

# איך צולחים את גיוס העובד הראשון בארה"ב? המדריך המלא

הרחבת הפעילות העסקית לארה"ב היא אבן דרך משמעותית עבור חברות, וזוהי גם הזדמנות חשובה מאין כמותה ליהנות מדריסת רגל בשווקים חדשים ומשגשגים אשר משפיעים על הכלכלה העולמית. לצד ההתרגשות, כדי להבטיח שהשינוי הגדול אכן ישרת את המטרות האסטרטגיות של החברה על הצד הטוב ביותר, נדרשת הכנה מתאימה והיכרות עם סוגיות מקצועיות מקומיות כמו מדיניות ההעסקה ותקנות רישום העסק בארה"ב, אשר שונות באופן מהותי מהתקנות בישראל.

**כדי להבטיח עבודה תקינה אל מול הרשויות המקומיות** וכדי לוודא שאכן אתם מספקים למועמדים חוויה אופטימלית וחוקית כבר מרגע הגיוס, חשוב מאוד להכיר את הדקויות ולבנות אסטרטגיית גיוס מתאימה ליעד החדש.

בבלוג זה, חקרנו ואספנו את נקודות המפתח שכל חברה שיוצאת לגיוס בארה"ב צריכה להכיר בכדי לצלוח את תהליך הגיוס בצורה מיטיבה אשר משרתת את המטרות האסטרטגיות של החברה.

כאשר חברות שוקלות לפתוח פעילות בחו"ל הן צריכות לקחת בחשבון את כלל המורכבויות, את הידע הרלוונטי וההיכרות עם שוק היעד. זו הסיבה שחברות רבות נעזרות בשלב זה בחברת סורסינג המתמחה בתהליכי גיוס בינלאומיים ויכולה לסייע בזיהוי המועמדים המתאימים והבנה איך בכלל מגיעים אליהם, ניהול תהליך הגיוס בהתאם לתרבות המקומית, התמודדות עם רגולציה מקומית, וכמובן חיסכון בזמן ומשאבים.

## הרישום העסקי שלכם ישפיע על מדיניות ההעסקה ותהליך הגיוס

הרבה חברות יוצאות לגייס לפני שהן נרשמות כחברות בארה"ב. מה הבעיה בכך? בארה"ב, כדי להעסיק עובדים, חלה חובה להקים ישות תאגידית מתאימה. המבנה הנפוץ ביותר עבור חברות זרות הוא ה-C Corp או שותפות מוגבלת, אשר מציע הגנה על אחריות מוגבלת ולעתים קרובות הוא מועדף לחברות אשר מעוניינות לגייס הון באמצעות הנפקת מניות. מבנה חברת LLC, מספק גם אחריות מוגבלת אך גם דרישות מיסוי גמישות יותר. בכל אחד מן המקרים, אופי ההעסקה של עובדים יהיה שונה במעט, ולכן חשוב להבין קודם מהם צרכי ההעסקה, להקים ישות בהתאמה ורק לאחר מכן לצאת בתהליך גיוס. תהליך הגיוס יושפע בצורה ישירה ממצב הרישום שלכם ואופן הצגת החברה בפני המועמדים. במידה ותדלגו על השלב הזה או תחלו אותו מאוחר מידי וכבר תהיו באינטראקציה עם מועמדים בשוק, זה יכול להיתפס בפני המועמדים בצורה מבלבלת ואף עלול לפגוע בתהליך הגיוס ובמיתוג של החברה.

## כיצד מתנהלות מערכות השכר בארה"ב?

אחד הנושאים שהכי קריטי להבין בהם לפני יציאה לתהליך גיוס הוא - מה מקובל מבחינת שכר? הכוונה כאן היא לא רק ברמת גובה המשכורת החודשית אלא גם ברמה הפרקטית כיצד זה מתבצע.

הבנת החוקיות, יכולה להשפיע על בחירת המדינה בה יעסקו העובדים, גובה השכר והתנאים שיוצאו למועמדים. התקנות הפדרליות של מדיניות ההעסקה האמריקאיות סבוכה למדי ובין המדינות השונות עשויים לחול הבדלים ניכרים. לכן, חשוב להיעזר בגוף מקצועי אשר מכיר את כלל החוקים והתקנות הרלוונטיים לחברה.

נוסף על כך, הבנה של מה מקובל ו'נחשב' בארה"ב ברמת שכר ותנאים, הוא גורם מפתח לתהליך הגיוס. כדי לגייס את הטאלנטים שאנו רוצים, עלינו להיות אטרקטיביים בשוק התעסוקה. לכן חשוב לבצע מחקר מקדים, להשתמש בחברות שמכירות את השוק ואת הבנצ'מארק המקובל ולהציע הצעה פרקטית ותחרותית אל מול המתחרים המקומיים. חברת סורסינג אשר מכירה את השוק המקומי יכולה להציע פתרונות לאיך לתקשר את החברה כאטרקטיבית בפני מועמדים איכותיים ורלוונטים למשרה.

ברמה הטכנית, יש להנפיק מספר זיהוי מעסיק בכדי שתוכלו להתחיל ולהוציא תלושי שכר. יש להירשם בצורה מסודרת ברשות המס האמריקאית ולהנפיק מספר זיהוי מעסיק (EIN). מספר זה משמש כמזהה המס של העסק ומהווה תנאי הכרחי לפתיחת חשבון בנק עסקי, לדיווח מס וכמובן - להעסקת עובדים.

## באיזה גופים ניתן ומומלץ להיעזר בכל הנוגע להיבטים האדמיניסטרטיביים?

מעבד שכר (Processor)

מעבד שכר מטפל בהיבטים האדמיניסטרטיביים של התשלומים לעובדים, לרבות חישוב שכר, ניכוי מס במקור, שקלול זכויות סוציאליות ובאופן גורף - הבטחה שחישוב המס יעמוד בכלל התקנות במדינה. ישנם כמה יתרונות בשיתוף פעולה עם מעבד שכר מקומי בארה"ב:

- עלות-תועלת: בדרך כלל, מעבדי שכר זמינים בעלות נוחה יותר לעסקים קטנים מאשר חברות ייעודיות, מכיוון שהם גובים תשלום עבור כל עובד או כל חישוב שכר ללא העמלות הנוספות הקשורות לשירותי משאבי אנוש מקיפים.
- בקרה ישירה: שימוש במעבד שכר מאפשר לחברה לשמור על שליטה ישירה על העובדים ומדיניות משאבי האנוש תוך מינוף הנוחות של ניהול שכר אוטומטי.
- גמישות: ניתן להתאים את היקף השירות והעלויות בהתאם לקצב צמיחת העסק והרחבת כמות העובדים.

## ארגון מעסיקים מקצועי (PEO)

להבדיל ממעבד השכר, המהווה לרוב חלק מהצוות המקצועי בחברה, PEO הוא ארגון מקצועי הפועל כמעסיק שותף. זהו שירות מקצועי הנשכר במודל מיקור חוץ המאפשר לחברה ליהנות מכל היתרונות של חברת חשבות שכר מקצועית עם בקיאות גבוהה בדיני ההעסקה האמריקאית, בעלות גמישה ונוחה. הפתרונות שמציעים ארגוני PEO לרוב מקיפים ועתירי ידע בהרבה מאלו שנוכל לקבל ממעבד השכר ומאפשרים לגייס ידע שלרוב משמש תאגידיים גדולים כדי לייעל את מדיניות ההעסקה בארגון. גם כאן, ישנם כמה יתרונות בולטים שכדאי לקחת בחשבון:

- PEO מטפלים במגוון רחב של משימות משאבי אנוש, כולל ניהול תוכנית ההטבות, ציות לרגולציה וניהול סיכונים, המאפשרים לחברה להתמקד בפעילויות הליבה העסקיות.
- מגוון הטבות אטרקטיביות: מכיוון שמדובר במעסיק מקצועי המשתף פעולה עם חברות רבות, לרוב ארגונים אלו יוכלו לחשוף את החברה לשפע הטבות אטרקטיביות במחירים נוחים. היתרון הזה עשוי לסייע לחברה למשוך כישרונות בולטים לארגון.
- לצמצם עומסי אדמיניסטרציה: שיתוף הפעולה מאפשר לחברה להעביר תחומי אחריות רבים הקשורים למשאבי אנוש למיקור חוץ, מה שמפחית את הנטל האדמיניסטרטיבי על הצוות הפנימי של החברה ולשפר את הפרודוקטיביות.

ברמת הצלחת תהליך הגיוס, ככל שזרוע משאבי האנוש תהיה יציבה ועשירה יותר, כך הרושם והאפשרויות שינתנו גם למועמד יהיו רחבות יותר והן בהחלט יהוו שיקול משמעותי עבורם אם לבחור בחברה שלכם או לא.

העובדה הזו משמעותית בעיקר כשאנחנו מדברים על טאלנטים עם סט כישורים מיוחד ואותם אנשים שהרבה חברות 'רבות' עליהם. ככל שתוכלו להציע יותר למועמד (לא רק ברמת המשכורת החודשית), כך היתרונות והאפשרות שיבחרו דווקא בכם, יגדלו בהתאמה.

### אילו ביטוחים נדרשים לקראת גיוס עובד ראשון לארה"ב?

ביטוחים הם נושא קריטי כדי שתוכלו להבטיח העסקת עובדים על קרקע יציבה. ביטוח אחריות כללית וביטוח פיצויי עובדים מהווים חלק מהותי בכל ניהול סיכונים נבון בארגון. בארה"ב לעומת ישראל, ביטוח בריאות, מהווה הטבה חשובה המאפשרת למשוך כוח אדם איכותי. במדינה בה שירותי הרפואה הם פרטיים, מדובר בהיבט חשוב מאין כמותו שיכול להעצים את האטרקטיביות של הארגון אל מול המתחרים המקומיים.

מעסיקים בארה"ב לרוב חולקים את עלות ביטוח הבריאות עם עובדיהם. רוב החברות מכסות חלק ניכר מהפרמיות כדי להבטיח אטרקטיביות, בשיעור הנע בין 50-80 אחוזים. יתרת הפרמיה מנוכה מתלוש השכר של העובד.

במידה ואתם מתכוונים להעסיק לפחות שני עובדים, מומלץ לרכוש ביטוח בריאות קבוצתי, אשר לרוב מספק כיסוי טוב יותר בעלויות נמוכות יותר.

זה אולי יכול להיתפס כשולי, במיוחד עבור תושבי מדינה שמגיעים מרמה סוציאלית בה כלל השירותים האלה ניתנים לכל תושב ותושבת, אך באמת קיימת כאן הזדמנות בתהליך הגיוס להביא ערך נוסף למועמדים וגם להציג את החברה ככזו שדואגת וחושבת על העובדים שלה. כלומר, אנו מרוויחים כאן בתהליך הגיוס פעמיים: גם מביאים סיבה אטרקטיבית לבחור בכם על פני המתחרים וגם 'מספרים' בצורה עקיפה למועמדים על ערכי החברה שלכם ומה מצפה להם בטווח הארוך בעבודה איתכם.

## **נקודות חשובות בתהליך גיוס עובדים ומדיניות העסקה בארה"ב**

כשאנחנו מדברים על מדיניות העסקה, אנחנו למעשה מתייחסים לכל מה 'שברור לנו מאליו' בארץ, וכעת, בשל ההתרחבות לשוק האמריקאי, דורש התאמות גם במטה המקומי. למשל - מהו תהליך הגיוס? איך מתאימים את התרבות הארגונית שלנו למה שמתאים ומקובל בארה"ב, ואיזה צעדים חדשים אנחנו צריכים לקחת בחשבון שלא הכרחיים או מקובלים בישראל, אך קריטיים בגיוס בארה"ב.

לפניכם מספר נקודות שכדאי לקחת בחשבון:

### **1. דיני עבודה:**

הכרחי לקבל יעוץ מותאם למדינה בה אנו מתכננים להעסיק. ככל שנרכוש בקיאות רבה יותר, כך יצפו לנו פחות הפתעות.

חוקים כמו חוק תקן שכר העבודה ההוגן (FLSA) המסדיר את שכר המינימום ותשלום השעות הנוספות, או חוק חופשות משפחתיות ורפואיות (FMLA) וחוק הבטיחות והבריאות בעבודה (OSHA), יעניקו מסגרת חשובה מאין כמותה שתגן על החברה ועל המשך קיום פעילותה בעתיד.

### **2. ניסוח ספרות מסודרת להנחלת מדיניות החברה לעובדים:**

ארגונים אמריקאיים נוהגים לחבר מדריכים מפורטים אשר משמשים כ"תנ"ך" של החברה. הספרות המקצועית הזו מאפשרת לעובדים להכיר מקרוב את מדיניות החברה, הנהלים והציפיות מהם. לרוב מדריכים אלו כוללים נושאים כמו מדיניות החברה נגד אפליה והטרדות מיניות, שעות העבודה, מדיניות חופשה ונהלים משמעתיים.

### **3. להשקיע בגיוס עובדים במקומות הנכונים:**

בארה"ב נהוג להשתמש לחיפוש עבודה בפלטפורמה שונות ממה שנהוג בישראל. הפלטפורמות המובילות הן LinkedIn כמובן וגם Indeed ו-Glassdoor. כדי להבטיח שנגיע לכוח אדם איכותי ומדויק לצרכים שלנו, חשוב לדעת גם איפה לחפש אך יתרה מכך, מומלץ להיעזר בחברת sourcing שמחזיקה במידע מבוסס ו (דאטה בייס), אשר מכירה את השוק המקומי האמריקאי וגם את השוק הישראלי והאופי בתעשייה הייטק הישראלית ודואגת לתחזק קשר ישיר ורציף עם מועמדים לאורך כל התהליך ולגשר על פערים ובכך לייצר הצלחה גבוהה, מהירה ומדויקת יותר.

#### **4. בניית תהליך התאקלמות מסודר:**

הכנה של תהליך Onboarding מסודר אשר יאפשר לעובדים חדשים להשתלב באופן אופטימלי בחברה, הוא חלק מתהליך גיוס לכל דבר ועניין.

#### **5. היכרות עם השוק המקומי:**

ככל שתלמדו ותכירו טוב יותר את סוגיית ההעסקה בשוק המקומי, כך היכולת שלכם להיות תחרותיים אל מול שאר החברות המגייסות - תגדל. במידה ואין באפשרותכם לבצע מחקר מספק, אפשר להיעזר בחברות גיוס ישראליות או אמריקאיות שזו המומחיות שלהן והן מכירות את הפעילות, התנאים והתחרות עצמה.

#### **6. היכרות עם התרבות המקומית:**

המועמדים בארה"ב מעדיפים לקבל כבר בתחילת התהליך את כל האינפורמציה בבת אחת בכדי לבחון אם הם מעוניינים להתקדם ולכן ככל שתבצע פנייה מפורטת ואינפורמטיבית יותר, כך אחוזי התגובה יעלו. נקודה חשובה נוספת היא שהם מגיעים עם קורות חיים מלוטשים יותר, לעיתים ממש מדקלמים, ולכן חשוב מאוד להתכונן לראיון בצורה יסודית - להכין סט של שאלות לא קונבנציונלי, לשאול על דילמות או חוסר הצלחות ולהתעמק בנושא.

#### **7. חשיבות מיקום גיוס המועמד:**

ארה"ב גדולה ולכן יש להבין מראש את המיקום הרצוי ממנו תגייסו את המועמד. ישנם מקרים בהם חשוב שהמועמד שיגויס יהיה ממיקום קרוב ללקוחות בשל פגישות פיזיות או קרבה למפעלים וישנם מקומות שזה פחות קריטי לדוגמה אנשי פיתוח שיכולים לעשות את עבודתם מכל מקום.

#### **8. מו"מ מול מועמדים:**

בארה"ב מו"מ מעמיק ופרטני הוא ענין שגרתי, מועמדים יצפו לרזולוציות עמוקות ורמת ידע בכל סעיף בחוזה, המו"מ הוא חלק מתהליך סטנדרטי ולא משליך על העדר מוטיבציה לתפקיד, יהיו מועמדים שישתפו עו"ד שיעבור איתם על החוזה, אין ממה להבהל. כמו כן מועמדים מצפים לראות KPI שמתורגמים לביצועים שלהם ובסופו של דבר לתרומה כספית, משמע בונס שנתי/ רבעוני.

כל גיוס ובטח גיוס העובד הראשון של החברה בארה"ב הוא צעד משמעותי ואסטרטגי וככזה, חשוב להשקיע בו את המשאבים הדרושים להצלחתו.

חברות הד הנטינג מנסות אשר מספקות שירותי גיוס גלובלי מעבר לים בהחלט יכולות לספק לכם יתרון תחרותי, ברור שיש כאן אספקט של השקעה תקציבית, אך תחשבו על השקט הנפשי ועל האפקט המתמשך שיביא לגם גיוס מוצלח לעומת גיוס לא מוצלח.