|  |
| --- |
| 8 listopada 2023 r. |
| informacje dodatkowe:Mateusz Żydek |
| telefon:+48 665 305 902 |
| e-mail:mateusz.zydek@randstad.pl |
|  |

Nowe zagrożenie w sieci – oszustwa „na rekrutera”. Eksperci radzą, na co uważać

**Nawet 1000 osób każdego dnia otrzymuje SMS-y od oszustów podszywających się pod rekruterów - wynika z danych z Wielkiej Brytanii, opublikowanych przez Ofcom, państwowy organ nadzorujący rynek mediów i internetu. Fala tego typu wyłudzeń finansowych połączonych z kradzieżą danych, wzrosła tam o alarmujące 300% w ciągu ostatnich dwóch lat, a proceder zyskał już własną nazwę: oszustwa „na rekrutera”. W Polsce zjawisko to także przybiera na sile: tylko w grudniu zeszłego roku wg danych NASK, odnotowano 68 917 zgłoszeń dotyczących SMS-ów phishingowych, wśród których były także próby podszywania się pod rekruterów. Przestępcy bezlitośnie wykorzystują brak czujności kandydatów, kusząc pracą marzeń. Jak rozpoznać fałszywą ofertę pracy? Jakich praktyk nigdy nie stosuje godny zaufania rekruter lub pracodawca? Jak bezpiecznie szukać zatrudnienia w sieci? Podpowiadają eksperci Randstad.**

**„Czerwone flagi” już w treści ogłoszenia**

Pierwszy filtr bezpieczeństwa, jaki powinniśmy zastosować, to ostrożność wobec ogłoszeń, które prezentują wyjątkowo atrakcyjne warunki zatrudnienia przy minimalnym wkładzie: „Pracuj z domu 3 godziny dziennie i zarabiaj! Tygodniówki do 2000 zł”, „Praca zdalna bez doświadczenia, wysokie zarobki” – takie oferty, szczególnie na lokalnych portalach z ogłoszeniami, powinny wzbudzić naszą nieufność. Sformułowania typu „gwarantowany dochód” i natarczywe zapewnienia, że to legalne zatrudnienie, także mogą sygnalizować oszustwo.

*– Ryzyko zetknięcia się z oszustem, zdecydowanie minimalizujemy, odpowiadając na ogłoszenia zamieszczone na renomowanych portalach dla kandydatów lub bezpośrednio na stronach pracodawców oraz agencji zatrudnienia. Za każdym razem uważnie sprawdźmy, czy pracodawca lub agencja podają na swojej stronie wiarygodne dane kontaktowe. Legalność działania podmiotu gospodarczego warto też sprawdzić w oficjalnych, dostępnych bezpłatnie rejestrach: CEIDG (Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej), KRS (Krajowy Rejestr Sądowy) oraz w przypadku agencji zatrudnienia dodatkowo w KRAZ, czyli Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia.* *Niestety coraz częstszą praktyką jest też podszywanie się oszustów pod znane marki i wykorzystywanie w ogłoszeniach ich znaków firmowych. Jeśli mamy jakiekolwiek podejrzenia, że oferta może nie pochodzić od danej firmy, warto niezwłocznie zweryfikować to u źródła*. *Skorzystajmy przy tym z numerów podanych nie przez rekrutera, a z tych dostępnych bezpośrednio na stronie internetowej przedsiębiorstwa.* *Pracownicy działów HR czy infolinii powinni odpowiedzieć na wszelkie pytania* – radzi **Liliana Strupp**, Dyrektor Departamentu Prawnego Randstad.

**Pułapki w SMS-ach i mailach**

Kolejnym modelem oszustwa rekrutacyjnego są bezpośrednie próby kontaktu z kandydatami przez SMS-a lub maila. Gdy otrzymamy taką wiadomość, warto zachować czujność: zanim odpowiemy, zastanówmy się, czy inicjowaliśmy kontakt, wysyłając dokumenty aplikacyjne do tej firmy lub czy wpisywaliśmy się do bazy kandydatów agencji zatrudnienia. W przypadku maila, sprawdźmy, czy jest to oryginalna domena firmowa. Wszelkie adresy w darmowych domenach, o nazwach różniących się jedynie nieznacznie do nazw znanych marek lub zawierające ciąg cyfr czy innych przypadkowych znaków, mogą stanowić potencjalne zagrożenie. Przeanalizujmy też pisownię, przyglądając się, czy w nazwach domen nie ma literówek, które mogłyby umknąć na pierwszy rzut oka. Ponadto, jeśli e-mail lub SMS zawiera hiperłącza przekierowujące do zewnętrznych formularzy, pod żadnym pozorem nie wpisujmy w nie danych takich, jak numery kont bankowych.

*– Przestępcy wykorzystują niestety fakt, że osoba poszukująca pracy, dostaje dużo wiadomości od pracodawców i wypełnia dużo formularzy. Czasem działa szybko i mechanicznie. Nie jest w stanie zareagować na takie pułapki i z rozpędu podaje swoje dane. Tymczasem warto wiedzieć, że informacje, o które pracodawca lub agencja pracy mogą prosić kandydata na etapie rekrutacji, jasno określa art. 221 Kodeksu pracy i są to: imię i nazwisko, data urodzenia, wykształcenie i kwalifikacje oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia zawodowego. A to wprost oznacza, że przed podpisaniem umowy nikt nie ma prawa pobierać od nas numeru PESEL ani tym bardziej skanów dokumentów: dowodu osobistego czy prawa jazdy. Żadna renomowana firma nie zażąda od kandydata loginu i hasła do kont bankowych, numeru karty płatniczej, czy też założenia dodatkowego konta bankowego*, *na które miałoby wpływać rzekome wynagrodzenie. Także oczekiwanie płatności za udział w rekrutacji lub pośrednictwo w niej, to z pewnością próba wyłudzenia, bo pośrednictwo pracy i udział w rekrutacjach są zawsze bezpłatne* – podkreśla **Małgorzata Brańska**, Inspektor Ochrony Danych w Randstad Polska.

Nie dajmy się też namówić na tzw. „przelewy weryfikacyjne”. Przelanie symbolicznej złotówki służy w tym wypadku oszustom do potwierdzenia tożsamości ofiary w banku i zaciągnięcia w jej imieniu zobowiązań finansowych w postaci kredytów lub szybkich pożyczek.

**Uwaga na fałszywych rekruterów w mediach społecznościowych**

Rekruterzy, poszukując odpowiednich kandydatów, chętnie wykorzystują potencjał mediów społecznościowych. Gdy oferta pracy trafi do nas przez LinkedIn, Messenger, WhatsApp czy Telegram, warto „prześwietlić” konto osoby, która się z nami kontaktuje i zwrócić uwagę na:

* **profesjonalizm języka:** nie ufajmy nadawcy, jeśli wiadomość pisana jest łamaną polszczyzną lub zawiera błędy: źle odmienione formy czasowników, błędny szyk zdania lub jeśli wiadomość jest wprost mieszanką języków;
* **zdjęcie profilowe:** żeby sprawdzić, czy faktycznie należy do tego użytkownika i nie jest skradzione, wystarczy wrzucić plik w wyszukiwarkę obrazów Google i zobaczyć czy nie jest przypisane do innych kont lub nie pochodzi z tzw. banków fotografii;
* **informacje o profilu:** jeśli konto powstało niedawno, a w informacjach o użytkowniku nie widnieje pełne imię i nazwisko, nie wchodźmy w interakcję z tym użytkownikiem. Wiarygodność profilu zdecydowanie podnoszą też dane kontaktowe: służbowy e-mail czy numer telefonu. Warto jednak zawsze sprawdzić ich autentyczność u pracodawcy.;
* **jakość i liczba kontaktów:** zachowajmy czujność, jeśli liczba kontaktów w sieci społecznościowej rekurtera jest podejrzanie duża lub przeciwnie – jest ich jedynie kilka. Jeżeli w naszej sieci mamy wspólne kontakty, warto zapytać o tę osobę wspólnego znajomego.

**Oferty pracy za granicą: jak rozpoznać oszustwo?**

Podejmując decyzję o zatrudnieniu poza Polską, przede wszystkim nie wierzmy w umowy podpisywane dopiero za granicą, „na miejscu”. Jasno opisane warunki pracy i rozliczeń wynagrodzenia powinniśmy poznać przed wyjazdem i powinny zostać z nami potwierdzone na piśmie.

– *Najlepsza broń przeciw oszustom to zawsze ostrożność. Nie działajmy w emocjach, nie dajmy się zmanipulować socjotechnikami, które stosują przestępcy, przekonujący, że dokumenty związane z pracą za granicą musimy podpisać natychmiast, bo jest tak wielu chętnych. Oszust liczy na to, że pod presją nie przeczytamy formularzy, nie będziemy zadawać pytań. Pamiętajmy, że przed wyjazdem profesjonalna agencja pracy zawsze podpisuje z kandydatem gwarancję zatrudnienia. Muszą w niej znaleźć się takie informacje jak: nazwa zagranicznego pracodawcy, płaca, okres zatrudnienia, świadczenia socjalne, warunki ubezpieczenia, ewentualne koszty związane z zakwaterowaniem czy lokalnymi podatkami i ubezpieczeniami w kraju docelowym, a także zakres odpowiedzialności cywilnej obu stron* – podsumowuje **Dagmara Chudzińska-Matysiak**, Regional & Cross Border Staffing Director w Randstad Polska.

Wobec wciąż rosnącej skali przestępstw rekrutacyjnych, coraz więcej firm i korporacji, szczególnie międzynarodowych, uruchamia procedury, które pozwalają na zgłaszanie osób podszywających się pod rekruterów. Warto skorzystać z takiego kanału komunikacji, jeśli natrafimy na podejrzane działania w sieci. Dzięki temu przed oszustwem możemy ustrzec też innych użytkowników Internetu poszukujących zatrudnienia.

Kontakt:

Mateusz Żydek

Rzecznik Prasowy

Tel. +48 665 305 902

E-mail: mateusz.zydek@randstad.pl

Randstad Polska jest częścią Randstad N.V.– największej na świecie firmy zajmującej się pozyskiwaniem talentów dla organizacji. Jesteśmy zaufanym partnerem biznesowym dla naszych klientów. Dążymy do zapewnienia pracownikom równych szans w znalezieniu zatrudnienia bez względu na pochodzenie i ułatwiamy im zachowanie istotnej roli
w dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy. Doskonale rozumiemy rynek zatrudnienia i pomagamy klientom
w budowaniu wysokiej klasy, zróżnicowanej i dopasowanej do potrzeb kadry pracowniczej, która jest w stanie skutecznie wspierać organizacje w rozwoju. Każdego dnia na całym świecie 46 000 pracowników Randstad wspiera poszukujących pracy w realizacji ich pełnego potencjału zawodowego.

W 2022 roku w Randstad Polska 18 000 osób pomogliśmy znaleźć zatrudnienie odpowiadające ich potrzebom
i kwalifikacjom. Nasi eksperci udzielili fachowego wsparcia doradczego 1500 pracodawcom działającym na polskim rynku pracy.

W Randstad działamy globalnie, ale i lokalnie. Na co dzień z naszymi specjalistami spotkać się można w jednym
z ponad 100 biur w Polsce.

Więcej informacji o firmie: [www.randstad.pl](http://www.randstad.pl)