



FWSS

Foreign Workers in Social Sector

Souhrnná zpráva o průzkumech ve vybraných zemích EU

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

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



Co-funded by
the European Union

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

OBSAH

OBSAH	2
ÚVOD	3
1. VÝSLEDKY PRŮZKUMU MEZI POSKYTOVATELI SOCIÁLNÍCH SLUŽEB	4
Metodika průzkumu	4
1.1 IDENTIFIKAČNÍ ZNAKY ZKOUMANÝCH ORGANIZACÍ	5
1.2 ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍCI V ORGANIZACI	6
1.3 NÁBOR ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ	7
1.4 PRACOVNÍCH MÍST OBSAZENÝCH ZAHRANIČNÍMI PRACOVNÍKY	8
1.5 DŮVODY PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ	8
1.6 HODNOCENÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ	10
1.7 ČINNOSTI NA PODPORU INTEGRACE ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ	13
1.8 DŮVODY PRO NEVYUŽÍVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ	14
1.9 MOŽNOST ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ V BUDOUCNU	15
1.10 VZDĚLÁVÁNÍ V OBLASTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ	17
1.11 KOMENTÁŘ, DOPORUČENÍ KE ZKOUMANÉ PROBLEMATICE	17
Vybraná pozitiva hlášená zařízeními zaměstnávajícími zahraniční pracovníky	17
Zaznamenané vybrané negativní jevy nebo obavy související se zaměstnáváním zahraničních pracovníků	18
Doporučení sdělovaná dotazovanými poskytovateli sociálních služeb	18
2. VÝSLEDKY PRŮZKUMU MEZI ZAHRANIČNÍMI PRACOVNÍKY V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH	19
Metodika průzkumu	19
2.1 IDENTIFIKAČNÍ ZNAKY VYŠETŘOVANÝCH ZAHRANIČNÍCH ZAMĚSTNANCŮ	20
2.2 DŮVODY PRO PRÁCI V ZAHRANIČÍ	22
2.3 ZAMĚSTNANOST	24
2.4 ZNALOST JAZYKA HOSTITELSKÉ ZEMĚ A ABSOLVOVANÉ KURZY V TOMTO JAZYCE.	28
2.5 ŽIVOT VE SPOLEČNOSTI	30
2.6 ZKUŠENOSTI, DOPORUČENÍ RESPONDENTŮ	31
Uvedená zkušenost	31
Vybraná zaznamenaná doporučení	32
3. ZÁVĚR	33
PŘÍLOHY	35
Příloha 1 - dotazník pro zaměstnavatele - poskytovatele sociálních služeb	36

ÚVOD

Předkládaná Souhrnná zpráva o výzkumu zaměstnávání zahraničních pracovníků v sociálních službách byla zpracována v rámci evropského projektu Zahraniční pracovníci v sociální oblasti (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.

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). 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.

Za účelem odhalení problematiky zaměstnávání zahraničních pracovníků v sektoru sociálních služeb, včetně identifikace významných překážek, které mají negativní dopad na zaměstnávání zahraničních pracovníků, byly v zúčastněných zemích provedeny **dva online dotazníkové průzkumy**, a to jak mezi poskytovateli sociálních služeb, tak mezi zahraničními pracovníky pracujícími v sociálních službách. Dotazníková šetření proběhla v období od dubna do června 2022.

Souhrnná zpráva je rozdělena do dvou logických celků - výsledky šetření mezi poskytovateli sociálních služeb a výsledky šetření mezi zahraničními pracovníky.

1. VÝSLEDKY PRŮZKUMU MEZI POSKYTOVATELI SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

METODIKA PRŮZKUMU

V pěti zúčastněných zemích byl proveden **průzkum mezi poskytovateli sociálních služeb** týkající se problematiky zaměstnávání zahraničních pracovníků prostřednictvím online dotazníku (viz příloha 1), který byl zaslán širokému počtu subjektů. 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. Nejednalo se tedy o reprezentativní průzkum.

U zaměstnavatelů, kteří již zaměstnávají zahraniční pracovníky, byla pozornost zaměřena na:

- ❖ nábor zahraničních pracovníků,
- ❖ pozice, které zastávají,
- ❖ důvody pro zaměstnávání zahraničních pracovníků,
- ❖ jejich hodnocení z hlediska pracovního výkonu
- ❖ aktivity na pomoc integraci zahraničních pracovníků.

Zaměstnavatelé, kteří zahraniční pracovníky nezaměstnávají, byli dotazováni zejména na důvody nevyužívání zahraničních pracovníků. U obou skupin zaměstnavatelů pak byly sledovány možnosti zaměstnávání zahraničních pracovníků v budoucnu a jejich vzdělávací potřeby v oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků.

Dotazníkové šetření proběhlo v dubnu a květnu 2022 v elektronické podobě. Vyplňování dotazníků respondenty probíhalo prostřednictvím webového rozhraní.

Nábor vybraných respondentů v každé zúčastněné zemi byl podpořen oslovovacím dopisem, který obsahoval žádost o spolupráci, zdůvodnění účelu a potřeby průzkumu a odkaz na elektronický dotazník umístěný na webovém rozhraní. Při výběru respondentů byla zohledněna stávající struktura zařízení sociálních služeb podle formy poskytované sociální služby a počtu zaměstnanců.

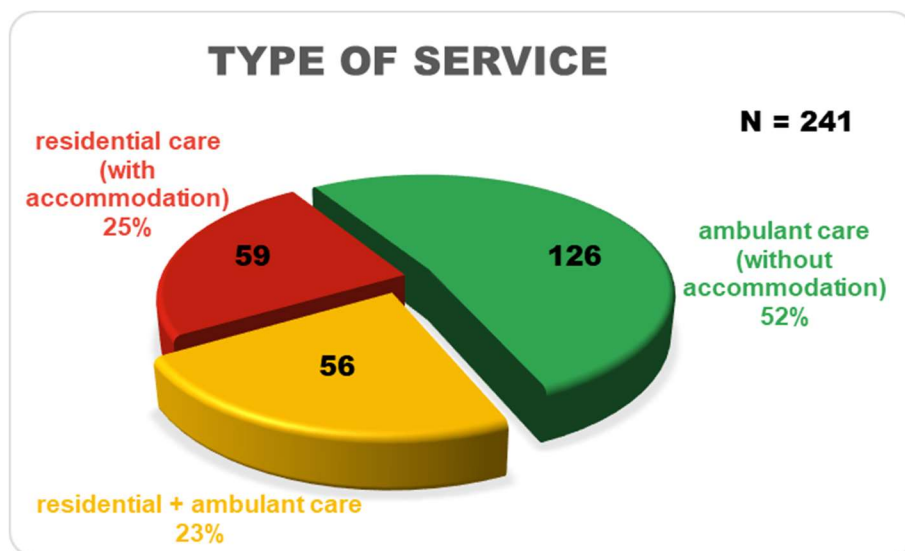
Dotazníkové šetření se zúčastnilo 292 osob. V případě 51 dotazníků však byl podíl vyplněných otázek menší než 10 % - z důvodu možného nežádoucího zkreslení konečných výsledků průzkumu byly proto ze statistické analýzy dat vyloučeny.

Analýza dat, resp. vyhodnocení sledovaných otázek vycházelo z informací obsažených v 241 dotaznících.

1.1 IDENTIFIKAČNÍ ZNAKY ZKOUMANÝCH ORGANIZACÍ

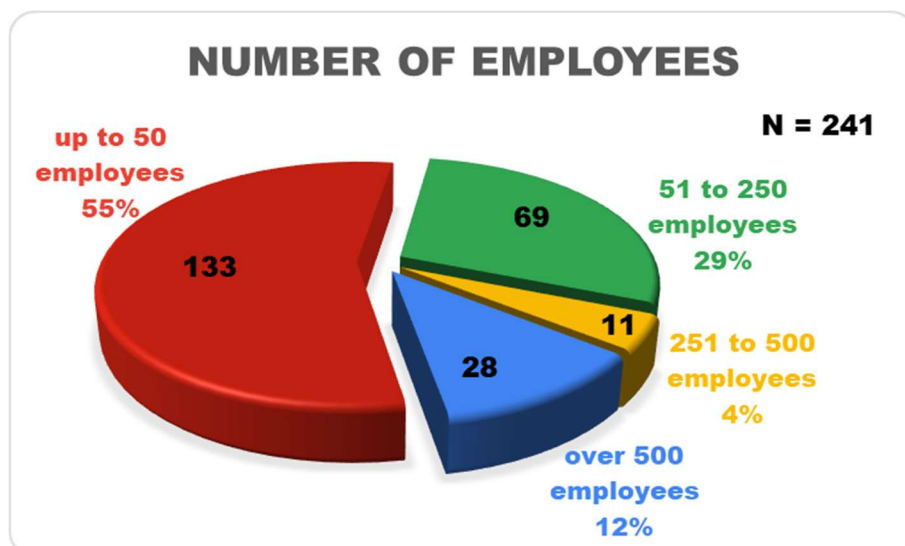
Z hlediska druhu (formy poskytování sociálních služeb) zapojených poskytovatelů sociálních služeb jich 182 poskytovalo ambulantní služby a 115 pobytové služby. Ze součtu těchto údajů je zřejmé, že v praxi organizace poskytovaly služby kumulovaně. Pro úplnost je třeba dodat, že nejvyšší podíl organizací s ambulantními službami byl v zúčastněných zemích zaznamenán ve Francii (94 %).

Graf 1



Z hlediska velikosti organizace mělo více než 80 % dotazovaných organizací méně než 250 zaměstnanců - viz graf 2. Na druhou stranu přítomnost více než 500 zaměstnanců byla zaznamenána v případě 28 dotazovaných organizací. Z tohoto počtu působily 2/3 z nich v Rakousku.

Graf 2



1.2 ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍCI V ORGANIZACI

Dotazníkové šetření sledovalo přítomnost zahraničních pracovníků v organizacích na základě pracovní smlouvy a/nebo jako zaměstnanců agentury práce.

Téměř dvě třetiny respondentů, tj. 156 dotázaných organizací, uvedly přítomnost zahraničních pracovníků ve svých organizacích - viz graf 3. Jejich počet činil celkem **4 214 osob**. Z tohoto počtu jich 89 bylo zaměstnáno prostřednictvím agentury práce. Počet zaměstnanců, kteří měli pracovní poměr přímo u poskytovatele sociálních služeb, tedy činil 4 125 osob.

Pro úplnost uvádíme, že přítomnost zahraničních agenturních zaměstnanců byla zaznamenána pouze ve 14 organizacích, kde však byli cizí státní příslušníci zaměstnáni i na základě klasického pracovního poměru. Počet těchto zaměstnanců nebyl v žádné ze sledovaných organizací nižší než počet agenturních zaměstnanců.

Využívání agenturních pracovníků bylo sledováno především v Řecku - 94 % z celkového počtu agenturních pracovníků pracovalo ve 12 organizacích.

Graf 3



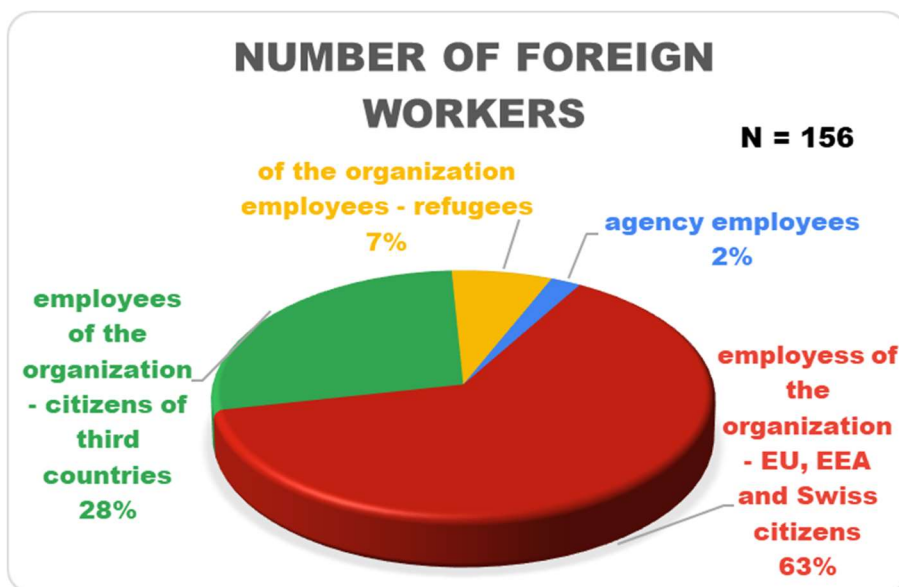
Počet zahraničních pracovníků v jednotlivých organizacích se pohyboval od 1 zaměstnance do 1 549 cizinců, přičemž 94 % organizací nesledovalo přítomnost více než 50 osob na organizaci. V 82 % nebyl počet zahraničních pracovníků přítomných v organizaci vyšší než 20 osob.

Zdaleka nejvyšší počet zahraničních zaměstnanců byl zaznamenán v Rakousku, kde ve sledovaných organizacích pracovalo celkem 2 486 zaměstnanců. To byl také nejvyšší počet zaměstnanců na jednu sledovanou organizaci.

V organizacích zkoumaných poskytovatelů sociálních služeb v Řecku pracovalo 876 zahraničních pracovníků, v Belgii 460, ve Francii 157 a v České republice 146.

Dotazníkové šetření sledovalo také **(přepočtené) počty zahraničních zaměstnanců v členění na občany EU, EHP a Švýcarska, občany třetích zemí**, včetně občanů Ukrajiny před migrační vlnou vyvolanou ruským útokem na Ukrajinu, a **konečně uprchlíky**. Výslednou strukturu zemí původu zahraničních pracovníků ukazuje graf 4 a tabulka 1. U pracovníků agentur práce nebyla země původu sledována.

Graf 4



Tabulka 1 Země původu zahraničních pracovníků

	Počet zahraničních pracovníků	Počet organizací
Státní příslušníci EU, EHP a Švýcarska	2 669	30
Státní příslušníci třetích zemí	1 160	96
Uprchlíci (z Ukrajiny, Sýrie atd.)	296	48

1.3 NÁBOR ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ

V dotazníkovém šetření uvedli poskytovatelé sociálních služeb 203 případů, kdy přijali do pracovního poměru osoby jiné státní příslušnosti. Zdaleka nejčastěji uváděným způsobem vstupu do pracovního poměru v dotazovaných organizacích byla osobní iniciativa samotného (potenciálního) zaměstnance - **64 % dotazovaných organizací**, které zaměstnávaly cizince, přijalo alespoň jednoho zaměstnance-cizince tak, že **se sám ucházel o zaměstnání** - viz graf 5.

Druhým, s velkým náskokem nejpoužívanějším způsobem (15 %), byla metoda tzv. sněhové koule - **2 z 10 dotazovaných subjektů** využily doporučení svých zaměstnanců a známých potenciálním zaměstnancům, které pak **pozvaly ke spolupráci**.

Graf 5



Služeb zprostředkovatelského subjektu využilo 21 % dotázaných organizací - 13 % z nich se obrátilo na zprostředkovatelskou organizaci a 8 % bylo osloveno zprostředkovatelskou organizací.

Z otevřených otázek, které měli respondenti v dotazníku k dispozici, vyplynulo, že **státní příslušnost zaměstnance nehraje v procesu přijímání zaměstnanců roli. Nábor se zaměřuje na posouzení schopnosti jednotlivce plnit úkoly vyžadované jeho pozicí**, ve většině případů **bez cíleného záměru oslovit cizí státní příslušníky, i když** V zemích, kde žije více než jedna generace s migračním původem, tj. klienty sociálních služeb jsou již lidé s migračním původem, je znalost jazyka, kultury klientů často považována za výhodu pro zaměstnance.

1,4 PRACOVNÍCH MÍST OBSAZENÝCH ZAHRANIČNÍMI PRACOVNÍKY

Výsledky dotazníkového šetření ukázaly, že **zahraniční zaměstnanci pracují v organizacích poskytujících sociální služby na pomocných i odborných pozicích** - sociální pracovníci, pečovatelé a zdravotničtí pracovníci. Ve struktuře jednotlivých organizací se tedy pohybují vertikálně napříč existujícími pozicemi.

1.5 DŮVODY PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ

V rámci dotazníkového šetření byla zařízení sociálních služeb, která zaměstnávají zahraniční pracovníky, požádána o zhodnocení důvodů, které vedly k zaměstnávání zahraničních pracovníků. Důvody byly hodnoceny na stupnici od 1 do 5, kde 1 představovala nevýznamný důvod a 5 velmi významný důvod. Jak ukázaly výsledky, pro většinu organizací byl **nejvýznamnějším důvodem nedostatek vhodných "domácích" pracovních sil** (průměrná hodnota byla 3,05) a **specifické dovednosti** zahraničních pracovníků (2,79) - viz graf 6.

Graf 6



Za významnější důvod lze považovat vyšší kvalifikaci zahraničních pracovníků a větší časovou flexibilitu s průměrnou hodnotou přes 2,11.

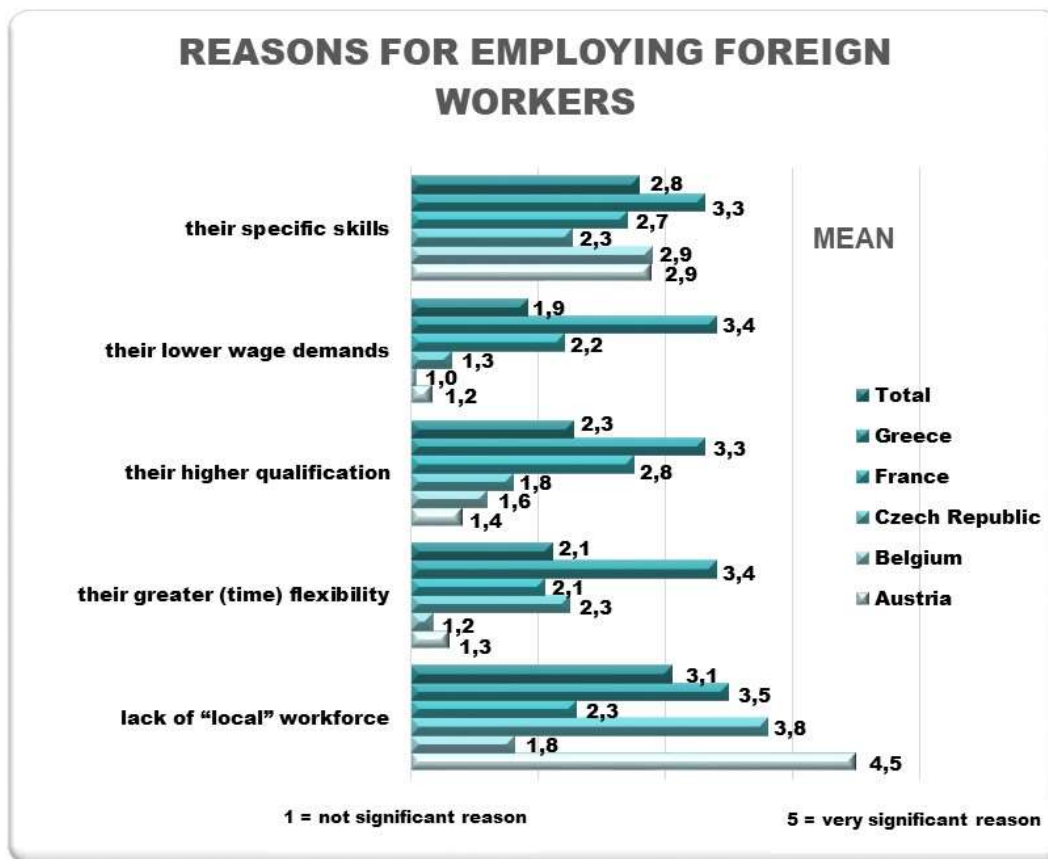
Nižší mzdové požadavky zahraničních pracovníků většina organizací nepovažuje za důvod pro jejich zaměstnávání.

Vzhledem k tomu, že hodnocení respondentů se v závislosti na jednotlivých zemích značně lišilo, uvádíme níže průměrné hodnoty zjištěné pro jednotlivé země - viz graf 7.

Dvourozměrná analýza dat ukázala, že všechny důvody uvedené v dotazníku jsou pro poskytovatele sociálních služeb v Řecku významné.

Nejvýraznější rozdíl mezi zeměmi byl zaznamenán při hodnocení důvodu "nedostatek místní pracovní síly". Uvedený důvod zaměstnávání zahraničních pracovníků je významný zejména pro respondenty z řad poskytovatelů v Rakousku a České republice. Naopak ve Francii a Belgii není tento důvod pro většinu respondentů významný. Je však třeba poznamenat, že v případě Belgie byl druhým nejvýznamnějším důvodem nedostatek odpovídající místní pracovní síly.

Graf 7

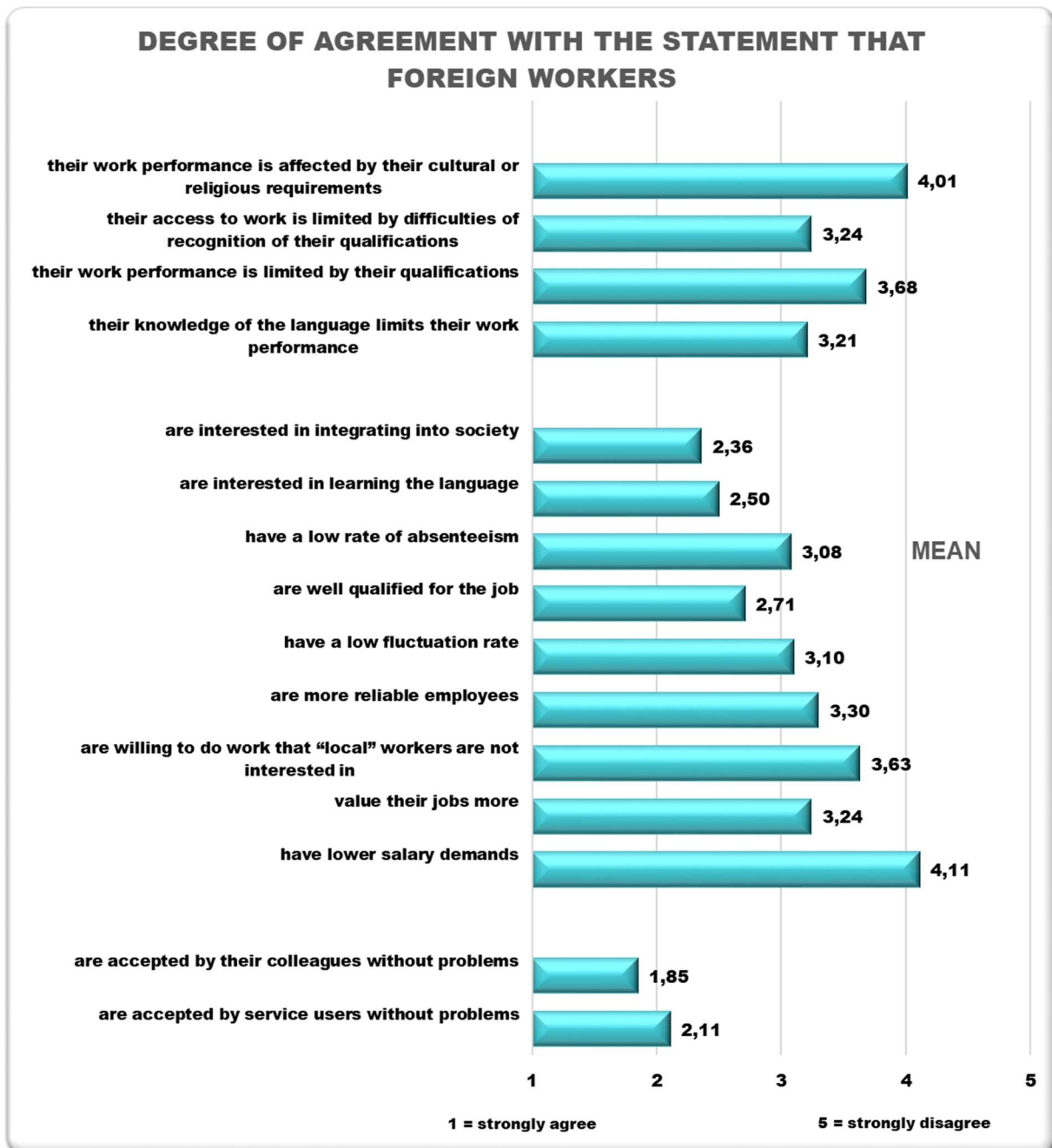


1.6 HODNOCENÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ

V rámci dotazníkového šetření byli poskytovatelé sociálních služeb, kteří zaměstnávají zahraniční pracovníky, požádáni o zhodnocení výroků týkajících se osobních charakteristik souvisejících s výkonem práce v sociálních službách. Jednotlivé výroky byly hodnoceny pomocí stupnice od 1 do 5, kde 1 představovala silný souhlas s výrokem a 5 silný nesouhlas. Výroky uvedené v dotazníku a získané výsledky v podobě vypočteného průměru (MEAN) jsou uvedeny v grafu 8. Pokud přijmeme, že vypočtená hodnota MEAN vyšší než 3 znamená nesouhlas s výrokem a nižší než 3 znamená souhlas s výrokem, pak výsledky ukazují, že respondenti nesouhlasili se všemi předloženými výroky.

Pro úplnost dodáváme, že provedená dvourozměrná statistická analýza neodhalila žádné významné rozdíly v hodnocení v závislosti na zemi působení respondentů. Pokud však byl zjištěn určitý statisticky významný rozdíl, je uveden u jednotlivých výroků v následujícím textu.

Graf 8



Z hlediska vypočtených průměrů lze souhlas respondentů s výroky definovat následovně:

- **zahraniční zaměstnanci jsou svými kolegy přijímáni bez větších problémů** (1,85). Nejméně s tímto tvrzením souhlasili zaměstnavatelé z Řecka (3,20). V jejich případě lze dokonce hovořit o nesouhlasu s výrokem;
- **Zahraniční zaměstnanci jsou klienty přijímáni bez větších problémů** (2,11). I zde byla zaznamenána vyšší míra nesouhlasu ze strany organizací v Řecku (3,17);
- **zahraniční zaměstnanci mají zájem o integraci do společnosti** (2,36). V hodnocení tohoto výroku nebyly z hlediska zúčastněných zemí zaznamenány žádné rozdíly;

- **zahraniční zaměstnanci mají zájem o studium jazyka (2,50).** Respondenti z řad poskytovatelů sociálních služeb v Řecku (3,24) a Belgii (3,06) s tímto tvrzením souhlasí méně než ostatní;
- **zahraniční pracovníci jsou pro tuto práci kvalifikovaní (2,71).** Tento výsledek odráží skutečnost, že vzhledem ke specifičnosti poskytovaných služeb nebo typu klientů musí sociální služby přijímat kvalifikované osoby.

Naopak **nesouhlas s předloženým tvrzením** byl zaznamenán u následujících výroků:

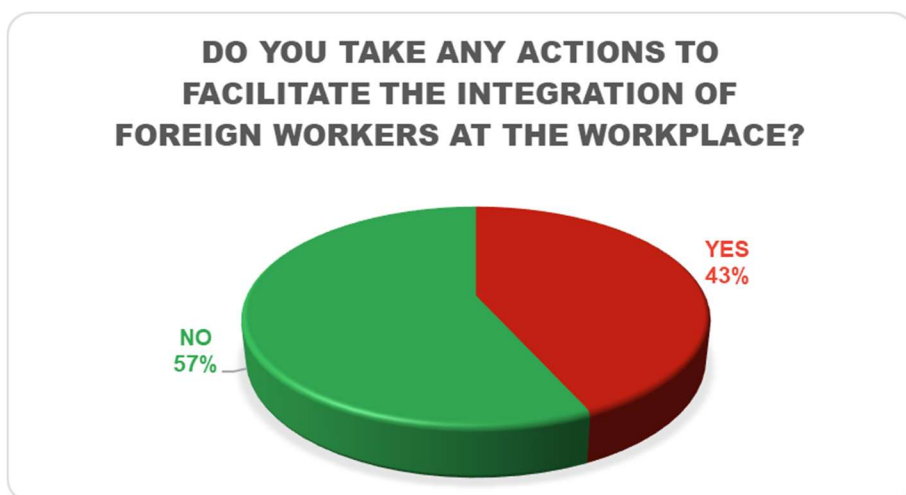
- **zahraniční zaměstnanci mají nižší platové požadavky (4,11).** Nejnižší míru nesouhlasu s tímto tvrzením měli respondenti z Řecka ve srovnání s ostatními zeměmi (3,34). Je třeba dodat, že navzdory vyjádřenému nesouhlasu respondenti v otevřených otázkách uváděli, že finanční ohodnocení v sociálních službách je obecně nižší ve srovnání se stávající úrovní mezd na trhu práce;
- **zahraniční zaměstnanci jsou omezeni svou kulturou/náboženstvím (4,01).** V hodnocení tohoto výroku nebyl z pohledu zúčastněných zemí žádný rozdíl;
- **zahraniční pracovníci jsou omezeni svou kvalifikací (3,68).** Nesouhlas s tímto tvrzením byl zaznamenán zejména u poskytovatelů sociálních služeb z Rakouska;
- **zahraniční pracovníci jsou ochotni vykonávat práce, o které "domácí pracovníci" nemají zájem. (3,63).** Při porovnání mezi zeměmi s tímto tvrzením častěji souhlasili respondenti z České republiky (2,69);
- **zahraniční zaměstnanci jsou spolehlivější pracovníci (3,30).** S tímto tvrzením častěji souhlasili respondenti z České republiky (2,57);
- **zahraniční zaměstnanci si více cení své práce (3,24).** V případě tohoto výroku byl silnější souhlas ze strany poskytovatelů sociálních služeb v České republice (2,37). Je však třeba dodat, že v případě České republiky byla mezi respondenty zjištěna vysoká míra heterogenity odpovědí;
- **zahraniční zaměstnanci jsou omezeni obtížemi s uznáváním kvalifikace (3,24).** Respondenti z České republiky s tímto tvrzením souhlasili častěji než ostatní (3,03);
- **zahraniční zaměstnanci jsou omezeni znalostí jazyka (3,21)** Hodnocení tohoto výroku se z pohledu zúčastněných zemí nelišilo. Na výsledek má opět zásadní vliv typ klientely a charakter poskytovaných služeb;
- **zahraniční zaměstnanci mají nízkou míru fluktuace (3,10).** S tímto tvrzením souhlasili zejména respondenti z České republiky (2,35);
- **zahraniční zaměstnanci mají nízkou míru absencí (3,08).** S tímto tvrzením nesouhlasili zejména respondenti z Rakouska (3,80). Naopak nejsilnější souhlas vyjádřili poskytovatelé sociálních služeb v České republice (2,37).

7 ČINNOSTÍ NA PODPORU INTEGRACE ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ

Více než 40 % dotázaných organizací zaměstnávajících zahraniční pracovníky, tj. v podstatě 4 z 10, realizuje na svém pracovišti aktivity usnadňující integraci těchto pracovníků - viz graf 9. Je třeba dodat, že v případě poskytovatelů sociálních služeb z Řecka je tento podíl výrazně nižší - realizaci uvedla pouze ¼ respondentů.

Ve většině případů se jedná o mentoring, systematické začleňování do týmu a poskytování jazykových kurzů.

Graf 9



Dvourozměrná analýza ukázala, že země původu, respektive to, zda se jedná o občana EU nebo občana z tzv. třetí země, má vliv na výskyt pracovních činností. V případě občanů EU byly častěji uváděny profesní činnosti, které se běžně vykonávají v případě nově přijatého zaměstnance. V případě občanů ze zemí mimo EU se jednalo o delší stáž, často doprovázenou jazykovou přípravou.

Integrační aktivity mimo pracoviště zaměstnavatele uvedla téměř ¼ respondentských organizací, které v průzkumu zaměstnávaly zahraniční pracovníky - viz graf 10.

Graf 10

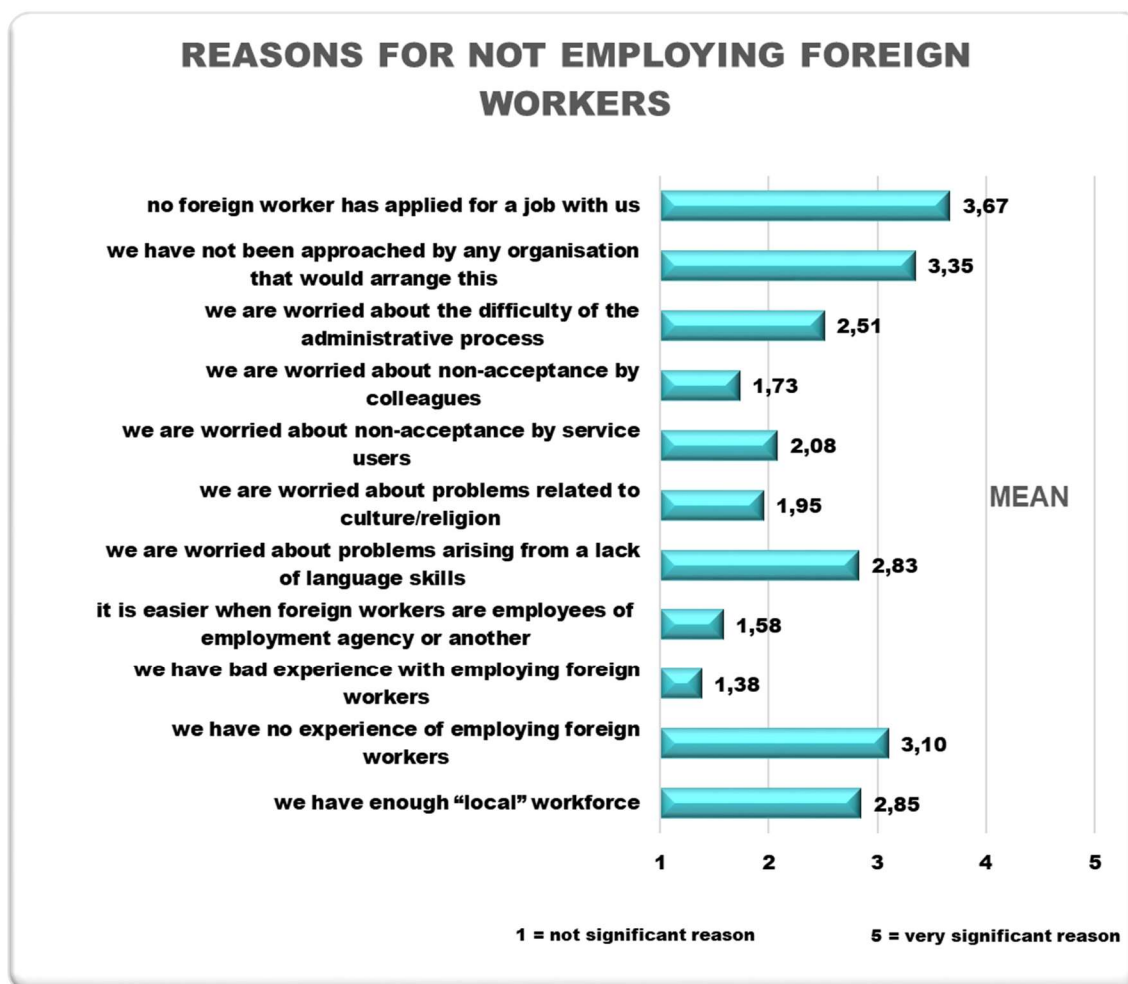


Jednalo se zejména o zprostředkování kontaktů s integračními organizacemi, pomoc při komunikaci se sociálními úřady a úřady obecně, podporu při dalším vzdělávání, podporu při zajištění bydlení, pomoc při umisťování dětí do školských zařízení apod.

1.8 DŮVODY PRO NEVYUŽÍVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ

Zařízením sociálních služeb, která nezaměstnávají cizince (85), byla v rámci dotazníkového šetření předložena baterie možných důvodů, proč nezaměstnávají osoby jiných národností. Zároveň byla zařízení požádána, aby ohodnotila důležitost každého důvodu z jejich pohledu na stupnici od 1 do 5, přičemž 1 znamenala nevýznamný důvod a 5 významný důvod. Důvody uvedené v dotazníku a výsledky získané průzkumem v podobě vypočtené průměrné hodnoty jsou uvedeny v grafu 11.

Graf 11



Z výsledků jasně vyplynulo, že existují **tři skutečně důležité důvody, proč** dotazované organizace nezaměstnávají osoby jiné národnosti, a to, že **se o práci prostě neucházejí** (3,67), že organizace nejsou osloveny žádnou organizací, která by "vše zařídila" ohledně zaměstnání (3,35), a že **organizace nemají se zaměstnáváním těchto osob zkušenosti** (3,10). Navíc se ukazuje, že ve vybraných regionech je zřejmě **dostatek "domácí" pracovní síly, což** často v závislosti na legislativě **neumožňuje přijímání občanů ze třetích zemí**. Za nezanedbatelný důvod lze považovat i to, že se organizace obávají

problémů vyplývajících z nedostatečné jazykové vybavenosti nebo strachu z náročného administrativního procesu, který je třeba při zaměstnávání zahraničního pracovníka absolvovat.

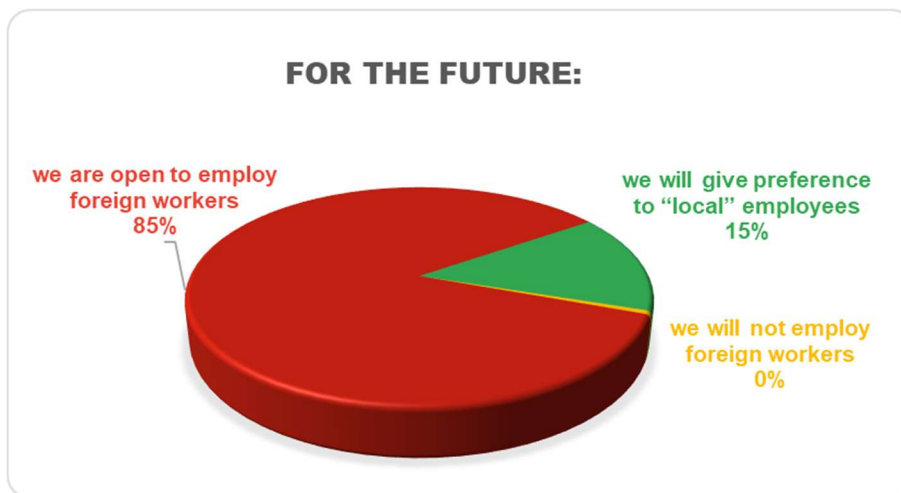
Při posuzování důvodů pro nezaměstnávání zahraničních pracovníků ukázala provedená bivariační analýza dva hlavní rozdíly v odpovědích respondentů v závislosti na zemi:

- ❖ u poskytovatelů sociálních služeb z Řecka není důvod "zahraniční zaměstnanec se o práci v organizaci neucházel" ve srovnání s ostatními významný;
- ❖ Důvody "na trhu práce je dostatek pracovních sil" a "nemáme zkušenosti se zaměstnáváním zahraničních pracovníků" jsou výrazně častější u respondentů z České republiky.

1.9 MOŽNOST ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ V BUDOUCNU

Jak ukázaly výsledky průzkumu, **85 % všech respondentů je v budoucnu otevřeno zaměstnávání zahraničních pracovníků** - viz graf 12. Kromě toho **15 %** respondentů jejich zaměstnávání v budoucnu nevylučuje, **ale bude preferovat zaměstnávání "místních" zaměstnanců**. Toto omezení vyslovili především čeští a belgičtí poskytovatelé sociálních služeb. Pouze jeden respondent v průzkumu odmítl zaměstnávat zahraniční pracovníky.

Graf 12



9 z 10 organizací, které jsou otevřeny zaměstnávání zahraničních pracovníků v budoucnu, oznámilo, že **nebudou preferovat státní příslušnost zaměstnance** - viz graf 13. Preferenci občanů EU, EHS a Švýcarska připustilo 8 % z nich.

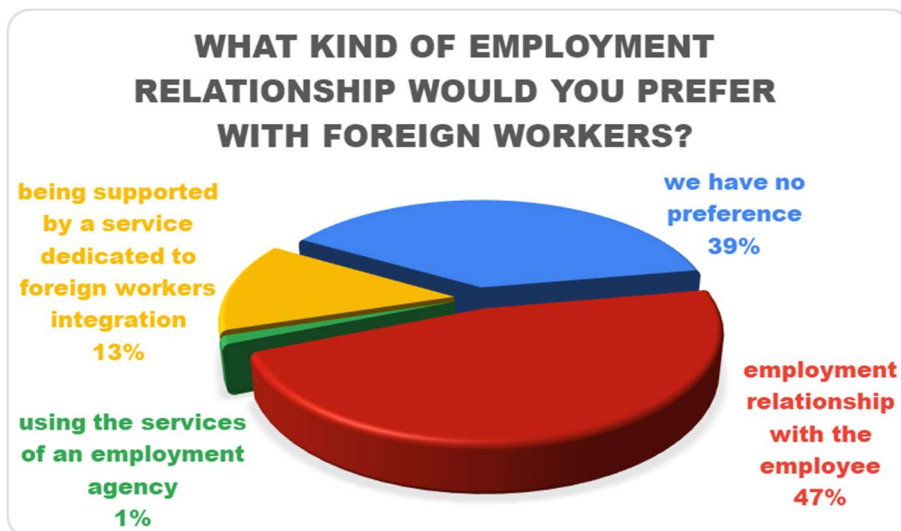
Graf 13



Pokud jde o pracovněprávní vztah, v rámci kterého by měli zahraniční pracovníci v organizaci pracovat, **téměř polovina poskytovatelů** sociálních služeb, kteří jsou otevřeni zaměstnávání zahraničních pracovníků, uvedla, že **by preferovala pracovněprávní vztah přímo se svou organizací** - viz graf 14. Tuto možnost častěji preferovali respondenti z Belgie ve srovnání s ostatními. Preference zaměstnance agentury práce byla zaznamenána pouze u 1 % organizací.

4 z 10 zařízení sociálních služeb, která jsou v budoucnu otevřena zahraničním pracovníkům, nemají preference z hlediska pracovního poměru. Tuto možnost volili výrazně více poskytovatelé sociálních služeb z Řecka.

Graf 14



1.10 VZDĚLÁVÁNÍ V OBLASTI ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ

V dotazníkovém šetření projevily **dvě třetiny** respondentů ze **zařízení sociálních služeb** zájem o **absolvování vzdělávacího programu zaměřeného na** zaměstnávání zahraničních pracovníků - viz graf 15. Naopak v případě České republiky téměř 2/3 respondentů o vzdělávání zájem nemají.

Graf 15



1.11 KOMENTÁŘ, DOPORUČENÍ KE ZKOUMANÉ PROBLEMATICE

Během dotazníkového šetření měli respondenti možnost uvést své připomínky a doplnění k dané problematice. Tuto možnost využilo 23, tj. méně než 10 % všech respondentů.

Byly zde jak pozitivní zkušenosti se zaměstnáním, tak i negativní nebo obavy. Byla zaznamenána také dvě doporučení.

VYBRANÁ POZITIVA UVEDENÁ ZAŘÍZENÍMI ZAMĚŠTNÁVAJÍCÍMI ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍKY

- ❖ Cizinci u nás pracují již několik let. Jejich čeština je dobrá, nemáme s nimi žádný problém. (CZE)
- ❖ Se zahraničními zaměstnanci, kteří jsou většinou z Ukrajiny, jsme spokojeni. Pracují u nás již dlouho, své práce si váží. (CZE)
- ❖ Zaměstnankyně pracuje na částečný úvazek, je členkou mé rodiny, vztah je založen na osobní bázi a zároveň u nás bydlí dcera, které poskytujeme jazykový kurz. Pomáháme jim překonávat jazykové a zvykové bariéry, a to s materiální podporou. (CZE)
- ❖ Naši zahraniční zaměstnanci u nás pracují již více než 3 roky a jsme s nimi spokojeni. Jsou to Slovák, Ukrajinec a Rus, přičemž poslední dva jmenovaní jsou již řadu let ženatí v České republice. (CZE)

- ❖ Se zahraničními zaměstnanci zacházíme stejně, neděláme rozdíly! (AUT)
- ❖ Země původu neomezují možnosti zaměstnání v naší organizaci. Rozhodující je úspěšné absolvování školení a přijetí prohlášení o poslání. (AUT)

ZAZNAMENANÉ VYBRANÉ NEGATIVNÍ JEVY NEBO OBAVY SOUVISEJÍCÍ SE ZAMĚSTNÁVÁNÍM ZAHRAŇIČNÍCH PRACOVNÍKŮ

- ❖ V minulosti jsme zaměstnávali pracovníka v sociálních službách z Gruzie. Velkým problémem byla nejen jazyková bariéra, ale také jejich tradice, kultura a zvyky. (CZE)
- ❖ Máme také zkušenosti se zaměstnáváním občanů z Ukrajiny, ale ještě před vypuknutím ukrajinské migrace. Upřímně řečeno, zaměstnávání občanů ze třetích zemí jsme se vyhýbali. Důvodem je velký problém s předkládáním dokumentů a vyřizováním povolení k zaměstnání. Navíc uchazeči musí mít odpovídající znalost českého jazyka, protože pracujeme i s mentálně postiženými nebo s lidmi s poruchami výslovnosti a sluchu. (CZE)
- ❖ Při zaměstnávání cizinců se obáváme jazykové bariéry. Naši klienti - starší lidé - špatně slyší a jejich vyjadřování musí být velmi zřetelné. Proto dáváme přednost našim uchazečům o zaměstnání. (CZE)
- ❖ Nejsme proti zaměstnávání zahraničních pracovníků, ale jazykové znalosti považujeme za nezbytné a velmi důležité. (CZE)
- ❖ Největším problémem při zaměstnávání zahraničních pracovníků je jazyková bariéra s ohledem na charakter našich služeb, a to jak v týmu, ve smyslu předávání informací, tak především v přímé práci s uživateli (poradenští pracovníci, práce v sociální rehabilitaci). (AUT)

DOPORUČENÍ SDĚLOVANÁ DOTAZOVANÝMI POSKYTOVATELI SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

- ❖ Vzhledem k nedostatku středních zdravotnických pracovníků na trhu práce by bylo vhodné zaměřit se na integraci příslušných zahraničních pracovníků do struktur sociálních služeb. (CZE)
- ❖ Pružnější uznávání vzdělání hostitelskou zemí (všechny země).
- ❖ Koordinovaná správa - neohlašování stejných věcí více orgánům (ve všech zemích).

2. VÝSLEDKY PRŮZKUMU MEZI ZAHRANIČNÍMI PRACOVNÍKY V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

METODIKA PRŮZKUMU

V pěti zúčastněných zemích byl proveden průzkum mezi pracovníky v sociálních službách jiných národností prostřednictvím online dotazníku (viz příloha 2).

Nábor respondentů byl proveden s pomocí zaměstnavatelů, kteří v rámci projektového šetření u poskytovatelů sociálních služeb uvedli, že zaměstnávají zahraniční pracovníky. Ti byli požádáni, aby zahraničním zaměstnancům poskytli buď odkaz na internetovou podobu dotazníku, nebo tištěnou verzi dotazníku. Respondenti mohli vyplněný papírový dotazník zaslat buď e-mailem, nebo poštou na (e-mailovou) adresu uvedenou v dotazníku příslušné partnerské organizace zapojené do projektu.

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 expatriantů 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 absolvované kurzy;
- ✦ začlenění do společnosti, postoj k životnímu prostředí atd.;

Sběr dat probíhal v květnu a červnu 2022.

Průzkumu se zúčastnilo celkem 208 zahraničních zaměstnanců pracujících v sektoru sociálních služeb. U 28 z nich však byl podíl vyplněných otázek menší než 10 % - tito byli proto ze statistické analýzy dat vyloučeni z důvodu možného nežádoucího zkrácení konečných výsledků průzkumu.

Analýza dat nebo vyhodnocení sledovaných otázek vycházelo z informací obsažených ve 180 dotaznících.

2.1 IDENTIFIKAČNÍ ZNAKY VYŠETŘOVANÝCH ZAHRANIČNÍCH ZAMĚSTNANCŮ

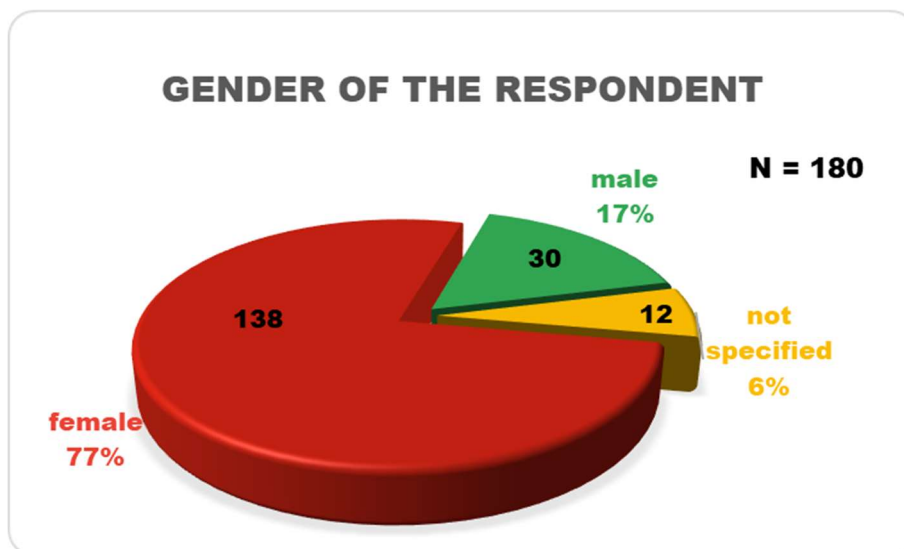
Dotazníkového šetření se zúčastnilo 180 zahraničních zaměstnanců, u nichž bylo zjištěno 36 různých národností. Jejich struktura podle zemí zapojených do průzkumu je uvedena v tabulce 2.

Tabulka 2 Země původu respondentů

	Rakousko	Belgie	Česká republika	Francie	Řecko	Celkem
Afghánistán	2					2
Albánie				1	12	13
Alžírsko	2			2		4
Bělorusko	1		3			4
Benin				1		1
Bulharsko	1				2	3
Burundi				1		1
Komory				1		1
Kongo				1		1
Konžská demokratická republika				1		1
Chorvatsko	2					2
Česká republika	3					3
Etiopie			1			1
Finsko	1					1
Francie	1					1
Gruzie					5	5
Německo	4			1		5
Řecko					2	2
Honduras				1		1
Maďarsko	5					5
Indie					1	1
Itálie					1	1
Keňa	1					1
Maroko				5		5
Moldavsko			1			1
Pákistán	1				1	2
Polsko	2		3			5
Rumunsko	5				4	9
Rusko			1		2	3
Senegal				1		1
Srbsko	1					1
Slovensko	4		11			15
Švédsko	1					1
Sýrie					2	2
Turecko				1		1
Ukrajina			59		3	62
není uvedeno						12
CELKEM						180

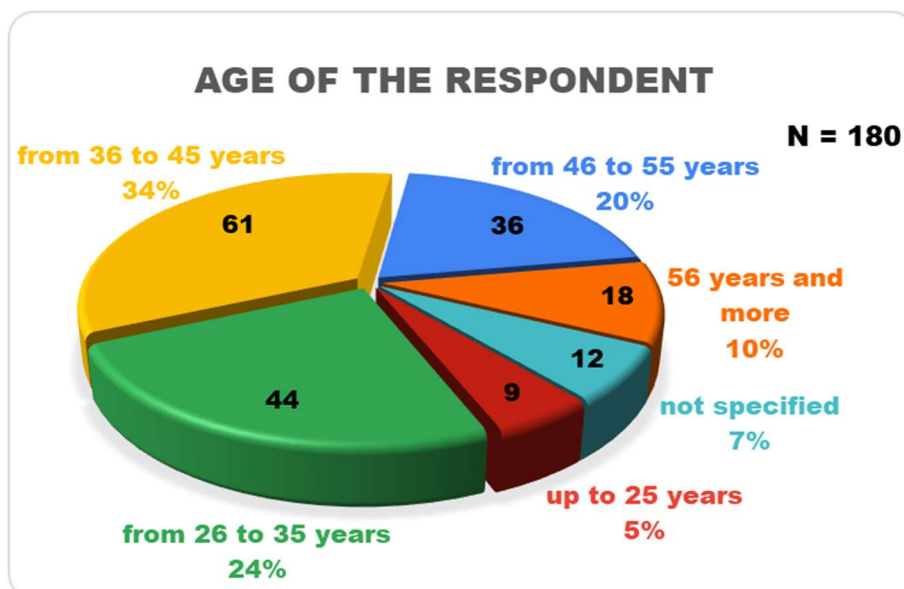
Výzkumný vzorek tvořilo 77 % žen a 17 % mužů, což obecně odpovídá genderové struktuře pracovníků v sociálních službách, která je výrazně feminizovaná - viz graf 16.

Graf 16



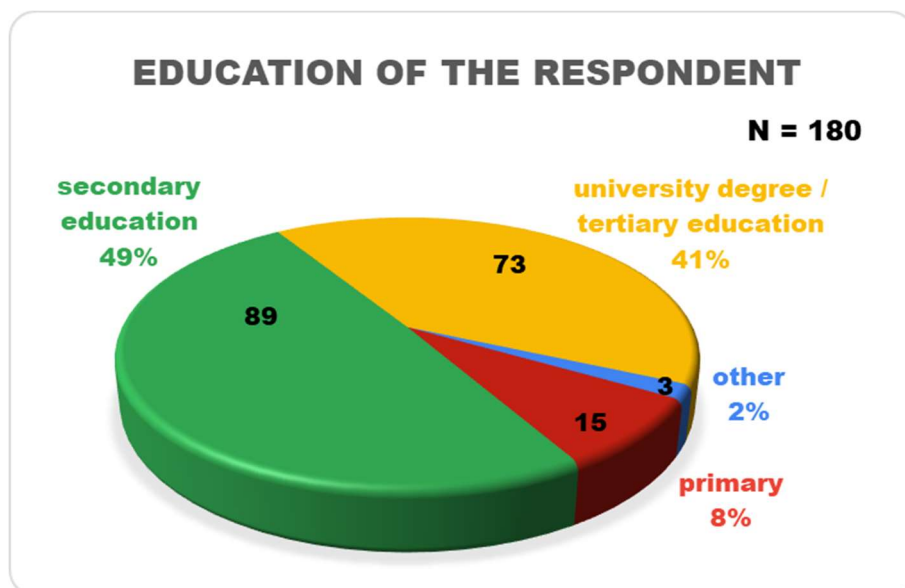
Nejpočetnější věkovou skupinou zahraničních zaměstnanců, kteří se zúčastnili průzkumu, byla skupina "36-45 let", která tvořila více než 1/3 respondentů, následovaná skupinou "26-35 let", která tvořila ¼ respondentů. Nejméně zastoupenou věkovou skupinou byli zahraniční zaměstnanci ve věku 25 let a mladší.

Graf 17



Téměř polovina dotázaných zahraničních zaměstnanců měla nejvyšší středoškolské vzdělání s maturitou - viz graf 18. Významný podíl byl zaznamenán také v případě vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců, jejichž podíl představoval 41 %. Základní nebo nedokončené vzdělání bylo zjištěno v případě 8 % osob.

Graf 18



2.2 DŮVODY PRO PRÁCI V ZAHRANIČÍ

Dotazníkové šetření zjišťovalo také důvody, které respondenty vedly k přestěhování se za práci do jiné země. V případě jednotlivců bylo možné uvést více než jeden důvod - celkem **193 důvodů**. Jejich struktura je znázorněna v grafu 19.

Pro třetinu respondentů byly impulsem k odchodu za prací do zahraničí **rodinné důvody** (studium dětí, sloučení rodiny apod.) **nebo přátelé**. Pro $\frac{1}{4}$ **respondentů** byly **hlavním důvodem finanční důvody**. **Špatné vyhlídky** ve vlastní zemi podnítily **17 % respondentů**.

Dotazníkové šetření také jasně ukázalo **dopad útoku na Ukrajinu v únoru 2022, který donutil 28 respondentů opustit svou zemi**. Kromě výše uvedeného byly politickými nebo bezpečnostními důvody pro odchod dalších 6 zahraničních sociálních pracovníků (Etiopie, Rusko, Sýrie, Albánie a Rumunsko). Ačkoli respondenti mohli uvést více než jeden důvod, v žádném případě se uvedené důvody (logicky) nekombinovaly.

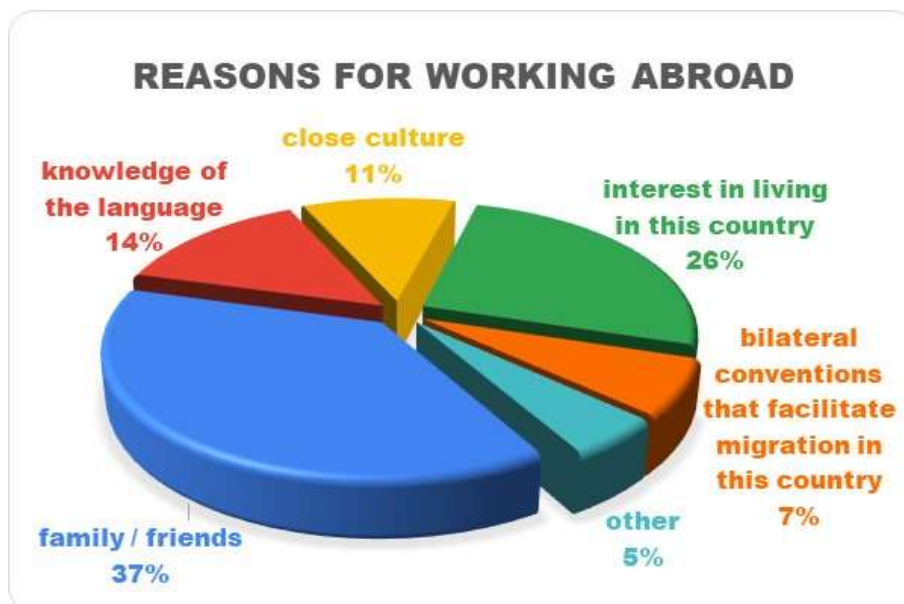
Je třeba dodat, že jako další možné důvody respondenti uváděli, že chtějí jet prostě "na zkušenou", poznat jiný způsob života, novou kulturu...

Graf 19



Pro více než polovinu respondentů byla jedním z důvodů **odchodu do země, kde nyní pracují v sociálních službách, rodina nebo přátelé** (37 % všech zaznamenaných důvodů) a pro více než třetinu **zájem o život v této zemi** (26 % všech uvedených důvodů) - viz graf 20. Pro 15 % respondentů hrála při rozhodování významnou roli také kulturní blízkost.

Graf 20

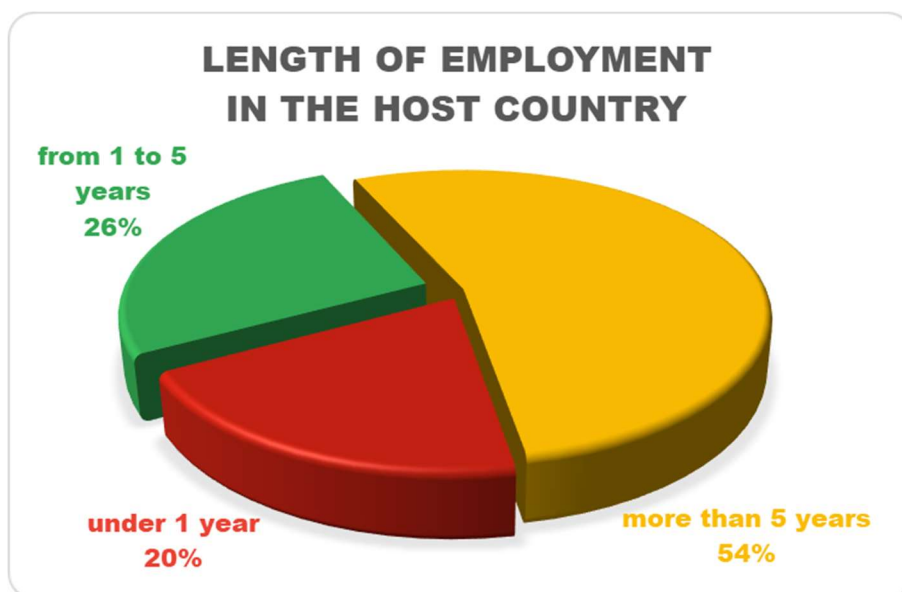


O tom, že dotázaní zahraniční zaměstnanci skutečně pečlivě zvažovali své rozhodnutí přestěhovat se do nové země, svědčí skutečnost, že uvedli celkem 186 důvodů.

2.3 ZAMĚSTNANOST

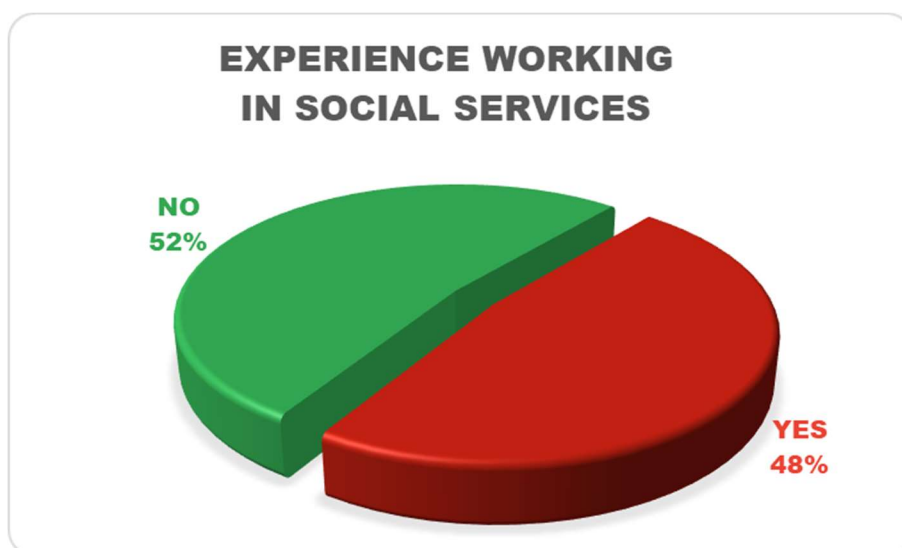
Z hlediska celkové délky zaměstnání respondentů v hostitelské zemi, kde v současné době pracují v sociálních službách, lze konstatovat, že v **průzkumu převažovali** ti, kteří v **(současné) hostitelské zemi pracují déle než 5 let** - viz graf 21. Jejich podíl činil 54 %. **Více než čtvrtina dotázaných pracovníků v sociálních službách pracovala v hostitelské zemi 1-5 let a 2 z 10 respondentů uvedli** zaměstnání do **1 roku**.

Graf 21



Téměř polovina respondentů měla před svým současným zaměstnáním **zkušenosti s prací v sociálních službách** - viz graf 22.

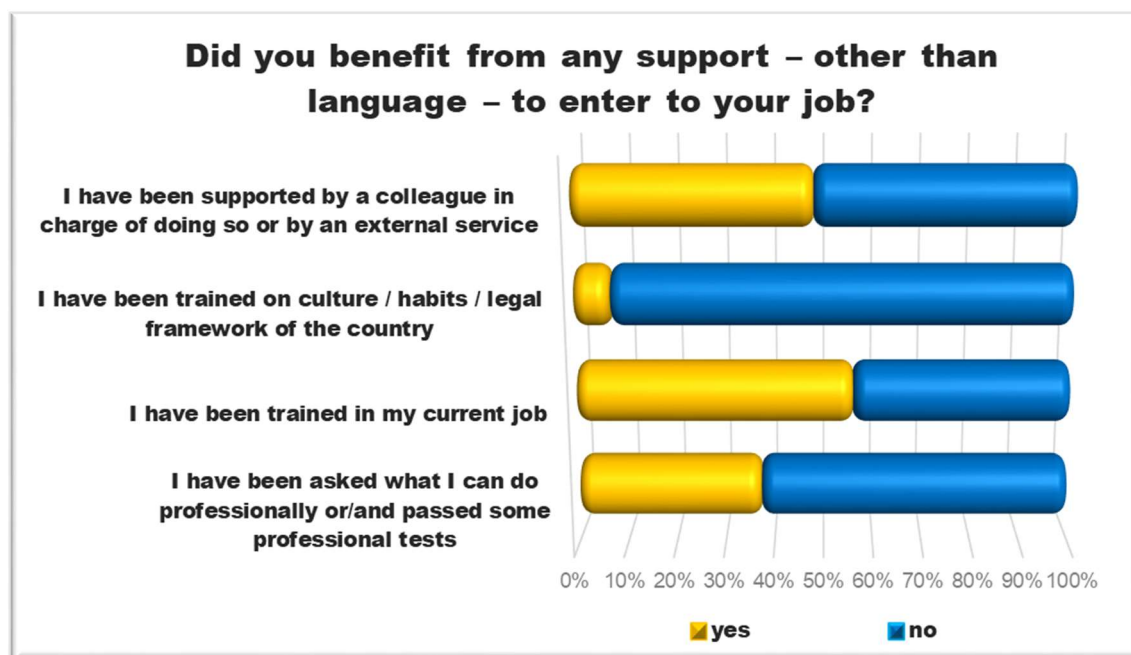
Graf 22



Další otázka dotazníku mapovala podmínky vstupu respondenta do zaměstnání, které v současné době zastává. Zde se zdálo, že existují určité obavy z důsledků odpovědí, neboť až

pětina respondentů na tuto otázku neodpověděla. Z odpovědí však vyplynulo, že při nástupu na své současné pracoviště **více než polovina respondentů, kteří na otázku odpověděli, absolvovala školení k výkonu práce a téměř polovina pak měla podporu kolegů nebo jiných určených externích osob** - viz graf 23. Ani v jednom případě však nebyla zjištěna souvislost mezi zkušeností s prací v sociálních službách a zajištěním mentora/školení. Tomu nasvědčují i případné dodatky, které respondenti v této souvislosti uvedli, neboť ve většině případů se jednalo o specifikaci "běžného" nástupu, kterého se každému novému zaměstnanci dostává podle potřeby.

Graf 23



Z dalších odpovědí vyplynulo, že 4 z 10 respondentů **museli doložit svou odbornou kvalifikaci**. Pouze 7 % respondentů uvedlo, že v hostitelské zemi absolvovalo školení o kultuře, zvycích, právu atd.

Téměř dvě třetiny respondentů využily svou kvalifikaci v sociálních službách - viz graf 24. Tento podíl se však v jednotlivých sledovaných zemích lišil - v Belgii a Rakousku to bylo více než 80 %, zatímco v České republice jen asi 50 %.

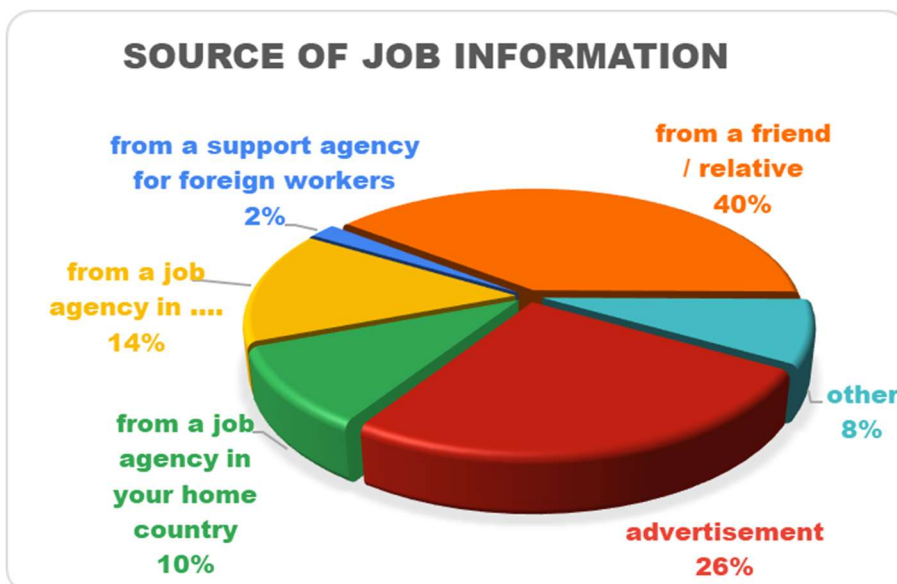
Dotazník se zaměřil také na pozice v zařízeních sociálních služeb, které respondenti zastávají. Z údajů vyplynulo, že **zahraniční pracovníci zastávají z vertikálního hlediska všechny úrovně pozic - od pomocného personálu až po vysoké manažerské pozice v organizaci**.

Graf 24



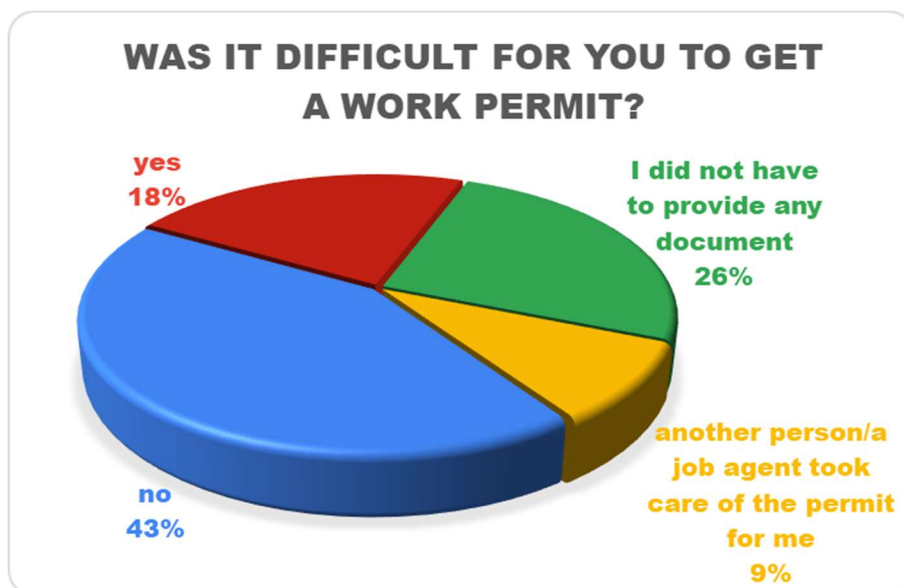
O možnosti zaměstnání v sociálních službách se respondenti dozvěděli především od svých přátel a známých (40 %) - viz graf 25. Služeb agentury práce v domovské zemi, agentury práce v hostitelské zemi nebo jiné zprostředkovatelské organizace (např. úřadu práce) využila ¼ dotázaných zahraničních zaměstnanců. V rámci možnosti "jiný zdroj" většina uvedla možnost, že si respondent prostě vyhledal danou instituci a šel se zeptat na práci nebo poslal písemný dotaz.

Graf 25



26 % respondentů nepotřebovalo k výkonu svého (současného) zaměstnání v sociálních službách pracovní povolení a 9 % ho pomohla získat jiná osoba, zprostředkovatel práce - viz graf 26. Obtíže uváděli zejména respondenti z Řecka a České republiky. Tyto obtíže byly způsobeny především zdlouhavým, administrativně náročným procesem, který zbytečně omezoval možnost respondentů nastoupit do zaměstnání.

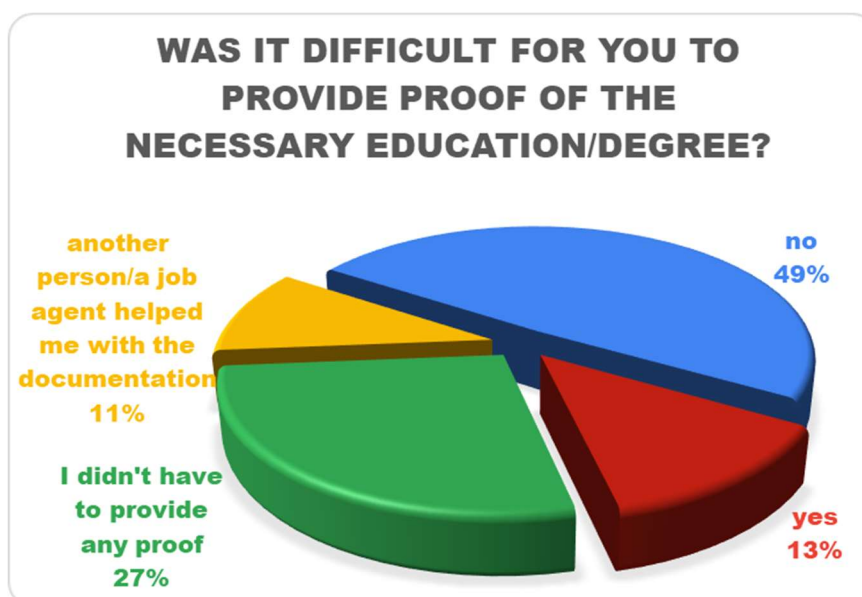
Graf 26



Poněkud "lepší" situace byla zaznamenána v případě obtížnosti prokazování vzdělání pro danou pozici, kdy z dotazovaných zahraničních zaměstnanců, kteří potřebovali prokázat svou kvalifikaci a nevyužili pomoci jiné osoby, subjektu, pouze 2 z 10 uvedli, že prokazování bylo obtížné. Podle těchto respondentů byla obtížnost způsobena především tím, že bylo velmi obtížné orientovat se ve stanovených požadavcích, které jsou navíc psány v jazyce hostitelské země, jehož potřebnou znalost respondenti ne vždy mají.

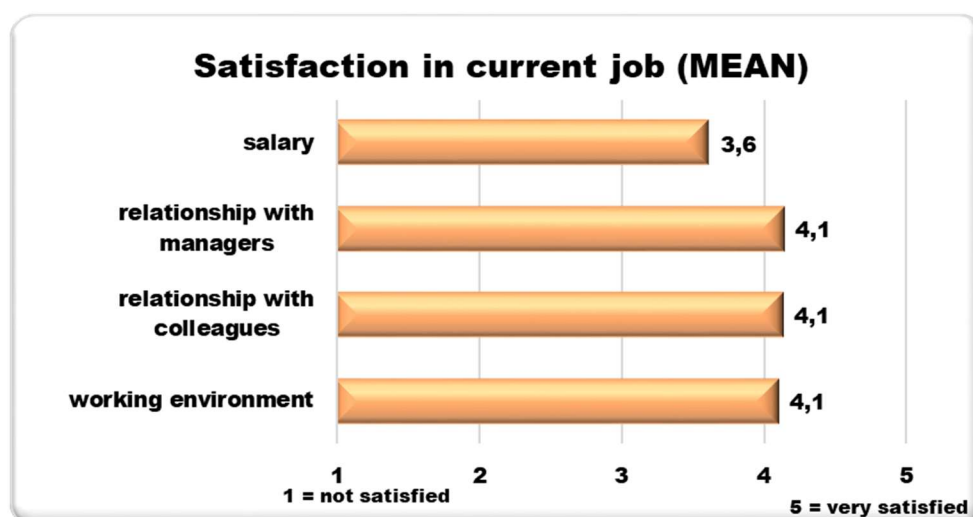
Více než čtvrtina respondentů nemusela své vzdělání dokládat a 11 % respondentů pomohl s doložením kvalifikace někdo jiný - viz graf 27.

Graf 27



Na závěr tohoto tematického bloku byli respondenti dotázáni na spokojenost v jejich současném zaměstnání, a to z hlediska pracovního prostředí, vztahů s kolegy, vztahů s nadřízenými a finančního ohodnocení. Spokojenost byla měřena pomocí stupnice od 1 do 5, kde 1 představovala nespokojenost a 5 vysokou spokojenost. **Z vypočtených průměrných hodnot vyplývá, že dotazovaní zahraniční zaměstnanci jsou obecně se svou současnou prací v sociálních službách spokojeni - viz graf 28.**

Graf 28

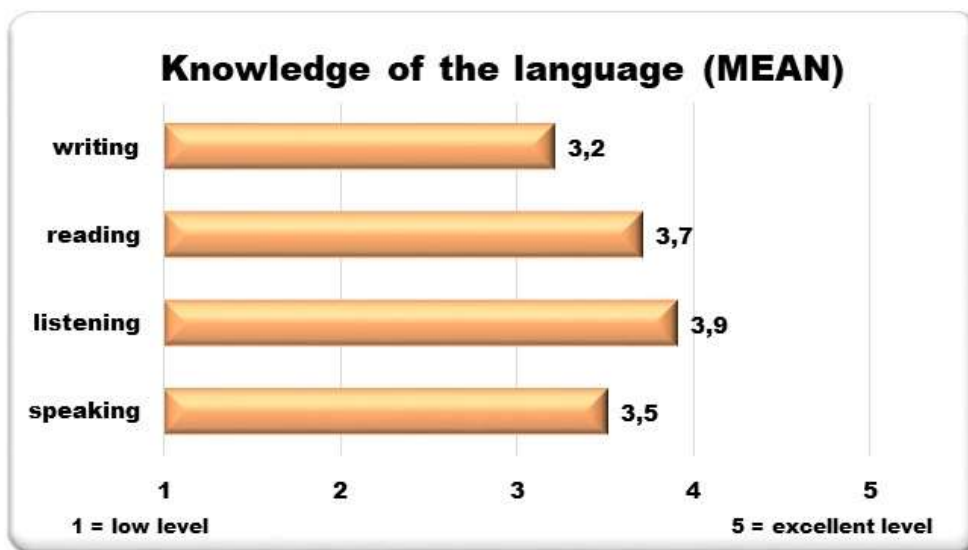


2.4 ZNALOST JAZYKA HOSTITELSKÉ ZEMĚ A ABSOLVOVANÉ JAZYKOVÉ KURZY .

V dotazníkovém šetření byli respondenti požádáni, aby ohodnotili svou znalost jazyka, kterým mluví v práci, pomocí pětibodové stupnice, kde 1 znamenala nízkou znalost a 5 výbornou. Úroveň byla hodnocena podle úrovně znalosti mluvení, poslechu, čtení a psaní.

Výsledky ukázaly, že zahraniční zaměstnanci mají největší problém s psaním v jazyce hostitelské země - viz graf 29. Obecně však lze konstatovat, že **"pouze" 13 % dotázaných zahraničních zaměstnanců má větší problém s poslechem jazyka** (hodnoty 1 a 2), **18 % se čtením, 25 % s mluvením a 28 % s psaním.** Na tomto místě je však třeba poznamenat, že většina pracovních pozic v sociálních službách vyžaduje (dobrou) znalost jazyka (klientů) a tomu odpovídají i kritéria stanovená pro výběrová řízení na (potenciální) zaměstnance.

Graf 29



Téměř dvě třetiny respondentů se zapojily do nějakých aktivit, které mají pomoci zlepšit jazyk hostitelské země - viz graf 30. Z tohoto počtu byla přibližně polovina aktivit prováděna mimo pracoviště, tj. aktivity nebyly zajišťovány zaměstnavatelem.

Kromě toho mnoho respondentů uvedlo sebevzdělávání - vzdělávání pomocí internetu, knih, rozhlasu, televize.

Skupinu těch, kteří se neúčastnili aktivit na zlepšení jazykových dovedností, tvořili respondenti s různou délkou pobytu a občanstvím.

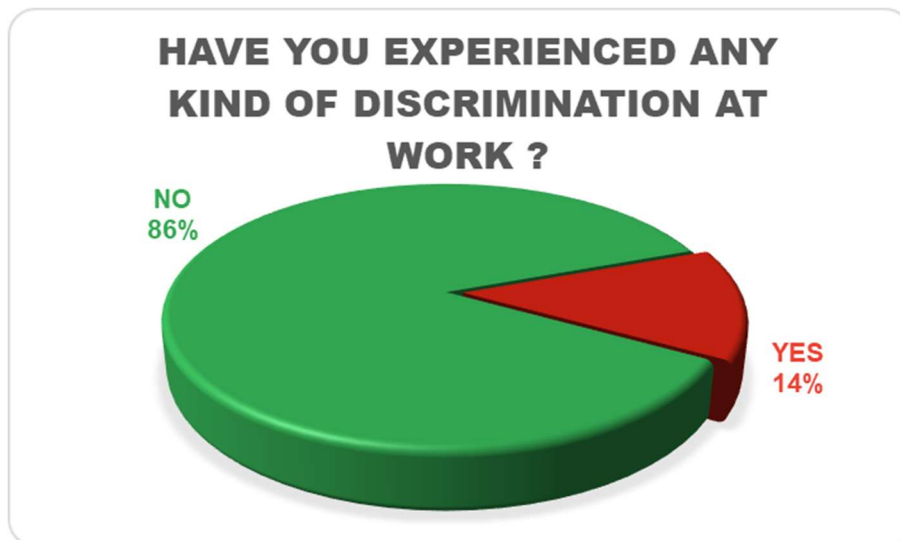
Graf 30



2.5 ŽIVOT VE SPOLEČNOSTI

S nějakým druhem diskriminace, jak vyplynulo z odpovědí, se setkalo 14 % dotázaných zahraničních zaměstnanců - viz graf 31. Ve většině případů byl důvodem původ respondenta, ve třech případech to byla špatná znalost jazyka a po jednom případě náboženství, kultura a věk. Je třeba dodat, že ti respondenti, kteří se setkali s diskriminací z důvodu nedostatečné znalosti jazyka hostitelské země, se žádného jazykového kurzu neúčastnili, jak ukázala analýza dat.

Graf 31



Pouze ¼ dotázaných pracovníků v sociálních službách si musely najít vlastní bydlení - viz graf 32. Z tohoto počtu téměř 1/3 hodnotila tuto starost jako obtížnou. Obtíže uváděli především respondenti z Řecka.

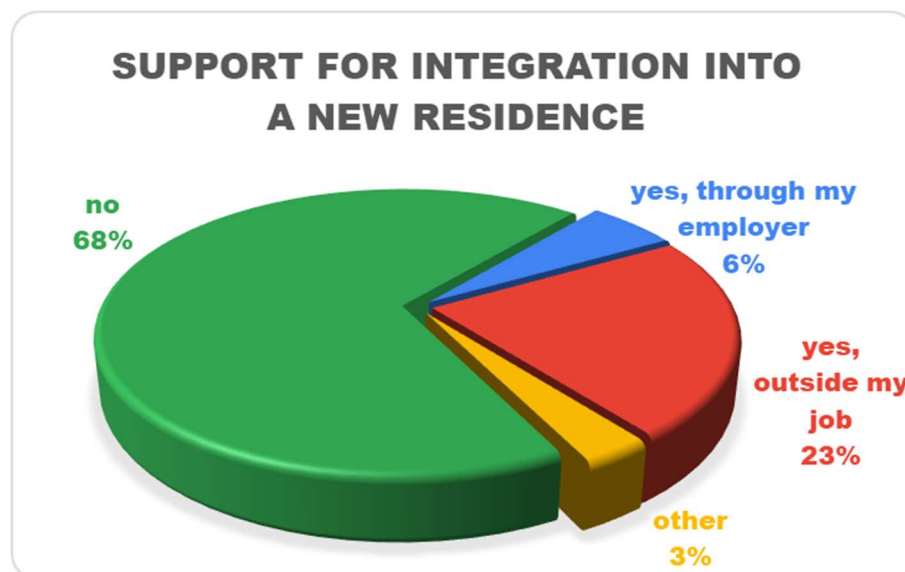
Pozitivním zjištěním bylo, že zaměstnavatel pomohl zajistit bydlení 8 % respondentů.

Graf 32



Méně než třetina respondentů se zapojila do aktivit, které jim pomohly začlenit se do nového domova - viz graf 33.

Graf 33



2.6 ZKUŠENOSTI, DOPORUČENÍ RESPONDENTŮ

Na samém konci dotazníkového šetření měli respondenti možnost uvést své připomínky a doporučení. Této možnosti využilo 23 respondentů. Někteří z nich chtěli vyjádřit spokojenost se svou situací, jiní uvedli své zkušenosti, nedostatky, problémy, doporučení v souvislosti s prací v zahraničí.

UVEDENÁ ZKUŠENOST

- ❖ Největším problémem bylo získání průkazu totožnosti. Obec WOLUWE-SAINT-LAMBERT nechtěla doklad vydat bez podepsané smlouvy o dílo. Bez občanského průkazu jsem bohužel neměl přístup k opatřením, která by mi pomohla získat práci a také obnovit řidičský průkaz. Byl jsem rozhořčen administrativním zacházením, které jsem musel podstoupit, zejména proto, že jsem evropský občan (BE).
- ❖ Osobně se cítím být svým způsobem integrovaný. Přiznám se, že jako občan EU jsem necítil potřebu nějaké zvláštní "integrace". Jazyk je však podle mého názoru nejdůležitějším nástrojem integrace. Zním však lidi, kteří podporu při integraci nedostali - i když jsou to inteligentní a perspektivní lidé - kvůli jazyku vykonávají práci hluboko pod svým vzděláním/kvalifikací.
- ❖ Nejtěžší je pro mě dialekt. Spisovně němčině rozumím dobře, ale dialekt je jako úplně jiný jazyk. Na schůzích zaměstnanců mluví mnoho kolegů dialektem a já nerozumím všemu (často se stává, že nerozumím téměř ničemu). Někteří kolegové mluví spisovnou němčinou (nebo alespoň když mluví se mnou, nemluví nářečím) a v těchto případech

nemám vůbec žádné problémy a rozumím téměř všemu. Pokud mluví nářečím a příliš rychle, pak se často musím ptát a jsem z toho ve stresu a cítím, že je to obtěžuje. Cítím se méněcenný (AUT).

VYBRANÁ ZAZNAMENANÁ DOPORUČENÍ

- ❖ Zjednodušte formuláře, propojte úřady.
- ❖ Navázat lepší spolupráci mezi zeměmi v oblasti správy. Ministerstva mé země spolu nekomunikují (tj. občan platí daně v zemi svého bydliště). Obecně se jako evropští občané cítíme více než solidně.
- ❖ Pro cizince se špatnou znalostí jazyka hostitelské země by bylo nutné mít k dispozici brožury v jejich rodném jazyce o důležitých věcech, které je třeba při hledání bytu zvážit (abyste neplatili kauci v hotovosti, abyste si ověřili v katastru nemovitostí, zda je majitel vlastníkem bytu). Brožura by měla obsahovat také informace o pracovním právu, sociálním právu, pojištění a také odkazy na jazykové kavárny a možnosti navazování kontaktů s Rakušany. Je velmi snadné vytvořit si komunitu ze své domovské země, ale je těžké navázat přátelství s novými lidmi z jiné kultury. Myslím, že budování komunity a společenství je velmi důležité.
- ❖ Myslím, že místní lidé by měli mít pro začátečníky trochu více pochopení, protože začátky v nové zemi jsou pro cizince velmi vyčerpávající. Alespoň v prvních dvou letech.
- ❖ Začátky jsou vždycky těžké - když jsem přišel, neznal jsem jazyk a nevěděl jsem, koho se zeptat. Naštěstí mi pomohli jiní Gruzínci. Bylo by dobré mít kancelář, která by pomáhala těm z nás, kteří přicházejí z jiné země, s prací a pobytem.

3. ZÁVĚR

Zahraniční sociální pracovníci pracují mimo svou zemi především z rodinných a finančních důvodů. Rodinné důvody nebo přátelské vazby pak hrají významnou roli při výběru konkrétní hostitelské země.

Nejčastějším způsobem získání zaměstnání v sociálních službách je jednoznačně osobní iniciativa samotných (potenciálních) zaměstnanců, kteří se o možnosti zaměstnání v sociálních službách **dozvídají především od svých přátel, známých** nebo z **inzerátů**.

Ve většině případů je jejich práce vykonávána na základě **pracovního poměru přímo u poskytovatele sociálních služeb**. Pokud potřebují pracovní povolení, mnozí uvádějí, že se jedná o zbytečně zdlouhavý a administrativně náročný proces, který omezuje vstup do zaměstnání.

Státní příslušnost nehraje při přijímání poskytovatele sociálních služeb žádnou roli. Pozornost je zaměřena především na posouzení (kvalifikačních) předpokladů jednotlivce pro výkon dané pozice (včetně jazykových), ve většině případů bez cíleného záměru oslovit cizí státní příslušníky, i když V zemích, kde žije více než jedna generace s migračním původem, tj. klienty sociálních služeb jsou i osoby s migračním původem, je znalost jazyka, kultury klientů často považována za výhodu pro zaměstnance.

Prokazování kvalifikace je obtížné zejména pro zaměstnance ze třetích zemí. Důvodem je především existence mnoha formulářů a špatná jazyková vybavenost. Zkušenosti s prací v sociálních službách před nástupem často nejsou vyžadovány.

Zahraniční pracovníci pracují v organizacích poskytujících sociální služby na pomocných i odborných pozicích - sociální pracovníci, pečovatelé, zdravotničtí pracovníci ... Ve struktuře jednotlivých organizací se pohybují vertikálně napříč všemi pozicemi.

Jak ukázaly výsledky, **nejdůležitějším důvodem, proč** většina organizací **zaměstnává zahraniční pracovníky**, je **nedostatek odpovídající "místní" pracovní síly**. Je však třeba dodat, že tento důvod je významný zejména pro dotazované poskytovatele v Rakousku a České republice. Důležitou roli hrají také **specifické dovednosti zahraničních pracovníků**.

Při hodnocení zahraničních pracovníků lze obecně konstatovat, že:

- ✧ mají zájem o integraci do společnosti;
- ✧ mají zájem se naučit jazyk hostitelské země;
- ✧ jsou dostatečně kvalifikovaní pro práci v sociálních službách;
- ✧ jejich kvalifikace je neomezuje;
- ✧ nejsou omezeni obtížemi při uznávání kvalifikace;
- ✧ nejsou omezeni svou kulturou/náboženstvím;
- ✧ nejsou omezeni jazykovými znalostmi.

Kromě výše uvedeného průzkum odhalil pozitivní zjištění, že zahraniční zaměstnanci jsou **přijímáni kolegy a klienty bez větších problémů.**

Méně než polovina organizací zaměstnávajících zahraniční pracovníky provádí na pracovišti činnosti, které napomáhají jejich integraci. Ve většině z nich se jedná o mentoring - **podporu ze strany kolegů nebo jiných určených externích osob**, dále o systematické začleňování do kolektivu a zajištění jazykového kurzu. **Čtvrtina těchto poskytovatelů poskytuje integrační aktivity mimo pracoviště.** Patří mezi ně zejména zprostředkování kontaktů s integračními organizacemi, pomoc při komunikaci se sociálními úřady a úřady obecně, podpora při dalším vzdělávání, podpora při zajištění bydlení, pomoc při umístění dětí do školy apod.

Pokud poskytovatelé sociálních služeb nezaměstnávají zahraniční pracovníky, je to především ze tří důvodů, a to:

- ✦ zahraniční zaměstnanci **se o práci neucházeli;**
- ✦ Poskytovatelé sociálních služeb **nebyli osloveni žádnou organizací, která by "vše zařídila" ohledně zaměstnání;**
- ✦ organizace **nemají žádné zkušenosti se zaměstnáváním těchto osob.**

Kromě toho se zdá, že v některých regionech zřejmě existuje **dostatek "místní" pracovní síly, která často** (v závislosti na vnitrostátních právních předpisech) **neumožňuje vstup státních příslušníků třetích zemí.** Nezanedbatelným důvodem jsou obavy organizací z problémů plynoucích z nedostatečné jazykové vybavenosti nebo obavy z náročného administrativního procesu, který je třeba při zaměstnávání zahraničního pracovníka absolvovat.

Poskytovatelé sociálních služeb jsou do budoucna otevřeni zaměstnávání zahraničních pracovníků. Preferenci občanů EU, EHS a Švýcarska připustil 1 z 10 poskytovatelů sociálních služeb. **Přednostně bude uzavřen pracovní poměr přímo se zaměstnancem.**

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 (pečovatel, pečovatelský asistent, 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 | 5 |
| ○ 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.)

- Ne
- 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 ODPOVĚĎĚLI 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 č. 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 se zahraničními pracovníky byste preferovali:

- 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 před nástupem do 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 svém 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/stupeň vzdělání?

- 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