

Chcete zamestnať cudzinca?

Pravda, autor: Zuzana Hlavačková (23. 6. 2017)

S rastúcim nedostatkom kvalifikovaných pracovníkov sa slovenské firmy čoraz častejšie obzerajú po ľuďoch spoza hraníc. Najviac po Rumunoch a Bulharoch, keďže ich zamestnanie je výrazne jednoduchšie ako v prípade pracovníkov zo štátov mimo EÚ.

Administratívne bariéry sú pri zamestnávaní občanov EÚ minimálne. "Neznamená to však, že prijať takého človeka je pre firmu jednoduché. Musí totiž počítať s množstvom rozličných bariér, s ktorými sa treba vyrovnávať," upozorňuje district manažérka Wincott People Jana Mesárová. Najvýznamnejšou býva jazyková bariéra. Kým tá nebýva zásadným problémom pri vysokokvalifikovaných pozíciách, ako je napríklad práca v IT (kde je samozrejmosťou na angličtina), vo výrobe je situácia diametrálne odlišná. "Tlmočenie pracovných inštrukcií nie je jednoduché. Vyžaduje si človeka, ktorý daným jazykom hovorí na skutočne kvalitnej jazykovej úrovni. Treba si uvedomiť, že tlmočník musí byť prítomný na každej zmene, nielen na začiatku pri zadávaní pracovných inštrukcií. Potrebuje totiž tlmočiť medzi zahraničnými robotníkmi a majstrom výroby. Niektoré firmy sa síce spoliehajú na strojové tlmočenie cez smartfón, no to často vedie k nedorozumeniam a následným problémom," hovorí Jana Mesárová. Navyše, zahraniční pracovníci sú často vyberaví a keď nedostanú potrebný servis, nemajú problém odísť za lepšími podmienkami. Bez problémov sa presunú do inej firmy, najčastejšie ďalej na západ, kde môžu čakať aj lepší zárobok.

Seriózne personálne agentúry sa niečomu takému snažia zabrániť tým, že už pred príchodom pracovníka pripravujú dvojazyčné dokumenty, zabezpečia ubytovanie, lekára na vstupnú zdravotnú prehliadku a tlmočníka. Zvykom je pripraviť aj brožúrku, ktorá obsahuje ceny potravín v obchodoch, adresár dôležitých inštitúcií, zoznam lekárov v okolí či cestovné poriadky hromadnej dopravy. Rovnako by mala byť štandardom aj doprava pracovníkov z ubytovne do fabriky a naopak.

S osobitným prístupom treba počítať aj v otázke odmeňovania. "Napríklad Rumuni sú zvyknutí, že výplatu dostanú častejšie, ako len raz za mesiac. Preto treba zabezpečiť, aby boli vyplácaní na týždennej alebo dvojtýždennej báze," vysvetľuje Mesárová. Často sa stáva i to, že pracovníkom z cudziny dôjdu po príchode na Slovensko peniaze ešte pred prvou výplatom. V takom prípade musí firma počítať s tým, že jej zamestnanec bude potrebovať vypomôcť a časť mzdy bude potrebné vyplatiť zálohovo. V opačnom prípade hrozí, že pracovník odíde niekam, kde mu ponúknu peniaze okamžite. Ak už totiž niekto opustil svoju rodnú krajinu a rodinu kvôli práci, nemá problém vymeniť fabriku, v ktorej pracuje, hoci aj hneď.

Napriek tomu bojovať o zahraničných pracovníkov nereálnymi sľubmi sa nevypláca. "Ak im niekto nasľubuje nespĺniteľné veci, ľudia síce pomerne rýchlo získa, no nakoniec ich ešte rýchlejšie stratí. Ľudia z krajín EÚ vedia, že po nich bude dopyt prakticky kdekoľvek. Veľmi rýchlo si spočítajú, ako na tom sú, a ak nie sú spokojní, odídu," vysvetľuje manažérka.

Počítať treba aj s tým, že pracovníci z Rumunska a Bulharska nebudú pracovať na jednom mieste dlhodobo. Takmer vždy totiž chodia na Slovensko v rámci turnusov. Pracujú tu najčastejšie tri mesiace a potom idú na mesiac a dlhšie domov za rodinou. Ak sa rozhodnú pre ďalší turnus, môžu si vybrať už úplne iné miesto, než na akom pracovali predtým.

Ak však zamestnávateľ prácu so zahraničnými pracovníkmi zvládne, nemusí sa obávať žiadnych zásadných problémov. Do firemných procesov sa zvyknú začleniť pomerne rýchlo a výhodou je aj to, že sú motivovaní pracovať. "Zahraniční pracovníci sem nechodia na výlet, chcú si zarobiť. Na rozdiel od mnohých slovenských nezamestnaných sa teda neboja pracovať, nemajú problém so zmenami ani s nadčasmi. Chcú totiž, aby za čas, keď sú mimo svojho domova a rodiny, získali čo najviac peňazí. Podľa toho by k nim firmy mali aj pristupovať," dodáva Mesárová. A hoci sa na prvý pohľad môže zdať, že zamestnávanie ľudí z Rumunska či Bulharska prináša priveľa problémov, mnohé firmy sa bez nich nezaobídu. Kvalifikovaní pracovníci totiž doma chýbajú, bez

tých zahraničných by preto mnohým fabrikám hrozilo obmedzovanie výroby. Z tohto pohľadu sú Rumuni a Bulhari najlepšou voľbou, keďže zamestnávanie pracovníkov mimo krajín EÚ je výrazne administratívne náročné a s tým spojené vybavovanie trvá minimálne pol roka.