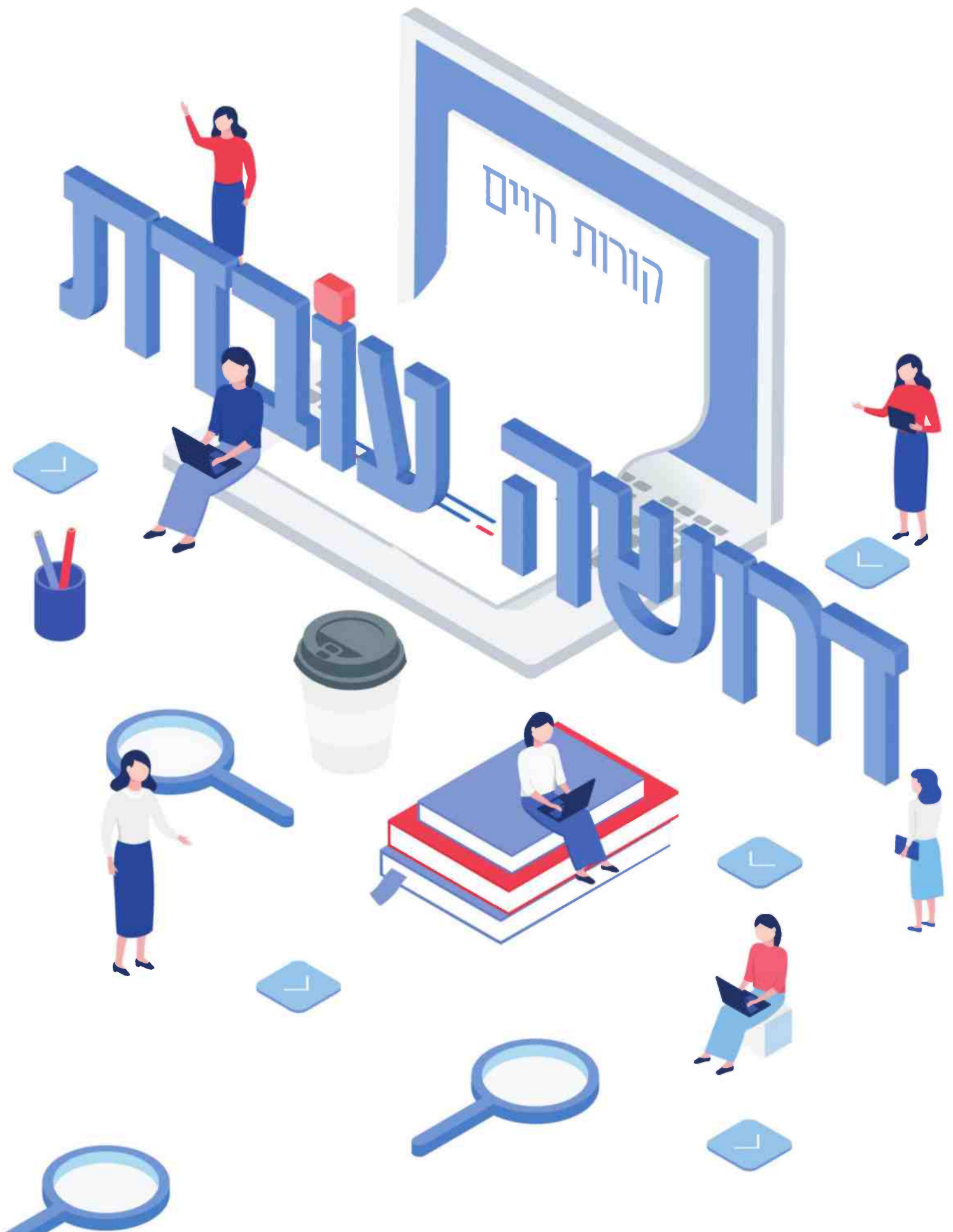




21.86x28.59	1/8	30	עמוד	בתוך המשפחה	11/11/2021	79460605-7
ליפא מאיר ושות' - משרד עורכי דין ד"ר ליפא מאי - 570760						





19.5x26.19	2/8	עמוד 31	משפחה - בתוך המשפחה	11/11/2021	79460606-8
ליפא מאיר ושות - משרד עורכי דין ד"ר ליפא מאי - 570760					

"את רואה מודעת 'דרושים' ומתחילה לקוות, שולחת קורות חיים ומתמלאת ציפיות, מגיעה לריאיון עמוסת חששות, יושבת מול המראיינת ומשתדלת לא להיראות לחוצה. עד כאן התיאור המוכר. עכשיו נעבור צד: למראיינת | מה עובר עליה, על האישה שמחפשת עובדת? מהן הציפיות שלה, התקוות, החששות והלחצים? מה היא רוצה שתהיי בשבילה, ומה עשוי לגרום לה להבין שאת מתאימה או לא מתאימה לה? איך נראה גיוס העובדים מהצד השני של השולחן? | דבר הבוסית לעתיד (אולי) הדס אביק

|| לא יכולה לדבר, לא יכולה להתראיין, בקושי יכולה לנשום", כך הגיבה לי מנהלת צוות גדול כשביקשתי לשמוע ממנה איך היא מגייסת עובדות חדשות. "פנית בדיוק בזמן החם ביותר", היא הוסיפה, "השבוע אני מחפשת שתי עובדות חדשות, אבל דווקא בגלל זה אני לא יכולה להתפנות לשיחה. זה שבוע של ראיונות, של קושי שאי אפשר לתאר, נדבר בהזדמנות אחרת", היא סיימה את בליל המילים, אפילו לא נפרדה לשלום. השיחה הזו שהייתה נקודת הפתיחה להכנת הכתבה, המחישה לי יותר מכל את חוסר האונים שבו מצויים מעסיקים המחפשים עובדים חדשים. האמת היא שזו הייתה עבורי הפתעה לא קטנה. בעבר כתבנו לא מעט על עובדים שמחפשים תעסוקה, על הדרך להשתבץ בתפקיד ועל כך שיש מתמודדות רבות על כל משרה. הסברנו איך כותבים קורות חיים ואיך יש להתנהג בראיונות עבודה, והנה מתברר שגיוס העובדים הוא אתגר גדול גם למעסיקים, שמוצאים את עצמם מוטרדים, לחוצים ומשוועים לעובד הנכון. איך נראה גיוס העובדים מהצד השני של השולחן? "מדובר בהחלט באתגר", מאשרת ציפי פרידמן, מגייסת עובדים למגוון תחומים וחברות, ומלווה מחפשי עבודה לחתימת חוזה במהירות. "כמגייסת עובדים, ובתור מי שחוקרת בשלוש השנים האחרונות את כל הסודות והמניעים הסמויים של





19.61x27.18	3/8	32	עמוד	מספרה - בתוך המשפחה	11/11/2021	79460607-9
ליפא מאיר ושות' - משרד עורכי דין ד"ר ליפא מאיר - 570760						

מיכל הרשלה: "כשאני מגייסת עובדות, חשובה לי בראש ובראשונה ההתאמה שלהן לאופי המשרד. המשרד שלנו מעסיק נשות אברכים מסולתה ומשמנה של היהדות החרדית, צוות של נשים מאוד איכותיות ומאוד מקצועיות. האווירה היא אווירת סמינר, וכמו שאמרה לי אחת העובדות - לא נראה שיש חדר מורות כל כך שמור כמו הצוות שלנו... לכן חשוב לי שרוח המקום לא תשתנה על ידי מישהי לא מתאימה". רבקה צ'ולק מביטה מכיוון אחר: "מוכשרות, אצלי זה מאסט. חשוב לי שתהיינה בעלות ראש גדול, שתסתדרנה לבד עם בעיות ותהיינה גמישות וסקרניות ללמוד חומרים חדשים. העסק שלי - App.Up.Go! - עוסק בפיתוח תוכנות ובניית אתרים מורכבים, ומחייב ראש גדול וכישורים נרחבים, כמו גם הרבה מאוד עבודה עצמאית (חוויתית) בטטח".

"כשאני מראיינת אישה או בחורה שרוצה לעבוד במעון, אחת השאלות הראשונות שאשאל היא אם היא באה במטרה לעבוד בתחום או כדי לעבוד במשהו זמני", מגלה אסתי חדש. "התשובה, פעמים רבות, תיתן לי לא מעט ידע על העתיד של אותה עובדת, עד כמה היא תהיה קשובה, משקיענית ואחראית".

ואילו יעל אברהם מסבירה: "אני מחפשת עובדת שתקבל אחריות ושתאפשר לי להתמקד בעבודה שלי בראש שקט. כך, למשל, כשאני עומדת לארגן אירוע למאות נשים, אני מגייסת עובדת שתהיה אחראית על הטלפונים, ההסעות והתיאום. אני רוצה לדעת שהנושאים האלו יורדים ממני לגמרי. אם העובדת לא מסוגלת לקבל עליה את האחריות המלאה - זה לא זה".

רגשות ותפילות

ספרו על ההרגשה שלך, כמעסיקות פוטנציאליות, בימים של גיוס עובדות.

"האמת היא שבאופן אישי אני מרגישה הרבה תסכול", מודה אסתי. "בתחום מעונות היום, הקשר בין הדרישות לתגמול אינו מאוזן, זו גם הסיבה אגב שבחלק ניכר מהמעונות בארץ שבתו לא מזמן. מתסכל אותי לחפש עובדות טובות, מקצועיות, מסורות, ואז להגיע לשורת התגמול... מה שכן, אני משתדלת לתגמל במה שבידי לתת, אם זה במילה טובה, באווירה חיובית, בלהיות גב למטפלות שלי ועוד".

"לגייס עובדות חדשות לעסק זה בשבילי לקחת נשימה עמוקה", אומרת רבקי אביטל. "אני יודעת שיש בשוק הרבה מאוד נשים שמחפשות עבודה, אבל אני באמת מחפשת עובדות מוכשרות שיוכלו לקדם את העסק שלי. אני מתפללת על כך המון, כי ברור לי שהכל מתחיל ונגמר בסייעתא דשמיא".

"הדבר המפתיע הוא, שבכל פעם מחדש אני מוצאת את העובדת בדרך מופלאה ממש. כך למשל היה כשחיפשתי עובדת נואשות, בדיוק נסענו לנופש ו'במקרה' נגשתי אותה שם עם משפחה, אף על פי שהיא לא הייתה אמורה מלכתחילה להגיע. נוצר בינינו קשר קרוב, וכך הובילו הדברים להכנסתה לעסק. היום היא העובדת הכי מסורה שלי".

מיכל הרשלה נדרשת שוב לכך שמשדרה מעסיק נשים חרדיות מאוד וגם צעירות, כך שמטבע הדברים יש ריבוי חופשות ברוך השם, מה שמצריך גיוס תמידי של עובדות.

המעסיקים לקבלת עובדים, אני יכולה להעיד שהאתגר להצליח למצוא עובד איכותי, שבאמת נותן למעסיק את ההרגשה שאפשר לסמוך עליו - הוא גדול. "לצד, האתגר הזה קיים למרות מספר המועמדים הגדול שיש לכל משרה פנויה, ולמרות התחרות העצומה שמתלוננים עליה מחפשי העבודה. "מניסיון", היא מדגישה, "כאשר מבינים שהמעסיק טרוד בבעיה - למצוא עובד שיבצע את העבודה בצורה הטובה ביותר, ולומדים איך להעביר מסרים נכונים, לספר בביטחון מלא על היכולות והכישורים שיסייעו למעסיק להשיג את המטרות שלו - מצליחים להתקבל בקלות מתוך שאר המתמודדים, ופותרים למעסיק את האתגר הכי גדול שלו".

איך עושים את זה נכון? כדי לפצח את הסוד, יצאנו לשוחח עם חמש נשים המעסיקות צוותים של עובדות - החל מצוותים קטנים של שתיים-שלוש עובדות, ועד לעשרות. הן ניאותו לפתוח את ליבן ולחשוף סודות מחדר הראיונות.

ציפיות ותקוות

ייתכן מאוד ששמותיהן מוכרים לכן, ואם לא, אז לפחות שמות העסקים שלהן: מיכל הרשלה, מנכ"לית 'קשר' הנותנת מענה לקהילות, מערכות תשלומים ועמדות תרומה לבתי כנסת.

רבקי אביטל, מאמנת עסקית, מעבירה קורסים, סדנאות והרצאות על הגדלת הכנסות והתנהלות עסקית נכונה; אסתי חדש, מנהלת מעון.

רבקי צ'ולק, מנהלת העסק App.Up.Go! - פיתוח תוכנות לעסקים;

יעל אברהם, מפיקת אירועים ונופשים;

כמעסיקות שנדרשות לא פעם לגייס עובדות - מהם הנתונים שחשוב לכן במיוחד שיהיו בעובדות שלכן? רבקי אביטל מדברת מתוך ניסיון: "כשאני מחפשת עובדת שתתאים לי, דבר ראשון אני בודקת מהם הצרכים של העסק שלי. באופן אישי חשוב לי שהעובדת תהיה מסורה ומסודרת מאוד, וכן קריטי בעיניי שיהיה לה ידע וניסיון בשיווק ובמכירות".

היא נזכרת: "אחת המועמדות שהגיעה אלי פעם נראתה על פניו ככזאת שעונה בדיוק לדרישות, אך כשראינתי אותה הבנתי שזה פשוט לא מה שאני מחפשת. במקום שאני כבוסית אציג לה את הדרישות שלי, היא מהרגע הראשון רק שטחה את הדרישות שלה. היא הודיעה לי איזו משכורת היא רוצה לקבל, באילו תאריכים היא לא יכולה לעבוד, הדגישה שאין לה אפשרות לעבוד בערבים, גם לא באופן חד פעמי, וכל זאת ללא שום גמישות. זו לא העובדת שאני מחפשת לעסק.

"יש לי כלל נוסף כשאני מחפשת עובדות, והוא - שהעובדת לא תהיה הוצאה לעסק, אלא הכנסה. זאת אומרת, שלא תעסיק אותי שעות נוספות עם שאלות וקשיים, אלא תעזור לי. אם לא כן, נוצר מצב שבו אני גם עובדת בשביל העסק, וגם עובדת כדי להעסיק אותה. מבחינתי, עובדת טובה זו עובדת שאני אמורה ללוות בתחילה במשך שבוע כדי ללמד ולהכשיר אותה, ואחר כך היא נכנסת לעסק ומתחילה לזרום. יכולות להיות שאלות קטנות פה ושם, אבל לא דברים שגחלים זמן".





10.9x27.07	4/8	עמוד 33	משפחה - בתוך המשפחה	11/11/2021	79460608-0
ליפא מאיר ושות - משרד עורכי דין ד"ר ליפא מאי - 570760					

"ברוך השם, יש לנו כ-15 לידות בשנה", היא מגלה, "וכבר הציעו לי פעם לפרסם שהעבודה ב'קשר' היא סגולה... מבחינתי יש קושי בלגייס עובדות חדשות, להכשיר אותן לפחות חודשיים-שלושה, ואז לגלות שצריכים שוב מילוי מקום, מה שאומר שוב לראיין ושוב ושוב. והכי קשה זה להגיד לא. הלוואי שמישהו היה מוריד ממני את העול הזה". "מה אני מרגישה בתקופות גיוס?" חזרת רבקי צ'ולק על השאלה, ועונה: "אם החלטתי לגייס עובדת חדשה, סימן שאני בעומס גבוה, וזהו הטריגר לקליטת העובדת, כך שממילא מדובר בימים לחוצים, והם הופכים ללחוצים עוד יותר בשל המטלה לחפש את המועמדת המתאימה. בכל פעם אני מתוחה ומתפללת שאמצא את העובדת הנכונה שתעזור ותזניק את העסק, בעזרת השם, ושתתאים ללוי" ולאיכות העבודה שלנו".

גם אצל יעל אברהם אלו ימים של לחץ ותפילה בו זמנית. "אני יודעת שיש הרבה מאוד נשים טובות ובחורות מוכשרות שרוצות מאוד להתקבל לתפקיד, אבל לא כל מי שמחפשת עבודה משרדית מתאימה לתחום ההפקות. אני מחפשת עובדות שיבואו מתוך התחום, יחיו אותו וידעו להזניק את העסק קדימה. בכלל לא קל למצוא אותן, ואני מתפללת על כך המון".

כן ולא

האם יש משפטים או התנהגויות שיגרמו לכן להבין מייד שזו לא העובדת שחיפשתן?

רבקה צ'ולק: "כשמישהי אמרה לי שעמוס לה והיא מעדיפה להתחיל אחרי החופש, הבנתי מייד שהיא לא מתאימה לתפקיד. מבחינתי זה



מיכל הרשלר, מנכ"לית 'קשר': "כשאני מגייסת עובדות, חשובה לי בראש ובראשונה ההתאמה שלהן לאופי המשרד. המשרד שלנו מעסיק נשות אברכים מסולתה ומשמנה של היהדות החרדית, חשוב לי שרוח המקום לא תשתנה על ידי מישהי לא מתאימה"





20.87x26.3	5/8	עמוד 34	משפחה - בתוך המשפחה	11/11/2021	79460609-1
ליפא מאיר ושות - משרד עורכי דין ד"ר ליפא מאיר - 570760					

הלוחשת למעסיקות

מורכב שדורש שעות עבודה רבות ללא כל תשלום - כביכול לצורך בדיקת ההתאמה למשרה. "ניתן גם למצוא מעסיקים שמבררים אצל 'ממליצים' ללא ידיעת המועמד, וללא שהוא נתן בעצמו את פרטי אנשי הקשר לצורך בירור. תופעות אלו כמובן לא מוסריות וגם לא חוקיות, והן עלולות בסופו של דבר לפגוע במעסיק עצמו. מעסיק שמחפש רק את טובת עצמו, ולא משכיל לראות את טובת המועמד, יורה לעצמו ברגליים. הוא אינו מבין שכדי לקבל עובד נאמן, מסור ומחויב לעבודה לטווח ארוך, יש לטפח מערכת יחסים נעימה ואדיבה בין עובד למעסיק".

מהו הטיפ החשוב ביותר שהיית נותנת למעסיק שמחפש עובד, וכן לעובד שפוגש לראשונה את מי שאולי יהפוך למעסיק העתיד שלו? "כבר ציינתי שיחסי עובד-מעביד הם מערכת שיש לטפח, וכמו בכל מערכת יחסים, הכלל הוא: 'כל מה שאתה רוצה לקבל מהשני - תן'. מעסיק שישכיל לחשוב בראש ובראשונה על טובת העובד, ידע לתת לו תנאים מתחשבים, פידבק חיובי והרגשה טובה ונעימה - הן בשלבי הגיוס והן בהמשך כמעסיק בפועל, הוא שיצא המרוויח הראשי בהשקעה הזו. הוא ירוויח עובד שצועד איתו לעבר הגשמת המטרות שחשובות לו.

"גם מחפש עבודה שיצליח להיכנס לראש של המעסיק, לחשוב מה מטריד אותו, להבין מהם האתגרים שלו ואילו מטרות חשובות לו, וגם ידאג לשפר את יכולותיו ולספר לכל אורך תהליך הגיוס (החל משלב קורות החיים והגשת המועמדות למשרה, וכלה בכל הראיונות והמבחנים בדרך למשרה) על התועלת שהוא יכול להביא לעסק או הארגון, ועל היכולות והכישורים שיעזרו לו להשיג את המטרות - יצליח בקלות לבלוט על שאר המתמודדים על התפקיד, ובעזרת השם גם הוא שייבחר לאיש את התפקיד".

ציפי פרידמן, מגייסת עובדים ומומחית לקידום מחפשי עבודה לקבלה מהירה לעבודה, חושפת את הסודות שיובילו לגיוס עובדים באופן יעיל ומוצלח: מה גורם לכך שיש מעסיקים שמצליחים למצוא בקלות עובדים מצוינים וטובים, ולעומתם כאלו שלא הולך להם? במה זה תלוי?

"ראשית, יש להבין שהנושא הזה הוא אתגר גם עבור ארגונים גדולים. חוץ מהשקעה של סכומי עתק על פרסום משרות וניהול תהליך גיוס חכם, הם משקיעים גם אנרגיה ותקציבים לא מבוטלים ב'שימור העובדים' לאחר שכבר התקבלו והתחילו לעבוד.

"ההצלחה האמיתית היא כאשר מזהים עוד בשלבי הסינון את המועמדים האיכותיים, שמחפשים עבודה לטווח ארוך, ומצליחים לבחור בהם. ניתן לזהות יציבות תעסוקתית עוד בשלב קורות החיים, וכן על ידי שאלות חכמות בראיונות העבודה שמאפשרות לזהות נכונות, נאמנות ומוטיבציה, ובעיקר להבין שנדרשת השקעה בשימור העובד לאחר הקבלה לעבודה.

"שימור העובד אחרי קבלתו הוא נושא חשוב בפני עצמו. לצורך זה מקימים במפעלים הגדולים מחלקות וצוותי משאבי אנוש שכל תפקידם הוא לדאוג לרווחת העובד וההרגשה הטובה שלו, כדי ליצור אצלו תחושת חיבור ושייכות, שמחזקת בו את הנאמנות לארגון ולמעסיק לטווח הארוך. בארגונים כאלו דואגים לפעילויות ולהווי חברתי, וכן למתנות בחגים ובאירועים מיוחדים. ישנה התחשבות במצבים מאתגרים, תנאים משופרים ומתן תחושה טובה ועוד".

את חושבת שבאופן כללי יש למעסיקים הדרכה נכונה איך לחפש עובדים?

"היום, יותר מבעבר, מעסיקים וארגונים רבים מבינים את חשיבות ההשקעה הנכונה בתהליך של גיוס עובד חדש. הם יודעים שבסופו של דבר, עובד טוב הוא נכס אנושי למעסיק, ומאפשר לו להגדיל את הרווחיות ולהשיג את המטרות שלו.

"מעסיק חכם שמבין זאת, ישקיע כסף, אנרגיה ומחשבה, ויעשה הכל כדי לחפש וגם למצוא עובדים טובים בצורה היעילה והחכמה ביותר. כמו בכל תחום, מי ששואף להשיג את המטרות שלו, ומבין שנדרשת השקעה כדי להגיע לתוצאות - ידע להיעזר באנשי מקצוע ובמומחים כדי לרכוש כלים והדרכה נכונה".

לדעתך ישנה תופעה של מעסיקים שהולכים בדרכים לא כשרות כאשר הם רוצים לבחון את המועמדים לעבודה? "לצערי, ישנן תופעות רבות לא הוגנות. ישנם ארגונים או מעסיקים שמעבירים את המועמדים תהליכי קבלה ארוכים ומייגעים, הכוללים מבחנים ומטלות בית רבות, או דורשים מהם לבצע פרויקט





10.08x23.77	6/8	עמוד 35	משפחה - בתוך המשפחה	11/11/2021	79460610-3
ליפא מאיר ושות' - משרד עורכי דין"ר ליפא מאיר - 570760					

משרד חוסר רצינות. אולי זה לא ברור, אבל אצלנו כולן עובדות גם בחופש ומקסימום לוקחות כמה ימי חופשה".

מיכל הרשלי: "אני בעיקר מבחינה בתוכן של הדברים, בודקת איך המועמדות אומרות את הדברים, באיזה טון ושפה, וכן בצורת הישיבה שלהן. לא שאני בקיאה בשפת גוף, אבל יש תנועות שמשקפות את הפנימיות. בנוסף, אני גם מסתמכת לעיתים קרובות על בירורים במקום העבודה הקודם".

יעל אברהם נזכרת בדוגמה חיה: "הייתה מישהי ששאלה יותר מדי פעמים במהלך הריאיון כמה זמן בדיוק היא תעבוד וכמה בדיוק תרוויח מהבוגוסים, ניכר היה שהיא מדקדקת מכל הכיוונים. אני לא מנסה לחסוך על העובדות שלי, להפך - מפרגנת להן מכל הלב. אבל הבנתי שהיא כנראה לא מכירה את עולם הפקת האירועים, כי מדובר בתחום שאי אפשר לתת בו תשובה מספרית ברורה או לדייק ב-100%. אף פעם אי אפשר להתחייב למישהי מראש לגבי אחזים שתרוויח או רווחים שתראה.

"לעומת זאת, הייתה לי לאחרונה עובדת שכבר בזמן הריאיון הודיעה לי: 'בהתחלה אשאל אותך הרבה שאלות, אבל זה רק בגלל שאני רוצה להצליח וחשוב לי שתהיי מרוצה'. דווקא המשפט הזה תפס אותי, כי זה הראה לי את הנכונות שלה ואת הרצון להצליח ולמנוע מעצמה טעויות. זה הראה לי שיש לה הרבה אנרגיות".

אצל אסתי חדש הכלל הוא יחסית פשוט: "כשאני משוחחת עם מישהי ומבינה שהיא באה 'לסתום חור' זמני בחייה, ברור לי מייד שהיא לא מתאימה לעבודה במעון. אני מחפשת עובדות לטווח ארוך, מה שיהיה טוב גם עבורן, כי זה מאפשר להן לצבור ותק,



בקי צ'ולק, מנהלת App.Up.Go!

"אם החלטתי לגייס עובדת חדשה, סימן שאני בעומס גבוה, וזהו הטריגר לקליטת העובדת, כך שממילא מדובר בימים לחוצים, והם הופכים ללחוצים עוד יותר בשל המטלה לחפש את המועמדת המתאימה"





20.35x26.67	7/8	36	עמוד	משפחה - בתוך המשפחה	11/11/2021	79460611-4
ליפא מאיר ושות' - משרד עורכי דין ד"ר ליפא מאיר - 570760						

על פי החוק

למידה והתפתחות אישית בתחום. לכן על כזה דבר בהחלט אפסול את המועמדת".
 ובכל זאת, קרה לכן שקיבלתן עובדת באופן בלתי צפוי, למרות כל התאוריות והדעות שהסברתן?
 אצל רבקה צ'ולק זה היה לא מזמן: "יש לי קורס שבו אני מלמדת פיתוח תוספי וורדפרס, וכשנזקקתי לעובדות גייסתי במפתיע שתי תלמידות מתוך הקורס שלי. זה היה בהחלט מעניין שתלמידה הפכה לעובדת... אבל בינינו, זה דווקא הגיוני, כי כמורה אני הכי יכולה לראות את הכישורים של התלמידות.
 "למען האמת, היו גם תלמידות אחרות שחשבתי לגייס, אבל בתקופת הקורס הן לא מספיק השקיעו, ולא הצלחתי לעמוד על טיב כישוריהן. לא רציתי ליידע אותן מראש, כדי להשאיר לעצמי את הפתח לא לקבל אותן במקרה שלא אתרשם לטובה מהכישורים".
 גם אצל מיכל הרשור היה מקרה בלתי צפוי: "בהכשרתי אני מורה לחינוך מיוחד, ומייד לאחר שיצאתי לשוק העבודה עבדתי כמורה משלבת בבית ספר קירוב בתל אביב. הייתה שם סגנית שמאוד הערכתני ונהנית מהתפקוד ומהאחריות שלה. בפעם הראשונה שנזקקתי לעובדת וקיבלתי מרואיינות לשיחה, שמתי לב שאחת מהן מזכירה לי מאוד את אותה סגנית, גם במראה וגם באישיות. שאלתי אם היא אחותה והתברר שכן. באותו רגע לא הייתה שום התלבטות והודעתי לה בו במקום שהיא התקבלה. זו הייתה הבחירה המוצלחת ביותר שהייתה לי אי פעם".
 יעל אברהם נזכרת בסיפור דומה: "יש לי עובדת מדהימה, ממש חלום, והדבר הכי מצחיק הוא שהיא

מה אומר החוק לגבי קבלה לעבודה, ואיך תזהו מעסיק שדורש מכם דרישות שאינן חוקיות?
 עו"ד קרן בוצר, שותפה במשרד ליפא מאיר, מחלקת דיני עבודה, משיבה על השאלות:
האם לעובד שמעוניין להתקבל לעבודה יש זכויות מול המעסיק העתידי?
 "אכן, למועמד לעבודה יש זכויות", אומרת בוצר, "הזכות למעשה נוגעת להשתתפות בהליכי מיון, כמו ראיון עבודה או בחינה, בין אם מטעם המעסיק ובין אם מטעם מקום חיצוני שהמעסיק נעזר בו. המועמד זכאי לקבל הודעה בכתב בנוגע להתקדמות ההליכים של המיון, ועל פי החוק ההודעה צריכה להתקבל בתוך חודשיים מאז שהוא מתראיין. במקרה שמחליטים לא לקבלו לעבודה, חייב המעסיק למסור לו הודעה בכתב על אי קבלה, בתוך שבועיים ממועד שבו התקבל מועמד אחר".
 עו"ד בוצר מודגישה כי החובה הזו נוגעת רק למקום שמועסקים בו 25 עובדים לפחות, וכן הוא לא חל על ענף המסעדות ואף לא על מקום עבודה שבו העבודה זמנית ולא עולה על 30 יום.
האם יש שאלות שלמעסיק אסור לשאול את העובד בעת הראיון לעבודה?
 "ראיון העבודה נועד מלכתחילה כדי שהמעסיק יוכל לבחון את המועמד ולהחליט אם מעוניין לקבל אותו. כאשר הוא בוחן את ההתאמה, נאסר עליו להפעיל שיקולים פסולים שאינם רלוונטיים לתפקיד שאליו הוא מתראיין. לכן עליו להימנע משאלות שיש בהן מידע על נתון העלול לפגוע בחוק שוויון ההזדמנויות, כמו למשל דת, ארץ מוצא, השקפה פוליטית, מקום מגורים, תקופת לפני לידה או מצב משפחתי. מעסיק ששואל שאלות כאלו באופן ישיר או עקיף, מסתכן בכך שתוגש נגדו תביעה.
 "עם זאת, יש עבודות מסוימות שבהן המעסיק חייב לברר על פי החוק את מצבו של המועמד. כמו למשל עבודה עם חומרים מסוכנים או עם קרינה המסוכנת לנשים במצבים של לפני לידה וכדומה".
מה בנוגע לנושא השכר? האם המעסיק חייב לחשוף את הפרטים כבר בזמן ראיון העבודה?



אסתי חדש, מנהלת מעון:
"כשאני משוחחת עם מישהי ומבינה שהיא באה ל'לסתום חור' זמני בחייה, ברור לי מייד שהיא לא מתאימה לעבודה במעון. אני מחפשת עובדות לטווח ארוך, מה שיהיה טוב גם עבורן"



"אין חובה לחשוף את נתוני השכר במהלך ראיון העבודה, וייתכן שהמעסיק אכן יעדיף לדחות את הדיבור על כך לשלב מתקדם יותר בתהליך. כמובן, בשעת חתימת חוזה יהיה עליו לחשוף את כל הפרטים, כדי לקבל את הסכמת העובד להעסקה מתוך הבנה ודעת. על כל פנים, בעת שמציגים את המידע בנושא השכר, אסור להציג מידע כוזב. חייבים שהמידע יהיה נכון ומדויק".
מותר למעסיק לדרוש מהמועמד לעבור אבחון פסיכולוגי / להיפגש עם גרפולוג / להיבחן במכונת פוליגרף וכדומה?
 "בעבר הייתה הצעת חוק שבאמצעותה ניסו למנוע אפשרות של בדיקות כגון אלו, אך היא לא התקבלה. נכון להיום, אין מניעה או איסור גורף לבצע בדיקות מהסוג הזה. כל מעסיק זכאי להיעזר בכלים חיצוניים כדי לבדוק את כשירות המועמד לתפקיד. מובן שהבדיקות לא יבוצעו עבור כלל התפקידים במקום העבודה, אלא רק לתפקידים שבהם יש רלוונטיות לשימוש בכלים כגון אלו. כך למשל, בדיקת פוליגרף מקובלת עבור תפקיד בכיר העתיד להיחשף לסודות מסווגים או למידע רגיש".





9.4x25.06	8/8	עמוד 37	בתוך המשפחה - משפחה	11/11/2021	79460612-5
ליפא מאיר ושות' - משרד עורכי דין ד"ר ליפא מאיר - 570760					

הגיעה ממש בלי כוונה. כי בעוד שבתקופות של גיוס עובדות אני מראינת כל היום, לחוצה ועסוקה, דווקא היא הגיעה בלי שום השתדלות מיוחדת. היא נתקלה במייל כלשהו שבו נכתב שאני מפיקה אירועים, ובעקבות כך היא חיפשה אותי וכתבה לי אם אני מחפשת עובדות ואם תוכל לעבוד אצלי. לא יודעת איך זה קרה, אבל אחרי שיחה אחת כבר הבנתי שאני לוקחת אותה, וכיום שלמחרת היא קיבלה את מספר האשראי כדי לקנות לעצמה ציוד ומכשיר נייד לצורך העבודה".

ואילו אצל אסתי זו הייתה עובדת שהגיעה דווקא מעבר לים. "עולה חדשה ממש", היא מדגישה. "מייד אחרי שהגיעה לארץ, היא חיפשה עבודה ו'במקרה' הגיעה למעון. שוחחנו קצת, אחר כך יצאתי ללוות אותה ופתאום הרגשתי בלב שזה בדיוק מה שאני מחפשת - מישהי שמבינה שזו זכות לעבוד עם ילדים ושיוודעת להעביר את התחושה הזו. בו במקום קיבלתי אותה לתפקיד".

תובנה וטיפ

ולסיום, תוכלו לתת טיפ או המלצה לנשים שמגיעות לראיין עבודה וממש רוצות להרשים את המעסיקות?

רבקה צ'ולק: "תהיי בטוחה בעצמך. אם את לא מאמינה שאת מתאימה, המגייסת בטח לא תאמין. תהיי מודעת ליתרונות שלך שיעזרו לעסק שאת מתראינת אליו, ותשדרי אותם". מיכל הרשור: "הקפידו על דיוק בזמני ההגעה לראיין. אם תאחרי, סביר להניח שתסומני מהרגע הראשון לשלילה. במהלך השיחה שימי לב שאת מדברת בביטחון עצמי, אבל לא בגאווה מוגזמת". יעל אברהם: "עוד הרבה לפני שהמעסיקה תחשוב אם את מתאימה לתפקיד או לא, נסי לחשוב בעצמך אם הוא מתאים לך, אם את רוצה בכלל את העבודה הזו ואם את מבינה מה היא דורשת ממך, מבחינת שעות, תגמול ומיקום. הבנת הנושא הזה חשובה הרבה יותר מהזווית שבה תשבי וממה שתלבשי. כי ברגע שתביני את התפקיד, גם תדעי 'לדבר אותו' ולהבין אילו נקודות הכי משמעותיות למעסיקה לשמוע".

לרבקי אביטל יש כמה המלצות: "קודם כל כדאי מאוד להגיע לראיין העבודה כשאת לבושה באופן מכובד שמראה שאת מכבדת את עצמך ואת המקום.

"בנוגע לתוכן השיחה - מי שלמדה פעם שיווק ומכירות, יודעת שבשיחת מכירה יש כמה כללים: יש שאלות, אחר כך שיקוף כדי לראות שהבנתי נכון, ואז הצעת מוצר המכירה. גם בראיין עבודה את בעצם באה 'למכור את עצמך', לכן את צריכה לשאול ולהבין מה העסק דורש, ואז לראות איך הכישורים שלך יכולים לסייע לעסק, ובשלב האחרון - להסביר זאת למראינת. את הדרישות שלך, אגב, תשאירי לסיומה של השיחה, עדיף אפילו לשיחה הבאה, אחרי שכבר תתקבלי".

רבקה צ'ולק מבקשת: "אל תסתכלי עלינו כבוסיות קשוחות, אנחנו נשים כמוך ומבינות אותך. אגב, אצלי - בגלל שבחרתי בפניצטה את העובדות שלי, כל אחת מהן מתגוררת במקום אחר בארץ. אנו מבצעות מדי יום פגישת זום נחמדה, יש לנו תוכנה שאנחנו מתכתבות בה, ואנחנו כבר מתכננות את יום הכיף הבא שלנו ודנות על תוכניות מתאימות. אף על פי שכל אחת עובדת מהבית שלה, האווירה היא לגמרי של צוות, כיף לנו ביחד".

ואילו אסתי מסתפקת בטיפ קצר ופשוט: "את יכולה לומר הרבה דברים, אבל בסופו של דבר המראינת לא תזכור בדיוק את מה שסיפרת, אלא בעיקר את האופן שבו דיברת על מקומות העבודה שלך ועל חייך. זהו הרושם הראשוני, וכידוע - אין לו תחליף". ●