

Jak řešit nedostatek uchazečů o práci nábořem v zahraničí

Na trhu práce zažíváme skutečnou euforii. Takto nízký počet nezaměstnaných jsme v novodobé historii zažili pouze v letech 2007 a 2008. Je to dobrá zpráva pro lidi, kteří hledají lepší práci, mnoho vrásek to ale přiděluje firmám. Podle průzkumu ManpowerGroup celých 30 % podniků v ČR nemůže najít vhodné kandidáty na své volné pozice.

„Společnosti zvyšují mzdy, zlepšují benefity, investují do náboru a zvyšování kvalifikace zaměstnanců, ale pokud ani to nezabírá, stále častěji začínají hledat zaměstnance i v zahraničí. Nejčastěji tak nabírají zahraniční zaměstnance na pozice operátorů výroby a logistiky, IT specialisty, top manažery, projektové manažery a jazykově dobře vybavené zaměstnance mezinárodních center sdílených služeb a zákaznického servisu, kterých jsou v ČR desítky,“ komentuje Martin Jánský, provozní ředitel Manpower.

Zaměstnanci ze třetích zemí

Od srpna 2017 se znovu otevírá možnost zaměstnávat prostřednictvím agentury práce občany ze třetích zemí, resp. ze zemí mimo Evropskou unii, zároveň ale stále zůstává zachována vízová povinnost. Mylně se však některé firmy domnívají, že zaměstnanci z těchto regionů jsou levnou pracovní silou. Zákon ukládá zaměstnavateli dodržovat „srovnatelné podmínky“ jako u českých uchazečů, navíc zde narůstají náklady na dopravu a ubytování. Na druhou stranu se ve stávající situaci vyplatí investovat do náboru a kvalitního zaměstnance ze zahraničí než mít pozici neobsazenou.

Kde hledat vhodné kandidáty

V České republice mají firmy již letité zkušenosti s pracovníky pocházejícími ze třetích zemí. Jednou z nejsilnějších skupin jsou zaměstnanci **ukrajinského** původu. Z dat společnosti Manpower vyplývá velmi vysoká kvalita kandidátů a jejich spolehlivost. *„Například v nedávném kole výběrového řízení na operátory výroby přišlo na pohovor 142 kandidátů ze 162 pozvaných, přičemž 124 bylo uznáno jako vhodných, což je velmi vysoké procento ve srovnání s českými uchazeči (ze 100 zájemců o práci ve výrobě nebo ve skladu se nakonec zúčastní pohovoru cca 30 %, z toho v průměru 10 nakonec skutečně nastoupí). Navíc integrace ukrajinských pracovníků probíhá rychle a bezproblémově, díky kulturní i jazykové blízkosti (základy českého jazyka ovládají během 3 měsíců). Oborově se zde nabízí široké portfolio zahrnující i odborné dělnické profese – např. seřizovač, metalurg, svářeč apod. Podniky však musí počítat s vysokými mzdovými nároky a také s tím, že na začátku je přeci jen potřeba tlumočnická, a realizace plného zapojení do procesu trvá 6–8 měsíců kvůli vyřízení víz,“* upozorňuje Martin Jánský.

Na Ukrajině najdeme sice nejvhodnější zaměstnance, ale celý proces prodlužuje vízová povinnost. Z hlediska rychlosti je tedy příznivější nábor v zemích EU, jako je například **Bulharsko**. Jedná se sice o kvalitní kandidáty, ale jejich počet nepostačuje poptávce. ManpowerGroup vyhledal v letošním roce pro české firmy 700 bulharských zaměstnanců, ale počet zájemců již každý měsíc pomalu klesá. Nyní jsme schopni najít v Bulharsku 100 - 150 zájemců měsíčně.

Díky zeměpisné blízkosti se nabízí také **Polsko**, jehož kandidáti se dobře uplatňují v příhraničních oblastech, kde panuje vysoká nezaměstnanost na polské straně. Počty se v tomto regionu pohybují okolo 50 lidí měsíčně.

Poměrně novým zdrojem pracovní síly je **Řecko**, odkud máme kolem 150 - 200 zájemců měsíčně. Další vhodnou oblastí je také **Rumunsko** a po změně legislativy pozorujeme také velké nárůsty zaměstnanců ze **Srbska**.

Pro nábor programátorů a pracovníků zákaznického servisu se osvědčuje i Španělsko a Portugalsko. Tam pracují v technologických centrech lidé z celé Evropy, kteří často střídají pracovní destinace.

Jak probíhá nábor v zahraničí

I přes globální virtualizaci trhu práce je možné efektivně oslovit online způsobem pouze kvalifikované zaměstnance. Využíváme především LinkedIn a specializované sociální sítě v oblasti IT. Využíváme také zahraniční pracovní portály a zakoupené databáze uchazečů o zaměstnání. Pohovor je možné realizovat například prostřednictvím Skype.

Nábor zaměstnanců do výroby nelze dělat online a nejčastěji probíhá osobní formou komunikace s lidmi v místě bydliště, využívá se též prvků referal marketingu (doporučování známých za odměnu) a sociálních sítí, nejčastěji Facebooku. Manpower proto využívá své zahraniční pobočky v daných zemích a zároveň oslovuje uchazeče pomocí terénních pracovníků-náborářů. Při specifických požadavcích je vhodná účast cílového zaměstnavatele, pro kterého organizujeme nábor, který asistuje u testování kvalifikace a dovedností uchazečů. To může celý proces zásadně zjednodušit především v případě zemí, kde je nutné čekat na udělení pracovního víza.

Náborem a podpisem smlouvy nic nekončí. Je potřeba zaměstnancům pomoci s vyřízením víz, zajistit dopravu do ČR, ubytování na náklady zaměstnavatele, vstupní lékařské prohlídky a potom celou řadu drobností v balíčku informací a asistenčních služeb pro usnadnění běžného života. U IT specialistů a manažerů je zvykem, aby zaměstnavatel přispěl na letenku a nabízí relokační balíček. To může být jednorázová incentiva ve výši alespoň 1.000 Eur, pro snazší přestěhování a pomůže mu s nalezením vhodného bytu ještě před jeho příletem.

Aby vše dobře fungovalo

Pokud firma bude brát zaměstnance ze třetích zemí, jako zdroj levné pracovní síly, fungovat to nebude. Ne všichni zaměstnavatelé dokáží zajistit vhodné podmínky pro zaměstnance – zajímavá mzda (19–23 tisíc hrubého jako základní mzda bez příplatků za přesčasy atd.), dobré ubytování se základním vybavením domácnosti (např. pračka, Wi-Fi, základní kuchyňské vybavení, ...) a zajišťující soukromí (ubytování max. po 2–3 osobách) a samozřejmě lékařská péče. Zaměstnavatel také musí připravit tlumočnicka, specifický systém zaškolení, vhodné rozdělení práce, nastavení komunikace uvnitř společnosti včetně vnitřní komunikaci vůči místním zaměstnancům, která může být v důsledku xenofobie nečekanou komplikací.

„Zajímavým trendem, který se firmám vyplatí, je nábor obou partnerů. Jsou zde praktická hlediska. Jednak se rozšíří počet vhodných uchazečů, protože žena by sama přijela pouze výjimečně, potom to má také pozitivní vliv na produktivitu, protože pánové potom tolik neholdují večírkům. U kvalifikovaných pracovníků a manažerů je často nepsaným pravidlem nalezení pracovního uplatnění i pro partnerku, protože to často bývá manželka, kdo rozhoduje o relokači do jiné země,“ doplňuje Martin Jánský.

Cílem je dobrá integrace, jedině když se zde budou zaměstnanci-cizinci cítit dobře, budou zde chtít žít, a to je samozřejmě základní motivace pro kvalitně odvedenou práci.