



FWSS

Foreign Workers in Social Sector

Souhrnná analytická zpráva průzkumu ve vybraných zemích EU

Připravilo:
Centrum pro rozvojové aktivity Unie zaměstnavatelských svazů
Praha, 01/2023

No. 2021-1-CZ01-KA220-VET-000025630



Co-funded by
the European Union

Podpora Evropské komise pro vydání této publikace neznamena podporu jejího obsahu, který odráží pouze názory autorů, a Komise nenesse odpovědnost za jakékoli použití informací v ní obsažených.

OBSAH

OBSAH	1
ÚVOD	3
1. ZÚČASTNĚNÉ ORGANIZACE	3
1.1 Centrum rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů ČR	3
1.2 AKMI ANONIMI EKPAIDEFTIKI ETAIRIA	4
1.3 Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR	5
1.4 Federation of european social employers	5
1.5 SERVICE MENSCH GmbH	6
1.6 Elisfa	6
2. CÍLE A METODIKA PRŮZKUMU	7
2.1 Cíle projektu	7
2.2 Metodika průzkumu	7
LEGISLATIVNÍ RÁMEC PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ	7
DOTAZNÍKOVÝ PRŮZKUM	8
HLOUBKOVÉ ROZHOVORY	8
FOKUSNÍ SKUPINY	9
ZPRÁVA O ZEMI – COUNTRY REPORT	9
SOUHRNNÁ ZPRÁVA O PRŮZKUMU	9
3. LEGISLATIVNÍ RÁMEC PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ	10
3.1 Státní příslušníci EU/EHP a Švýcarska	10
POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE	10
3.2 Státní příslušníci zemí mimo EU/EHP a Švýcarska	10
ZAMĚSTNANECKÉ KARTY	10
POVOLENÍ K POBYTU	10
POVOLENÍ K PRÁCI	11
POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE	11
4. POSTOJE ZAMĚSTNAVATELŮ K ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ	12
4.1 Nábor zahraničních zaměstnanců	12
4.2 Pracovní místa obsazená zahraničními pracovníky	13
4.3 Důvody pro zaměstnávání zahraničních pracovníků	13
4.4 Hodnocení zahraničních zaměstnanců	13
4.5 Činnosti usnadňující integraci zahraničních zaměstnanců	14

4.6 Důvody nevyužívání zahraničních pracovníků	15
UZNÁVÁNÍ KVALIFIKACÍ/ŠKOLENÍ	15
PRODLOUŽENÍ PRACOVNÍCH POVOLENÍ	15
4.7 MOŽNOST ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ V BUDOUCNU	16
4.8 Vzdělávání v oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků	16
5. POSTOJE ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ K PRÁCI V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH	17
5.1 Důvody pro práci v zahraničí	17
5.2 Pracovní povolení, nostrifikace diplomu	17
POVOLENÍ K PRÁCI	17
NOSTRIFIKACE	18
5.3 Práce v sociálních službách	18
5.4 Jazykové kurzy	19
5.5 Integrace do společnosti	19
6. DOPORUČENÍ	20
6.1 Doporučení zástupců poskytovatelů sociálních služeb	20
6.2 Doporučení zahraničních pracovníků	21
PŘÍLOHY	22
Příloha 1 - Dotazník pro zaměstnavatele - poskytovatele sociálních služeb	23
Příloha 2 - Dotazník pro zahraniční zaměstnance pracující v sociálních službách	27

ÚVOD

Předkládaná zpráva z šetření o zaměstnávání zahraničních pracovníků v sociálních službách byla zpracována v rámci evropského projektu Zahraniční pracovníci v sociálních službách (Foreign workers in social sector), financovaného z programu Erasmus+ (č. projektu 2021-1-CZ01-KA220-VET-000025630). Jeho cílem je podpořit zaměstnávání zahraničních pracovníků v sektoru sociálních služeb a přispět k jejich následné integraci, a to prostřednictvím návrhu nových opatření, doporučení a vzdělávacích programů pro vedoucí pracovníky organizací sociálních služeb.

1. ZÚČASTNĚNÉ ORGANIZACE

Do projektu Zahraniční pracovníci v sociální oblasti je zapojeno 6 partnerských organizací z 5 evropských zemí: České republiky, Řecka, Belgie, Rakouska a Francie.

Nositelem projektu a koordinátorem realizovaných aktivit se stalo Centrum rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů ČR (CRA UZS) z České republiky. Za zúčastněné země se projektu účastní následující organizace:

- ✦ **AKMI ANONIMI EKPAIDEFTIKI ETAIRIA** (AKMI) z Řecka,
- ✦ **Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR** (APSS ČR) z České republiky,
- ✦ **Federation of European Social Employers** (Social Employers) z Belgie,
- ✦ **SERVICE MENSCH GmbH / Volkshilfe Niederösterreich** (Service Mensch) z Rakouska,
- ✦ **ELISFA** z Francie.

1.1 CENTRUM ROZVOJOVÝCH AKTIVIT UNIE ZAMĚSTNAVATELSKÝCH SVAZŮ ČR

Centrum rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů České republiky (CRA UZS) je sesterskou organizací Unie zaměstnavatelských svazů České republiky (Unie), která je jedním z největších zaměstnavatelských svazů v České republice. Unie sdružuje a zastupuje 69 zaměstnavatelských svazů a významných zaměstnavatelů, kteří reprezentují více než 14 700 firem a jejich 600 000 zaměstnanců. Mezi všemi zaměstnavatelskými svazy má vedoucí postavení v zastupování veřejných služeb a moderních výrobců energie. V oblasti veřejných služeb zastupuje odvětví zdravotnictví, sociální péče, školství, kultury a neziskových organizací. V oblasti moderní energetiky jsou to obnovitelné zdroje, akumulace, kogenerace a inteligentní sítě. Dále zastupuje odvětví pojišťoven, finančních služeb, bankovníctví, průmyslu a veřejné správy.

CRA UZS se zaměřuje na projektovou činnost, konference a vzdělávací akce a podpůrné činnosti pro Unii. Centrum rozvojových aktivit má na starosti následující činnosti:

- ❖ zastupuje zájmy svých členů a podílí se na tvorbě a realizaci hospodářské a sociální politiky České republiky, zejména přípravou odborných dokumentů a koncepcí rozvoje hospodářské a sociální politiky;
- ❖ identifikuje společné zájmy členů a prosazuje je ve spolupráci s orgány státní správy a samosprávy, odborovými organizacemi, jinými organizacemi zaměstnavatelů a zahraničními partnery;
- ❖ organizuje a rozvíjí vzdělávací, vědeckou a výzkumnou činnost;
- ❖ poskytuje služby zejména v oblasti výzkumu, vzdělávání, budování kapacit, rovných příležitostí, postupů pilotního ověřování nebo aplikace inovací;
- ❖ organizuje a rozvíjí koncepční a poradenskou činnost v oblasti zaměstnanosti, veřejných služeb a sociálního dialogu;
- ❖ podporuje efektivní, kvalitní a udržitelné poskytování veřejných služeb;
- ❖ organizuje navazování odborných vztahů mezi českými a zahraničními subjekty formou kulatých stolů, seminářů, konferencí apod.;
- ❖ spolupracuje s ostatními zaměstnavatelskými, podnikatelskými a profesními svazy na sdílení společných zájmů;
- ❖ sleduje a vyhodnocuje světové trendy, zejména v oblasti veřejných služeb, a získané poznatky využívá pro jejich rozvoj;
- ❖ aktivně spolupracuje ve svém oboru se zahraničními subjekty.

1.2 AKMI ANONIMI EKPAIDEFTIKI ETAIRIA

Institut odborného vzdělávání AKMI byl založen v roce 1989 a dnes je jedním z předních řeckých institutů odborného vzdělávání, který poskytuje postsekundární vzdělávání. Každoročně se do něj hlásí více než 14 000 aktivních studentů, kteří studují jeden ze 107 oborů ve více než 340 laboratořích, jež jsou nabízeny v 6 městech po celém Řecku. Excelentnost společnosti AKMI S.A. byla několikrát prokázána mezinárodními a národními oceněními, včetně Zlaté ceny za design zařízení a excelenci laboratoří a Zlaté ceny za poskytování služeb přístupu na trh práce v soutěži 2017 Education Business Awards! Úspěch byl oceněn cenou Diamonds of the Greek Economy Award 2016, významným vyznamenáním, kde AKMI získala za svou vzdělávací excelenci, vysokou úroveň infrastruktury a vybavení a inovace v podnikání, které ji vynesly mezi největší vzdělávací síly v zemi. Inovace byla schválena prostřednictvím ceny Global Education Innovation Award 2015 od společnosti PRAXIS MMT, zatímco všechna studia byla akreditována od Evropské nadace řízení kvality (EFQM). AKMI má také řadu akreditací od různých institutů a odvětví, např. od Alain Ducasse Education, Pearson -The world's leading learning company, ITEC -Education & Media Services, AHLEI - American Hotel & Lodging Educational Institute atd.

1.3 ASOCIACE POSKYTOVATELŮ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB ČR

Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR (APSS ČR) byla založena v roce 1991. Je největší profesní organizací, která sdružuje poskytovatele sociálních služeb v České republice - více než 1200 organizací (2813 registrovaných sociálních služeb):

- ✦ domovy pro seniory, domovy pro osoby se zdravotním postižením a domovy pro osoby se zvláštními potřebami,
- ✦ zařízení pro bezdomovce,
- ✦ služby pro závislé osoby,
- ✦ denní centra pro děti a mládež atd.

Jejím hlavním cílem je rozvoj a zvyšování kvality sociálních služeb. APSS ČR zastupuje a hájí zájmy svých členů, zprostředkovává a šíří v zahraničí vědecké a výzkumné poznatky do činnosti poskytovatelů sociální péče, předává domácí i zahraniční zkušenosti, vzdělává a informuje. APSS ČR poskytuje právní služby, organizuje národní a mezinárodní kongresy, odborné konference, vzdělávací programy a kampaně. APSS ČR realizovala v posledních 10 letech na 30 národních a mezinárodních projektů s 10 evropskými zeměmi. APSS ČR vydává odbornou literaturu a odborný časopis *Sociální služby*. V současné době má APSS ČR 22 stálých zaměstnanců a více než 103 externích lektorů a dalších pracovníků. APSS ČR je také největší vzdělávací institucí v zemi. Je členem Evropské sítě pro stárnutí (EAN), Evropské sociální sítě (ESN), Federace evropských sociálních zaměstnavatelů a Evropské federace národních organizací pracujících s bezdomovci (FEANTSA).

1.4 FEDERATION OF EUROPEAN SOCIAL EMPLOYERS

Federace evropských zaměstnavatelů v sociálních službách zastupuje hlas zaměstnavatelů v oblasti sociálních služeb na evropské úrovni a je organizací Eurofound označována za nejvýznamnějšího zástupce zaměstnavatelů v soukromém sektoru sociálních služeb. Sociální zaměstnavatelé chápou sociální služby jako všechny služby péče a podpory, včetně služeb pro seniory, osoby se zdravotním postižením, děti a další vyloučené nebo znevýhodněné osoby. Cílem federace je posilovat postavení zaměstnavatelů v sociálních službách na evropské a národní úrovni, vytvářet společná stanoviska členů a vyjednávat s evropskými odborovými sdruženími, která zastupují pracovníky v sociálních službách. Tím zaměstnavatelé v sociálních službách přispívají ke kvalitnímu poskytování služeb a kvalitním pracovním místům. Sociální zaměstnavatelé mají v současné době 29 členů z 18 zemí. Členské organizace dohromady zaměstnávají více než 2 miliony lidí. Federaci řídí sekretariát se sídlem v Bruselu, který zaměstnává jednoho zaměstnance na plný úvazek, jednoho zaměstnance na částečný úvazek a jednoho neplaceného zaměstnance na částečný úvazek.

1.5 SERVICE MENSCH GMBH

SERVICE MENSCH GmbH je nezisková společnost s ručením omezeným, která byla založena počátkem roku 2002 a zaměřuje se na poskytování služeb v oblasti zdravotní péče, ošetrovatelství a péče o seniory, péče o děti, péče o uprchlíky a odborného vzdělávání. Sociálním posláním společnosti SERVICE MENSCH GmbH je zlepšovat, zachovávat a podporovat životní situaci lidí. Základní postoj vychází z rovnosti všech lidí a projevuje se v práci jejich zaměstnanců.

1.6 ELISFA

ELISFA zastupuje zaměstnavatele 3600 neziskových organizací (péče o děti, komunitní domy, sociální rozvoj obcí):

- ✦ v rámci zavedeného sociálního dialogu vyjednává s odbory o národní kolektivní smlouvě a prioritách odborného vzdělávání,
- ✦ poskytuje zaměstnavatelům podporu a nástroje týkající se pracovního práva a povinností a odpovědnosti zaměstnavatelů,
- ✦ propaguje akce zaměstnavatelů a jejich organizací u orgánů veřejné správy.

2. CÍLE A METODIKA PRŮZKUMU

2.1 CÍLE PROJEKTU

Projekt si mimo jiné stanovil dva dílčí cíle:

- ✦ komplexní pokrytí problematiky zaměstnávání cizinců v sektoru sociálních služeb, včetně identifikace významných překážek, které mají negativní dopad na zaměstnávání zahraničních pracovníků;
- ✦ vypracování doporučení na základě průzkumu dosažených výsledků s přihlédnutím k osvědčeným postupům z jednotlivých zemí.

2.2 METODIKA PRŮZKUMU

Za účelem splnění výše uvedených dílčích cílů byl v každé partnerské zemi nejprve vypracován **legislativní základ pro** zaměstnávání zahraničních pracovníků a poté byly provedeny dva **online dotazníkové průzkumy k** této problematice, a to jak mezi poskytovateli sociálních služeb, tak mezi zahraničními zaměstnanci pracujícími v sociálních službách. Získané výsledky byly následně upřesněny a doplněny o závěry z **hloubkových rozhovorů s** oběma skupinami. Zjištění pak byla diskutována v rámci **fokusní skupiny**, na kterou byli pozváni respondenti z řad zaměstnavatelů.

Následně každý projektový partner, tj. pro každou zúčastněnou zemi, vypracoval analytickou studii - **zprávu o zemi** podle předem stanovené osnovy. Výsledky za každou zemi byly prezentovány a projednány na **nadnárodním projektovém setkání** všech zúčastněných organizací. Toto setkání se konalo 22.-23. listopadu 2022 v Praze v České republice a zúčastnily se ho všechny partnerské organizace.

Na konci první aktivity projektu Analýza v partnerských zemích byly vypracovány dvě souhrnné zprávy - **Souhrnná analytická zpráva z průzkumu** a **Souhrnná zpráva z průzkumu**. Oba dokumenty jsou k dispozici v angličtině. V národním jazyce konkrétní země jsou zprávy k dispozici na webových stránkách jednotlivých partnerských organizací a jsou volně přístupné. Tyto souhrnné zprávy obsahují zprávy o jednotlivých zemích.

LEGISLATIVNÍ RÁMEC PRO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ

Byl proveden základní přehled právních předpisů upravujících zaměstnávání cizinců na území jednotlivých zúčastněných zemí a souvisejících právních předpisů z hlediska toho, zda se jedná o občany EU, EHP a Švýcarska nebo o státní příslušníky třetích zemí. Pozornost byla věnována zejména typu pobytu, vízové povinnosti a pracovním povolením.

DOTAZNÍKOVÝ PRŮZKUM

Průzkum mezi poskytovateli sociálních služeb byl proveden prostřednictvím online dotazníku (viz příloha 1), který byl zaslán velkému počtu poskytovatelů. Mezi oslovenými poskytovateli byly organizace poskytující všechny typy sociálních služeb (domovy pro seniory, domovy, pečovatelské služby, osobní asistenci atd.) a poskytující jak terénní (ambulantní), tak pobytové služby. Cílem průzkumu bylo získat odpovědi od nejméně 50 poskytovatelů v každé zúčastněné zemi.

Průzkum mapoval konkrétní zkušenosti se zaměstnáváním zahraničních pracovníků. U zaměstnavatelů, kteří již zahraniční pracovníky zaměstnávají, se zaměřili na nábor zahraničních pracovníků, pozice, které zastávají, důvody zaměstnávání zahraničních pracovníků, jejich hodnocení z hlediska pracovního výkonu a aktivity napomáhající integraci zahraničních pracovníků. Zaměstnavatelé, kteří zahraniční pracovníky nezaměstnávají, byli dotazováni na důvody nevyužívání zahraničních pracovníků. U obou skupin zaměstnavatelů pak byly sledovány možnosti zaměstnávání zahraničních pracovníků v budoucnu a potřeba vzdělávání v oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků.

Průzkum mezi zahraničními pracovníky byl proveden také formou online dotazníku (viz příloha 2). V některých zemích měli pracovníci také možnost zaslat své odpovědi písemně na předem připravených dotaznících příslušné partnerské organizaci zapojené do projektu. Kontaktování zahraničních pracovníků probíhalo prostřednictvím zúčastněných zaměstnavatelů. Ti byli partnerskou organizací požádáni, aby svým zahraničním pracovníkům poskytli odkaz na online dotazník nebo aby jim dotazník poskytli v písemné podobě. Dotazník byl zcela anonymní, pouze na konci mohli zaměstnanci uvést kontaktní e-mail nebo telefonní číslo pro případ, že by měli zájem zúčastnit se hloubkových rozhovorů. Cílem průzkumu bylo získat odpovědi od nejméně 50 osob v každé zúčastněné zemi. U zahraničních pracovníků se průzkum zaměřil zejména na:

- ✧ důvody, které vedly k rozhodnutí pracovat v zahraničí,
- ✧ konkrétní zkušenosti se získáním zaměstnání jako takového (získání pracovního povolení, prokázání způsobilosti atd.),
- ✧ zkušenosti s prací v sociálních službách,
- ✧ jazykové znalosti a kurzy,
- ✧ začlenění do společnosti, postoj okolí atd.

HLOUBKOVÉ ROZHOVORY

S vybranými zástupci z řad respondentů výše uvedeného dotazníkového šetření byly provedeny **hloubkové rozhovory s poskytovateli sociálních služeb** (nejméně 10 strukturovaných rozhovorů v každé zúčastněné zemi). Zaměstnavatelé, kteří měli zájem o účast v hloubkových rozhovorech, mohli sami kontaktovat příslušnou partnerskou organizaci nebo byli osloveni a požádáni o účast. Hloubkové rozhovory se konaly osobně, prostřednictvím videokonference nebo telefonicky a doplňovaly nebo rozšiřovaly výsledky získané dotazníkovým šetřením.

Také v případě **rozhovorů se zahraničními pracovníky** bylo cílem získat minimálně 10 řízených rozhovorů v každé zúčastněné zemi. Vzhledem k tomu, že dotazníky pro zaměstnance byly zcela anonymní, hloubkových rozhovorů se zúčastnili pouze ti, kteří projeví zájem o rozhovor. V případě nedostatečného počtu rozhovorů vyzvala každá partnerská organizace zaměstnavatele, aby požádali své zahraniční zaměstnance o rozhovor. Hloubkové rozhovory byly vedeny osobně, prostřednictvím videokonference nebo telefonicky bez přítomnosti zaměstnavatele a vždy byl přítomen pouze zahraniční pracovník a zaměstnanec partnerské organizace, který rozhovor vedl, aby se zamezilo jakémukoli ovlivňování ze strany zaměstnavatele. I v tomto případě rozhovory doplňovaly a rozšiřovaly oblast pokrytou průzkumem.

FOKUSNÍ SKUPINY

Diskuse o výsledcích získaných z průzkumů proběhla v každé zemi ve fokusní skupině s nejméně 10 zaměstnavateli, kteří se průzkumu zúčastnili. V případě zájmu se mohli zúčastnit i zahraniční zaměstnanci. Během setkání byly účastníkům fokusní skupiny představeny výsledky dotazníkového šetření a hloubkových rozhovorů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a klíčová zjištění z celkového průzkumu. Následovala diskuse všech účastníků a na závěr byla shrnuta nejdůležitější zjištění a fakta a navržena doporučení.

ZPRÁVA O ZEMI – COUNTRY REPORT

Na závěr průzkumu vypracovala každá partnerská země analytickou studii podle předem stanovené osnovy, která obsahovala:

- ✦ analýzu legislativního prostředí pro zaměstnávání zahraničních pracovníků v zemi,
- ✦ výsledky obou dotazníkových šetření,
- ✦ výsledky hloubkových rozhovorů se zaměstnavateli a zahraničními zaměstnanci,
- ✦ závěry z fokusní skupiny,
- ✦ návrhy a doporučení pro zemi.

SOUHRNNÁ ZPRÁVA O PRŮZKUMU

Poslední částí analýzy v partnerských zemích je vytvoření souhrnné zprávy o průzkumu, tj. souhrnné mezinárodní zprávy, která obsahuje výsledky a závěry ze všech zpráv o průzkumu v jednotlivých zemích.

3. LEGISLATIVNÍ RÁMEC PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ

3.1 STÁTNÍ PŘÍSLUŠNÍCI EU/EHP A ŠVÝCARSKA

Velmi zjednodušeně řečeno, pokud chce občan EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinný příslušník pracovat ve sledovaných zemích, může pracovat **bez pracovního povolení stejně jako občan země - má volný přístup na trh práce.**

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnavatel je povinen informovat příslušnou instituci o zaměstnání cizince (občana EU/EHP nebo Švýcarska) nejpozději v den nástupu do práce - **informační povinnost.**

Kromě informační povinnosti má zaměstnavatel nebo právnická či fyzická osoba, ke které je občan EU nebo jeho rodinný příslušník vyslán, také **registrační povinnost.** V praxi se jedná o povinnost evidovat určité osobní údaje o zaměstnaném nebo vyslaném občanovi EU nebo jeho rodinném příslušníkovi. Rozsah je téměř totožný s údaji, které je zaměstnavatel nebo právnická či fyzická osoba povinna oznamovat určenému orgánu v rámci své informační povinnosti.

3.2 STÁTNÍ PŘÍSLUŠNÍCI ZEMÍ MIMO EU/EHP A ŠVÝCARSKA

Na druhou stranu občan jiného státu než EU/EHP nebo Švýcarska (státní příslušník třetí země) **nemá ve sledovaných zemích až na výjimky volný přístup na trh práce.** Pracovat může pouze za předpokladu, že získal **pracovní povolení spolu s platným povolením k pobytu nebo příslušnou (zaměstnaneckou) kartou.**

ZAMĚSTNANECKÉ KARTY

Vydávání **zaměstnaneckých karet** se používá k usnadnění přístupu vybraných skupin cizinců. Existuje několik typů karet (modrá, zelená, červeno-bílo-červená atd.) a jsou většinou určeny pro kvalifikované osoby v profesích, pro které není na místním trhu práce dostatek vhodných pracovních sil. Průkaz nejčastěji opravňuje cizince pracovat pro zaměstnavatele na pracovním místě a v zaměstnání, pro které byl průkaz vydán.

Tento zjednodušený přístup se často uplatňuje na občany bývalých koloniálních států.

POVOLENÍ K POBYTU

Na základě nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 (vízový kodex) se udělují **krátkodobá víza** pro pobyty v schengenském prostoru v délce do 90 dnů. Kromě jiných případů se **krátkodobá víza** udělují například za účelem zaměstnání nebo sezónního zaměstnání, kdy

je státnímu příslušníkovi třetí země vydáno povolení k zaměstnání, které ho opravňuje k práci pro zaměstnavatele uvedeného v povolení.

Cizinci, kteří chtějí pobývat déle než 3 měsíce za účelem zaměstnání, musí požádat o **povolení k dlouhodobému pobytu**. Je třeba dodat, že cizinec ze třetí země může zpravidla požádat o **trvalý pobyt** po 5 letech nepřetržitého přechodného pobytu na území státu. Držitelé tohoto povolení pak mají volný přístup na trh práce. Do stejné skupiny lze zařadit i osoby, kterým byl udělen azyl nebo doplňková ochrana.

POVOLENÍ K PRÁCI

Pracovní povolení je v zásadě možné získat pouze spolu s platným povolením k pobytu nebo příslušnou (zaměstnaneckou) kartou pro konkrétní práci u konkrétního zaměstnavatele. Ve většině případů se musí jednat o pracovní místo, na které není dlouhodobě k dispozici vhodný "domácí" kandidát. Povolení k zaměstnání se obvykle vydává na omezenou dobu (max. 2 roky). Na základě žádosti jej lze prodloužit, a to i opakovaně.

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnavatel je povinen písemně informovat příslušnou instituci (prostřednictvím standardizovaného formuláře o nástupu do zaměstnání) o nástupu cizince do zaměstnání nejpozději v den nástupu do zaměstnání (tzv. **informační povinnost**). Současně je zaměstnavatel povinen písemně informovat instituci (prostřednictvím standardizovaného formuláře) o tom, že cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo příslušný průkaz, je

1. ještě nezačal pracovat,
2. opustil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno, nebo
3. pracovní poměr byl ukončen výpovědí nebo dohodou, nebo
4. pracovní poměr byl ukončen okamžitou výpovědí.

Při ukončení pracovního poměru výpovědí, dohodou nebo okamžitým zrušením musí zaměstnavatel uvést i důvod ukončení.

Zaměstnavatel je povinen vést **evidenci cizinců**, které zaměstnává. Současně je povinen uchovávat kopie dokladů o oprávněném pobytu cizinců po dobu trvání zaměstnání a po dobu 3 let od skončení zaměstnání cizince.

V případě zaměstnání cizince je **zaměstnavatel povinen nabídnout cizinci pracovní a mzdové podmínky obvyklé pro občana země na stejném pracovním místě podle** platných právních předpisů nebo v souladu s kolektivními smlouvami nebo pracovními smlouvami.

4. POSTOJE ZAMĚSTNAVATELŮ K ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ

Zaměstnávání zahraničních sociálních pracovníků ve sledovaných zemích EU odráží stávající situaci v jednotlivých zemích. Jejich přítomnost v sociálních službách je častější v zemích, kde:

- ✦ klienty sociálních služeb jsou lidé s přistěhovaleckým původem, zejména v případech, kdy si plně neosvojili jazyk země, kde je služba poskytována;
- ✦ jazyk, který je známý jako světový jazyk, tj. kterým se mluví ve více zemích a který se často vyučuje ve školách (angličtina, francouzština, němčina);
- ✦ mluví se více jazyky.

Je to proto, že pracovníci v přímé péči, kteří komunikují s klienty sociálních služeb, musí dobře ovládat jazyk klientů. Při jednání s klienty není možné připustit nepochopení sdělovaných informací z důvodu špatných jazykových znalostí. Situaci ztěžuje skutečnost, že klienty sociálních služeb jsou především starší a zdravotně postižení lidé.

Počet zahraničních pracovníků je také silně ovlivněn skutečností, že pozice, kde by nižší úroveň znalosti jazyka nebyla takovým problémem, nejsou pro mnoho zahraničních pracovníků atraktivní - jedná se o hůře placené pozice.

4.1 NÁBOR ZAHRANIČNÍCH ZAMĚSTNANCŮ

Lze konstatovat, že **cílený nábor zahraničních zaměstnanců se v sociálních službách neprovádí**, a pokud ano, tak především v případech, kdy je na regionálním (místním) trhu práce nedostatek vhodných pracovních sil. Je však třeba dodat, že z rozhovorů jasně vyplynulo, že vedení organizací působících v sociálních službách si není dobře vědomo možných zdrojů cíleného oslovení skupiny potenciálních zaměstnanců - cizinců v sociálních službách.

Organizace se však obecně nebrání zaměstnávání cizinců. Při náboru se vždy posuzuje schopnost jednotlivce vykonávat danou pozici, včetně požadované míry jazykové vybavenosti, tj. ve vztahu ke klientele zařízení, které o pozici žádá. Může se tedy stát, že volné pracovní místo vyžaduje jiný jazyk, než kterým se v zemi běžně mluví. Dokonce se zdá, že tento vzorec jazykových požadavků bude v budoucnu narůstat. Důvodem je stále rostoucí počet klientů sociálních služeb s migračním pozadím, u nichž je znalost jejich rodného jazyka nebo kultury často značnou výhodou.

Zahraniční zaměstnanci jsou proto přijímáni pouze na pozice, pro které mají dostatečné kompetence, včetně jazykových znalostí.

Při náboru se stejně jako jinde využívají především reference, doporučení na konkrétní osoby od současných nebo bývalých zaměstnanců, kolegů ze sociální nebo zdravotní oblasti.

Poskytovatelé sociálních služeb využívají služeb (zahraničních) personálních agentur jen v nejnutnějších případech a rozhodně je neupřednostňují.

I přes výše uvedené je třeba připustit, že **ochota zaměstnávat cizince závisí do jisté míry nejen na situaci na trhu práce, ale také na postoji vedení organizace, které může být ovlivněno/zatíženo existujícími předsudky**. Pokud se vedení domnívá, že zaměstnávání cizinců je spojeno s (nebezpečnými) hrozbami, ať už kvůli nutným administrativním úkonům (získání pracovního povolení a jeho prodloužení, nostrifikační diplom, registrace) nebo kulturním a sociálním aspektům, pak jsou ve většině případů zahraniční pracovníci považováni za zbytečnou "příťaž", nechtěné riziko. Jinak je to vnímáno v případě, že cizinec již získal trvalý pobyt nebo dokonce akreditaci svého vzdělání. Výhodou je také to, že pochází ze stejného kulturního prostředí.

4.2 PRACOVNÍ MÍSTA OBSAZENÁ ZAHRANIČNÍMI PRACOVNÍKY

Zahraniční pracovníci v sociálních službách pracují především na podpůrných pozicích, kde často není nutná dobrá znalost jazyka a odpovídající vzdělání. Tato skutečnost do jisté míry souvisí i s uznáváním vzdělání v zemi původu, zejména v případě občanů z tzv. třetích zemí - viz níže. Tato hypotéza je v souladu se zjištěnou souvislostí mezi délkou pobytu v "hostitelské" zemi a zastávanou pozicí, kdy je patrné, že s délkou pobytu v "hostitelské" zemi roste i počet osob vykonávajících odbornou práci.

4.3 DŮVODY PRO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ

Jak již bylo uvedeno, pro většinu organizací je nejdůležitějším důvodem pro zaměstnávání zahraničních pracovníků **nedostatek vhodných pracovních sil na regionálním trhu práce**.

Důležitými důvody **se ukázaly být časová flexibilita a specifické dovednosti**. Je však třeba dodat, že časovou flexibilitu nezanedbatelně ovlivňuje i to, zda zahraniční pracovník má v zemi zaměstnání rodinu nebo děti. V takovém případě se tato skupina z hlediska flexibility neliší od "domácích" pracovníků.

Nižší mzdy jako důvod pro zaměstnávání zahraničních pracovníků se nepotvrdily. Většina organizací poskytujících sociální služby má jednotné mzdové tabulky, přičemž mzdové předpisy platí pro všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda se jedná o cizince či nikoliv. Kromě toho je stejné odměňování vyžadováno zákonem.

4.4 HODNOCENÍ ZAHRANIČNÍCH ZAMĚŠTNANCŮ

Podle zástupců poskytovatelů sociálních služeb se zahraniční pracovníci pracující v sociálních službách nechovají jinak než domácí pracovníci - někteří jsou lepší, někteří horší. Tomu odpovídá i doba potřebná k jejich plnému začlenění do pracovního procesu. To může být do jisté míry ovlivněno nejen úrovní již dosažené kvalifikace a vzdělání, ale také úrovní jazykových znalostí.

Zástupci organizací sociálních služeb napříč zeměmi se shodují, že zahraniční pracovníci ve většině:

- ✦ mají zájem o integraci do společnosti;
- ✦ jsou přijímány kolegy a klienty bez větších problémů;
- ✦ mají zájem naučit se jazyk země, ve které pracují;
- ✦ mají malou míru absence;
- ✦ mají nízkou míru fluktuace;
- ✦ více si váží své práce;
- ✦ jsou spolehliví pracovníci;
- ✦ jsou ochotni vykonávat práci, o kterou "domácí pracovníci" nemají zájem;
- ✦ jsou obecně omezeny úrovní jazykových znalostí.

Kromě toho se také domnívají, že kultura nebo náboženství cizinců, které zaměstnávají, nemá významný vliv na jejich pracovní výkon, i když zejména v zemích se zaměstnanci ze severní Afriky a Asie byly zaznamenány jednotlivé případy negativního vlivu.

4.5 ČINNOSTI USNADŇUJÍCÍ INTEGRACI ZAHRANIČNÍCH ZAMĚSTNANCŮ

Pokud organizace zaměstnává zahraničního pracovníka, je v jejím nejlepším zájmu zajistit, aby byl pracovník na výkon práce co nejlépe připraven. Zaměstnavatelé proto zavádějí různé integrační aktivity, které mají pomoci zvládnout výkon vyplývající z pozice, na kterou byl cizinec přijat. Jak se ukazuje, většinou se nejedná o využití stávajícího systému v zemi pro tento účel, ale o aktivity nastavené na základě citlivosti vedoucích pracovníků v organizaci.

V praxi se organizace nejprve snaží začlenit zahraničního zaměstnance s ohledem na "bezpečný" výkon práce a poté poskytuje různé kurzy, které pomáhají zlepšit jeho dovednosti. Ve většině případů se stejně jako v případě domácího pracovníka používá metoda mentoringu.

Dokud jazyk neovládají v potřebné míře, snaží se volit takovou logistiku práce, aby nebyl ohrožen klient nebo aby se nesnížila kvalita poskytovaných služeb. Organizace proto také nastavují různá opatření, která mají klientovi pomoci rychleji si jazyk osvojit. Mezi opatření uplatňovaná v praxi patří přístupy, které zaznamenalo vedení organizací v průběhu provedených průzkumů, např.:

- ✦ zařazení cizinců do jednotlivých pracovních týmů je omezeno - např. v jedné skupině je přítomen vždy pouze jeden cizinec,
- ✦ komunikace mezi zaměstnanci v jejich rodném jazyce je na pracovišti zakázána.

K integraci se využívají i stávající zaměstnanci, kteří mají alespoň částečnou znalost jazyka nastupujícího zaměstnance. Zmíněno bylo například i zapojení "styčné osoby", tj. osoby zvenčí organizace, která pomáhá s překladem potřebných pokynů/dokumentů souvisejících s výkonem práce do jazyka srozumitelného nastupujícímu zaměstnanci.

Byla také zaznamenána podpora samostudia ze strany stávajícího "domácího" zaměstnance organizace. Zaměstnavatel umožnil této osobě znovu si osvojit cizí jazyk nově příchozích cizinců, což může usnadnit vstup cizinců do organizace.

Kromě výše uvedeného pomáhají některé organizace zahraničním zaměstnancům také se zajištěním bydlení, s umístěním dětí do škol, s komunikací s úřady apod. Je však třeba poznamenat, že rozsah poskytované podpory závisí na "nastavení" vedení organizace.

4.6 DŮVODY NEVYUŽÍVÁNÍ ZAHRA NIČNÍCH PRACOVNÍKŮ

V případě nezaměstnávání zahraničních pracovníků v organizacích poskytovatelů sociálních služeb je hlavním důvodem to, že se osoby jiné státní příslušnosti o práci jednoduše nepřihlásily. Nejedná se tedy o klasickou překážku zaměstnávání. Podobně je tomu v případě, kdy je na místním trhu práce dostatek volné pracovní síly. Tato skutečnost neumožňuje, až na několik zákonných výjimek, přijetí státních příslušníků třetích zemí.

Skutečnými překážkami zaměstnávání zahraničních pracovníků z pohledu poskytovatelů sociálních služeb jsou níže uvedené důvody (*pořadí níže uvedených překážek je podle jejich důležitosti sledované výzkumem*):

- ❖ organizace nemá zkušenosti se zaměstnáváním zahraničních pracovníků;
- ❖ organizace nemá subjekt, který by jí pomohl provést všechna související opatření;
- ❖ organizace se obává problémů vyplývajících z nedostatečné znalosti jazyka;
- ❖ organizace se obává nepřijetí zahraničního personálu klienty zařízení;
- ❖ organizace se zabývá administrativou spojenou se zaměstnáváním;
- ❖ organizace se obává problémů souvisejících s odlišnou kulturou nebo náboženstvím zahraničních pracovníků.

V rozhovorech organizace zdůraznily dvě klíčová témata, a to **uznávání kvalifikací/školení a prodloužení pracovních povolení**.

UZNÁVÁNÍ KVALIFIKACÍ/ŠKOLENÍ

Potíže s uznáváním kvalifikace mají zejména organizace, které zaměstnávají cizince na pozicích, kde je třeba dokládat odbornou kvalifikaci. Týká se to zejména státních příslušníků zemí mimo EU, EHP a Švýcarska. Organizace se domnívají, že se jedná o zbytečně časově náročný a velmi rigidní proces, který zaměstnancům přináší značné finanční náklady. Kromě toho jsou často vyžadovány další zkoušky a stáže.

PRODLOUŽENÍ PRACOVNÍCH POVOLENÍ

Zahraníční pracovníci často nejprve pracují pro organizace s povolením ke krátkodobému pobytu, které je opravňuje k práci po dobu až 3 měsíců. Pokud práce přesáhne 3 měsíce, je třeba získat povolení k dlouhodobému pobytu. Proces získání povolení k dlouhodobému pobytu je zdoluhavý a organizace se vystavuje vysokému riziku, že poté, co zahraničního pracovníka dostatečně začlenila do svých struktur a připravila ho na (bezpečný) výkon práce, bude muset cizinec pro organizaci přestat pracovat, protože jeho povolení k pobytu nebude včas vyřízeno.

4.7 MOŽNOST ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ V BUDOUCNU

Do budoucna, s rostoucí poptávkou po sociálních službách, si organizace působící v sektoru sociálních služeb uvědomují potřebu zapojit větší počet pracovníků, které lze pokrýt z řad občanů jiných zemí. Zaměstnávání zahraničních pracovníků tak považují za možné řešení očekávaného (a v současné době v některých regionech dokonce dlouhodobého) nedostatku pracovníků v tomto sektoru.

V tomto kontextu je to však nutné:

- ✦ zjednodušení stávajícího administrativního postupu při zaměstnávání zahraničních pracovníků,
- ✦ následně zřízení funkční podpory pro organizace
- ✦ a v neposlední řadě podpora jazykových kurzů na pracovišti.

Výše uvedené se odráží i ve skutečnosti, že ačkoli většina zaměstnavatelů nemá žádné preference ohledně původu zahraničních zaměstnanců, díky výrazně snazšímu přístupu na trh práce pro občany EU, EHP a Švýcarska je značná část zaměstnavatelů upřednostňuje. Samozřejmě za předpokladu, že splňují požadovanou kvalifikaci.

Stejně tak většina organizací nemá stanovenou preferenci, pokud jde o typ pracovního poměru. Pokud však ano, většinou preferují, aby zaměstnanec uzavřel pracovní poměr přímo s jejich organizací.

4.8 VZDĚLÁVÁNÍ V OBLASTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ

Zvláštností je, že většina zástupců dotazovaných organizací neprojevila větší zájem o školení v oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků. V následných rozhovorech a fokusních skupinách však již byl zájem zaznamenán, a to i u zástupců těch organizací, které u dotazníkovém šetření zájem nedeclarovaly. Lze dokonce tvrdit, že většina dotazovaných zástupců by školení uvítala.

Byl sledován zájem o následující témata:

- ✦ právní rámec týkající se zaměstnávání zahraničních pracovníků;
- ✦ možné způsoby náboru potenciálních zaměstnanců v zemi původu;
- ✦ podrobné představení administrativního postupu zaměstnavatele při zaměstnávání zahraničních pracovníků, včetně přehledu důležitých subjektů, na které se lze obrátit s konkrétními dotazy nebo problémy;
- ✦ prezentace příkladů dobré praxe při zaměstnávání zahraničních zaměstnanců, včetně jejich náboru, začlenění do týmu, mentoringu atd.
- ✦ kulturní, sociální, náboženské a jiné odlišnosti zahraničních pracovníků.

5. POSTOJE ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ K PRÁCI V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Sektor sociálních služeb, zejména ve větších městech, není dostatečně saturován domácí pracovní silou, což dává prostor pro zaměstnávání zahraničních pracovníků. Počet skutečně zaměstnaných cizinců však odpovídá požadavku těchto pracovních míst na vysokou úroveň jazykových znalostí, zejména mluveného slova. Problémem je zejména místní dialekt.

5.1 DŮVODY PRO PRÁCI V ZAHRANIČÍ

Vezmeme-li v úvahu důsledky invaze Ruska na Ukrajinu a příliv uprchlíků do České republiky a zejména do Rakouska, pak lze konstatovat, že zájem o práci v jiné zemi ze strany zahraničních pracovníků v sociálních službách je veden především ekonomickými motivy. Ty jsou pak posíleny rodinnými či přátelskými motivy, kdy za prvními příchozími přicházejí jejich rodinní příslušníci a přátelé.

Důležitou roli v rozhodovacím procesu hraje znalost a příbuznost mateřského jazyka a jazyka "hostitelské" země, stejně jako podobnost kultury.

5.2 PRACOVNÍ POVOLENÍ, NOSTRIKACE DIPLOMU

POVOLENÍ K PRÁCI

Kdo potřebuje/nepotřebuje pracovní povolení, určují vnitrostátní právní předpisy jednotlivých zemí. Jak však ukázal průzkum, postup pro získání povolení je ve všech partnerských zemích zbytečně **zdlouhavý, administrativně náročný a omezující** pro potenciální zaměstnance při získávání práce. Bylo také zjištěno, že tento proces má často **nejistý výsledek**, což negativně ovlivňuje jak potenciální zaměstnance, tak zaměstnavatele.

NOSTRIFIKACE¹

Přestože zahraniční pracovníci (ti, kteří nostrifikaci potřebují) nepovažují proces nostrifikace vzdělání za složitý, přiznávají, že by jej v době příjezdu do hostitelské země bez pomoci svého okolí, zaměstnavatele, zprostředkovatelské agentury nebo jiné (neziskové) organizace sami jen stěží zvládli. To platí zejména v případě, že potenciální zaměstnanci mají jazykovou bariéru nebo pocházejí z jiného sociokulturního prostředí.

Zajímavé je, že respondenti uvedli, že mnoha úředním formulářům nerozumí ani po několika letech v hostitelské zemi.

Obecně se zdá, že proces nostrifikace je pro nově příchozí zbytečně dlouhý a nákladný (ověření diplomu a jeho úřední překlad).

5.3 PRÁCE V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Zahraniční zaměstnanci mají zájem o práci v sociálních službách, přestože nemají v této oblasti žádné zkušenosti. Jak ukázaly výsledky průzkumu, **přibližně polovina zaměstnanců neměla před nástupem do zaměstnání s touto prací žádné zkušenosti**. Jednalo se především o osoby vykonávající podpůrné činnosti. Je třeba dodat, že výsledky za jednotlivé země se lišily, např. v České republice mělo zkušenost s prací v sociálních službách před nástupem do (současného) zaměstnání pouze 30 % respondentů, ALE téměř polovina respondentů již svou kvalifikaci v sociálních službách využila.

Většina respondentů se o možnosti zaměstnání v sociálních službách dozvídá od svých přátel nebo známých. V případě osob, které jsou v hostitelské zemi zaměstnány již delší dobu, je zdrojem informací obvykle inzerát, případně si respondent zařízení jednoduše vyhledá a jde se na zaměstnání zeptat osobně nebo zašle písemný dotaz. Služeb pracovní agentury se využívá zřídka.

Zaměstnavatel podporuje zaměstnance při nástupu do zaměstnání jednak přidělením mentora - zkušeného zaměstnance - a jednak poskytnutím školení pro danou práci. Ve většině případů se však jedná o "běžný" nástup, který je každému novému zaměstnanci poskytován podle potřeby.

Pozitivním zjištěním je zájem zahraničních pracovníků o zvyšování kvalifikace pro práci v sociálních službách, a to nejen neformálně prostřednictvím různých kurzů, ale i formálně, kdy se zvyšuje úroveň vzdělání.

Zahraniční pracovníci si práci v sociálních službách obecně pochvalují. Vysoce hodnotí kvalitu pracovního prostředí i kvalitu vztahů s nadřízenými a kolegy. Méně spokojeni jsou však s

¹ **Nostrifikace:** je úřední uznání platnosti kvalifikace získané v zahraničí (např. uznání platnosti zahraničního osvědčení nebo diplomu domácími orgány). To znamená, že úroveň zahraničního vzdělání (základního, středního, vyššího odborného nebo dokonce vysokoškolského) je uznána jako rovnocenná odpovídající úrovni domácího vzdělání. Pokud tak stanoví mezinárodní smlouva, vydává se místo rozhodnutí o nostrifikaci pouze osvědčení o uznání rovnocennosti zahraničního vysvědčení.

finančním ohodnocením, které by většina z nich uvítala vyšší (obecný problém v celém sektoru).

5.4 JAZYKOVÉ KURZY

Zahraniční zaměstnanci, kteří mají jen malé nebo žádné znalosti jazyka hostitelské země, zcela logicky vyhledávají jazykové kurzy, které jim pomohou zlepšit jejich jazykové znalosti. Využívány jsou zejména bezplatné jazykové kurzy dostupné na trhu. Většina z nich se však zaměřuje pouze na základy jazyka. Mnozí proto spoléhají spíše na samostudium (četba, poslech televize, rádia), praktický život v zaměstnání a v případě potřeby, zejména v souvislosti s udělením trvalého pobytu, pak využívají služeb soukromých (placených) jazykových agentur, lektorů.

Samostatnou kapitolou je schopnost porozumět regionálnímu dialektu, kterým klienti často mluví a kterému zahraniční pracovníci bez delšího pobytu v hostitelské zemi nerozumí.

5.5 INTEGRACE DO SPOLEČNOSTI

V rámci integračního procesu oceňují přístup zahraničních pracovníků nejen zaměstnavatelé, ale i organizace, které cizincům s integrací pomáhají. Pomoc je poskytována s bydlením, se školkou/školou pro děti, s úřady atd. Vzhledem k malému rozsahu poskytovaných služeb, který je podmíněn omezenými finančními možnostmi, mají zahraniční zaměstnanci často sami zájem pomáhat svým nově přichozím krajanům a podílejí se na zřizování/poskytování integračních aktivit. Je však třeba dodat, že příchod většiny cizinců bývá uplatňován metodou “sněhové koule”, kdy si zahraniční pracovníci pomáhají navzájem, a proto integračních aktivit příliš nevyužívají (což je do jisté míry také důsledek omezené dostupnosti služeb).

Naprostá většina zahraničních pracovníků pracujících v sociálních službách nebyla na pracovišti diskriminována na základě národnosti, etnického původu, kultury, náboženství, barvy pleti atd.

6. DOPORUČENÍ

6.1 DOPORUČENÍ ZÁSTUPCŮ POSKYTOVATELŮ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

Ze strany státu, resp. agentur či úřadů práce:

- ❖ vytvořit komplexní dokument, který jasně a stručně popíše postup zaměstnavatele stanovený vnitrostátními právními předpisy v případě zaměstnávání osob ze zahraničí;
- ❖ zjednodušit administrativní postupy při zaměstnávání zahraničních pracovníků, zejména pracovníků s nízkou kvalifikací;
- ❖ zřídit bezplatnou poradenskou službu pro zaměstnavatele, kteří mají zájem zaměstnávat zahraniční pracovníky nebo je již zaměstnávají;
- ❖ s ohledem na nedostatek zdravotnických pracovníků na trhu práce nastavit nové funkční nástroje a opatření, které pomohou přilákat příslušné zahraniční pracovníky do struktur sociálních služeb;
- ❖ s ohledem na zajištění bezpečné práce v oblasti péče o člověka nastavit podmínky pro (centrální) vytvoření základních procesních materiálů a pravidel pro sektor sociálních služeb v mateřském jazyce pracovníka;
- ❖ podporovat (finančně) realizaci jazykových kurzů pro zahraniční pracovníky, které jsou doplněny o specifickou slovní zásobu používanou v určitých profesích;
- ❖ podporovat vytvoření lexikonu, který by obsahoval pojmy pravidelně používané v jednotlivých odvětvích a oborech;
- ❖ podporovat (bezplatné) vzdělávací aktivity pro zaměstnavatele, které se zabývají problematikou vztahů na pracovišti, kde je přítomen zahraniční zaměstnanec (rozdíly v kultuře, zvycích, vnímání...);
- ❖ vzhledem k rostoucímu nedostatku příslušných pracovníků zvážit nastavení podmínek, které by poskytovatelům umožnily dosáhnout hlubších znalostí v oblasti zaměstnávání cizinců, a to zejména prostřednictvím předávání příkladů dobré praxe mezi jednotlivými organizacemi působícími v sociálních službách. Pozornost by měla být zaměřena zejména na:
 - ❖ možnosti a funkční způsoby oslovení potenciálních zaměstnanců v zemi původu,
 - ❖ uplatňování zákonného postupu při zaměstnávání zahraničních pracovníků v sociálních službách,
 - ❖ efektivní způsoby integrace zahraničních zaměstnanců do struktur organizace,
 - ❖ účinné způsoby zvládnutí jazykové bariéry,
 - ❖ znalosti regionálních aktérů, kteří pomáhají s integrací,
 - ❖ popis kulturních rozdílů a jejich překonávání v praxi.

6.2 DOPORUČENÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ

Ze strany státu, resp. agentur či úřadů práce:

- ✦ urychlit proces uznávání vzdělání a poskytnout podporu v průběhu řízení;
- ✦ poskytnout pomoc/podporu při vyřizování úředních dokumentů týkajících se nejen povolení k pobytu a práce;
- ✦ zřízení centrálního informačního místa (tj. snadno přístupné internetové stránky) pro všechny zahraniční uchazeče se všemi důležitými informacemi týkajícími se zaměstnání;
- ✦ zajistit dostatek bezplatných a efektivně nastavených jazykových kurzů, které účastníky skutečně "posunou" ve studiu jazyků;
- ✦ podpořit vydání přehledné brožury v různých jazycích, která by ve zkratce zahrnovala důležitá témata, jejichž znalost významně přispěje k integraci jedince do společnosti:
 - ✦ práva a povinnosti pracovníků ve vaší zemi;
 - ✦ problémy spojené s bydlením (např. že kauce se neplatí v hotovosti, že je třeba zkontrolovat katastr nemovitostí, zda je pronajímatel skutečně vlastníkem...).
 - ✦ otázky související se vzděláváním (nabídka formálního a neformálního vzdělávání, financování...);
 - ✦ sociální pojištění (nemocenské pojištění, důchodové pojištění...).
 - ✦ zdravotní služby
 - ✦ rodinná politika atd.

PŘÍLOHY

Příloha 1 - Dotazník pro zaměstnavatele - poskytovatele sociálních služeb

Příloha 2 - Dotazník pro zahraniční zaměstnance pracující v sociálních službách

**PŘÍLOHA 1 - DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNAVATELE - POSKYTOVATELE SOCIÁLNÍCH
SLUŽEB**

**Zahranční pracovníci v sociálním sektoru
DOTAZNÍK
Zaměstnavatelé**

Vážená paní, vážený pane,

v rámci projektu Zahranční pracovníci v sociálních službách se snažíme identifikovat hlavní překážky při zaměstnávání osob z jiných zemí Evropské unie a třetích zemí. To nám pomůže nastavit opatření, která usnadní jejich integraci a zajistí maximální využití jejich potenciálu. Proto bychom vás rádi požádali o vyplnění tohoto dotazníku.

1. Uveďte prosím název vaší organizace:

.....

2. Uveďte kontaktní osobu (jméno, pracovní pozice, e-mail):

.....

3. Uveďte prosím typ služby (je možné uvést více odpovědí):

- rezidenční péče (s ubytováním)
- ambulantní péče (bez ubytování)

4. Uveďte prosím počet zaměstnanců (v přepočtu na plné úvazky) ve vaší organizaci:

- až 50 zaměstnanců
- 51 až 250 zaměstnanců
- 251 až 500 zaměstnanců
- více než 500 zaměstnanců.

5. Pracují ve vaší organizaci zahraniční pracovníci (tj. osoby s jinou státní příslušností) - na základě pracovní smlouvy nebo prostřednictvím agentury práce?

- ano (*další otázky 6 - 12*)
- ne (*další otázky 13*)

Níže uvedené otázky se týkají těch, kteří odpověděli ANO (otázka č. 6 - 12).

6. Uveďte prosím počet

A. zahraniční pracovníci s pracovní smlouvou (v přepočtu na plný úvazek) ve vaší organizaci:

- a. od státních příslušníků EU, EHP a Švýcarska:
- b. od státních příslušníků třetích zemí:
- c. uprchlíci (např. Ukrajina, Sýrie atd.)

B. zahraniční pracovníci pracující prostřednictvím agentury práce (v přepočtu na plný úvazek):

7. Jak došlo k zaměstnávání zahraničních pracovníků ve vaší organizaci (je možné uvést více odpovědí)?

- jsme se obrátili na zprostředkovatelskou organizaci (např. personální agenturu).
- oslovila nás zprostředkovatelská organizace / podpůrná služba pro migranty.
- zahraniční pracovník se u nás ucházel o práci sám.
- našli jsme zahraničního pracovníka a oslovili ho (např. na základě doporučení zaměstnance).
- jiné, uveďte prosím:

8. Na jakých pozicích pracují ve vaší organizaci zahraniční pracovníci?

Název pozice	Vlastní zaměstnanci	Agenturní pracovníci
pečovatelé (pečovatelka, asistentka, pracovníci domácí péče atd.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sociální pracovníci (komunitní sociální práce, sociální práce s dětmi, rodinou, školní sociální práce atd.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdravotnický personál (zdravotní sestra, lékař, nutriční terapeut).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pedagogičtí pracovníci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
techničtí, administrativní a ekonomičtí pracovníci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
provozní pracovníci (odborní pracovníci v podpůrných funkcích)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
manažeři	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Ohodnoťte prosím na stupnici 1 - 5 důležitost níže uvedených důvodů, které vedly/vedou k zapojení zahraničních pracovníků do vaší organizace. (Stupnice 1 = nevýznamný důvod, 5 = velmi významný důvod)

- | | | | | | |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|
| ○ nedostatek "místní" pracovní síly | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ jejich větší (časová) flexibilita | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ jejich vyšší kvalifikace | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ jejich nižší mzdové požadavky | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ jejich specifické dovednosti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ jiný důvod | | | | | |

10. Na stupnici 1 - 5, kde 1 = rozhodně souhlasím a 5 = rozhodně nesouhlasím, uveďte, jak moc souhlasíte s tvrzením, že zahraniční pracovníci:

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| ○ jsou uživateli služeb přijímány bez problémů | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ jsou svými kolegy přijímáni bez problémů | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ mají nižší platové požadavky. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ si více cení své práce | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ jsou ochotni vykonávat práci, o kterou místní pracovníci nemají zájem. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ jsou spolehlivější zaměstnanci | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ mají nízkou míru fluktuace | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ jsou pro tuto práci dobře kvalifikovaní | 1 | 2 | 3 | 4 | |

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| <input type="radio"/> mají nízkou míru absencí | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> mají zájem o studium jazyka | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> mají zájem začlenit se do společnosti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> jejich znalost jazyka omezuje jejich pracovní výkon | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> jejich pracovní výkon je omezen jejich kvalifikací | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> jejich přístup k práci je omezen obtížemi při uznávání jejich kvalifikace. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> jejich pracovní výkon je ovlivněn jejich kulturními nebo náboženskými požadavky. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

11. Podnikáte nějaké kroky k usnadnění integrace zahraničních pracovníků na pracovišti? (např. jazykové vzdělávání, odborné vzdělávání atd.)

- Z
- Ano
- Pokud ano, uveďte prosím

12. Podnikáte nějaké kroky k usnadnění integrace zahraničních pracovníků mimo pracoviště (např. poskytujete podporu při zajištění bydlení, usnadňujete integraci rodiny atd.)?

- Ne
- Ano

Pokud ano, upřesněte to:

NÍŽE UVEDENÁ OTÁZKA SE TÝKÁ TĚCH, KTEŘÍ ODPOVĚDĚLI NE (otázka č. 13)

13. Ohodnoťte prosím na stupnici 1 - 5 důležitost níže uvedených důvodů, které vás vedly/vedou k tomu, že ve vaší organizaci nepracují zahraniční pracovníci. Stupnice 1 = nevýznamný důvod, 5 = velmi významný důvod.

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| <input type="radio"/> máme dostatek "místní" pracovní síly | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> nemáme zkušenosti se zaměstnáváním zahraničních pracovníků | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> máme špatné zkušenosti se zaměstnáváním zahraničních pracovníků | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> je to jednodušší, pokud jsou zahraniční pracovníci zaměstnanci agentury práce nebo jiné společnosti. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> obáváme se problémů vyplývajících z nedostatečných jazykových znalostí. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> trápí nás problémy spojené s kulturou/náboženstvím. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> obáváme se nepřijetí ze strany uživatelů služeb. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> obáváme se nepřijetí ze strany kolegů. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> obáváme se náročnosti administrativního procesu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> žádná organizace, která by to chtěla zařídit, se na nás neobrátila. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> žádný zahraniční pracovník se u nás neucházel o práci. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> jiné, uveďte prosím: | | | | | |

14. Do budoucna:

- jsme otevřeni zaměstnávání zahraničních pracovníků (*další otázky č. 15 až 16*).
- upřednostníme "místní" zaměstnance (*další otázka 17*).
- nebudeme zaměstnávat zahraniční pracovníky (*další otázka 17*)

Následující 2 otázky se týkají těch, kteří odpověděli "jsme otevřeni" (otázka č. 15-16).

15. Z jakých zemí byste preferovali zahraniční pracovníky jako své zaměstnance:

- občané EU, EHP a Švýcarska
- občané třetích zemí
- uprchlíci (např. z Ukrajiny, Sýrie atd.).
- nemáme žádné preference

16. Jaký druh pracovního poměru byste preferovali u zahraničních pracovníků:

- pracovní poměr se zaměstnancem
- využití služeb agentury práce
- je podporována službou zaměřenou na integraci zahraničních pracovníků.
- nemáme žádné preference

17. Měli byste zájem o absolvování školení na téma zaměstnávání zahraničních pracovníků, tj. jak odstranit překážky a vytvořit rovné příležitosti pro zahraniční pracovníky, porozumět specifickým potřebám a usnadnit jejich integraci na trhu práce.

- Ano.
- Spíše ano
- Ne.

Prostor pro váš komentář, upřesnění:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**PŘÍLOHA 2 - DOTAZNÍK PRO ZAHRA NIČNÍ ZAMĚSTNANCE PRACUJÍCÍ V
SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH**

**Zahran iční pracovníci v sociálním sektoru
DOTAZNÍK
Zaměstnanci**

Vážená paní, vážený pane,

v rámci projektu **Zahran iční pracovníci v sociálních službách** se snažíme identifikovat základní překážky, kterým jako zahraniční pracovníci čelíte při přístupu na trh práce a při zapojení do něj. Vyplněním tohoto dotazníku nám pomůžete lépe porozumět vašim potřebám a vytvořit lepší pracovní podmínky pro zahraniční pracovníky v zemi, ve které žijete. Dotazník je anonymní.

I. ŘEKNĚTE NÁM O SOBĚ

1. Uveďte prosím zemi původu:

2. Jste:

- muži
- samice

3. Kolik je vám let:

- až 25 let
- od 26 do 35 let
- od 36 do 45 let
- od 46 do 55 let
- 56 let a více

4. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- primární (včetně neúplných)
- středoškolské vzdělání
- vysokoškolský titul / terciární vzdělání
- jiné (stážista, učeň, ...), upřesněte.....

5. Jaký byl důvod vašeho rozhodnutí pracovat v zahraničí? (Je možné odpovědět vícekrát.)

- finanční důvody
- špatné vyhlídky ve vaší zemi
- rodinné / přátelské důvody
- studium / vzdělávání
- politické důvody / bezpečnostní otázky / válka / životní prostředí
- jiné, uveďte prosím:

6. Z jakého důvodu jste šel/a pracovat na? (Je možné uvést více odpovědí.)

- rodina / přátelé
- znalost jazyka
- blízká kultura
- zájem o život v této zemi
- dvoustranné úmluvy, které usnadňují migraci v této zemi.
- jiné, uveďte prosím:

II. POVĚZTE NÁM O SVÉ KARIÉŘE, DOVEDNOSTECH A VZDĚLÁNÍ

7. Jak dlouho pracujete v této zemi? (součet za všechna zaměstnání)

- do 1 roku
- od 1 do 5 let
- více než 5 let

8. Měl/a jste zkušenosti s prací v sociálních službách předtím, než jste nastoupil/a do svého současného zaměstnání?

- Ano
- Ne

9. Využili jste při nástupu do zaměstnání nějakou podporu - kromě jazykové?

- Byl jsem dotázán, co umím profesně, nebo jsem složil nějaké profesní zkoušky.
- Ve mém současném zaměstnání jsem prošla školením.
- Byl/a jsem proškolen/a o kultuře / zvycích / právním rámci země.
- Podpořil mě kolega, který je tím pověřen, nebo externí služba.

Pokud jste na některou z těchto otázek odpověděli kladně, byla pro vás užitečná a řekněte nám proč?.....

.

10. Využíváte svou kvalifikaci ve svém současném zaměstnání?

- Ano
- Ne

11. Uveďte prosím svou pracovní pozici v současném zaměstnání

- pečovatel (pečovatel, asistent, pracovník domácí péče atd.).
- sociální pracovník (komunitní sociální práce, sociální práce s dětmi, rodinou, školní sociální práce atd.)
- zdravotnický pracovník (zdravotní sestra, lékař, odborník na výživu atd.).
- pedagogický pracovník
- technický, administrativní a ekonomický pracovník
- provozní pracovník (odborný pracovník v podpůrných funkcích).
- Manažer

12. Jak jste našel/a své současné zaměstnání (Je možné uvést více odpovědí.)

- reklama
- od agentury práce ve vaší zemi.
- z pracovní agentury na
- od podpůrné agentury pro zahraniční pracovníky

- od přítele / příbuzného
- jiné, uveďte prosím:

13. Bylo pro vás obtížné získat pracovní povolení?

- Nemusel jsem předložit žádný dokument
- Povolení za mě vyřídila jiná osoba/zprostředkovatel práce.
- Ne
- Ano

Pokud ANO, proč:

14. Bylo pro vás obtížné doložit potřebné vzdělání/graduál?

- Nemusel jsem předkládat žádné důkazy
- S dokumentací mi pomohla jiná osoba/pracovní agent.
- Ne
- Ano

Pokud ANO, proč:

15. Jak jste spokojeni ve svém současném zaměstnání? (stupnice 1 = nejste spokojeni, 5 = jste velmi spokojeni)

- | | | | | | |
|----------------------|---|---|---|---|---|
| ○ pracovní prostředí | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ vztahy s kolegy | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ vztah s manažery | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ plat | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

III. POVĚZTE NÁM O JAZYKOVÝCH ASPEKTECH

16. Jak byste ohodnotili úroveň svých znalostí jazyka ...? (stupnice 1 = nízká úroveň, 5 = výborná úroveň)

- | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|
| ○ mluvicí | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ poslech | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ čtení | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ psaní | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

17. Účastnili jste se nějakých aktivit, které vám pomohly zlepšit vaše jazykové dovednosti (je možné uvést více odpovědí):

- jazykový kurz poskytovaný zaměstnavatelem
- jazykový kurz mimo vaše zaměstnání
- školení o slovní zásobě a jazyce specifickém pro danou práci.
- pomoc/mentoring od jedné konkrétní osoby nebo vašich kolegů.
- Jiné, uveďte prosím

IV. POVĚZTE NÁM O SVÉM ŽIVOTĚ V HOSTITELSKÉ ZEMI

18. Zažili jste v práci nějaký druh diskriminace (kvůli své národnosti, etnické příslušnosti, kultuře, náboženství, barvě pleti atd.)?

.....

19. Bylo pro vás obtížné najít bydlení?

- Ano
- Ne
- Ne, nemusel jsem si zařizovat bydlení.
- Ne, bydlení mi poskytl zaměstnavatel.

20. Dostalo se vám nějaké podpory, která by vám usnadnila integraci v novém místě bydliště?

- Ano, prostřednictvím mého zaměstnavatele
- Ano, mimo mé zaměstnání
- Z
- Jiné, uveďte prosím

V. ŘEKNĚTE NÁM, CO BY SE DALO UDĚLAT PRO ZLEPŠENÍ VAŠÍ SITUACE.

Prostor pro váš komentář, vysvětlení (např. jakou další podporu potřebujete nebo postrádáte, jaké jsou překážky spojené s vaší integrací, co by se dalo udělat pro zlepšení vaší situace atd.):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Pokud máte zájem podělit se s námi o více informací v osobním rozhovoru, uveďte prosím své kontaktní údaje (jméno, telefon nebo e-mail) nebo se prosím obraťte na **tel., e-mail** a my se vám ozveme. Průzkum bude anonymní a pomůže identifikovat překážky v zaměstnávání, hlavní problémy apod. Účastí ve výzkumu můžete také pomoci zahraničním pracovníkům získat práci v jiné zemi a řešit problémy se zaměstnáním.



FWSS

Foreign Workers in Social Sector