THAI MUNKAVÁLLALÓK EGY IDŐSEK OTTHONÁBAN?

Először talán megdöbbentően hat ez a mondat, azonban egy Győr-Moson-Sopron vármegyei szociális intézmény úgy határozott, hogy meglépik a váratlant, hogy szakképzett kollégáikat tehermentesítsék, hiszen hatalmas munkaerőhiánnyal küzdöttek már hosszú ideje. Joós Bernadett, az érintett intézmény szakmai vezetője osztotta meg velünk a tapasztalatait.

A tavalyi évben az érintett intézmény hatalmas létszámhiánnyal küzdött, sajnos magyar munkaerővel nem tudták pótolni a felmondott, elbocsátott dolgozókat, ezért kezdtek el gondolkodni a külföldi munkavállalók alkalmazásában.

Elöljáróban talán annyit, hogy az intézményben nagy létszámú külföldi munkavállalók alkalmazása az országban kuriózumnak számít, hatalmas vállalást tettünk, hogy belevágtunk ebbe a „kalandba” – mondta el Joós Bernadett, az érintett intézmény szakmai vezetője és egyben igazgató helyettese.

Szociális intézmény lévén, kiemelt figyelmet kellett fordítottak arra, hogy a külföldi munkavállalók alkalmazása kapcsán ne sérüljön az ellátottak komfortérzete.
Problémaként merült fel bennük, hogy a más országból, esetleg más kultúrkörből érkező munkavállaló el tudja-e látni úgy a munkáját, hogy az ellátottak ne szenvedjenek semmiben hiányt.

Aggályos volt számunkra, hogy hogyan tudnak együtt dolgozni magyar és thai munkavállalók, gondolok itt a közös nyelv hiányára, eltérő kulturális és nemzeti hagyományaikra, de talán a legfontosabb kérdés volt, hogy a jogszabályok mennyire engedik az ő alkalmazásukat. A lakók és hozzátartozók mennyire fogadják el a külföldieket, valamint, hogy a magyar kollégák mennyire segítik az ő beilleszkedésüket. A közös nyelv hiányában hogyan lehet számukra úgy feladatot meghatározni, hogy azt szakszerűen és eredményesen végre is tudják hajtani. Számolva a körülbelüli 20 fő munkavállalóval, felmerült a kérdés, hogy problémamentesen be tud-e illeszkedni abban a lakókörnyezetben, ahol a lakhatását tudjuk biztosítani.
– tette hozzá Joós Bernadett.

Röviden az intézményről, ahova thai kollégák érkeztek.

Az Intézmény személyes gondoskodást nyújtó szociális szolgáltatásokon kívül egészségügyi alapellátásokat végző intézmény. Céljuk, hogy a szolgáltatásainkat igénybe vevő személyek, családok részére magas szakmai színvonalú ellátást nyújtsanak. Mindezen feladatokat szakmailag jól képzett, az ellátottak iránt empátiával és elkötelezettséggel bíró, róluk nagy odaadással gondoskodni tudó szakemberekkel, korszerű tárgyi feltételek között látják el.

A feladatellátás ugyan megoldható volt, de az idősek otthonában akadozott a gördülékeny munkavégzés.

Az egy dolgozóra jutó ellátottak száma szinte olyan mérteket öltött, hogy ezt napi 12 órában nehézkes volt ellátni. Az épület több szintes, így éjszaka részlegenként nehéz volt észlelni, ha esetleg egy lakó leesett az ágyról vagy elesett – mondta el Joós Bernadett.

A szakmai vezető hozzátette, hogy a probléma megoldásaként az intézményük több intézkedést is bevezetett. Egyrészt az álláshirdetések folyamatosak voltak, melyre jelentkező az elmúlt egy évben egy-egy fő volt. Jellemzően ők sem maradtak sokáig intézményben, mai napig szinte azok maradtak, akik már az idősebb korosztályhoz tartoznak és elhivatottak vagy annyira felelősnek érzik magukat a lakók iránt, hogy nem hagyják el az intézményt.

Az intézkedésekkel arra ösztönözték a dolgozókat, hogy ne hagyják el a pályát.

A dolgozóknak kereset kiegészítést adott az intézmény, melyhez a fenntartó önkormányzat hozzájárult. Ezeken túl bevezettük a hónap dolgozója címet, mely pénzjutalommal jár. Továbbá bevezettük, ha egy már az intézményben dolgozó kolléga másik kollégát hoz az intézménybe, akkor a próbaidő letelte után egyszeri pénzjutalmat adunk. Fentieken túl cafeteria juttatást adunk a dolgozóknak már évek óta – foglalta össze Joós Bernadett.

Próbálták csapatépítő programokkal, például közös főzéssel összetartani a csapatot az idősek otthonában, de azt tapasztalták, hogy a dolgozók annyira fáradtak, hogy nem motiválta őket a főzés ötlete sem. A helyi egyetemmel közösen kidolgoztak egy ösztöndíj programot, melynek fő eleme az, hogy a hallgatók náluk tölthetik gyakorlati idejüket, melyért az intézmény díjazást fizet, a nyílt napjaikon részt vettek a vezetők, azonban érdeklődő nem volt a leendő hallgatók között.

Az eddigi tapasztalat sajnos az, hogy a dolgozók többsége a próbaidőt sem töltötte le nálunk. A 2022-es évtől már a kelet-magyarországi hírlapokban is hirdettük intézményünk betöltetlen állásait azzal a felhívással, hogy szállást biztosítottunk az onnan érkező kollégáknak, azonban ez idáig egy fő jelentkezett, aki a családjával szeretett volna költözni Sopronba, azt azonban nem tudtuk biztosítani, hogy a családnak is legyen lakhatása – mondta el a szakmai vezető.

A beosztások elkészítése egyre nehezebbé vált, pláne a nyári, illetve a karácsonyi időszakban, amikor is a szabadságolások elindultak. Nyilván a jogszabály adta lehetőségeket kihasználták és átirányították a más telephelyen dolgozó kollégákat, illetve túlórát rendeltek el, azonban huzamosabb ideig nem volt tartható ez az állapot, mert a munkatársak elfáradtak. A kereset kiegészítésen túl további anyagi ráfordítása nem volt az intézménynek, tekintettel arra, hogy költségvetésből működnek, ami szigorú pénzügyi keretek közé szorítja az intézményt.

Tavaly tavasszal már úgy érezték, hogy egész egyszerűen nincs megoldás, fogalmuk sem volt, hogyan tudnánk továbbra is kimagasló színvonalon, hatékonyan és szakszerűen működtetni szeretett intézményüket.

„A türelem nem erény, ha meggyulladt a gatyád!”

A tavalyi évben felmerült az az ötlet, mi lenne, ha külföldi munkavállalókkal próbálnák meg pótolni az egyre növekvő létszám hiányt.

A kételkedésünk alapja egyrészt a jogi szabályozásban volt, másrészt az, hogy egyáltalán a magyarul nem beszélő, más kultúrkörből érkező emberek megfelelően el tudnák-e látni a gondozottjainkat. Mennyire tudnak beilleszkedni az Otthon napirendjébe, mennyire fogadják el őket a lakóink és hozzátartozók – emlékezik vissza Joós Bernadett.

Ezen kívül problémaként merült fel bennük, hogy az esetleges bérfeszültséget milyen módon oldják meg, annak ellenére is, hogy a thai munkavállalók ugyanolyan juttatásokat kapnak, mint a magyar dolgozók, vagyis a túlórát, műszakpótlékot minden esetben a jogszabályoknak megfelelően kifizetik részükre is.

A thai kollégáinknak fix bére van, amiben a munkaerő közvetítővel, szerződésben előzőleg megállapodtunk. Mivel nem láttunk más kiutat, így elkezdtünk kidolgozni a folyamatot – tette hozzá Joós Bernadett.

Hosszú keresgélés után találtak egy olyan fórumot, ahol a thai munkaerőt favorizálják. Alaposan áttanulmányozták az ajánlatokat, melyek közül a kiválasztott munkaerő-közvetítő cég kínálata teljes mértékben megfelelőnek tűnt céljaik eléréséhez.

Röviden szeretném ebből kiemelni azon részeket, melyek számunkra a legfontosabbnak tűntek:

„A thai emberek rendkívül céltudatosak, dolgozni jönnek Magyarországra, lehetőség szerint minél többet. Fizetésük nagy részét az otthon maradt család eltartására, az idős szülőkre, vagy épp a gyerekek támogatására fordítják. Nagy munkabírásúak és szorgalmasak, jellemzően fiatal koruk óta dolgoznak. Munkavállalásukban rugalmasak, alkalmazhatók hosszú, illetve esti és éjszakai műszakokban, ünnepnapokon is, hiszen családjuktól távol vállalnak munkát. Lojálisak a céljaikhoz, melyet tovább erősít, hogy a jelenlegi szabályok révén nagymértékben kötődnek munkáltatójukhoz, így a fluktuáció nagyon alacsony. Két évre kapják meg a munkavállalási engedélyt, ez idő alatt nem fognak hazautazni, teljes mértékben a munkájukra koncentrálnak."

Szerettek volna még jobban megbizonyosodni arról, hogy valóban jó döntést fognak hozni, ezért tovább kutakodtak az interneten, és ami végleg meggyőzte őket, az a wikipédia oldalán található thai emberek jellemzése. „A thaiok a konfliktuskerülés hívei, ezért kerülik az összeütközéseket és nem szívesen hoznak másokat kellemetlen helyzetbe. Az igazi konfliktuskerülő nem beszél szomorú témákról a hétköznapi társalgás során, és ha problémát érzékelnek a másik ember életében, általában nem szólnak egy szót sem, amíg a másik nem panaszkodik, vagy nem kér segítséget. A kívülálló szemében érzéketlenségnek tűnhet, amikor thaiok nevetnek a kisebb baleseteken – amikor valaki megbotlik, vagy elesik – valójában azonban az incidens szenvedő alanyát kímélik. Ez a thai mosoly másik forrása – a mosoly a lehető legjobb konfliktuskerülés minden helyzetben."

A megszerzett információk alapján egyértelműen arra a következtetésre jutottak, hogy meg kell próbálniuk thai munkaerővel pótolni az égető létszámhiányt.

Miért éppen a thai munkavállalók?

„A thai kormány bejelentette, hogy 2024 végéig 100 ezer munkavállalót irányítana külföldre, elsősorban Ázsiába és Európába.

Idén már 29 ezer thai munkavállaló távozott külföldre, ami nem csupán a kormányzati törekvéseknek, de a thai gazdasági-társadalmi problémáknak is köszönhető. Az európai országokat is egyre többen választják – köztük Magyarországot –, ahol legfőképpen a mezőgazdaságban, egészségügyben és vendéglátásban dolgoznak. A thai megbízható munkaerő, alkalmazásuk – alapvetően nem a masszázsszalonokban – megoldást jelenthet idehaza is a munkaerőhiányra.

A 66 milliós népességű délkelet-ázsiai államban a munkanélküliség aránya 1 százalék körül mozog, ugyanakkor a magasabb fizetés, a jobb megélhetési körülmények miatt sokan választják a külföldi munkavégzést, amit az utóbbi időben már a bangkoki kormány is támogat. A 41 milliós munkaerő-állományból jelenleg nagyjából 118 ezren dolgoznak külföldön.

A thai kormányszóvivő bejelentését megelőzően a Foglalkoztatási Minisztérium már 2023 végén elkészítette a thaiföldi munkavállalók külföldre küldésének tervét. A hangsúly a meglévő munkaerőpiacon történő foglalkoztatás fenntartására, valamint a külföldi munkaerőpiac bővítésére helyeződött. Idetartoznak azok az országok, amelyek bizonyos pozíciókban munkaerőhiánnyal küzdenek, illetve azok az országok, amelyek a 2024-es költségvetési évben várhatóan növelik a külföldi vendégmunkások foglalkoztatását.

E becsült számok alapján várhatóan megvalósítható az elképzelés, hogy idén mintegy százezer thaiföldi munkavállaló találja meg számítását a régi és az új munkaerőpiacokon egyaránt. A kormány számos országgal kötött munkaügyi egyezményeket, és biztosította az együttműködést az illetékes ügynökségekkel. A thaiföldi munkaerő exportja továbbra is létfontosságú szerepet fog játszani a munkaerőpiacon, különösen akkor, amikor a helyi gazdaság nem elég erős ahhoz, hogy munkahelyeket biztosítson.

Thaiföldön a minimálbér körülbelül 10 ezer baht (100 ezer forint), ehhez képest pl. Magyarországon akár a nettó 300 ezer forintot is megkereshetik. Tajvanon átlagban 20 ezer baht (200 ezer forint) az átlagfizetésük. Tehát összességében megéri nekik külföldön munkát vállalni.

Ugyanakkor az érem másik oldala, hogy Délkelet-Ázsia második legnagyobb gazdaságának fejlődéséhez jelentős számú külföldi munkaerő alkalmazására van szükség. Jelenleg nagyjából 2,9 millió laoszi, kambodzsai és mianmari vendégmunkás van az országban, de feltételezések szerint a munkaerő-intenzív ágazatokban, beleértve a mezőgazdaságot, az exportra szánt élelmiszerek feldolgozását, az építőipart, az idegenforgalmat és a szolgáltatásokat, további félmillió embert kellene alkalmazni.

Természetesen a bangkoki kormánynak a hazautalások miatt komoly érdeke fűződik a tengerentúli munkavállalás támogatásához.

2022–2023 folyamán 113 ezer thai munkavállaló 299 millió bahtot (2,99 milliárd forint) utalt haza. Ez a pénzátutalás létfontosságú hozzájárulást jelent az ország egy főre jutó jövedelméhez, és bizonyítja Thaiföld versenyképességét a globális munkaerőpiacon.
A tengerentúli thaiföldi munkavállalók iránt viszonylag nagy a kereslet, mivel megfelelő készségekkel, szorgalommal és alkalmazkodási hajlandósággal rendelkeznek, valamint hajlandóak új készségeket tanulni.
Éppen ezért az európai országok számára is előnyös, hogy egyre többen választják a régiót. A thai munkavállalók körében Magyarország népszerű, a 2021 év végi adatok szerint összesen 1161 munkavállalói engedélyt adott ki a magyar kormány thai vendégmunkások számára. Hazánkban legfőképpen a mezőgazdaságban, egészségügyben és vendéglátásban dolgoznak thaiok. Habár a thai masszázs rendkívül népszerű hazánkban, a tevékenységnek csupán egy részét végzik thaiok, akik közül sokan Magyarországon telepedtek le, a „klasszikus" thai migráns munkavállalók többsége más foglalkozást űz.

A munkáltatók több szempontból is kedvelik őket. A thaiok például végig visznek egy monoton, repetitív munkát 12 órán keresztül úgy, hogy csak utasítást hajtanak végre. A mezőgazdaságban a nehéz fizikai munkát is elvállalják, miközben a vendéglátásban is – a betanítást követően – egyre fontosabb feladatok bízhatók rájuk. Az egészségügyben szintén keresettek a thai ápolók – itt többnyire csupán az jelent hátrányt, hogy nem beszélnek magyarul –, segítőkészségük, barátságos hozzáállásuk kivételes munkaerővé teszi őket. A thai kultúrának szerves része a külvilág felé mutatott pozitív kép, vagyis a mosoly, ami nem csupán a munkavállalást, de a társadalomba való beilleszkedésüket is megkönnyíti.
Az ázsiai vendégmunkások közül a thaiok reális alternatívát jelenthetnek a hazai munkaerőhiány kezelésére, így a munkáltatóknak és a kormányzatnak – más gazdasági érdekek mellett – ebből a szempontból is érdemes figyelmet fordítania a Thaifölddel való együttműködésre. Ugyanakkor a számokat látva továbbra sem kell attól tartanunk, hogy a thaiok elözönlik hazánkat."

A KSH adatai szerint tavaly 14 százalékkal, 81 ezerrel nőtt a külföldi munkavállalók száma, ám a kormányzati álláspont szerint a következő években újabb 500 ezer munkáskézre lesz szükség Magyarországon a leendő beruházások miatt, így elengedhetetlen lesz a harmadik országból érkező munkavállalók foglalkoztatása.

Információgyűjtés a munkaerő közvetítő cégtől

Tavaly ősszel létre is jött a találkozó egy munkaerő közvetítő céggel, akik kizárólag thai munkavállalókat közvetítenek az országba, a munkaerőpiac minden területére. Az intézményben ismeretlen volt a külföldi munkavállalók alkalmazása, hiszen Magyarországon, szociális intézményben mindeddig nem volt példa arra, hogy külföldi munkaerőt alkalmazzanak.

Felvettük a kapcsolatot a munkaerő közvetítővel és vázoltuk az igényeinket. 20 fő foglalkozatottra volt szükségünk, melyből 14 fő segédgondozó és 6 fő pedig takarító. Fontos volt, hogy a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszerében 9-el kezdődő, szakképzettséget nem igénylő kollégát kerestünk, hiszen az eljárás egyszerűbb, ha nem szakképzett, külföldi kollégát keresünk. Amennyiben szakképzett dolgozót keresnénk, úgy a Foglalkoztatási Főosztály állásfoglalása szükséges, amennyiben a végzettséget illetően kérdés merül fel. Szükséges továbbá egy hitelesen fordított magyar nyelvű oklevél, mely igazolja a végzettségét. A gondolatunk az volt, hogy a magyar szakképzett kollégáink mellé segítségnek alkalmazzuk a thai kollégákat. A szakképzettséget igénylő feladatokat továbbra is a magyar kollégák, míg a szakképzettséget nem igénylő feladatokat pedig a thai szakképzetlen kollégák fogják ellátni. A magyar munkavállalók munkáját semmiképpen sem szerettük volna elvenni.
– meséli Joós Bernadett.

A thai kollégák megérkezése előtt ellátotti fórumot tartottak, ahol tájékoztatták a lakóikat, hogy 20 fő külföldi kolléga fog érkezni az intézménybe. A lakók a nyelvi nehézségektől féltek, ellenszenv egyebekben nem volt bennük. Ezt követően a hozzátartozóknak is tartottak egy tájékoztatást, valamint az ellátottjogi képviselővel is egyeztettek.
A szociális ágazattal összefüggő jogszabályok ismerete elengedhetetlen volt, hogy mit enged a jogszabály és mit nem, amit össze kellett egyeztetni a külföldi munkavállalókra vonatkozó jogszabályokkal.

A keretek tisztázása után megbeszéltük az anyagi ráfordítás összegét. A munkaerő közvetítővel előzetesen készítettünk egy megállapodás tervezetet. Megállapodtunk a munkaerő közvetítővel, hogy mik az intézmény költségei és ezen összegben milyen szolgáltatásokat nyújt a munkaerő közvetítő. Fontos megemlíteni, hogy a 20 fő thai munkavállaló 2023. év októberében érkezett az intézményben, melyet megelőzött egy hosszabb procedúra, körülbelül az ügyintézés 5 hónapot vett igénybe úgy, hogy minden a lehető leggyorsabban és gördülékenyen ment.

Megbízási szerződés keretében állapodtunk meg a munkaközvetítési feladatokban – mondta el az igazgatóhelyettes.

A thai munkavállalók alkalmazásának gyakorlati végrehajtása

A keretszerződés megkötését követően elindult az ügyintézés. A munkaerő közvetítő cég egy adatbázisból választja ki az embereket, majd elkezdődött ezen személyek interjúztatása, ekkor csak Thaiföldön. Tekintettel arra, hogy Thaiföld minden részéből jelentkeztek a munkára, így az interjúk online módon történtek. A munkaerő közvetítőnek van egy alkalmazottja Thaiföldön, aki a kinti papírmunkát, interjúztatást végzi. Az első körös interjút követően a magyar oldalról is megtörténik az interjúztatás, majd ezt követően a munkáltatónak lehetősége van a kiválasztott kollégákat online formában meghallgatni.

A megérkezés

A hivatalos, kötelezően csatolandó és beszerzendő iratokat követően eljött az idő a thai kollégák érkezésére. Az utazásuk megszervezése a munkaerő közvetítő feladata volt, ők fogadták a leendő kollégákat a reptéren. Minden munkavállaló megérkezett Magyarországra, majd egy gyors vacsorát követően az érkezésük este 8 óra körül történt meg.

Tekintettel arra, hogy a szállásuk két külön helyen volt, így a nagyobb szálláshelyen fogadtuk őket. Az őket szállító kisbuszt az intézmény biztosította, két kisbusz hozta őket. Esti megérkezésükkor rettentő fáradtak voltak, ami betudható a hosszú utazásnak, valamint az időeltolódásnak. A thai kollégák közül kevesen beszélik az angol nyelvet, így a munkaerő közvetítő thai munkatársa tolmácsolta számukra azt, amit mi magyarul elmondtunk – emlékezett vissza Joós Bernadett.

Az igazgatóhelyettes hozzátette, hogy hatalmas munka volt felkészülni az érkezésükre. Rengeteg kérdés merült fel bennük, hogy például elég körültekintőek voltak-e, hisz azt szerették volna, hogy a thaiok munkakezdése zavartalan legyen.

Minden thai kollégának készültek egy csomaggal, melyben benne volt:

- a szálláshelyének kulcsa, (a postaláda kulcsot később adták oda)
- az orvosi alkalmassági vizsgálatra szóló beutaló
- vérvételre beutaló

- orvosi űrlap
- egészségügyi kiskönyv
- SIM kártya
- utazáshoz szükséges helyi bérlet
- buszmenetrend
- egy térkép, melyen jelölték a szálláshelyét és a munkahelyét, valamint, hogy melyik busszal, milyen irányban és gyalogosan milyen irányban tud eljutni a munkahelyére.

A megérkezésüket követően 6 nap állt rendelkezésre, hogy mindent elintézzenek a munkakezdésig.

A megérkezésükkor az útlevelük fénymásolásra került, hiszen az általunk felkeresett bankkal minél előbb le kellett szerződniük, hogy bankkártyát tudjanak csináltatni, vagyis, hogy megkössék a bankkal a szerződést. A munkaügyekért felelős kolléganőm így az esti órákban lemásolta mindenki útlevelét, a bank kiküldte a bankszámlaszámokat, így a fenntartó önkormányzat már el tudta kezdeni felvinni az adatokat a munkaügyeket kezelő rendszerbe. Ezen kívül a bankszámla számok megadása szükséges a felvételkor kitöltendő adatlaphoz is.
A megérkezést és az általános tájékoztatást követően elkísértük a thai kollégákat a lakhelyükre, ahol várta őket a berendezett lakás, alapgyógyszer készletet állítottunk össze számukra, kezdő tisztálkodási csomagot, valamint wifi előfizetéssel is rendelkezett a lakás, illetve a korábban említett élelmiszercsomag. Addigra már igazgató asszonnyal megvettük a két váltás munkaruhát számukra, hiszen előzőleg mindenkitől kértünk méreteket erre vonatkozóan. A munkaruha juttatást ők ilyen formában kapják – mondta el Joós Bernadett.

A munkába állásig azonban még rengetek feladat várt rájuk. Az érkezük előtt készítettek egy ütemtervet, melyben megjelölték a feladatokat, a felelősöket, illetve, hogy adott feladatot milyen határidővel kell elvégezni.

Gondolok itt arra, hogy

- *buszbérletek beszerzése*
- *a lakásba az étkezéshez, főzéshez szükséges eszközök beszerzése*
- *kulcsok másolása*
- *lakás kitakarításának megszervezése, stb*

A megérkezést követően a munkaerő közvetítő még Sopronban maradt az esetleges tolmácsolások és az egyéb dolgokban történő segítségnyújtás miatt.
Az azt követő napokban az intézmény kollégái közül többen is részt vettek az ügyintézésben.

Először is el kellett kísérni a thai dolgozókat a kórházba, mert az orvosi alkalmassági vizsgálathoz szükség volt tüdőszűrőre. Tekintettel arra, hogy olyan egészségügyi dokumentumot nem tudtak a thaiok prezentálni, ami a magyarországi munkavállalásukhoz megfelelő lenne, így minden szükséges orvosi folyamatot meg kellett csinálnunk. A tüdőszűrőt követően következett az üzemorvosi alkalmassági vizsgálat, addigra már negatív tüdőszűrő lelettel.

Két főnek nem lett negatív eredménye a tüdőszűrőn, ezért náluk több vizsgálatra volt szükség. A munkát természetesen nem engedtük megkezdeni az említett két thai kollégának addig, amíg nem tudtak produkálni negatív tüdőszűrő leletet. Az orvosi alkalmassági vizsgálatot követően következett a vérvétel, melyben kollégáim működtek közre és egy magán egészségügyi intézmény pedig néhány napon belül prezentált eredményt. Itt többek között a Hepatitist vizsgáltuk, hiszen teljes biztonsággal akartuk a thai kollégákat az ellátottaink közé engedni – mondta el a szakmai vezető.

Ezt követően a banki ügyintézés következett. A bank dolgozói a szerződéseket egyesével aláíratták velük, valamint a bankkártya ügyintézéshez szükséges papírokat. A bankkártya a későbbiekben került megküldésre a munkavállalók részére.
A munkakezdés előtti napokban körbe vezették a leendő kollégákat az intézményben, bemutatták őket a lakóknak, megmutatták, hogy melyik részlegeken fognak dolgozni és ki lesz a közvetlen felettesük. A nyelvi nehézségek leküzdése miatt fordítógépeket vásároltak részlegeikre, azonban tapasztalataik szerint nem igazán használták a munkatársaik. A helyiségeket piktogramokkal ellátott táblákkal jelölték, magyarul, angolul és thai nyelven is feltüntették a helyiségek nevét.

A tisztítószerekre színes papírokat ragasztottunk, hogy minél könnyebb legyen a thai kollégáknak az vegyszerek között eligazodni. Más színnel jelöltük például a savat és más színnel a lúgot. A szobák ajtaján azidáig is kint voltak az ellátottak nevei, viszont azt nem tudtuk elmagyarázni a thaioknak, hogy mit kell az ellátottal csinálni. Piktogramokkal jelöltük az egyes ellátottak szükségletét, attól függően, hogy kinek milyen szükséglete, igénye van - meséli Bernadett.

NEM EGY NYELVET BESZÉLÜNK, VAGY MÉGIS?

Összeírták a 20 legfontosabb mondatot, amit magyarul tudniuk kellett a thai munkavállalóknak, ami a leggyakrabban elhangzik egy idősotthon életében. Például, hogy éhes vagyok, szomjas vagyok, fázom, szeretnék lefeküdni, fordíts meg az ágyban, hol van a gyógyszerem, stb….

Az eredeti tervük is az volt, hogy – tekintettel arra, hogy nem szakképzett kollégák érkeztek hozzájuk – olyan munkafolyamatokat adnak az új kollégáknak, amit nagyon gyorsan és egyszerűen el tudnak sajátítani. Például ágyazás, fürdetés, ételosztás, öltöztetés, stb.

Minden thai kollégánknak készítettünk egy névtáblát, melyre a becenevüket írták rá. A neveik európai ember számára teljesen ismeretlenek és kiolvashatatlanok. Azóta is mindenkit a becenevén szólítunk.

A munkába állás előtt a jogszabályokat betartva munkaszerződést kötöttek és munkaköri leírást adtak minden thai kollégának. A munkaszerződések fordítása hivatalos fordítóval 3 nyelven kerültek lefordításra, amihez egy magyar munkaszerződést vettek alapul.

A munkaszerződéshez mellékelték a munkaköri leírásokat, mely két nyelven készült, szintén hivatalos fordítóval.
Az intézményben dolgozó kollégáknak a munka megkezdése előtt tűzvédelmi és munkavédelmi oktatást tartottak. A munkavédelmi oktatás anyagáról a munkavédelmi felelős kollégájuk készített egy összefoglalót, melyet megértenek a thai kollégák is. A tűzvédelmi oktatást lebonyolító cég angolra fordította a vizsgaanyagot, így segítséggel ugyan, de meg tudták csinálni a thai munkavállalók is.

Az intézmény szakmai szabályzatainak elfogadását hivatalos fordítóval 3 nyelvre fordíttattuk, ilyen módon ismerték meg thai kollégáink az intézmény működését.

A 20 fő thai munkavállaló 2023. október 18-án, ezek után megkezdte a munkavégzést az intézményben.