רשות החדשנות
Israel Innovation Authority

תמונת מצב:

השפעת הבינה המלאכותית על התעסוקה בהייטק

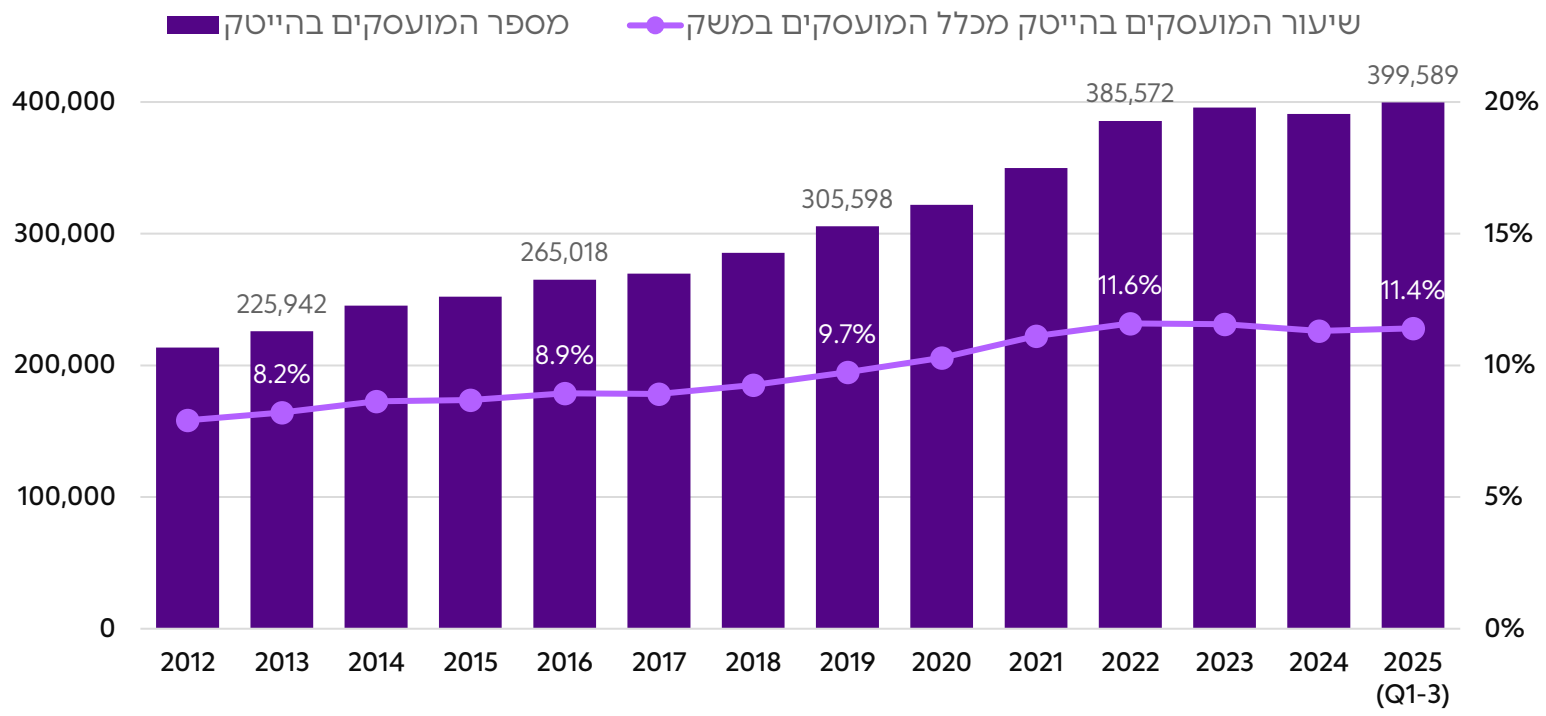
ינואר 2026

בשיתוף חברת צבירן

zviran
Total Rewards Experts

רקע: מגמות בתעסוקה בהייטק 2025

מספר מועסקים בהייטק בשנה ושיעור המועסקים בהייטק מכלל המועסקים במשק



מקור: עיבודי רשות החדשנות לנתוני הלמ"ס

אחרי שנים של צמיחה עקבית בשיעור של 5%-6% בשנה, בשלוש השנים האחרונות אנו רואים סטגנציה בצמיחה בחלקם של העובדים בהייטק מסך המועסקים במשק.

מאז השיא של שנת 2022, חלקם של עובדי ההייטק מסך המועסקים במשק נע סביב ה-11.5%, ובשנת 2024 אף ירד מעט ל-11.3% (להרחבה ראו דו"ח תעסוקה בהייטק 2025).

ההסבר לסטגנציה עשוי להתבסס על מספר גורמים:

- **מגמה עולמית** של ירידה בגיוסי עובדים, עקב אי וודאות בשווקים בינלאומיים לאחר שנות שיא של העסקת עובדים, בשנים 2021-2022. כלומר, יתכן וההאטה משקפת מעין "תיקון" חזרה לקו המגמה שהיה לפני העליה המהירה של שנות השיא.
- **מגמה מקומית** של "הידוק חגורה", הנובעת מהמציאות הישראלית והמצב המדיני ביטחוני, אשר השפיעו על היקף הצמיחה של פעילות חברות בישראל ובהתאם על היקף העובדים.
- **שינוי מבני וקבוע** בהיקף העובדים הנדרשים בהייטק בשל הטמעת כלי AI.

מטרת פרסום זה היא לבחון את תרומתה של הבינה המלאכותית לסטגנציה במספר המועסקים בהייטק.

כהשלמה לתובנות מוקדמות לעניין מגמות בתעסוקה בהייטק שעלו בסקר שהופנה **לעובדי הייטק** לגבי הטמעת כלי AI בנובמבר 2025, פנינו לאוכלוסיית **המעסיקים** בתעשיית ההייטק, באמצעות סקר חצי שנתי של חברת צבירן.

באופן ייחודי לסקרים אחרים שפורסמו בשנה החולפת, סקר זה נותן ייצוג משמעותי גם לחברות רב לאומיות שיש להן מרכז פיתוח בישראל.

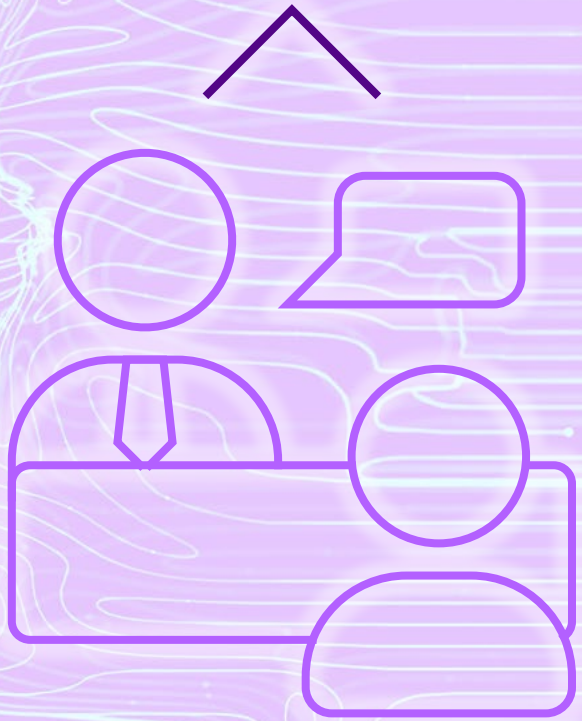
הסקר נערך בחודש דצמבר 2025. השיבו לסקר 263 חברות מתוכן 192 חברות מתעשיית ההייטק, המהוות מדגם מייצג של מעסיקיהם של כ-80% מהעובדים בהייטק.

רשות החדשנות
Israel Innovation Authority
zviran
Total Rewards Experts

ממצאים מרכזיים:
מגמות בתעסוקה בהייטק 2025

מגמות בפיטורי עובדים

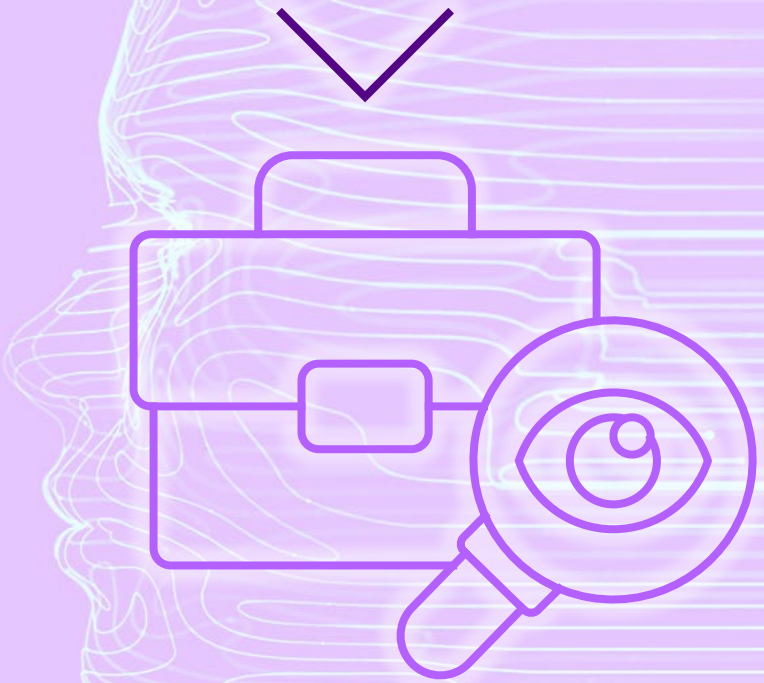
- 35% מחברות ההייטק פיטרו עובדים בחצי השנה האחרונה על רקע צמצום או סגירה של צוותים או מחלקות, לעומת 22% ביתר המשק.
- רק 5% מחברות ההייטק ציינו הטמעת כלי AI כסיבה לצמצום או סגירת מחלקות, ובמרבית המקרים מניע זה צוין לצד צורך בהתייעלות או המצב העסקי של החברה.
- 71% מחברות ההייטק שמתכננות פיטורים בחצי שנה הקרובה ציינו שאין להטמעת כלי AI כל השפעה על הפיטורים המתוכננים.
- 29% מחברות ההייטק שמתכננות פיטורים בחצי השנה הקרובה, ציינו שלהטמעת כלי AI השפעה מועטה בלבד על תכניות הפיטורים ואף חברה לא ציינה שיש לכך השפעה רבה.



ממצאים מרכזיים:
מגמות בתעסוקה בהייטק 2025

מגמות בגיוס כוח אדם

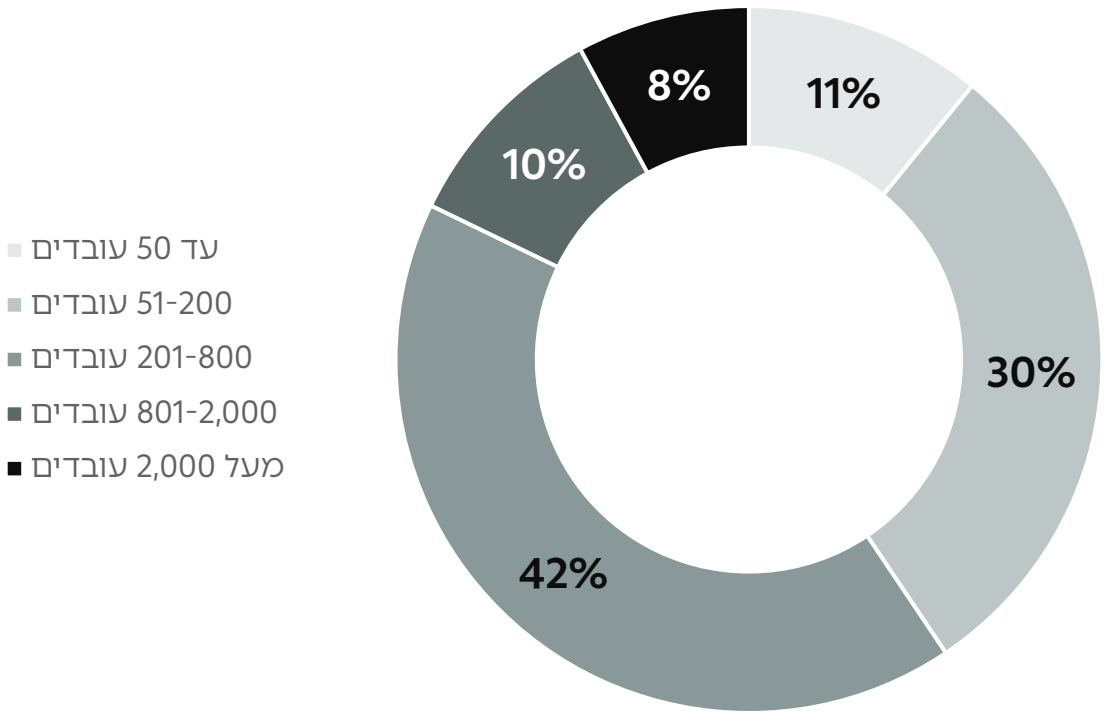
- 94% מחברות ההייטק גייסו עובדים חדשים השנה.
- רק 3% מחברות ההייטק ציינו שהיקף הגיוסים בחצי השנה האחרונה הצטמצם בעקבות הטמעת כלי AI.
- 23% מחברות ההייטק צופות שהיקף הגיוסים שלהן בשנת 2026 יהיה נמוך יותר מבשנת 2025.
- רק כ-6% מחברות ההייטק ציינו הטמעת כלי AI כאחת מהסיבות לצמצום בהיקף הגיוסים הצפוי לשנת 2026 (לצד התייעלות או המצב העסקי של החברה).



מתודולוגיה, מדגם ומשיבים

- הסקר הופנה ל-500 חברות בשבועיים האחרונים של דצמבר 2025, במסגרת סקר חצי שנתי של חברת צבירן.
- השיבו לסקר 263 חברות מתוכן 70% (192) מענפי ההייטק, המעסיקות יחד כ-112,000 עובדים, אשר מהווים סה"כ כ-28% מהעובדים בהייטק בישראל.
- מרבית החברות במדגם (89%) מעסיקות מעל 50 עובדים.
- מדגם חברות זה מייצג את מעסיקיהם של כ-80% מהעובדים בענף ההייטק.
- בשל אופי המדגם יתכן והמגמות המוצגות כאן אינן משקפות את המגמות בקרב חברות קטנות.

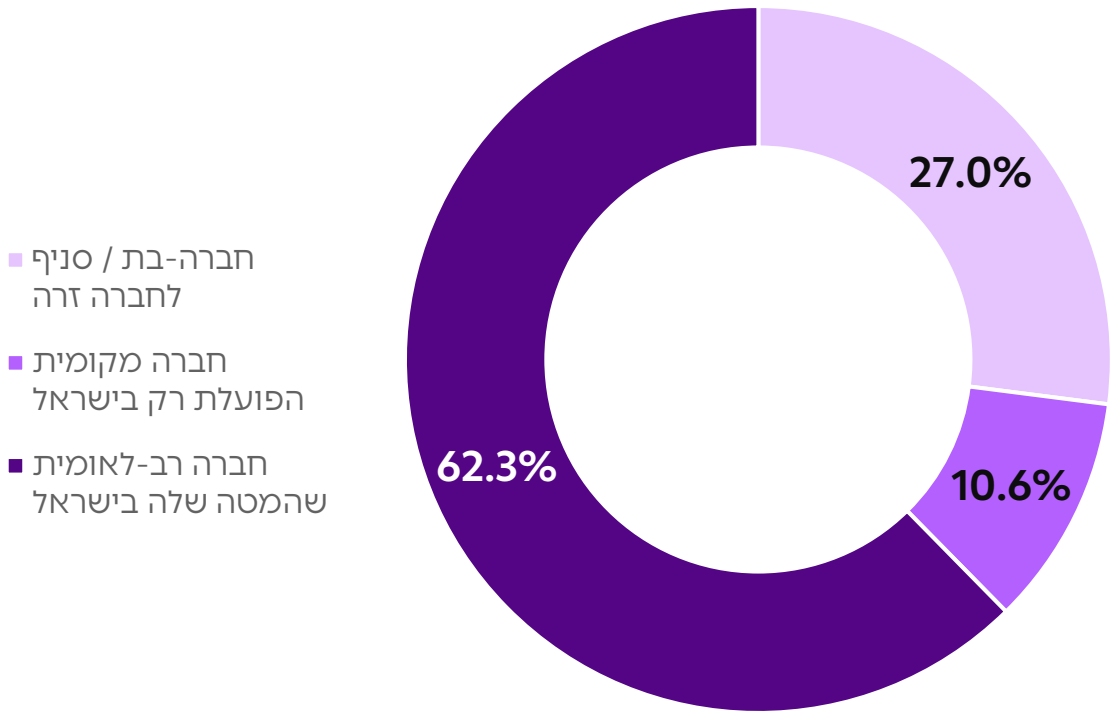
התפלגות המשיבים לפי גודל חברה



מקור: עיבוד צבירן עבור רשות החדשנות.

- מתוך חברות ההייטק ישנו רוב לחברות הייטק שהמטה שלהן בישראל, מקומיות או חברות רב לאומיות.
- 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, בנקאות ופיננסים.

התפלגות חברות ההייטק שהשיבו לפי סוג חברה



מקור: עיבוד צבירן עבור רשות החדשנות.

גיוסים, פיטורים והשפעת ההטמעה של כלי AI

רשות החדשנות
Israel Innovation Authority

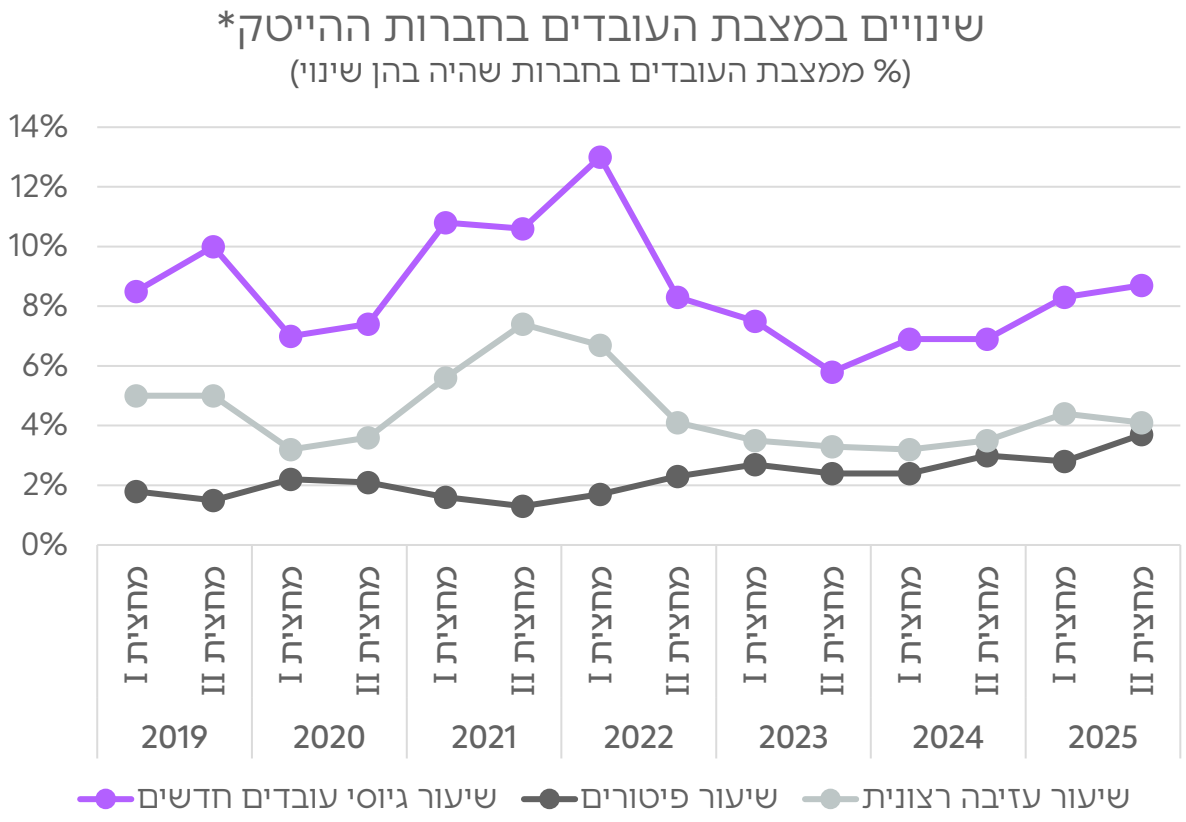
zviran
Total Rewards Experts

שנת 2025 מראה סימני התאוששות בהיקף גיוסי העובדים בהייטק לצד עליה בהיקף הפיטורים

בהסתכלות על המגמות לאורך זמן אפשר לראות את המעבר משוק של עובדים בשנים 2021-2022 בו היצע המשרות גבוה ויש יותר גיוסים ולצידם עזיבה מרצון, לשוק של מעסיקים החל מ-2023, בו היצע המשרות החדשות נמוך יותר, העזיבה מרצון מתמתנת ויש עליה בפיטורים.

לאורך זמן, שיעור העזיבה הרצונית מתואם עם המגמה של שיעור גיוסי העובדים ומשקף תגובתיות: היצע גדול של משרות מגדיל את העזיבה מרצון ולהפך.

במהלך החצי שנה האחרונה עליה של 1.2% בגיוסי עובדים הגיעה יחד עם עליה של 1.1% בפיטורים ולא בגידול בעזיבה מרצון.



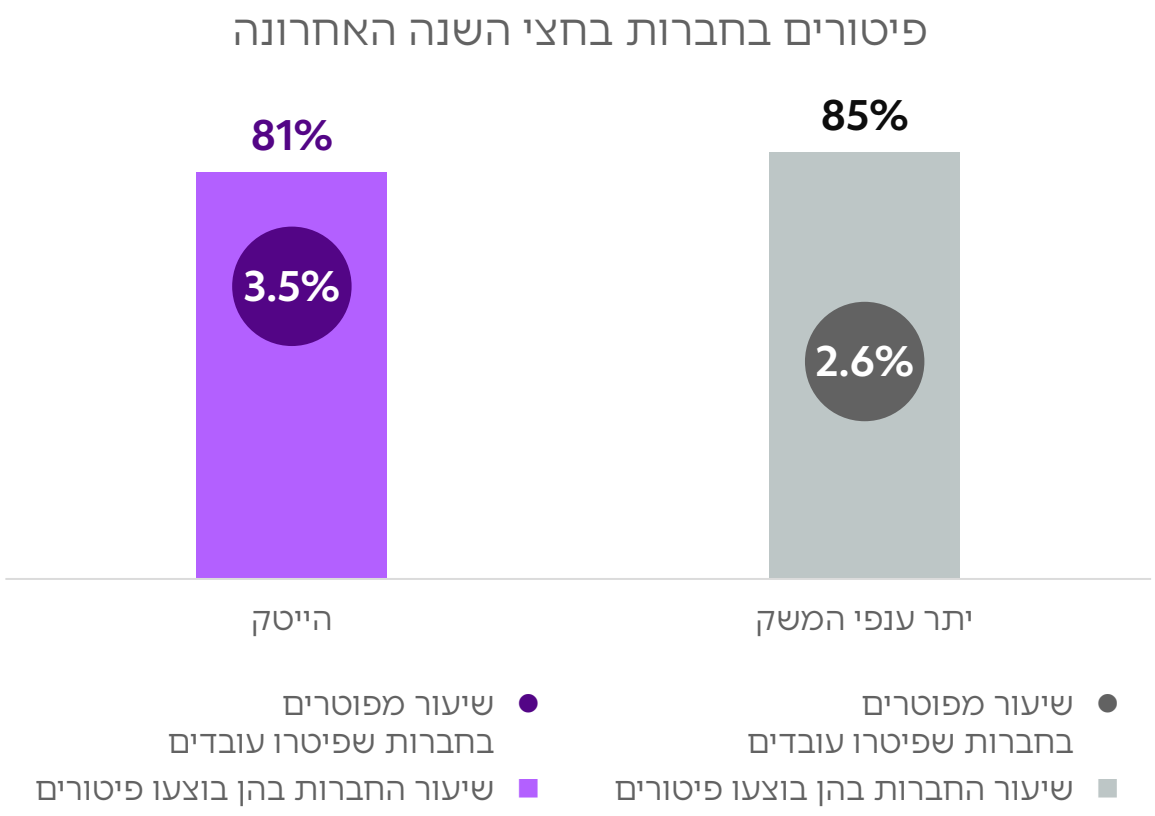
מקור: עיבוד צבירן עבור רשות החדשנות.

* כדי לאפשר הצגת נתונים לאורך זמן, בגרף זה ההגדרה של ענף ההייטק אינה כוללת חברות בתחומי: ביוטק ומדעי החיים, מכשור רפואי וייצור תרופות וחומרים.

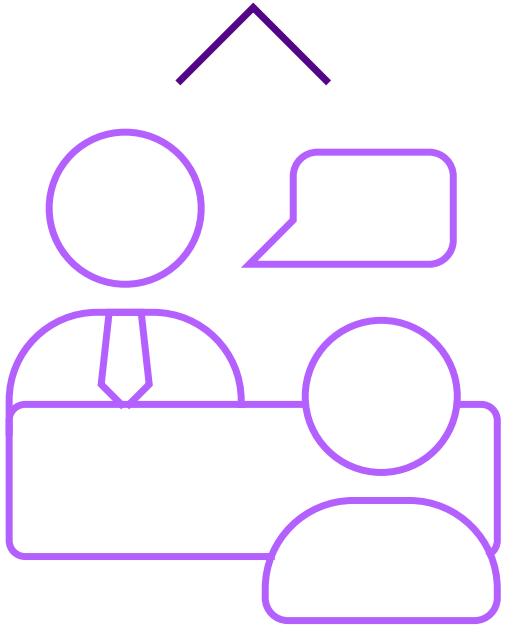
בקרב החברות שפיטרו עובדים בחצי השנה האחרונה, היקף הפיטורים בהייטק גבוה מיתר המשק ועומד על 3.5%

81% מחברות ההייטק במדגם פיטרו עובדים בחצי השנה האחרונה, שיעור מעט נמוך משיעור החברות ביתר הענפים, העומד על 85%.

עם זאת, היקף הפיטורים מתוך סך העובדים, גבוה יותר בהייטק ועומד על 3.5% ביחס ל-2.6% בשאר המשק.



מקור: עיבוד צבירן עבור רשות החדשנות.



תמונת מצב: השפעת הבינה המלאכותית על התעסוקה בהייטק

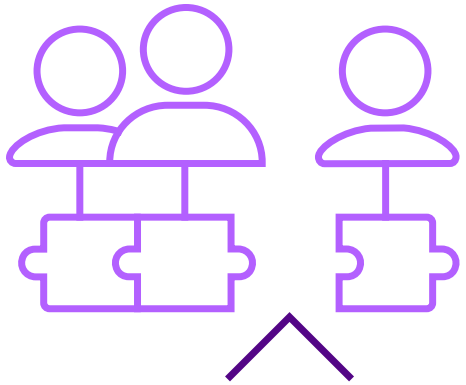
רשות החדשנות
Israel Innovation Authority

zviran
Total Rewards Experts

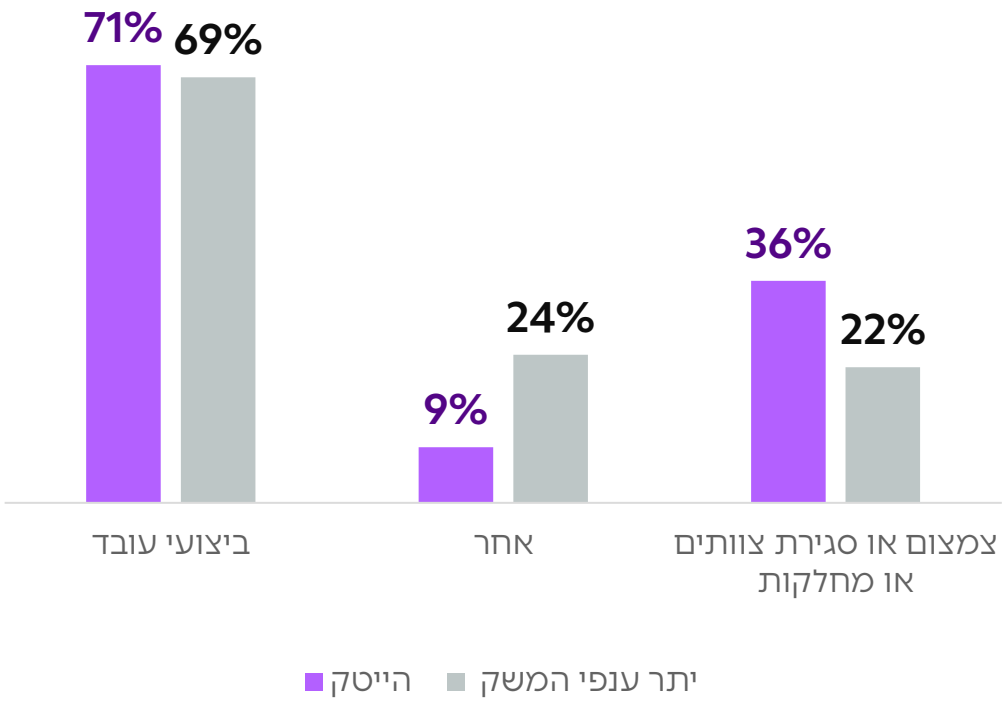
36% מחברות ההייטק צמצמו או סגרו צוותים בחצי השנה האחרונה

בעוד שבהייטק וביתר ענפי המשק הסיבה המרכזית לפיטורים היא ביצועי העובד, ההבדל המשמעותי בין ההייטק לבין יתר ענפי המשק הוא בהיקף הפיטורים הרוחביים, בהם יש צמצום או סגירה של צוותים או מחלקות.

בשאר המשק עומד שיעור החברות שצמצמו או סגרו מחלקות על 22% בלבד ביחס ל-36% מחברות ההייטק.



על בסיס אילו קריטריונים בוצעו הפיטורים?
(בחירה מרובה, % מכלל החברות במדגם)



מקור: עיבוד צבירן עבור רשות החדשנות.

5% מהחברות צמצמו או סגרו מחלקות בגלל הטמעת כלי AI, אך ברוב המקרים סיבה זו נלווית לצורך בהתייעלות ומצב החברה

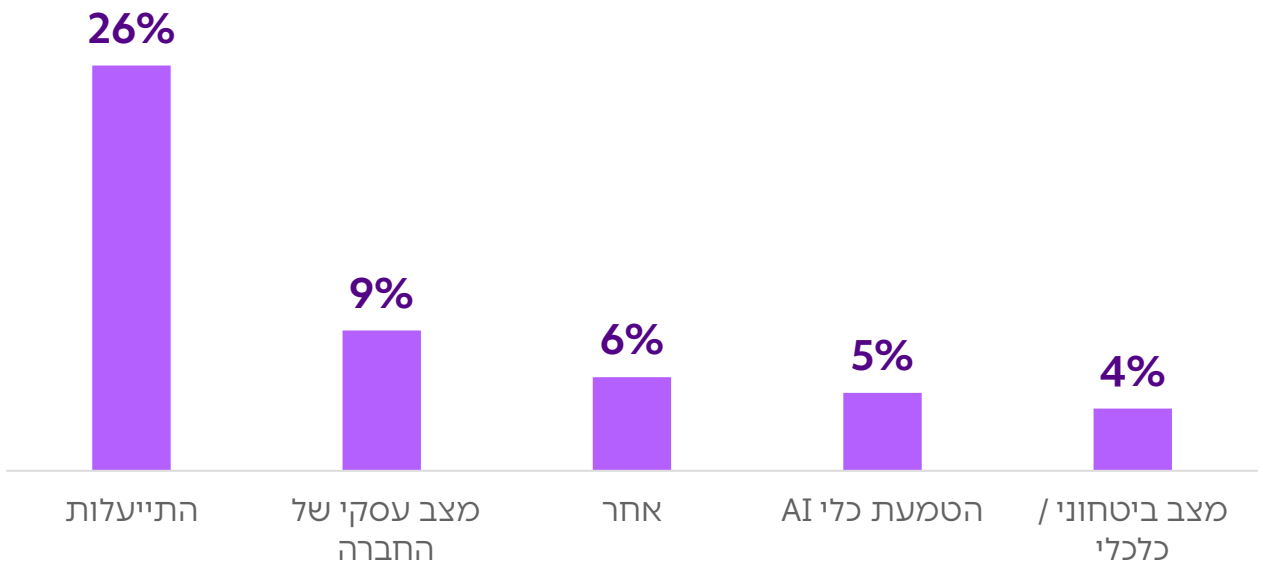
בקרב חברות הייטק שפיטרו עובדים בשל צמצום או סגירת צוותים או מחלקות, הסיבה המרכזית לפיטורים בהייטק היא התייעלות (26% מכל החברות במדגם) או מצבה העסקי של החברה (9% מכל החברות במדגם).

רק 5% מהחברות ציינו הטמעת כלי AI כסיבה מרכזית ו-4% ציינו את המצב הכלכלי והבטחוני במדינה כסיבה מרכזית.

הטמעת כלי AI מהווה על פי רוב הסבר שמצטרף לצורך קיים להתייעל או להצטמצם בשל המצב העסקי של החברה. רק 2 חברות ציינו זאת כסיבה בלעדית.

נראה אם כן, שהטמעת כלי AI אינה בהכרח סיבה עצמאית לצמצום או סגירת מחלקות, אלא אמצעי עבור החברות להתייעל כאשר יש צורך כזה או במקרה של קשיים במצב העסקי של החברה.

מה הסיבה המרכזית לסגירה/ צמצום צוותים או מחלקות?
(בחירה מרובה, % מכל החברות במדגם)



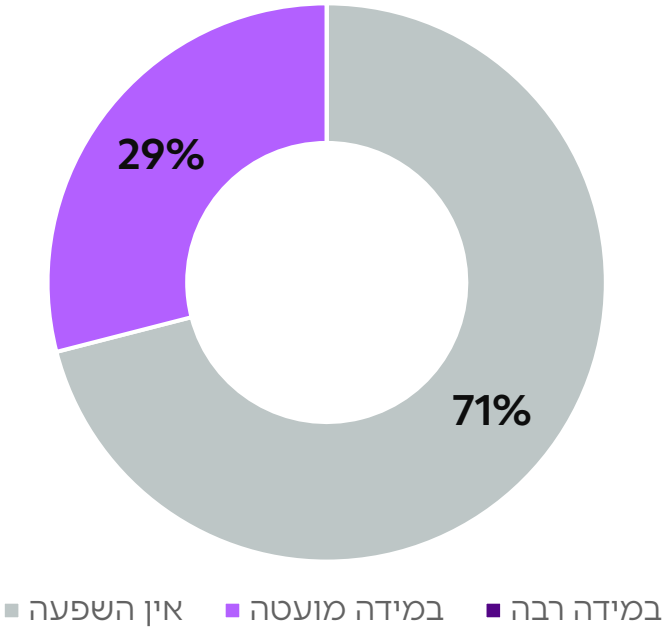
מקור: עיבוד צבירן עבור רשות החדשנות.

מתוך החברות המתכננות לפטר בשנת 2026, 71% ציינו שלהטמעת כלי AI אין השפעה על הפיטורים המתוכננים, בקרב ה-29% הנותרות ההשפעה מועטה בלבד

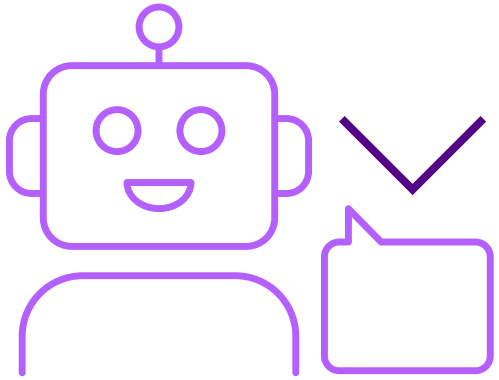
15% מהחברות בהייטק מתכננות פיטורים בחצי השנה הקרובה, כאשר 71% ציינו שלהטמעת כלי AI אין כל השפעה על הפיטורים המתוכננים, ו-29% מהם ציינו שלהטמעת כלי AI השפעה מועטה בלבד.

לא היו חברות שציינו הטמעת כלי AI כגורם המשפיע באופן משמעותי על ההחלטה לפטר עובדים.

באיזו מידה מושפעים הפיטורים המתוכננים בשנת 2026 מכניסת כלי AI?



מקור: עיבוד צבירן עבור רשות החדשנות.

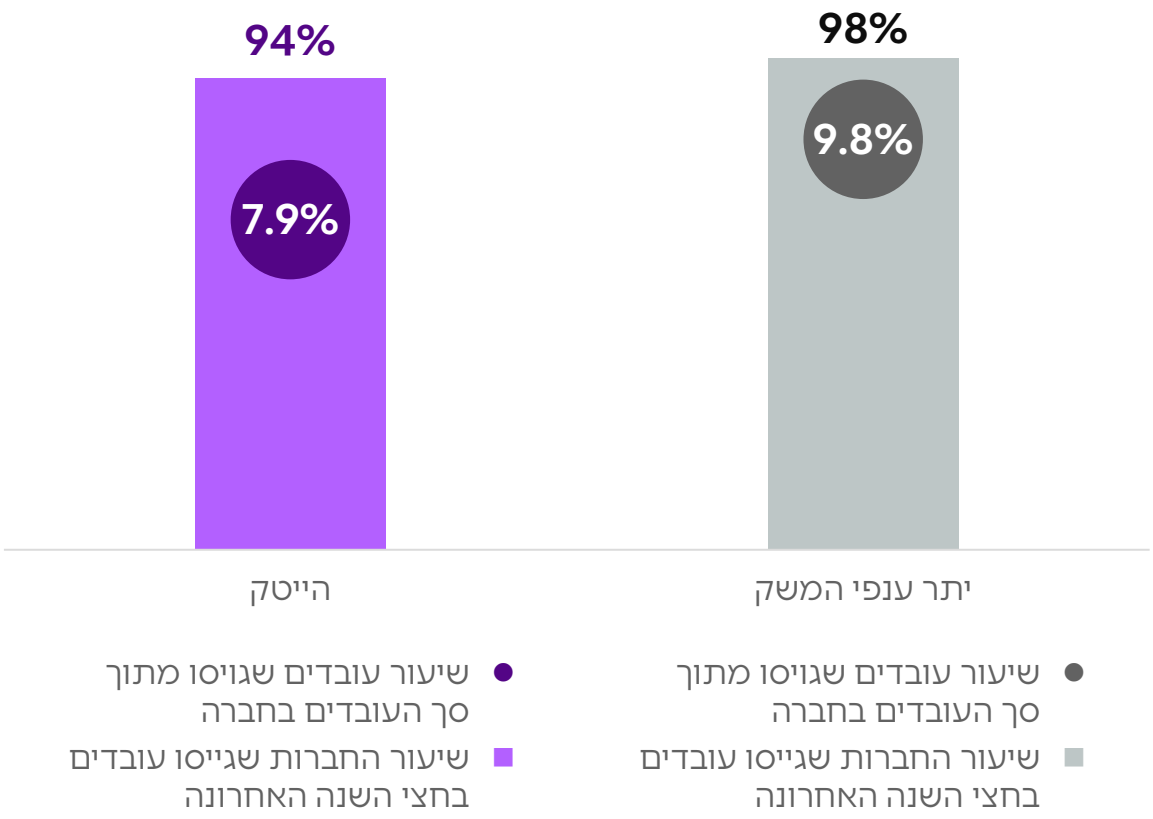


94% מחברות הייטק גייסו עובדים בחצי השנה האחרונה

היקף הגיוסים משקף החלפות עובדים שפוטרו או עזבו, וגיוס עובדים חדשים המגדילים את מצבת העובדים.

שיעור חברות הייטק אשר גייסו עובדים בחצי השנה האחרונה עמד על 94% בעוד ביתר המשק 98% מהחברות גייסו עובדים באותה התקופה.

בנוסף, היקף העובדים אשר גויסו מסך עובדי חברות הייטק נמוך במעט ועומד על 7.9% ביחס ל-9.8% ביתר המשק. משמע, פחות חברות הייטק מגייסות והן מגייסות עבור פחות משרות בממוצע.

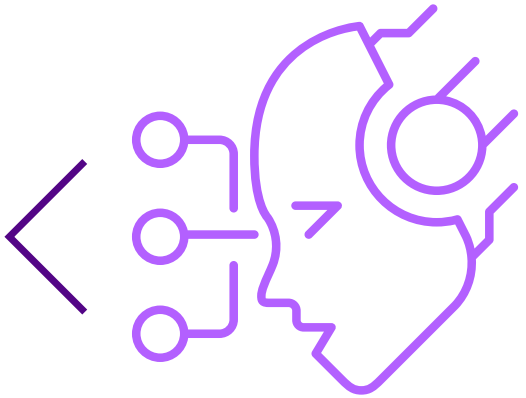


מקור: עיבוד צבירן עבור רשות החדשנות.

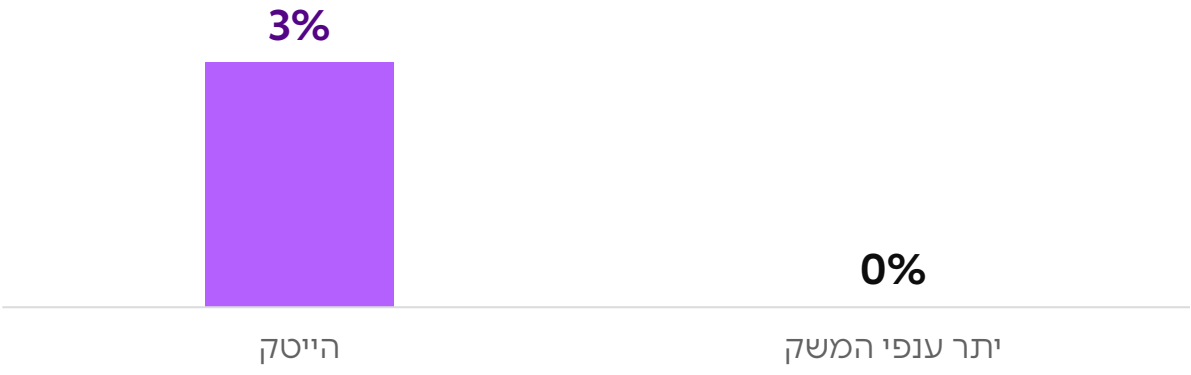
רק 3% מהחברות בהייטק ו-0% מהחברות ביתר הענפים, ציינו שגייסו פחות עובדים בחצי השנה האחרונה, בשל שילוב כלי AI בתהליכי העבודה

מתוך סך החברות רק 3% ענו שהיקף גיוס העובדים בחצי השנה האחרונה, הצטמצם בעקבות שילוב כלי AI בתהליכי העבודה.

מהתשובה לשאלה זו, נראה שעד כה לא היתה להטמעת כלי AI השפעה שלילית על הביקוש לעובדים בהייטק או ביתר המשק.



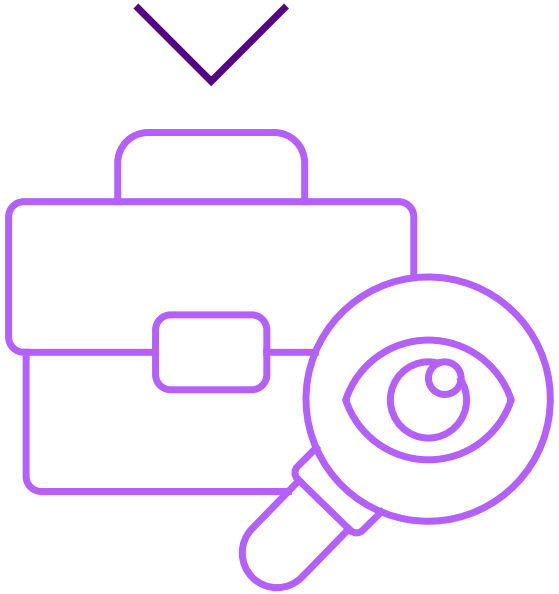
האם היקף הגיוס הצטמצם בעקבות שילוב כלי AI בתהליכי העבודה?



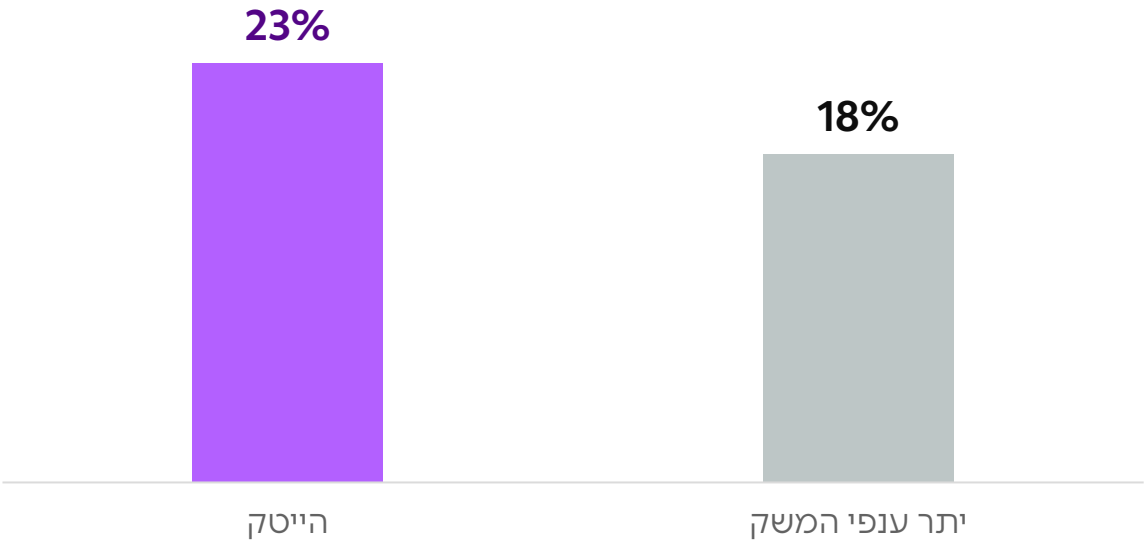
מקור: עיבוד צבירן עבור רשות החדשנות.

23% מחברות ההייטק מתכננות לצמצם את היקף גיוסי כוח האדם בשנה הקרובה

23% מחברות ההייטק השיבו שמתכננות לצמצם את היקף גיוסי כוח האדם בשנת 2026 ביחס לשנת 2025, וזאת ביחס ל-18% ביתר הענפים.



שיעור החברות שהשיבו שהיקף גיוסי כוח האדם שלהן צפוי להיות נמוך יותר מבשנת 2025



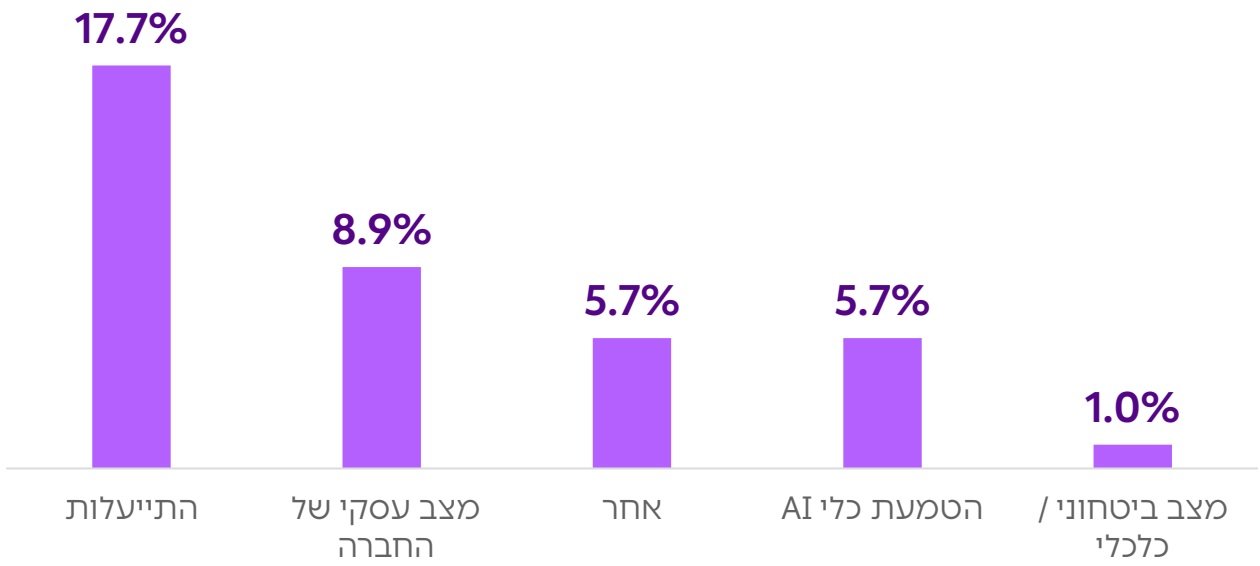
מקור: עיבוד צבירן עבור רשות החדשנות.

סיבות מרכזיות לתכניות לצמצום היקף גיוסי העובדים בשנה הקרובה הן תכניות התייעלות ומצב החברה. הטמעת כלי AI אינה הסיבה המובילה לצמצום הגיוסים, אלא מהווה סיבה שמצטרפת לצורך בהתייעלות

הסיבות המרכזיות לתוכניות לצמצום בהיקף הגיוסים בשנת 2026 דומות לסיבות המרכזיות לפיטורים רוחביים וכוללות את שיקולי ההתייעלות והמצב העסקי של החברה.

5.7% מחברות ההייטק ציינו שמתכננות לצמצם היקפי גיוס כוח אדם בשל הטמעת כלי AI, כאשר במרבית המקרים סיבה זו מצטרפת לצורך בהתייעלות או המצב העסקי של החברה.

מהן הסיבות המרכזיות לצמצום היקף הגיוס?
(תשובות מרובות, % מכל החברות במדגם)



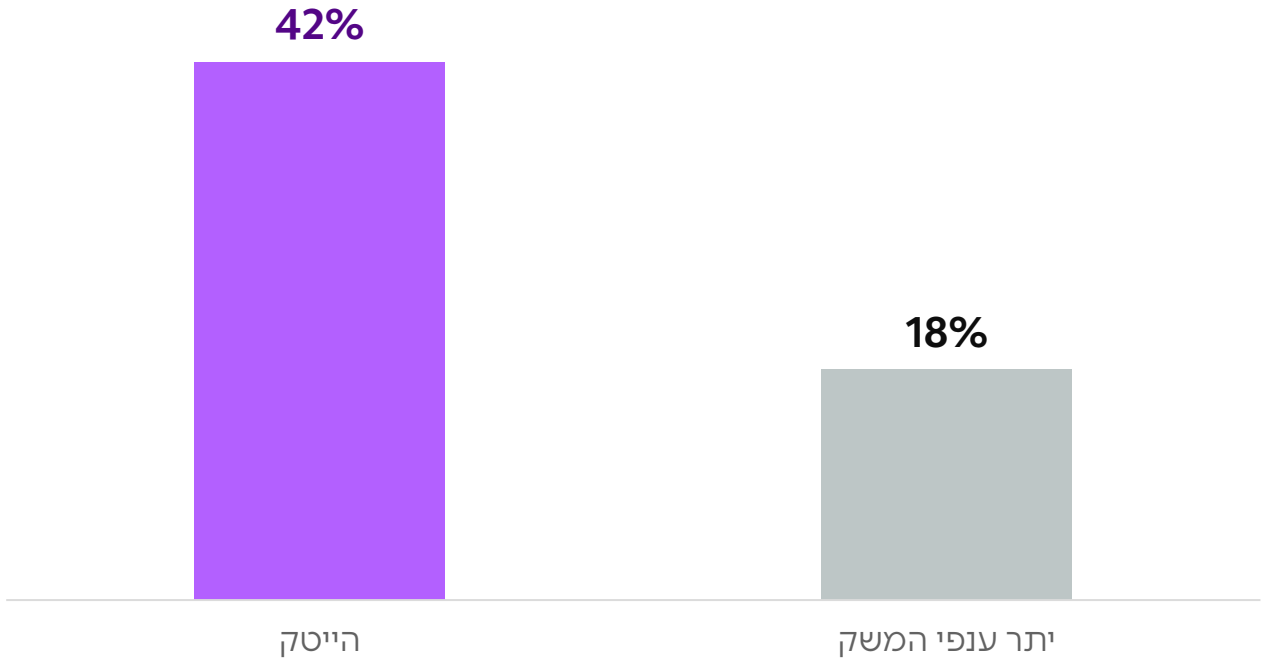
מקור: עיבוד צבירן עבור רשות החדשנות.

42% מהחברות בהייטק ו-18% מהחברות ביתר הענפים מעסיקות עובדים בעיסוקים ייעודיים לתחום ה-AI

ניכרת ההשפעה של כניסת כלי AI על סוגי המשרות המגוייסות בהייטק, כך שב-42% מהחברות מועסקים בעלי תפקידים יעודיים לתחום זה.

גם ביתר הענפים ישנן חברות שציינו העסקת עובדים בעיסוקי AI. אומנם מדובר בהיקף נמוך בהרבה, אך עדיין שיעור לא מבוטל של 18% מהחברות.

אחוז החברות בהן מועסקים עובדים בעיסוקים ייעודיים לתחום ה-AI*



מקור: עיבוד צבירן עבור רשות החדשנות.

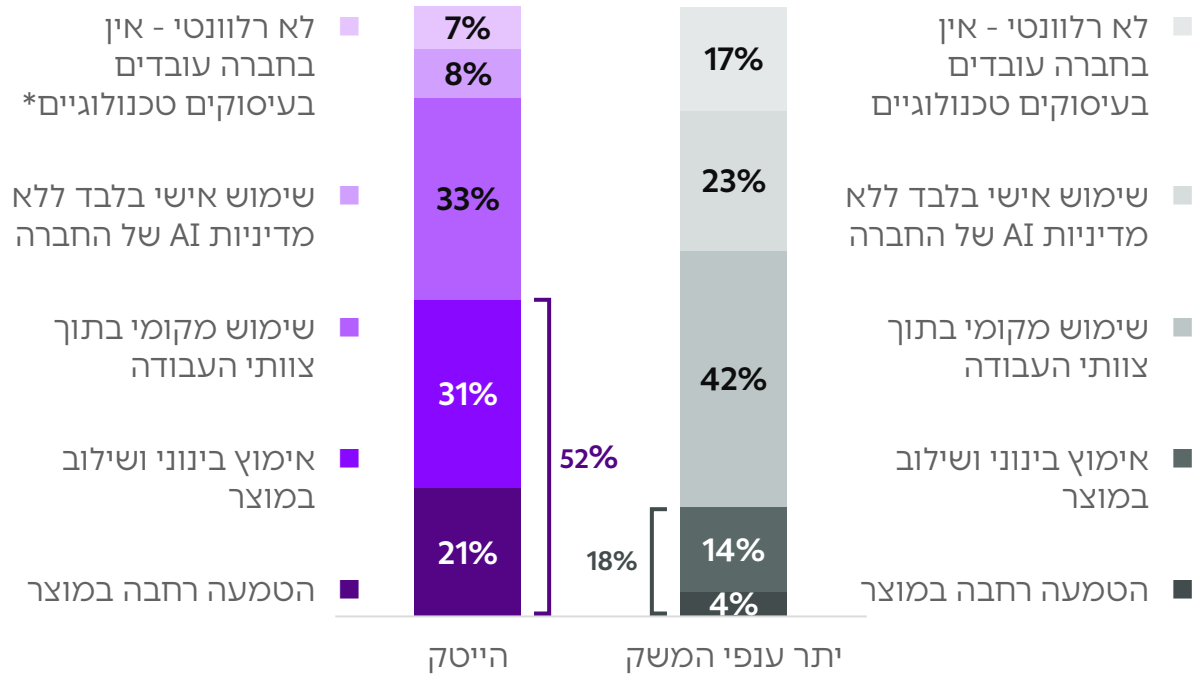
* עיסוקים ייעודיים לתחום ה-AI הם עיסוקים הנוגעים ישירות לפיתוח, התאמה או הטמעת כלי AI ולא שימוש אישי בכלי AI במסגרת העבודה, וכוללים את התפקידים הבאים: AI Researchers, LLM Scientists, AI Engineers, GenAI Developers, Prompt Engineers, AI Implementors, AI Compliance Managers

52% מחברות ההייטק הטמיעו כלי AI באופן משמעותי בתהליכי העבודה הטכנולוגיים בארגון, לעומת רק 18% מהחברות ביתר הענפים

ניתן לראות את הפער בהיקף ובעומק ההטמעה של כלי AI בין ענף ההייטק ליתר המשק בעיסוקים הטכנולוגיים.

הטמעה רחבה היא כזו שכוללת אינטרגרציה לתוך מערכות או תהליכי עבודה ואינה כוללת רק שימוש מקומי בתוך צוות העבודה או שימוש אישי בלבד.

מה מידת השימוש בכלי AI בעיסוקים טכנולוגיים?



מקור: עיבוד צבירן עבור רשות החדשנות.

* החברות בהייטק שציינו כי הן אינן מעסיקות עובדים בעיסוקים טכנולוגיים בחברה הן חברות פארמה ומדעי החיים

רשות החדשנות
Israel Innovation Authority

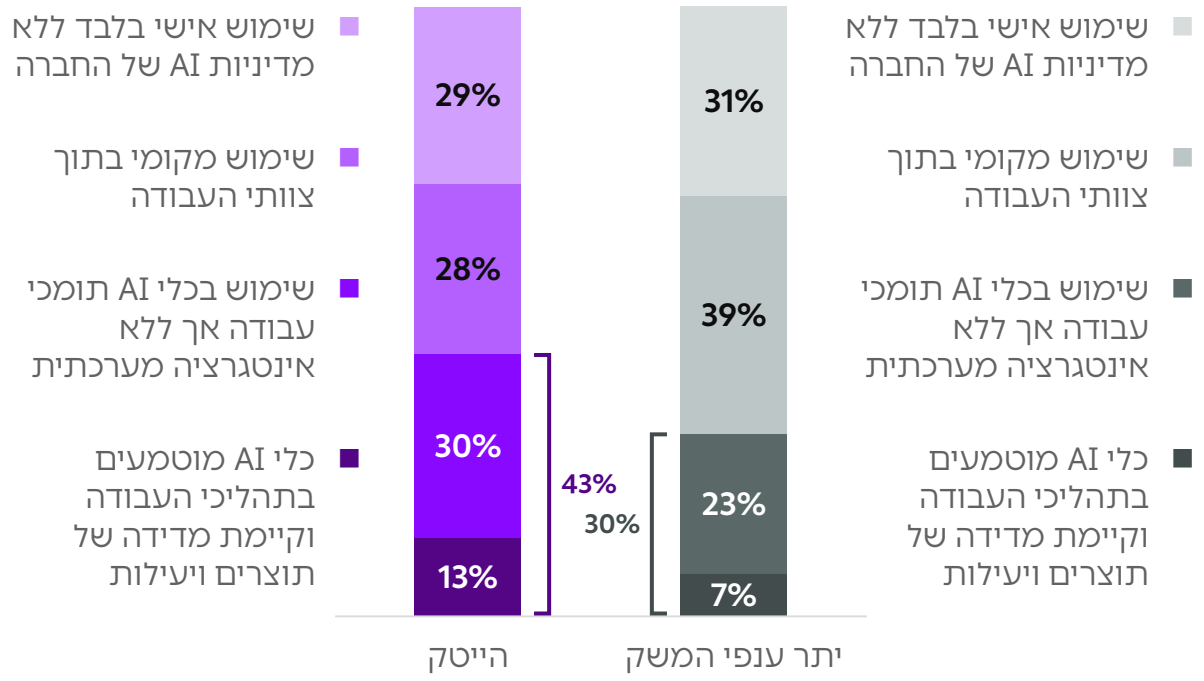
zviran
Total Rewards Experts

ב-43% מחברות ההייטק ישנה הטמעה משמעותית של כלי AI בעיסוקים שאינם טכנולוגיים בהשוואה ל-30% מהחברות בשאר המשק

כ-43% מחברות ההייטק מטמיעות שימוש בכלי AI באופן רוחבי בתפקידים שאינם טכנולוגיים ו-30% מהחברות ביתר הענפים.

עם זאת, היקף ההטמעה הרוחבית בתהליכי עבודה עם אינטגרציה מלאה למערכות, גבוהה פי 2 בחברות הייטק (13% מהחברות בהייטק ו-7% בחברות ביתר הענפים).

מה מידת השימוש בכלי AI בעיסוקים שאינם טכנולוגיים?



מקור: עיבוד צבירן עבור רשות החדשנות.

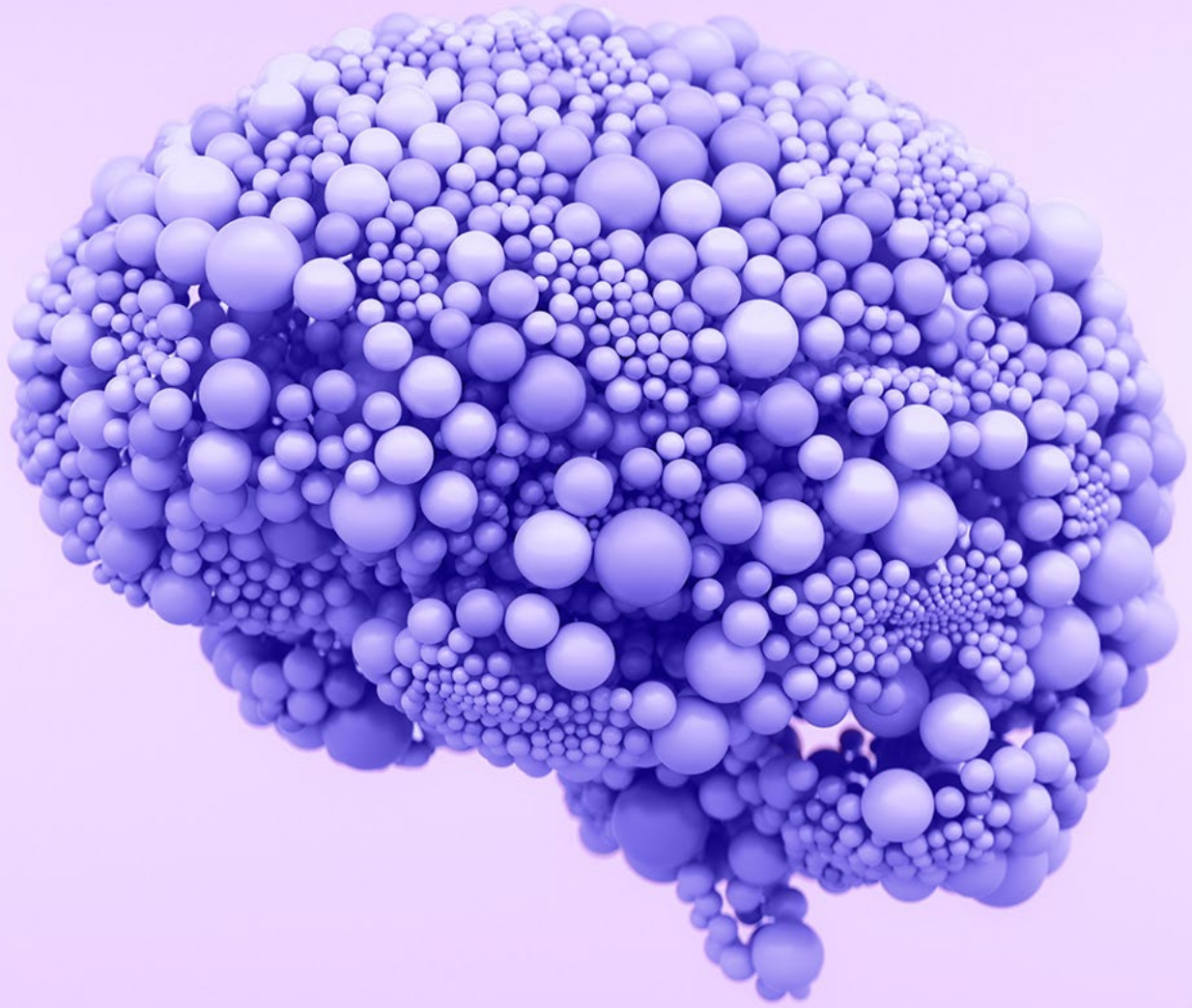
נספח מתודולוגיה

רשות החדשנות
Israel Innovation Authority

zviran
Total Rewards Experts

מתודולוגיה

- כדי לבסס השפעה של הטמעת כלי AI על מגמות בהעסקה מבלי לייצר הטיה בתשובות, החברות נשאלו על הטמעת כלי AI בארגון רק לאחר שנשאלו על תכניות העסקה ופיטורים.
- המשיבים נשאלו ראשית על תכניות העסקה ופיטורים. לאחר מכן, נשאלו על סיבות מרכזיות לפיטורים, כשהטמעת כלי AI מהווה אחת האפשרויות. לבסוף החברות נשאלו מפורשות על השפעת ההטמעה של כלי AI על תכניות העסקה ופיטורים עתידיות.
- שאלות על היקף ההטמעה של כלי AI בעבודה וכן על העסקת אנשי מקצוע ייעודיים לתחום הוצגו בנפרד לאחר החלק שעסק בהשפעות על מגמות בתעסוקה.



תמונת מצב: השפעת הבינה המלאכותית על התעסוקה בהייטק

רשות החדשנות
Israel Innovation Authority
zviran
Total Rewards Experts

רשות החדשנות
Israel Innovation Authority

כתיבה ועריכה: אגף כלכלה ומחקר, חטיבת מדיניות - רשות החדשנות
עריכה גרפית: Ayala Halevi Studio

zviran
Total Rewards Experts