

Pri hľadaní zahraničných pracovníkov netreba čakať

Slovenskí poľnohospodári a potravinári upozorňujú na akútny nedostatok pracovníkov už niekoľko rokov. Tento problém je vypuklý najmä v čase výrazného náporu na ľudskú prácu vrátane zberu úrody či pozberových prác. O problematike zamestnávania Slovákov a cudzincov sme sa rozprávali s Katarínou Dovinovou, HR & Business Manager zo spoločnosti Europersonal.



- **Na základe Vašich skúseností ktoré profesie sa dnes naozaj obsadzujú najťažšie a v čom je najväčší problém?**

Nedostatok pracovníkov pociťujú zamestnávateľia naprieč celým agropotravinárskym sektorom, ale najkritickejšie je to v živočíšnej výrobe (pozície ako dojič, ošetrovatelia hospodárskych zvierat) a v potravinárstve (pozície pekár, cukrár, spracovateľ mäsa).

- **Ako vníma personálna agentúra záujem Slovákov o prácu v agropotravinárstve?**

Záujem Slovákov je dlhodobo na veľmi nízkej úrovni. Problémom je demografický vývoj a starnutie populácie, kvôli čomu podniky stoja pred generačnou výmenou. Mladí ľudia dnes preferujú kancelárie či home office a manuálna práca ich neláka. Navyše majú o sektore často skreslené predstavy a nevnímajú, že mnohé procesy sú už zautomatizované a modernizované. Ak chceme do tohto sektora prilákať viac ľudí, musíme systematicky pracovať aj na zlepšovaní jeho obrazu a ukazovať ho ako moderné, perspektívne a technologicky sa rozvíjajúce odvetvie

- **Čo je prekážkou v riešení nedostatku pracovníkov?**

U lokálnych ľudí je to otázka zatraktívnenia miezd a pracovných podmienok, ako je doprava či ubytovanie. Pri cudzincoch je hlavnou bariérou byrokracia. Proces príchodu je administratívne náročný a stáva sa, že ak poľnohospodár potrebuje pracovníkov na sezónne práce a požiadavku zadá len niekoľko týždňov pred začiatkom sezóny, vzhľadom na dĺžku vybavovania potrebných povolení sa môže stať, že pracovníci prídu až v čase, keď sa sezóna blíži ku koncu alebo sa už končí.

- Ako dlho trvá nábor cudzincov a na čo sa majú zamestnávateľia pripraviť?

Ak vyberáme pracovníkov priamo v ich domovskej krajine, proces trvá spravidla 3 až 4 mesiace. Existuje aj možnosť náboru cudzincov, ktorí už majú pobyt v EÚ, vtedy sa doba skraca približne na dva mesiace.

• Aké sú najväčšie výzvy pri zamestnávaní cudzincov? Jazyková bariéra či kultúrne, náboženské rozdiely?

Najväčšou výzvou sú administratívne procesy a čakacie lehoty. Jazykové a kultúrne rozdiely sa dajú zvládnuť, ak sa proces nastaví vopred. My využívame program AfterCare+, ktorým pomáhame cudzincov integrovať nielen do pracovných tímov, ale aj do života v regióne mimo pracovnej doby.



• Vedeli by slovenské podniky vôbec fungovať bez pracovníkov zo zahraničia?

V poľnohospodárstve bude zamestnávanie ľudí z tretích krajín čoraz žiadanejšie, podobne ako v priemysle či logistike. Cudzinci dopĺňajú pozície, ktoré sa dlhodobo nedarí obsadiť domácimi uchádzačmi. Najčastejšie ide o pracovníkov z Indie, Indonézie, Nepálu alebo Filipín, ale aj z krajín bývalého Sovietskeho zväzu ako Uzbekistan, Kirgizsko či Kazachstan. Budúcnosť týchto sektorov bude vo veľkej miere závisieť od zamestnancov zo zahraničia.

• Pri téme zamestnávania cudzincov sa niekedy polemizuje nad tým, do akej miery berú zahraniční pracovníci prácu Slovákom. Ako sa na to pozerá personálna agentúra?

Skúsenosti hovoria jasne: cudzinci neberú Slovákom pracovné príležitosti. Obsadzujú miesta, o ktoré

domáci nemajú záujem a kde by inak firmy museli kvôli nedostatku ľudí obmedzovať alebo zastavovať výrobu. Mnohí zamestnávateľia uprednostňujú Slovákov, ale realita ich núti hľadať v zahraničí, aby mali stabilné tímy.

• **Sú už procesy v agropotravinárstve závislé od cudzincov tak, že bez nich by sa zastavili?**

Áno, sú. V sektoroch, kde s klientmi spolupracujeme, by bez cudzincov museli výrazne obmedziť služby alebo pozastaviť časť produkcie. Výhodou pre agrosektor je možnosť využiť sezónne práce, kde je nábor o niečo jednoduchší a rýchlejší.

• **Čo odporúčate agropotravinárskym firmám, ktorí potrebujú obsadiť miesta?**

Radíme im hlavne nečakať, kým bude situácia kritická. Nábor treba plánovať s predstihom 2-4 mesiace. Jazyková bariéra dnes už nie je takou prekážkou, ako bola v minulosti. K dispozícii sú moderné prekladové aplikácie a nástroje, ktoré výrazne uľahčujú každodennú komunikáciu. Dôležitá je aj príprava tímu na príchod zahraničných pracovníkov. Správne nastavená komunikácia pomáha predchádzať predsudkom a vytvára prostredie, v ktorom sa noví kolegovia dokážu rýchlejšie adaptovať.