

PRACOWNICY Z ZAGRANICY a realia pracy na polskim rynku pracy w branży HoReCa

// PRACA TYMCZASOWA Z UWAGI NA ELASTYCZNOŚĆ FORM ZATRUDNIENIA I KRÓTKOOKRESOWOŚĆ WEDŁUG NIEKTÓRYCH NIE MA ZASTOSOWANIA W HOTELARSTWIE CZY RESTAURACJI. JEST TO MYLNE PRZEKONANIE. CORAZ CZĘŚCIEJ MOŻNA ZAUWAŻYĆ PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH, GŁÓWNIIE OBYWATELI UKRAINY, WYKONUJĄCYCH PRACĘ W BRANŻY HORECA. //

Tekst: Marcin Sawiniec

Koniunktura ostatnich lat i rozwój rynku pracy w kierunku podaży pracownika spowodowała, że pracodawcy zmuszeni byli do skorzystania z ofert obywateli spoza Unii Europejskiej. Zarządy hoteli i prowadzący restauracje w obliczu rozwoju rynku, rosnących płac polskich pracowników i oczekiwań co do jakości pracy zwróciły się ze swoimi ofertami głównie do obywateli Ukrainy, Białorusi czy innych państw wschodnich sąsiadujących z Polską.

Przyjęcie pracowników zza naszych wschodnich granic miało być panaceum na potrzeby hotelarzy w zakresie kształtowania polityki kadrowej. Szybko się okazało, że poza dostępnością i elastycznością tych pracowników także w przyzmacie utrzymania kosztów wynagrodzeń, a właściwie zatrzymania ich bardzo szybkiego wzrostu, osiągnięte zostaną cele stawiane przez menedżerów obiektom hotelowym. Napływ cudzoziemców, głównie z Ukrainy, dawał nadzieję, że polski rynek pracy się ustabilizuje, a pracownicy ze wschodu staną się wartościową częścią zespołu hotelowego, co przełoży się na jakość świadczonych usług i poprawę wskaźników rentowności prowadzanego biznesu hotelowego. W pewnej części się to udało,

jednak nie całkiem. Jednym z powodów, który wpłynął na kosztochłonność zatrudniania pracowników spoza UE, były normy prawne, jakie ustawodawca wprowadził kompleksowo, nie tylko dla branży HoReCa.

Ustawa o promocji zatrudnienia wprowadziła dyrektywę, że pracownicy z wybranych sześciu krajów spoza UE (Ukrainy, Białorusi, Rosji, Armenii, Mołdawii i Gruzji) mogą legalnie świadczyć pracę w okresie 180 dni w ciągu 12 miesięcy. Jednocześnie

wydawanie zezwoleń na pracę i pozwoleń na pobyt przez Urzędy Wojewódzkie trwa (w zależności od województwa) od kilku miesięcy do ponad półtora roku. Tego rodzaju uwarunkowania prawne skutecznie uniemożliwiły budowanie trwałych relacji na linii pracownik spoza UE – pracodawca. Rozwój kompetencji zawodowych dla wymagającego pracodawcy, jakim jest przedsiębiorstwo hotelowe, z uwagi na ograniczony okres świadczenia pracy został całkowicie zaburzony. Do





tego doszły kolejne czynniki, takie jak nadmierna fluktuacja pracowników z uwagi na wprowadzenie w roku 2018 pozwolenia na pracę w ramach ruchu bezwizowego (90 dni), czy nietrafiona rekrutacja spowodowana brakiem możliwości sprawdzenia kwalifikacji obcokrajowca. W dynamicznie rozwijającej się branży HoReCa uwarunkowania prawne, o których napisano wyżej, skutkowały dużym zaangażowaniem działów HR w ustabilizowanie sytuacji związanej z pracownikami ze wschodu Europy. Jednym z ważnych elementów kształtujących politykę kadrową danego przedsiębiorstwa są cudzoziemcy spoza UE. W dużej mierze są oni rekrutowani lub dostarczani w formie pracownika tymczasowego przez Agencje Pracy Tymczasowej (APT). Główna rola APT to wspieranie procesów w obrębie polityki kadrowej na danym rynku. Należy jednak zwrócić uwagę, że ze względu na specyficzne cele stawiane APT przez rynek branży HoReCa nie zawsze możliwe jest przeprowadzenie terminowej rekrutacji.

Pomimo większego zaangażowania rekruterów podczas realizacji celów wyznaczonych przez hotele czy restauracje nie zawsze możliwa jest realizacja założeń rekrutacyjnych. Jedną z podstawowych przyczyn nieudanych realizacji rekrutacji, poza uwarunkowaniami prawnymi w zakresie okresu możliwości legalnej pracy przez obcokrajowca, jest właściwy dobór kompetencji zawodowych kandydata do oczekiwań zarządzającego obiektem hotelowym, w korelacji do standardu obiektu oraz jego pozycji rynkowej.

Właściwy proces rekrutacyjny jest różny od znanych nam modeli stosowanych wobec kandydatów z Polski. W przypadku pracownika np. z Białorusi nie mamy możliwości przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej

na miejscu, gdyż na nią, mówiąc wprost, nie przybędzie. Oczekiwania kandydata z Ukrainy, Gruzji czy Białorusi są ukierunkowane na uzyskanie zatrudnienia za określone wynagrodzenie i dopiero kiedy uzyska gwarancję zatrudnienia ze strony rekrutera, rozpoczyna proces przyjazdu do Polski. W większości przypadków dopiero po objęciu obowiązków jesteśmy w stanie zweryfikować kompetencje zawodowe cudzoziemca. I właśnie w momencie podjęcia pracy następuje przełom w relacjach pracownik – pracodawca.

Jeśli udało nam się pozyskać odpowiedniego kandydata, to wydaje się, że proces rekrutacyjny był skuteczny. Niestety, nic bardziej mylnego. Chociaż generalizowanie byłoby nadużyciem, to w znacznej liczbie przypadków cudzoziemiec, bez zastosowania jakichkolwiek zasad obowiązujących w naszym systemie prawnym, zmienia pracę, kierując się tylko chęcią uzyskania lepszych warunków pracy np. w sąsiednim obiekcie. Często odbywa się to w warunkach wzmożonego popytu na usługi hotelowe, gdzie każde ręce do pracy są na wagę złota. W takiej sytuacji następuje fluktuacja i wzrost nakładów na rekrutację. Dlatego bardzo ważnym aspektem jest właściwy dobór partnera, który będzie realizował usługi związane z rekrutacją pracowników. Powinien on stosować w procesie rekrutacji mechanizmy umożliwiające po objęciu pracy przez cudzoziemca, właściwe dostosowanie jego kompetencji zawodowych do oczekiwań stawianych przez pracodawcę na danym stanowisku. Istotne jest również odpowiednie radzenie sobie z czynnikami fluktuacji pracownika i z elastycznością w „gospodarce” zasobami ludzkimi. Znajomość tych czynników powinna mieć APT obsługująca klientów z branży HoReCa.

Na koniec należy zwrócić uwagę na jeden z elementów mieszczący się w kryteriach definicji miękkiego HR – szkolenie zawodowe pracowników. Sklasyfikowanie obcokrajowca jako pracownika tymczasowego w wielu przypadkach wyeliminowało chęć nawiązywania wartościowych relacji, poprzez stosowanie znanych metod HR związania się z konkretną osobą. Wydawałoby się, że szkolenie i inwestowanie w pracownika tymczasowego jest całkowicie pozbawione podstaw ekonomicznych i HR-owych. Nie należy się z tym zgadzać – jest to myślenie sztaampowe.

W obecnej sytuacji rynkowej szkolenie pracownika tymczasowego, a co ważniejsze – dostosowywanie jego kompetencji do realizacji zadań w trakcie ich przebiegu, w sposób znaczący obniża tzw. marnotrawstwo procesowe, a także prowadzi w ramach wykonywanych obowiązków do wzrostu efektywności jego pracy. Nie bez znaczenia pozostaje również zbudowanie lepszej relacji z obcokrajowcem. Szkołąc go, inwestując w niego, bardziej prawdopodobna staje się sytuacja, w której może być zainteresowany powrotem lub pozostaniem w tym samym obiekcie po uzyskaniu kolejnego zezwolenia na pracę. Topping Work Europe Sp. z o.o. realizuje procesy dostosowania kompetencji zawodowych obcokrajowców do zadań na konkretnych stanowiskach pracy w branży HoReCa. W ramach naszej działalności współpracujemy jako partner wiodący w zakresie rekrutacji, szkoleń zawodowych oraz pracy tymczasowej z sieciami hotelowymi z sektora prywatnego, jak i należących do spółek skarbu państwa. ■



**MARCIN
SAWINIEC //**

CEO Topping Work Europe Sp. z o.o.

e-mail: biuro@topping-work.eu
 tel.: +48 517 934 211