

"זה פייק אחד גדול"

המשרות שטובות מכדי להיות אמיתיות

בעולם שבו האמת נמצאת בסכנת הכחדה, לא מפתיע שבשוק העבודה רואים גידול בפרסום של "משרות רפאים" שאין מאחוריהן הצעת עבודה אמיתית

מאת רונית הראל





צילום: דוברות אוניברסיטת בר אילן

פרופ' ברוך שמעוני,
אוניברסיטת
בר-אילן: "פרסום
משרות פניויות תורם
לנראות החברה
כבעלת כוח, עוצמה
ואטרקטיביות.
לעיתים זה נובע
מרוצנם של מנהלים
להראות שהם
כועלים, גם אם אין
תקציב או צורך
בעובדים חדשים"

כצומחות ודינמיות מול מתחרותיהן. "פרסום משרות פניויות רבות תורם לנראות החברה כבעלת כוח, עוצמה ואטרקטיביות", הוא אומר. "בנוסף, שיווק משרות רפאים נובע לעיתים מרוצנם של מנהלים להראות שהם פועלים, גם אם בפועל אין תקציב או צורך ממשי בעובדים חדשים".

יועצת הקריירה מאיה בוכניק מציעה סיבה נוספת: רצונן של החברות לבנות מאגר של מועמדים פוטנציאליים לתפקידים שנפתחים בש"כחות גבוהה. בוכניק, בעברה מנהלת השמה, מעידה כי בכובעה הקודם השתמשה בפרסום משרות גנריות בשל הצורך השוטף בתפקידים מסוימים. "בונים תיאור משרה כללי יחסית, שיכול להתאים למגוון של פרופילי תפקיד, ומפרסמים אותו שוב ושוב לצורך יצירת מאגר מועמדים מאותו רקע", היא מפרטת על הפרקטיקה הנהוגה. "ואז, כשנפתחת משרה אמיתית - מה שהגיבוי שיקרה שוב ושוב - יש כבר מאגר של מועמדים אקטואליים שעשויים להתאים. בוחרים מתוכם את אלה שעונים על הדרישות ופונים אליהם להמשך התהליך".

גם בוכניק מציינת שלעיתים חברות מפרטות שמות מודעות סרק כאלה כדי ליצור את הר"ר שם שהן במצב טוב - שכן מודעות דרושים מעידות על גיוס עובדים, וזה בתורו מעיד על חברה יציבה, גדלה ומתרחבת. הפרסום, לדבריה, נועד לתת תחושת ביטחון לעובדים ולשר, מרם, בבחינת "אנחנו מגייסים, משמע הכל בסדר"; ולא פחות מכך, להראות לעובדים שכורעים תחת עומס העבודה שהחברה מגייסת עוד כוח אדם, ושכקרום לחץ העבודה יהיה נסבל - "אמצעי זמני להשתיק תלונות ולהוריד כמות קיטורים", כדבריה. סיבה נוספת, יותר פרוזאית, היא שפשוט לא הספיקו או שכחו להוריד את הפרסום של המודעה לאחר שהמשרה כבר אוישה.

הבעיה העיקרית, היא אומרת, נוצרה בש"נים האחרונות ככל שהשימוש בפרקטיקה התרחב ליותר חברות שאינן חברות השמה. חלקן עושות את זה, לדבריה, גם כדי ליצור רושם של שוויון הזדמנויות ושל תהליך גיוס מסודר ונאות, "גם אם כבר נבחר לתפקיד הבן של השכן". חמורה לא פחות התופעה של משרות פייק שמטרתן דונית - לגנוב פרטי מועמדים ולעשות בהם שימוש לרעה, תופעה שבה ניסו להילחם בין השאר בלינקדאין. כיום, הרשת החברתית המקצועית מאפשרת לחברות שרוצות בכך להציג סימון V אפור ליד שם החברה, המאשר שהחברה אמיתית ושאינו זה פרופיל מזויף. כצעד ראשון של זהירות מתוך חשש למודעה דונית, שמעוני מציע לא לחשוף מהר מדי מידע אישי "חשוב לוודא שזהו גורם לגיטימי לפני שליחת מסמכים רגישים", הוא מבהיר.

בכל מקרה, מוסיף שמעוני, התנהגות כזו מצד חברות עסקיות היא בעייתית, בראש ובראשונה כי היא מבזבזת את זמנם של מועמדים ונהגת בולזול בשאיפותיהם. "זו רמייה שלא

יפוש עבודה מעולם לא היה משימה פשוטה, והוא נהפך לקשה יותר ככל שהתחרות על משרות גדלה, בשוק תחרותי ובמצב כלכלי מאתגר כשסוף סוף מתפרסמת מודעה על משרה המותאמת לכי"שורים ולניסיון, הטייטל מושלם, השכר נכון והחברה נראית כמו מקום עבודה יציב, הצי"פיות מטפסות לשמים והתקווה מחלחלת. וב"כל זאת, מתגנבת המחשבה שאולי המשרה הזו טובה מכדי שתהיה אמיתית. האם היא בכלל קיימת? לא בטוח.

לפי נתונים עדכניים, חברות לגיטימיות מפרסמות יותר ויותר הצעות עבודה למשרות מזויפות. כך למשל, סקר שערך לאחרונה אתר הקריירה Resume Builder, הראה כי ארבע מתוך עשר חברות בארצות הברית פרסמו מודעות למשרות מזויפות ב-2024, וש"לש מתוך עשר מפרסמות "ממש כעת" תפקיד שאינו אמיתי. על פי סקרים אחרים שנערכו בארצות הברית, 70%-80 מהחברות שמפרסמות בפלטפורמות גיוס שונות פרסמו ב-2024 לפחות משרה מזויפת אחת, ושבעה מתוך עשרה מנהלי גיוס העידו שהנהוג של פרסום משרות מזויפות הוא "מקובל מבחינה מוסרית". השיעור הגבוה ביותר של משרות פייק נמצא בתחומי הבנייה, המזון והמש"קאות, וכן במשרות משפטיות.

התופעה זכתה לכינוי "משרות רפאים" (Ghost Jobs). בישראל אין מספיק נתונים כדי להבין את ההיקף שלה, אבל מומחים ועובדים מעידים על קיומה גם כאן. "אני לא יכול לדעת שאלו משרות רפאים, אבל אני בטוח שזה דבר שקורה", אומר עובד שחיפש תקופה ארוכה משרה בהייטק. "אחת האינדיקציות שקיבלתי לקיום התופעה היא שפעמים רבות, כשהגשתי מועמדות למשרה כלשהי, חזרו אלי עם הצעות למשרות אחרות בחברה ובכלל לא התייחסו למשרה שבגינה יצרתי את הקשה. הצעתי מוע"מדות למשרות מסוימות כשילוב של ניסיון טכני-מקצועי שלי ועניין גיאוגרפי - למשל, חי"פשתי משרות בקרבת הבית - בעוד שבאחרות עליהן דיברו איתי לא היו המרכיבים האלה. זה גרם לי עוגמת נפש וגם פגע באמינות של החב"רה הפונה בעיני הרגשתי אכזבה ותסכול".

"אמצעי להשתיק תלונות"

מומחים מבהירים שזו אינה תופעה חדשה. בעולם גלובלי, אומר פרופ' ברוך שמעוני, ראש המכון הסוציולוגי לחקר קהילות באוניברסיטת בר-אילן, חברות מבקשות ליצור להן יתרון תחרותי בצורות שונות ומגוונות, ופרסום משרות רפאים הוא אחת מהן. "זה פייק אחד גדול", הוא קובע, ומבהיר שזיהוי המשרות האלו הוא מיומנות שמחפשי עבודה ומועמדים למשרות צריכים לפתח כדי לחסוך זמן ולמקד את מאמציהם במשרות אמיתיות.

אבל למה חברות בכלל פועלות כך, ומפרטות שמות משרות שאינן קיימות? שמעוני מסביר שהדבר נעשה כי חברות רוצות להיראות



צילום: שחר הילה

מאיה בוכניק, יועצת קריירה: "בונים תיאור משרה כללי יחסית, שיכול להתאים למגוון של פרופילי תפקיד, ואותו מפרסמים שוב ושוב לצורך יצירת מאגר מועמדים מאותו רקע. כשנפתחת משרה אמיתית, יש מאגר של מועמדים שעשויים להתאים"

התמודדה עם משימות בית שעבור כל אחת מהן נדרשו ממנה שעות של עבודה.

כל זה הוביל אותה לתהות אם חלק מהמשרות אליהן ביקשה להתקבל הן בכלל אמיתיות. היא התחילה להשקיע יותר בבדיקה של כל משרה שמתפרסמת, כדי לאמת אותה מכיוונים שונים. פריצת הדרך שלה הגיעה דרך היכרות עם שותפה מנהלת בחברה אליה שרצתה, מה שהביא את המומחים בכתבה להדגיש את היבט הנטוורקינג כמפתח לחיפוש עבודה כיום, יותר מאשר ככל נקודה בהיסטוריה של העת האחרונה. "הימים של פשוט לשלוח קורות חיים ולקוות לטוב דועכים במהירות", הם אמרו.

אם מרחיבים את התמונה מהעובד לשוק העבודה בכלל, הרי שקיומן של משרות כאלה מטשטש את הנתונים לגבי משרות אמיתיות הפתוחות בפני מועסקים, וכך מקשה על מקבלי ההחלטות והרגולטורים לדעת כיצד עליהם לפעול. בפודקאסט של NPR שעסק בנושא הסבירו מומחים כי הבנת התופעה של עבודות רפאים חשובה "כי אנחנו לא רוצים תמונה שגויה של מצב הכלכלה". "זה יכול לפגוע בכר"לם", המשיכו. "נכון לעכשיו, הבנק המרכזי שומר על שיעורי ריבית גבוהים כדי לשלוט באינפלציה, אבל הם גם מודעים לכך שהם לא רוצים להקריס לחלוטין את שוק העבודה בומן שהם עושים זאת. ונתון אחד שצוטט כסימן לחוסן של שוק העבודה הוא מספר רישומי המשרות עבור כל מובטל", נאמה.

באותו פודקאסט ראיין עובד שחיפש משרה ולאור ניסיונו הממושך איבד אמון באמיתות המשרות המתפרסמות. "זה כמעט כמו ניסיון להכות בפנינאטה עם עיניים מכוסות", הוא העיד. "במה אני הולך להכות, אם בכלל?" ■

נתקלתם במודעת דרושים חשודה?

הנה מה שאפשר לעשות

- ◀ בדקו את תאריך הפרסום מודעה שממשיכה להתפרסם יותר מחודשיים וחצי-שלושה צריכה להדליק אצלכם נורה אדומה.
- ◀ השוו בין מקורות האם המשרה פתוחה גם באתר החברה?
- ◀ קראו היטב את תיאור המשרה משרות רפאים מתוארות לרוב באופן גנרי עם דרישות כלליות ועמומות.
- ◀ עקבו באופן קבוע אחרי חדשות על שוק העבודה האם זו משרה בחברה שרק לאחרונה פורסם שעברה גל פיטורים גדול? במצב כזה, גיוס עובדים חדשים הוא בסבירות נמוכה יותר.
- ◀ בחנו את התפקיד. האם הוא טוב מכדי להיות אמיתי? שאלו את עצמכם, האם הדרישות מינימליות מדי לתפקיד מהסוג הזה? האם ההבטחות חלומיות מדי?
- ◀ התקשרו למחלקת הגיוס ושאלו שאלה כלשהי על המשרה. לפרסם מודעת רפאים זה קל, לשקר בטלפון - יותר קשה.
- ◀ צרו קשר בלינקדיין עם מישהו שעובד באותו צוות או תחום. נסו לברר אם אכן קיימת משרה כזו עכשיו.

מקור: מאיה בוכניק

לחייב בפציזיים", הוא אומר, ומוסיף כי "הדבר עלול להוות גם עוולה נזיקית, כמו התנהגות ברשלנות או תרמית בהתאם לפקודת הנוזיקין, הכרוכה גם היא בפציזיים".

מלבד זאת, מזכיר גלעד, בהתאם להוראות חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה - מי שמפרסם משרה, חייב גם לתת למועמד הודעות על התקדמות הליכי המיון. "הפרת הוראות החוק הוזה עלולה גם להביא לחיוב בפציזיים. מנגד, מתן הודעות על התקדמות הליכי מיון למשרות שלא קיימות, עלול, לכאורה, להעמיק את הטענות לחוסר תום לב ולתרמית או רשלנות ועוד טענות על העמקת חוסר ההגינות בהתנהלות", הוא אומר.

המפתח לחיפוש עבודה

"ביוול סטריט ג'ורנל" פורסם לאחרונה סיפור של סרינה דאן, מדענית בהכשרתה, שקיוותה שלימודי מינהל עסקים יחפיו אותה לתפקיד ניהול לא טכניים בתחום הבריאות או תעשיית טכנולוגיית האקלים. דאן סיפרה כיצד מתוך יותר מ-260 פניות ממוקדות היא קיבלה 124 מכתבי דחייה, ובסופו של דבר מעולם לא שמעה חזרה מ-116 חברות, כולל כמה שבהן כבר עברה שניים או שלושה סבבי ראיונות, טסה לפגישה עם מנהלים או

עומדת בשום סטנדרט אתי כשהיא פוגעת באנשים שנופלים ברשתה", הוא אומר. "אנשים אלה, בעיקר צעירים הנמצאים במתח נפשי במהלך חיפוש העבודה, משקיעים משאבי זמן רבים, למשל בעיצוב קורות החיים שלהם, בקשת שות למכתבי המלצה, סימולציות לקראת ראיונות, והם מתכננים את הלבוש שאיתו יילכו לראיון. יש גם מועמדים שמקדישים זמן ללימוד כישורים מסוימים מתוך מחשבה שזה יועיל למשרה המדוברת. כל זה יכול להוביל להתפתחותה של תרבות שבה ערכים כגון העמידת פנים וחוסר אמון הם מרכזיים, במקום ערכי חברתי חשובים. ומכאן הדרך לערעור היציבות בשוק העבודה היא קצרה. לבסוף, ואולי מקומם ביותר, משרות הרפאים גורמות למועמדים להימקד במשרה (הלא קיימת) המוצעת, במקום למקד את מאמציהם במשרות קיימות".

עו"ד אוהד גלעד, שותף במשרד נ. פינב"רג ושות', מוסיף את הפן המשפטי של התופעה: "פרסום משרת רפאים על ידי מקום עבודה כך שמגיש מועמדות מעכב מתן תגובה למקום עבודה אחר כדי לתת סיכוי להיכנס לידי מיון באותו מקום נחשק, כשאין בכלל משרה על הפרק - עלול להיחשב חוסר תום לב במשא ומתן, ועל פי חוק החוזים גם יכול

page

27