



# NÁBOR A UDRŽENÍ PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH



Co-funded by  
the European Union

Tento katalog je výstupem mezinárodního projektu s názvem „Recruiting and retaining Staff in Social Services“ vedeného pod číslem 2022-1-CZ01-KA220-VET-000085721. Projekt byl spolufinancován Evropskou unií.



**Co-funded by  
the European Union**

Financováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autora a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za vyjádřené názory nenesou odpovědnost.

Text této publikace připravili pracovníci Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky (APSS ČR) na základě materiálů dodaných partnery projektu při návštěvách a poznámek autorů. Použité fotografie pocházejí z archivů partnerských organizací nebo byly pořízeny účastníky během návštěv.

Mezi organizace, které poskytly podklady pro přípravu katalogu, patří:  
Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky (koordinátor projektu)  
Akmi Anonimi Ekpaideftiki Etairia  
Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz  
Istituto Regionale Rittmeyer Per I Ciechi  
Lares Asociación: Unión de Residencias y Servicios del Sector Solidario  
Soltun Hjúkrunarheimili  
Domov U Biřičky



Vydala Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR  
Vančurova 2904, 390 01 Tábor  
Vydání 1., Tábor 2024  
Redakční a ediční práce: Ing. Pavel Jirek, DiS.

# Obsah

<b>1. Úvod</b>	<b>7</b>
<b>2. Návštěva České republiky (15.–16. listopadu 2022)</b>	<b>9</b>
<b>Příklady dobré praxe</b>	<b>9</b>
Mileniálové (generace Y, Z) v sociálním a zdravotnickém sektoru a jejich požadavky – prezentace, kterou připravil partner BIŘIČKA	9
Interní náborové centrum – prezentace připravená partnerem BIŘIČKA	10
Lidské zdroje ve společnosti SeneCura – prezentace iniciovaná koordinátorem projektu APSS ČR	11
<b>3. Návštěva Rakouska (21.–22. března 2023)</b>	<b>13</b>
<b>Příklady dobré praxe</b>	<b>13</b>
GGZ jako zaměstnavatel	13
Řízení lidských zdrojů	14
Mentoring v ošetrovatelství	15
ilvi – Minimalizace administrativy	16
Školící středisko pro neformální pečovatele (prezentace a exkurze)	16
Domov pro seniory Petera Roseggera (prezentace a prohlídka)	18
<b>4. Návštěva Řecka (29.–30. května 2023)</b>	<b>19</b>
<b>Příklady dobré praxe v oblasti náboru pracovníků</b>	<b>19</b>
Koncepty „Employer Branding“ a „Social Recruiting“	19
Psychometrické nástroje	19
<b>Příklady dobré praxe v oblasti udržení pracovníků</b>	<b>20</b>
Systém odměňování zaměstnanců	20
Podpora duševního zdraví pracovníků	20
<b>5. Návštěva Islandu (30.–31. srpna 2023)</b>	<b>22</b>
<b>Příklady dobré praxe</b>	<b>22</b>
Iðunn – softwarové řešení pro poskytovatele sociální péče	22
Breaking the Waves – průkopnický projekt	22
Řízení lidských zdrojů v domovech SOLTUN	24

<b>6. Závěr Desatero z návštěv v rámci projektu RES</b>	<b>26</b>
<b>7. Příloha</b>	<b>28</b>
<b>Začlenění zahraničních pracovníků do sociálních služeb – současný stav</b>	<b>28</b>
<b>Česká republika</b>	<b>28</b>
Základní fakta o České republice	28
Přístup zahraničních pracovníků na trh práce v České republice obecně	29
Občané cizích zemí v sociálních službách v České republice – šetření mezi pracovníky	29
Proč si lidé hledají zaměstnání v zahraničí?	29
Podmínky adaptace nového zaměstnance – nástup do zaměstnání	30
Pracovní místa a kvalifikace respondentů	31
Cizí státní příslušníci v sociálních službách v České republice – šetření mezi zaměstnavateli	31
Shrnutí	32
Zajímavé poznatky z šetření	32
Doporučení pro začlenění zahraničních pracovníků na trh práce v sociálních službách (podle dotazníkového šetření)	33
<b>Řecko</b>	<b>33</b>
Dopady ekonomické krize	33
Současné podmínky	33
Hlavní poskytovatelé dlouhodobé péče, zejména pro seniory	34
Zahraníční pracovníci v sociálních službách v Řecku	34
Zajímavé poznatky	35
Závěry	35
Doporučení	35
Doporučení pro cílové skupiny projektu (personalisté, HR manažeři a ředitelé sociálních služeb)	36
<b>Rakousko</b>	<b>36</b>
Přístup zahraničních pracovníků na trh práce v Rakousku obecně	36
Zahraníční pracovníci v sociálních službách v Rakousku	37
Integrace ve Štýrském Hradci	38
Projekt integrace zahraničních pracovníků v GGZ	38
<b>Italská republika (se zaměřením na region Friuli-Venezia Giulia)</b>	<b>39</b>
Přístup zahraničních pracovníků na trh práce v Italské republice obecně	39
Zahraníční pracovníci v sociálních službách v Italské republice	39
Specifická situace v oblasti ošetrovatelství v regionu Friuli Venezia Giulia	39
Specifická situace sociálních pracovníků v Itálii	40

<b>Island</b>	<b>41</b>
Základní fakta o Islandu	41
Přístup zahraničních pracovníků na pracovní trh na Islandu obecně	41
<b>Španělsko</b>	<b>41</b>
Základní fakta o Španělsku	41
Zahraníční pracovníci v sociálních službách ve Španělsku	42
Sektor péče ve Španělsku a dopad krize COVID-19	42
Analýza současné situace	43
Přístup zahraničních pracovníků na trh práce ve Španělsku	45
Doporučení organizace LARES	46
<b>8. Zdroje</b>	<b>48</b>
<b>Česká republika</b>	<b>48</b>
<b>Řecko</b>	<b>48</b>
<b>Rakousko</b>	<b>48</b>
<b>Italská republika (se zaměřením na region Friuli-Venezia Giulia)</b>	<b>49</b>
<b>Island</b>	<b>50</b>
<b>Španělsko</b>	<b>50</b>



# 1. Úvod

**M**áte nějaké postižení nebo je někdo s postižením ve vaší rodině? Pečujete ve své domácnosti o starší osobu? Chcete si užít stáří?

**Pokud jste alespoň jednou odpověděli „ano“, tak již využíváte nebo budete využívat sociální služby.** Sociální služby jsou v současné době jedním z největších zaměstnavatelů v Evropě a přispívají k tomu, aby každý mohl hrát aktivní roli ve společnosti. I přesto však mnoho zaměstnavatelů v sociálních službách uvádí, že mají potíže s náborem a udržením zaměstnanců, což vede k jejich nedostatku. Důvodem je mimo jiné nedostatek personálu, emočně a fyzicky náročné pracovní podmínky a nižší odměna ve srovnání s celostátními průměry.

Proto bylo vytvořeno mezinárodní konsorcium partnerů, kteří společně pracovali na projektu, jehož anglický název lze přeložit jako Nábor a udržení zaměstnanců v sociálních službách. Tento katalog je jedním z jeho výstupů. Projekt byl realizován od 1. září 2022 do 31. prosince 2024 a propojil organizace a poskytovatele sociálních služeb s podobnými cíli a aktivitami

z České republiky, Řecka, Rakouska, Itálie, Španělska a Islandu.

Všechny partnerské organizace zaměřují své aktivity na zvyšování kvality v poskytování sociálních služeb a chtějí, aby v tomto sektoru pracovali kvalifikovaní a motivovaní pracovníci. Toto byla jejich motivace pro zapojení do projektu, jehož cílem je identifikovat příklady dobré praxe v oblasti náboru zaměstnanců a péče o ně.

Partnerské organizace:

- **Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky:** nezávislá zastřešující organizace právnických a fyzických osob a registrovaných poskytovatelů sociálních služeb. (APSS ČR)
- **AKMI ANONIMI EKPAIDEFTIKI ETAIRIA:** největší poskytovatel odborného vzdělávání a přípravy v Řecku. (AKMI)
- **Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz:** nezisková organizace a kompetenční centrum pro geriatrickou medicínu a ošetřovatelství. (GGZ)

- **ISTITUTO REGIONALE RITTMAYER PER I CIECHI:** regionální veřejný poskytovatel, který pečuje o osoby se zrakovým a kombinovaným postižením. (IRRPIC)
- **Lares Asociación Unión de Residencias y Servicios del Sector Solidario:** nezisková soukromá organizace působící v oblasti poskytování péče a asistence starším, závislým a zdravotně postiženým osobám a osobám ohroženým sociálním vyloučením. (LARES)
- **Soltun Hjúkrunarheimili:** přední islandský poskytovatel pobytových sociálních služeb. (SOLTUN)
- **Domov U Biřičky:** významný poskytovatel pobytových sociálních služeb, který zaměstnává 300 pracovníků. (BIŘIČKA)

Cílem projektu *Recruiting and Retaining Staff in Social Services* je shromáždit příklady dobré praxe v oblasti náboru a udržení zaměstnanců v sektoru sociálních služeb, vytvořit nástroje, které pomohou personalistům, manažerům a ředitelům domovů vybrat vhodné kandidáty na zaměstnání, a stabilizovat sektor udržením zkušených pracovníků. Projekt je rozdělen do čtyř pracovních balíčků. V rámci pracovního balíčku č. 2 proběhly vzájemné návštěvy v zapojených zemích. Poznatky a příklady dobré praxe zjištěné během těchto návštěv uvádíme níže.



# 2. Návštěva

## České republiky

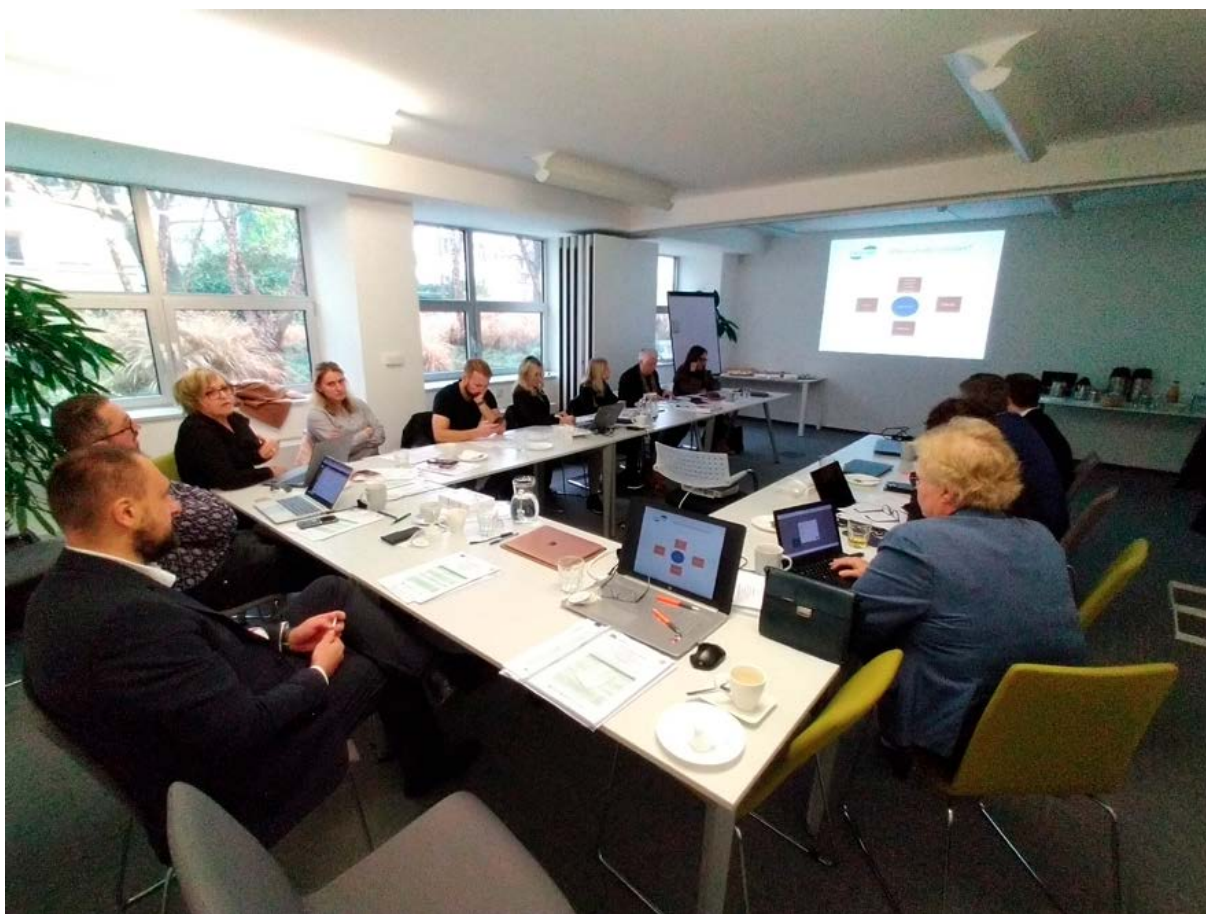
(15.–16. listopadu 2022)

**P**rvní návštěvu v rámci projektu zorganizoval jeho koordinátor APSS ČR a partner BIŘIČKA v Praze a uskutečnila se v listopadu 2022.

### Příklady dobré praxe

#### Mileniálové (generace Y, Z) v sociálních a zdravotních službách a jejich požadavky – prezentace připravená partnerem BIŘIČKA

- Celý trh práce (nejen v oblasti sociálních služeb) se rychle mění v souvislosti s nástupem nové generace a technologickým pokrokem a vše ještě urychlila pandemie COVID-19. Požadavky zaměstnanců různých generací je proto potřeba sladit s nároky, které na ně kladou zaměstnavatelé.
- Specifická situace, zejména u malých a středních poskytovatelů sociálních služeb, vzniká v důsledku konfliktu mezi stávajícími manažery, kteří jsou z generace X (1965 – 1980), a novými zaměstnanci z generace Y (1980 – 1995) a Z (1995 – 2010). Očekávání současných manažerů generace X se obvykle neshodují s očekáváními manažerů generace Y a Z.
- Tipy, jak sladit očekávání generací X, Y a Z:
  - Znat individuální potřeby zaměstnanců.
  - Snížit počet přesčasů.
  - Zrušit 12hodinové směny.
  - Preferovat pružnou pracovní dobu, pokud je to možné.
  - Sdílet pracovní místa a zavést tzv. sick days.
  - Umožnit 14 a více dní po sobě jdoucí dovolené, pokud je to možné.
  - Upravit organizační strukturu tak, aby byl možný kariérní postup.
  - Snížit velikosti týmů – jeden vedoucí na 10 zaměstnanců.
- Poznámky z návštěvy od partnerů:
  - „Struktura obyvatelstva se mění. Poměrně bude ubývat mladých lidí, a naopak bude přibývat starších lidí. Proto budou muset zaměstnavatelé brzy svádět větší bitvy o zaměstnance. Snaha pochopit pohled mladších lidí a to, co považují za „dobré místo pro práci“, resp. co to znamená, je tedy čím dál důležitější.“ (SOLTUN)



Prezentace partnera BIŘIČKA

## Interní náborové centrum – prezentace připravená partnerem BIŘIČKA

- Každý rok na podzim pořádá BIŘIČKA „náborový den“. Potenciální pracovníci zhlédnou prezentaci o poskytovateli, absolvují prohlídku a seznámí se s pracovními podmínkami v zařízení. Po prezentaci následují rozhovory se stávajícími zaměstnanci. Těchto návštěv se vždy účastní 10 až 15 zájemců a úspěšnost se pohybuje kolem 10% - tj. 10% návštěvníků/potenciálních pracovníků nastoupí v Domově U Biříčky.
- Domov U Biříčky nabízí ubytování pro zahraniční pracovníky a kurzy českého jazyka pro cizí státní příslušníky. Každý zahraniční pracovník může v jejich ubytovacím zařízení pobývat delší dobu. Tyto benefity jsou velmi atraktivní: přibližně 70% nových zahraničních pracovníků využívá ubytovací zařízení a přibližně 90% navštěvuje kurzy českého jazyka.
- Mezi další benefity patří parkování, zvýhodněné stravování, nápoje na pracovišti zdarma, finanční příspěvky na sport a kulturu, teambuildingy a další.
- BIŘIČKA dává všem novým uchazečům o zaměstnání, kteří nemají předchozí praxi v sociálních službách, možnost absolvovat v zařízení 12hodinovou stáž. Tato stáž proběhne po úspěšném výběrovém řízení, ale ještě před konečným rozhodnutím o podpisu pracovní smlouvy. Během této stáže se uchazeč o zaměstnání blíže seznámí s realitou péče o seniory.

ry a poté může učinit konečné rozhodnutí, zda smlouvu podepíše, či nikoli.

## Lidské zdroje ve společnosti SeneCura – prezentace iniciovaná koordinátorem projektu APSS ČR

- Aktivní nástroje používané ve společnosti SeneCura v České republice pro nábor nových zaměstnanců:
  - Aktivní spolupráce se školami: akreditované pracoviště pro stáže, brigády a dobrovolníky z řad studentů.
  - Pořádání náborových dnů a náborových akcí.
  - Motivování zaměstnanců: za doporučení nového kolegy se nabízí bonus, který je rozdělen na dvě části: první část je vyplácena

během nástupního období a druhá poté, co nový zaměstnanec pracuje pro společnost SeneCura jeden rok.

- Pasivní nástroje používané ve společnosti SeneCura v České republice pro nábor nových zaměstnanců:
  - Náborové stránky/externí online platformy (jobs.cz, work.cz).
  - Místní média a časopisy.
  - Hlášení volného pracovního místa na Úřadu práce.
  - Webové stránky daného zařízení (domova).
  - Sociální média – Facebook, LinkedIn.
  - Personální agentury.



*Prezentace Věry Husákové, country manažerky společnosti SeneCura Česká republika*



- Předpoklady pro úspěšný nábor:
  - Okamžitá odpověď uchazeči o zaměstnání (e-mail, telefonát, osobní schůzka).
  - Pohovor vždy vede potenciální přímý nadřízený.
  - Uchazeč o zaměstnání se vždy setká alespoň se dvěma zaměstnanci společnosti.
  - Součástí výběrového řízení uchazeče je prohlídka místa a jednotlivých pracovišť a setkání s budoucími kolegy.
  - U uchazeče o zaměstnání bez praxe je součástí pohovoru ukázka reálné práce potenciálního kolegy.
  - Uchazeč o zaměstnání se musí zúčastnit zkušební směny (povinné pro pozice, které nejsou manažerské).
  - Po skončení zkušební směny doporučí pracovník, který směnu vedl, přijetí či nepřijetí uchazeče o zaměstnání.
- Udržení zaměstnanců ve společnosti SeneCura v České republice – příklady nástrojů:
  - Pravidelné schůzky s nadřízenými a poskytování zpětné vazby.
  - Oslavy narozenin zaměstnanců.
  - Péče o duševní zdraví pracovníků – psycholog zdarma.
  - Používání moderních digitálních nástrojů a zařízení usnadňuje práci pečovatелů a přispívá ke stabilizaci týmu.
  - Nadřízení chápou osobní motivační faktory svých podřízených.
- Poznámky z návštěvy od partnerů:
  - „Oceňuji, že společnost SeneCura pravidelně využívá externího partnera ke sledování zpětné vazby od všech zaměstnanců, kteří se pak méně bojí poskytovat zpětnou vazbu a jsou „otevřenější“, než kdyby museli své pocity sdělovat přímému nadřízenému.“ (GGZ)



Návštěva a exkurze v domově pro seniory SeneCura SeniorCentrum Slivenec

# 3. Návštěva Rakouska (21.–22. března 2023)

**D**ruhou návštěvu v rámci projektu zorganizoval partner GGZ ve Štýrském Hradci a uskutečnila se v březnu 2023.

## Příklady dobré praxe

### GGZ jako zaměstnavatel

- Důraz na získávání kontaktů: GGZ aktivně spolupracuje s univerzitami, výzkumnými

ústavy a vládními organizacemi a pravidelně si žádá o zpětnou vazbu ke své činnosti.

- *Poznámky z návštěvy od partnerů:*

- „Provozují školku pro děti svých zaměstnanců. O tomto konceptu jsme na Islandu často diskutovali, ale zatím jsme nedošli k jednoznačnému závěru, že se to vyplatí.“ (SOLTUN)



Prezentace partnera GGZ

- „GGZ má dobrý slogan: Naši klienti jsou naši šéfové. Oni rozhodují o tom, jakou léčbu a životní styl chtějí.“ (SOLTUN)

## Řízení lidských zdrojů

- Když potřebujeme přijmout nového zaměstnance, zapojí se všechna oddělení, tedy nejen oddělení lidských zdrojů, ale i ostatní. Aktivně hledají vhodné kolegy, protože na každém jednotlivci záleží a GGZ věnuje velkou pozornost jeho specifickým potřebám.
- Jako velmi účinná se ukázala systematická práce se studenty. Až polovina nových zaměstnanců se totiž rekrutuje z těch, kteří pracovali u GGZ během studia. Společnost GGZ se aktivně prezentuje na vysokých školách jako vhodné místo pro absolvování povinné praxe.
- Pro nábor zaměstnanců využívá GGZ vlastní portál pracovních příležitostí, který rovněž přináší řadu výhod. Uchazeč o zaměstnání může na portálu jednoduše zanechat svou e-mailovou adresu/telefonní číslo a personální oddělení jej kontaktuje, aby zjistilo, zda je pro něj k dispozici vhodná pozice.
- Neobvyklým benefitem, který GGZ nabízí a je velmi populární, je „Finnische Kaffeepause“. Během této pauzy se zaměstnanci mohou setkávat a vyměňovat si poznatky a zkušenosti z uplynulých čtyř dnů, neboť probíhá každý pátek v 9:00 hodin.
- GGZ hradí svým zaměstnancům preventivní lékařské prohlídky a zdravotní péči a přispívá jim 300 EUR na „KlimaTicket“, takže mohou po celý rok cestovat veřejnou dopravou téměř zdarma.
- Velmi lákavý je jistě náborový bonus ve výši 1.000 EUR. Tento příspěvek je vyplácen stávajícímu zaměstnanci, který doporučí nového zaměstnance, který poté pracuje u GGZ alespoň jeden rok.
- GGZ má systém pro aktivní reintegraci zaměstnanců, kteří se vrací z dlouhodobé nemocenské, rodičovské dovolené apod. Jako nástroje reintegrace se používají například pohovory s nadřízenými a zkrácená pracovní doba.
- *Poznámky z návštěvy od partnerů:*
  - „Zajímavý systém bonusů. Noví zaměstnanci dostávají bonus ve výši 2.100 až 6.000 EUR v závislosti na jejich loajalitě (jeden až tři roky) a profesním zázemí.“ (SOLTUN)
  - „Zajímavé je, že o zaměstnání lze snadno žádat pouze tím, že uchazeč uvede své telefonní číslo nebo e-mailovou adresu. Není nutný žádný životopis nebo dlouhý seznam informací k vyplnění.“ (SOLTUN)
  - „Dobrý nápad je zpracovaný seznam veškerých benefitů, které mohou zaměstnanci využít. Můžete se také zeptat stávajících zaměstnanců, aby vám pomohli rozhodnout, které benefity jsou pro ně atraktivní!“ (SOLTUN)
  - „Rotace/přeložení v rámci společnosti jsou velmi dobrý nápad. Vždy je lepší dávat lidem nové role a nové úkoly, než je držet na stejné pozici, protože stagnace často vede k tomu, že se rozhodnou z firmy odejít, neboť jim chybí kariérní postup.“ (SOLTUN)
  - Diskuze o „pracovních místech odpovídajících věku byla zajímavá“ a budeme se tímto tématem v naší společnosti zabývat.“ (SOLTUN)



## Mentoring v ošetrovatelství

- Společnost GGZ je právem velmi hrdá na svůj systém mentoringu pro nové zaměstnance. Ukázalo se, že způsob a kvalita procesu zařazování do nového zaměstnání a styl podpory ze strany stávajících zaměstnanců ovlivňují nové zaměstnance při rozhodování, zda ve společnosti zůstanou nebo odejdou.
- Mentor v oblasti ošetrovatelství je odborně zkušená osoba, která podporuje méně zkušenou osobu (= mentorovaný), například nového zaměstnance, který se vrací z rodičovské dovolené. Mentor doprovází mentorovaného při všech jeho činnostech na oddělení a minimálně první dva měsíce pracují společně ve stejných směněch. Pokud je z jakéhokoli důvodu nutná změna mentora, má mentorovaný k dispozici předem určeného náhradního mentora.
- Mentoring je založen na vzájemném obohacování, a i mentor může mít z tohoto vztahu prospěch. Od mentorovaného získává nové

podněty a nápady a je veden k tomu, aby vědomě přemýšlel o své práci a rozvíjel své vlastní sociální a komunikační dovednosti.

- *Poznámky z návštěvy od partnerů:*

- „Přístup mentorů byl celkově velmi zajímavý a zdál se být velmi dobře strukturovaný a organizovaný.“ (SOLTUN)
- „Mentor a mentorovaný mají celý jeden měsíc stejné směny! Nový zaměstnanec se tak může stát samostatnějším a v práci se cítí lépe.“ (SOLTUN)
- „Mentori budou také potřebovat mentorování!“ (SOLTUN)
- „Příchod nového zaměstnance se plánuje čtyři až osm týdnů dopředu! To je obdivuhodné :-!“ (SOLTUN)
- „Prezentace byla zajímavá a moc se nám líbila. Umožnila nám seznámit se s metodami, které usnadňují práci novým zaměstnancům. Myslíme si, že bychom tento přístup mohli uplatnit i v našich centrech, takže půjdeme tímto směrem.“ (LARES)



Prezentace řešení ilvi partnera GGZ

## ilvi – minimalizace administrativy

- ilvi je souhrnné označení pro chytrá řešení pro zdravotnictví, která optimalizují pracovní a dokumentační procesy ve zdravotnictví, zvyšují spolehlivost procesů a snižují náklady. ilvi zdravotnickým pracovníkům zjednodušuje jejich každodenní úkoly, aby se mohli lépe soustředit na specializovanou péči o pacienty.
- Poznámky z návštěvy od partnerů:
  - „Tohle je jednoznačně cesta vpřed. S podobnými řešeními jsme se již setkali.“ (SOLTUN)
  - „Seznámili jsme se s aplikací, která využívá náramek s čárovým kódem a minimalizuje administrativní práci pečovatелů. Jedná se o rychlý a efektivní systém pro snímání údajů o osobách, které jsou v péči, a propojení všech diagnostických a monitorovacích systémů. Myslíme si však, že je tento systém poněkud odosobněný

*a opomíjí lidský aspekt klienta a drobné detaily, které po emocionální i fyzické stránce tvoří jeho život.“ (LARES)*

- „Prezentace zařízení ilvi byla velmi zajímavá. Lze jej použít k digitalizaci záznamů péče o klienta/pacienta. Jedno zařízení tedy lze použít k mnoha úkonům, například k měření krevního tlaku, teploty a saturace krve kyslíkem, k zaznamenávání hmotnosti, bolesti, hladiny cukru a sněžené potravy.“ (BIŘIČKA)

## Školící středisko pro neformální pečovatele (prezentace a exkurze)

- GGZ, respektive Institut Alberta Schweitzera pro geriatrici a gerontologii, provozuje ve Štýrském Hradci školící středisko pro neformální pečovatele. Toto centrum je místem, kde se neformální pečovatelé mohou v malých skupinách naučit pečovatelské postupy. Pečova-



*Exkurze do centra pro neformální pečovatele ve Štýrském Hradci*





Prezentace Roberta Zoglmeiera a Christopa Kochera, vedoucích pracovníků Domova pro seniory Petera Roseggera.

telské dovednosti si procvičí v tréninkovém bytě, který je zařízen jako běžná domácnost, ale má několik nástrojů a pomůcek, které péči usnadňují. Návštěva tréninkového bytu může neformálním pečovatелům osvětlit, jak přizpůsobit byt potřebám starších osob. V Rakousku je to totiž tak, že o 8 z 10 osob, které potřebují pomoc a podporu, pečují doma jejich příbuzní a většina pečujících je ve věku 55 až 69 let. Školení v centru jim jistě pomůže zlepšit situaci a snížit psychický stres.

▪ *Poznámky z návštěvy od partnerů:*

- „Toto byl vrchol dne. Líbily se nám velmi realistické tréninkové místnosti. Z tohoto příkladu dobré praxe jsme pochopili, jak je důležité, abychom mohli nabídnout školení i neformálním pečovatелům. Nabízíme školení a simulujeme rezidenční prostředí, ale musíme taktéž zohlednit i upravené byty a reprodukovat konkrétní životní a pracovní podmínky. Toto je nepochybně dobrá praxe, kterou se budeme snažit reprodukovat a aplikovat v našem zařízení a v našich centrech.“ (LARES)

## Domov pro seniory Petera Roseggera (prezentace a prohlídka)

▪ Domov pro seniory Petera Roseggera se zúčastnil projektu „Digibegleiter für Seniorinnen und Senioren“. Jednalo se o sérii vzdělávacích modulů vysvětlujících a přibližujících digitalizaci starším lidem (chytré telefony, internet, virtuální realita a rizika spojená s používáním internetu). V rámci projektu devět pracovníků obdrželo certifikaci „Digibegleiter für Seniorinnen und Senioren“ (digipřůvodci pro seniory). Ředitel Domova pro seniory Petera Roseggera uvedl konkrétní příklad, kdy digi-přůvodce pomohl: jednalo se o situaci s falešným seznamovacím inzerátem. Klientka domova si nějakou dobu dopisovala s údajným válečným zajatcem, který žádal o peníze. Klientka mu je neposlala, ale byla přesvědčena, že je vše v pořádku. Bylo však jen otázkou času, kdy podvodník peníze z ženy vyláká.

### ▪ Notes from partners:

- Digipřůvodce pro seniory: „Velmi chytrý způsob, jak umožnit zaměstnancům, aby byli schopni lépe pomáhat seniorům v oblastech, které by pro ně mohly být složité nebo obtížně zvládnutelné.“ (SOLTUN)
- „Velmi zajímavá a důležitá přednáška o tom, jak nabídnout starším lidem informace a podporu v otázkách digitalizace, jak s nimi mluvit o jejich pochybnostech, jaká jim dát zařízení, aby nezůstali pozadu, a jak je začlenit do nové dynamiky společnosti.“ (LARES)
- „Tuto návštěvu jsme si skutečně užili. Prostor byl velmi pěkný, s venkovními plochami, a aktivita byla velmi dobře zorganizovaná. Jako příklad dobré praxe bychom rádi vyzdvihli jednotky pro soužití, což je aspekt, který zavádíme i ve Španělsku. Bylo zajímavé vidět fungování těchto jednotek (tedy malých domácností) v praxi a dynamiku, kterou tyto jednotky vyvolaly, a odborníky, kteří jsou potřební i v jiných zemích.“ (LARES)

# 4. Návštěva Řecka

## (29.–30. května 2023)

**T**řetí návštěvu v rámci projektu zorganizoval partner AKMI v Aténách. Ta se uskutečnila v květnu 2023.

### Příklady dobré praxe v oblasti náboru pracovníků

#### Koncepty „Employer Branding“ a „Social Recruiting“

Cílem strategického náboru je obsadit pozici správnou osobou se správnými dovednostmi a uspokojit potřeby organizace. Jednou z nejlépe cílených a dlouhodobých náborových politik je tzv. Employer Branding. Jedná se o to, že zaměstnavatelé naslouchají potřebám uchazečů, z přijímání uchazečů se snaží udělat příjemný a interaktivní proces a motivují talentované lidi k práci v podmínkách, které podporují jejich schopnosti. Na základě pečlivě naplánované strategie „Employer Branding“ a ve snaze zvýšit nabízené pracovní příležitosti se stále častěji využívají aktuální a poutavé personální nástroje, přičemž k posílení vztahu s uchazeči o zaměstnání se pravidelně využívají sociální

média. V souvislosti s převládajícím trendem náboru na sociálních sítích („Social Recruiting“) můžeme vidět adaptaci na potřeby mladých lidí, budování důvěry v jejich potenciál a jednoduchého, přímého a srdečného přístupu. Žádná otázka nezůstává nezodpovězena a každému uchazeči je věnována osobní pozornost.

#### Psychometrické nástroje

Psychometrická hodnocení jsou měřicí nástroje určené k důkladnému měření osobnostních rysů, kognitivních schopností a tendencí chování jednotlivce. Psychometrická hodnocení mají uplatnění ve vzdělávacím sektoru a na pracovišti při přijímání důležitých rozhodnutí týkajících se plánování kariéry, náboru zaměstnanců, adaptace na určitou roli, stylu práce atd. Psychometrické testy pomáhají pochopit aspekty kognitivních schopností a chování potenciálního kandidáta, které organizace nemohou „změřit“ během pohovoru, a poskytují důležité informace o tom, zda se bude danému jedinci v příslušné roli dařit.



Prezentace partnera AKMI

## Příklady dobré praxe v oblasti udržení pracovníků

### Systém odměňování zaměstnanců

Oceňování a odměňování zaměstnanců jsou komplexní programy a iniciativy, které organizace a podniky realizují s cílem ocenit a odměnit úsilí a přínos svých zaměstnanců k dosažení podnikových cílů. „Systém odměňování“ označuje všechny peněžní, nepeněžní a „psychologické“ odměny, které organizace poskytuje zaměstnancům za jejich práci. Cílem těchto systémů je vytvořit pozitivní a zdravé pracovní prostředí, které podporuje loajalitu zaměstnanců. Efektivní programy oceňování a odměňování mohou zvýšit produktivitu, zajistit vyšší míru udržení zaměstnanců a větší spokojenost s prací. Použitá

opatření mohou také podpořit pocit koležičnosti a týmového ducha, což jsou důležité faktory pro celkový úspěch společnosti.

### Podpora duševního zdraví pracovníků

Řecká společnost zavedla nový rámec na podporu duševního zdraví zaměstnanců. Program má čtyři pilíře a jeho cílem je podpořit zaměstnance, aby si osvojili nové návyky, které jim pomohou zlepšit jejich fyzickou kondici (Pro mé tělo), rozvíjeli nové osobní dovednosti, které posílí jejich emoční odolnost (Pro mou duši), cítili se silní a posílili své vazby se sociálním prostředím a přispěli celému kolektivu (Pro mou komunitu). Poslední pilíř zajistí, aby se cítili bezpečněji při řízení své finanční budoucnosti (Pro mou bu-





*Prezentace vedená Philippem-Richardem Domeyerem, univerzitním lektorem na Hellenic Open University.*

doucnost). Společnost zavedla telefonní linku důvěry, jejímž prostřednictvím mohou specializovaní poradci vést a podporovat zaměstnance v lepším zvládnání stresu a rovnováze mezi pracovním a soukromým životem. Společnost

také podporuje dobrovolné iniciativy zaměřené na snížení ekologické stopy a sportovní aktivity, např. účast na významných závodech, jako jsou půlmaratony a maratony.

# 5. Návštěva Islandu

(30.–31. srpna 2023)

Čtvrtou a poslední návštěvu v rámci projektu, která se uskutečnila v srpnu 2023, uspořádal partner SOLTUN v Reykjavíku.

## Příklady dobré praxe

### Iðunn – softwarové řešení pro poskytovatele sociální péče

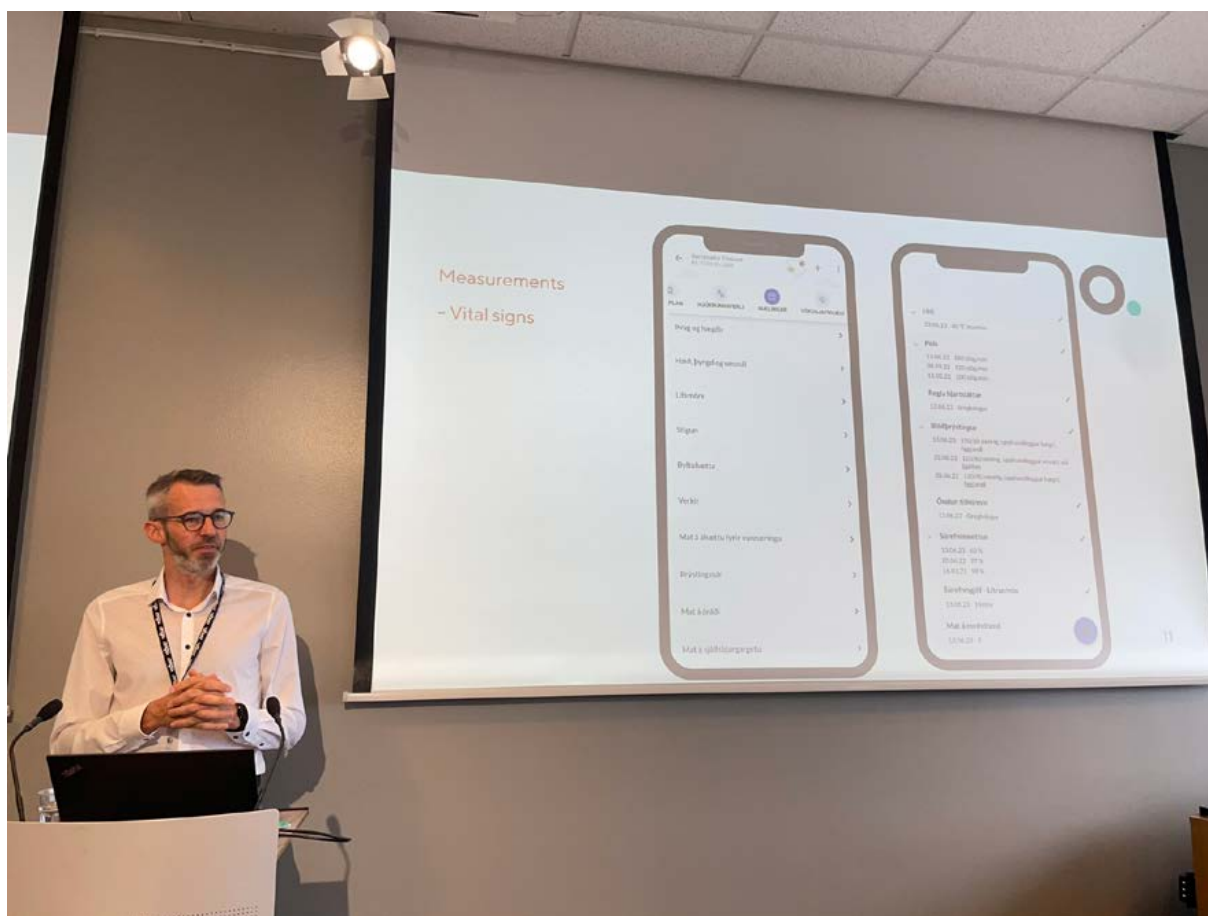
Iðunn je název softwarového řešení pro poskytovatele sociální péče. Používá se v rezidenčních zařízeních sociální péče na Islandu a v současné době má 35% podíl na trhu. Vývojáři řešení (Origo) usilují o dosažení 100% podílu na Islandu v roce 2026. Iðunn má zlepšit úroveň bezpečnosti a péče v sociálních a zdravotnických službách. Klíčovou funkcí tohoto řešení je registrace v reálném čase. Iðunn definuje požadavky individuální péče každého klienta, umožňuje přehled a aktualizaci péče v reálném čase prostřednictvím aplikace pro chytré telefony a usnadňuje komunikaci mezi personálem v pobytových zařízeních. Jednou větou lze systém popsat takto: Iðunn zvyšuje bezpečnost, spokojenost s prací a tím i kontinuitu péče.

#### ▪ Poznámky z návštěvy od partnerů:

- „Ve Španělsku existují aplikace a software s podobnými funkcemi, které jsou již implementovány v některých zařízeních sociální péče provozované společností LARES. Zajímavostí této islandské aplikace je však integrace různých oblastí péče o klienty a pracovníky zařízení a interoperabilita dat a zdravotnických záznamů.“ (LARES)

### Breaking the Waves – průkopnický projekt

Na Islandu byl v souladu s imigrační politikou islandské vlády v letech 2007–2008 realizován průkopnický projekt nábory nových zaměstnanců pro dvě zařízení sociální péče. Cílem projektu bylo nabídnout imigrantům žijícím na Islandu placený dvouměsíční vzdělávací kurz výměnou za práci ve vybraných zařízeních sociální péče po dobu dvou let. Důvodem byl nedostatek ošetřovatelů a pomocných zdravotních sester. Z více než 100 uchazečů bylo do projektu vybráno 17 studentek, většinou z Polska, ale také z Ruska, Německa, Keni, Namibie, Filipín, Tanzanie, Švédska a Bulharska. Nejprve se naučily základy islandského jazyka, poté pokračovaly ve studiu



Prezentace Thorolfu Ingi Thorssona, projektového manažera společnosti Origo Health Care Solutions

islandské kultury, přičemž klíčovými tématy byly samozřejmě samotná péče a komunikace, stejně jako navazování kontaktů a pozitivních vztahů s islandským personálem v zařízeních sociální péče.

Úspěšnost projektu po jednom roce:

- Školení absolvovalo 16 studentek.
- Jejich znalosti islandštiny se výrazně zlepšily.
- Studentky i personál zařízení sociální péče byli celkově velmi spokojeni.
- Díky projektu se zlepšil vztah personálu zapojených zařízení k pracovníkům z jiných zemí a přístup k přistěhovalcům v islandské společnosti.

▪ *Poznámky z návštěvy od partnerů:*

- „LARES realizuje podobný projekt s kolumbijským konzulátem v Madridu prostřednictvím (pilotního) kurzu sociální a zdravotní péče pro závislé rodinné příslušníky a pečovatele. (...) Tento projekt by mohl zdokumentovat podobné zkušenosti a poznatky týkající se školení a zaměstnávání zahraničních osob, které již pracují jako neformální pečovatelé.“ (LARES)
- Zajímavé bylo, že studentkám bylo od 22 do 52 let a všechny dokázaly uspět a spolupracovat. Bohužel, Island v roce 2008 zasáhla finanční krize a způsobila, že studentky nenastoupily do pravidelné práce v zařízeních sociální péče a opustily zemi. (APSS ČR)



*Prezentace partnera SOLTUN*

## Řízení lidských zdrojů v domovech SOLTUN

Přetrvávající nedostatek zdravotnických pracovníků a pečovatелů vyvolává obavy, zejména s ohledem na rostoucí počet starších lidí. Vzhledem k tomu, že poptávka po ošetrovatelské péči a zdravotnických službách zůstává vysoká, musí SOLTUN najít společné řešení, jak přilákat další pracovníky.

Mezi zařízeními SOLTUN a sesterským zařízením Sólvangur panovaly rozdíly a vzhledem k novému jednotnému přístupu a jejich integraci pod jedno společné vedení, bylo nutné vytvořit společnou strukturu pro řízení lidských zdrojů. Druhým zjištěním bylo, že řada personálních

procesů a projektů byla po pandemii COVID-19 pozastavena a od té doby byla realizována pouze ad hoc, nikoliv strategicky.

Nástroje používané v procesu řízení lidských zdrojů v domovech SOLTUN:

- Google Workplace: všechny novinky, události, informace o směnách atd. jsou zveřejňovány na Google Workplace, které sdílí 400 zaměstnanců, přičemž každý den tento nástroj aktivně používá 270 osob.
- MyTimePlan: jedná se o nástroj pro plánování směn, který manažerům šetří čas, protože nemusí plánovat směny manuálně a procházet jednotlivá přání a preference zaměstnanců.





*Projektový tým v domově pro seniory Soltun v Reykjavíku*

Systém je přehledný a vypadá takto:

- Devět týdnů předem mohou lidé žádat o konkrétní směny, aniž by věděli, co žádají ostatní.
- Osm týdnů dopředu lidé vidí, kolik žádostí je na každou směnu, a případně mohou své žádosti změnit.
- Sedm týdnů dopředu najde algoritmus „nejlepší řešení“.
- Šest a půl týdne dopředu může vedení provést nezbytné změny plánu.
- Šest týdnů dopředu je zveřejněna směna.

▪ **Benefity:**

- Jídelna se zdravou a dotovanou stravou.
- Příspěvek na sportovní aktivity.
- Dárky pro zaměstnance k vánočním a velikonocním svátkům.
- Slevy v „sesterské firmě“ Útilíf.

▪ **Komentáře partnerů:**

- „Přetrvávající nedostatek zdravotnických pracovníků a pečovateli je znepokojující, zejména s ohledem na rostoucí počet starších lidí. Popptávka po ošetrovatelských a zdravotnických službách zůstává vysoká. Tento přístup se tedy jeví jako zásadní řešení pro zajištění personálu.“  
(BÍŘIČKA)

# 6. Závěr

## Desatero z návštěv v rámci projektu RES

Partneři projektu RES sestavili desatero příkladů dobré praxe týkající se nábory a udržení pracovníků v sociálních službách.

V rámci projektu RES jsme se zabývali dvěma klíčovými otázkami:

- Jak získat zaměstnance pro sociální služby?
- Jak si udržet (kvalifikované) zaměstnance v sociálních službách?

Tyto otázky lze spojit do jedné: **Jak vytvořit pracoviště, kam budou lidé rádi chodit a kde budou rádi pracovat?** Níže předkládáme odpověď na tuto otázku a to ve formě desatera, na němž se partneři projektu RES shodli:

1. Pracoviště, kam zaměstnanci rádi přicházejí a zůstávají, je kombinací faktorů, které podporují příznivé, pozitivní, motivující a tvůrčí prostředí.
2. Klíčovou oblastí, kterou je třeba se zabývat, aby zaměstnanci neodcházel, ale zůstali zaměstnavateli věrní, je celková pohoda (wellbeing). K té lze přispět pomocí peněžních

i nepeněžních odměn, jako jsou například wellness programy, flexibilní pracovní podmínky, školení, semináře a mentoringové programy pro osobní a kariérní rozvoj a další.

3. Kultura spolupráce a otevřenosti a stanovení jasných cílů a očekávání pomáhají zaměstnancům pochopit jejich role a motivují je ke sdílení nápadů a spolupráci.
4. Je velmi důležité podporovat rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců přiměřenou pracovní dobou, odrazováním od nadměrných přesčasů a respektováním osobního času zaměstnanců.
5. Organizování společenských akcí, teambuildingových aktivit a výletů pomáhá zaměstnancům navazovat a budovat pozitivní vztahy mimo pracoviště.
6. Je důležité pomáhat zaměstnancům propojit jejich práci s posláním společnosti. Když zaměstnanci cítí, že jejich práce má smysl, podávají lepší pracovní výkon.

7. Je nutné mít ve vedení společnosti silné a otevřeně komunikující vůdce. Ti totiž vzbuzují důvěru, udávají jasný směr, a navíc jsou přístupní a naslouchají obavám zaměstnanců.
8. Uplatňovat zásadu „vedení příkladem“, tzn. vedoucí pracovníci by měli ztělesňovat vlastnosti a chování, které očekávají od svých zaměstnanců. Pozitivní a angažovaný tým vedoucích pracovníků udává tón celé organizaci.
9. Je nutné rychle a spravedlivě řešit konflikty a problémy. Bezodkladné řešení konfliktů může zabránit tomu, aby se negativní emoce dostaly na povrch a ovlivnily ostatní kolegy.
10. Je třeba pamatovat na to, že vytváření příjemného pracovního prostředí je trvalý proces, který vyžaduje neustálou zpětnou vazbu, přizpůsobování a zlepšování. Pravidelně získávejte podněty od zaměstnanců prostřednictvím průzkumů, skupinových diskuzí a individuálních rozhovorů, abyste se ujistili, že plníte jejich potřeby a řešíte případné obavy.

# 7. Příloha

## Začlenění zahraničních pracovníků do sociálních služeb – současný stav

Následující stránky popisují aktuální stav začlenění zahraničních pracovníků do sociálních služeb v pěti zemích, konkrétně:

- České republice
- Řecku
- Rakousku
- Italské republice (se zaměřením na region Friuli-Venezia Giulia)
- na Islandu
- Španělsku

Zprávy o současném stavu byly vypracovány v rámci projektu „Recruiting and Retaining Staff in Social Services (RES)“. Projekt byl realizován na celoevropské úrovni a financován z prostředků EU. Jeho registrační číslo je 2022-1-CZ01-KA-220-VET-000085721. Hlavním cílem projektu je pomoci stabilizovat trh práce v sociálních službách. V Evropě je potřeba zajistit až tři miliony pečovatелů, zdravotních sester a dalších pracovníků. Zároveň se v zemích EU zvyšuje míra stárnutí, což povede k rostoucí potřebě sociálních

služeb, zejména v oblasti dlouhodobé péče. Situace je ve všech evropských zemích velmi podobná. Někde je však nedostatek pracovníků způsoben tím, že lidé ze země odcházejí, zatímco v jiných zemích se poptávka po službách dlouhodobé péče zvýšila, což rovněž způsobuje nedostatek pracovní síly. Otázka, jak získat a udržet zaměstnance v sektoru dlouhodobé péče, se tedy stala klíčovým problémem a výzvou pro budoucnost.

## Česká republika

### Základní fakta o České republice

- 10,7 milionu obyvatel
- 60.000 lůžek v zařízeních sociální péče
- 36.000 bytů s pečovatelskou službou
- 106.000 klientů v domácí péči
- 110.000 pracovníků v sektoru dlouhodobé péče (ve všech sociálních službách)
- potřeba zajistit dalších 500 až 1.000 ošetřovatelů a pečovatелů.

## Přístup zahraničních pracovníků na trh práce v České republice obecně

Pobytový status cizích státních příslušníků závisí na jejich státní příslušnosti:

- Občané třetích zemí (mimo EU) s vízovou povinností.
- Občané třetích zemí bez vízové povinnosti.
- Občané EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska.

**Občané třetích zemí s vízovou povinností** mohou získat krátkodobá víza (do 90 dnů), dlouhodobá víza (nad 90 dnů) nebo povolení k dlouhodobému pobytu. Pokud chce občan cizí země pracovat na pozici, která je v centrální evidenci volných pracovních míst, jež mohou obsadit držitelé zaměstnaneckých karet, musí si zaměstnaneckou kartu vyřídit. Občan cizí země se zaměstnaneckou kartou je oprávněn pobývat na území České republiky a současně vykonávat práci na pracovním místě, na které mu byla zaměstnanecká karta vydána, nebo na pracovním místě, ke kterému byl udělen souhlas na základě předchozí právní úpravy, nebo na pracovním místě, které řádně nahlásil.

**Občané třetích zemí, kteří nemají vízovou povinnost**, mohou v České republice pobývat maximálně 90 dní v období 180 dní. Pokud zde chtějí pracovat nebo začít podnikat, musí získat příslušné vízum nebo povolení k pobytu. Bezvízový pobyt nezakládá právo pracovat na území České republiky, takže jakákoli práce by byla nelegální.

**Občané EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska** mohou v České republice dočasně pobývat bez zvláštního povolení, pouze na základě cestovního dokladu nebo občanského

průkazu. Pokud mají v úmyslu pobývat v ČR déle než tři měsíce, mohou požádat o vydání registračního certifikátu.

## Cizí státní příslušníci v sociálních službách v České republice – šetření mezi pracovníky

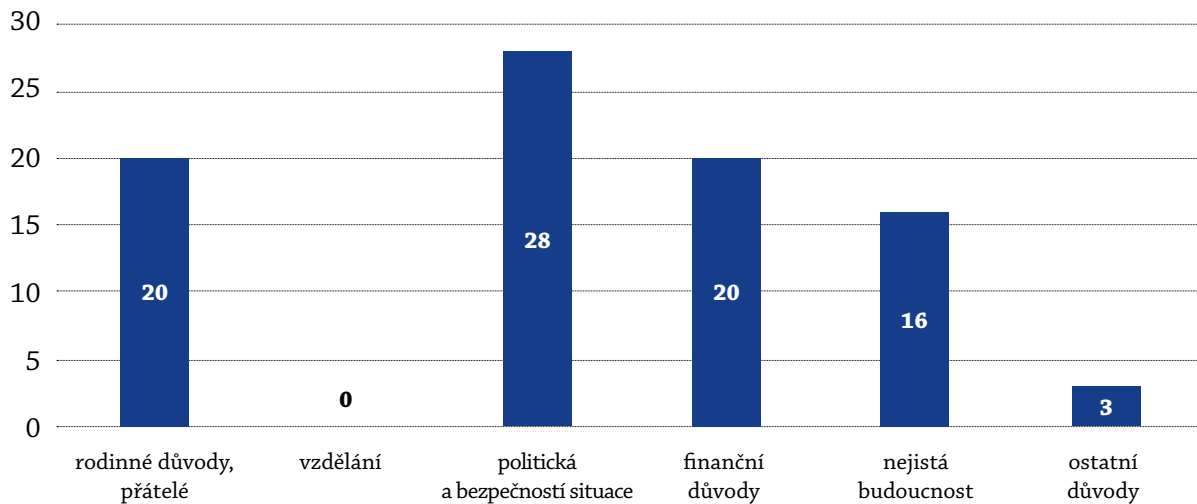
V dubnu a květnu 2022 provedla Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky rozsáhlé dotazníkové šetření mezi pracovníky a výsledky pak doplnila o rozhovory se zástupci vybraných zařízení. Tohoto šetření se zúčastnilo celkem 79 zahraničních pracovníků, přičemž 10 z nich se zúčastnilo následných rozhovorů. Důležitým faktem je, že 75 % všech respondentů byli občané Ukrajiny. Tato skutečnost odráží nejen celkovou strukturu zahraničních pracovníků na trhu práce v ČR obecně, ale také napažení Ukrajiny v únoru 2022 a migraci jejích obyvatel do bezpečí. Šetření ukázalo, že druhou nejvýznamnější skupinou jsou občané Slovenské republiky (14 %). Tato skupina pracovníků v podstatě nemá jazykové bariéry díky blízké příbuznosti a vzájemné srozumitelnosti českého a slovenského jazyka. Roli sehrálo pochopitelně i 75 let soužití ve společném státě – Česká a Slovenská republika se staly samostatnými státy až 1. ledna 1993.

## Proč si lidé hledají zaměstnání v zahraničí?

Je důležité pochopit, proč občané hledají práci v zahraničí. Zde jsou výsledky, které vyplynuly z dotazníkového šetření provedeného v dubnu a květnu 2022:



### Důvody, proč si lidé hledají zaměstnání v zahraničí



Graf 1: Důvody, proč si lidé hledají zaměstnání v zahraničí

Šetření ukázalo, že hlavním důvodem hledání práce v zahraničí byla „**politická a bezpečnostní situace**“. Je třeba zdůraznit, že výsledky byly ovlivněny útokem na Ukrajinu zahájeným v únoru 2022. „**Rodinné důvody** (studium dětí nebo stěhování za rodinou) a **přátelé**“ byly motivací pro hledání práce v zahraničí pro 25 % respondentů. Stejný podíl respondentů uvedl „**finanční důvody**“, které je motivují k přestěhování do jiného státu.

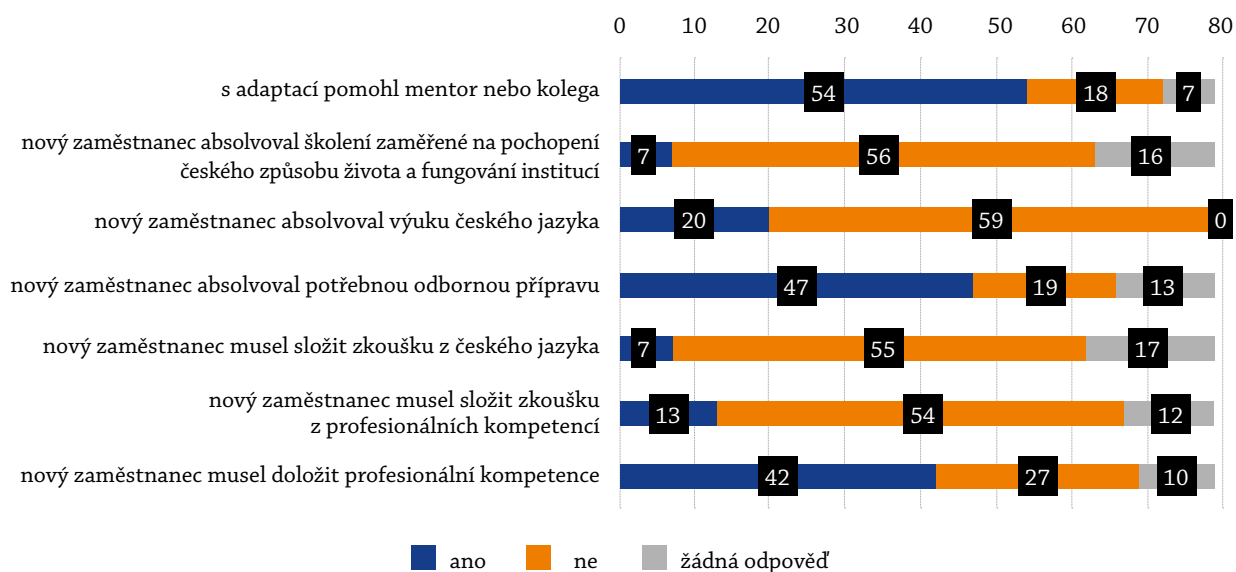
Zajímaly nás také důvody, proč chtějí respondenti pracovat v České republice. Jako důvod uvedlo 33 respondentů zájem o život v České republice (atraktivní země), 31 respondentů chtělo žít s rodinou nebo v blízkosti svých přátel. Respondentů jsme se také ptali na jejich předchozí zkušenosti s prací v sektoru sociálních služeb před příjezdem do České republiky. **Ukázalo se, že pouze 30 % respondentů mělo zkušenosti s prací v sociálních službách ze své domovské země.**

### Podmínky adaptace nového zaměstnance – nástup do zaměstnání

Vzhledem k tomu, že nástup do zaměstnání v cizí zemi je velmi náročný proces, velmi nás zajímalo, jaké podmínky musí splňovat cizí státní příslušníci při nástupu do zaměstnání. Tato otázka vyvolala určité obavy z důsledků odpovědí, přičemž pětina respondentů vůbec neodpověděla. Graf na straně 31 ukazuje reakce respondentů, kteří se rozhodli odpovědět.

Z údajů vyplynulo, že **54 respondentů mělo mentora nebo kolegu, který jim pomáhal s adaptací, a 47 absolvovalo nějaké pracovní školení.** Z dalších komentářů respondentů vyplynulo, že se většinou jednalo o „běžné“ nástupní školení poskytované každému novému zaměstnanci, nikoli o speciální nebo individuální školení. V případě této otázky **je však nutné upozornit**, že v době dotazníkového šetření několik osob ještě nemohlo absolvovat nebo se účastnit aktivit uvedených v grafu. Jak již bylo zmíněno na začátku této kapitoly, 75 % respon-

## Podmínky adaptace nového zaměstnance



Graf 2: Důvody, proč si lidé hledají zaměstnání v zahraničí

dentů přišlo teprve nedávno, a to z důvodu útku na Ukrajinu.

### Pracovní místa a kvalifikace respondentů

Naše šetření se zaměřilo také na to, jakou práci respondenti vykonávají. Z údajů vyplynulo, že **sedm z deseti dotázaných zahraničních zaměstnanců jsou sociální pracovníci nebo pracovníci v sociálních službách**. Ostatní pracovali na technicko-hospodářských pozicích a 10% respondentů byli zdravotníci. **Téměř polovina respondentů (49%) uplatnila svou kvalifikaci z oblasti sociálních služeb. V případě zdravotnického personálu byl tento podíl samozřejmě 100%.**

Pro uchazeče o zaměstnání ze zahraničí může být zajímavé, že čeští poskytovatelé sociálních služeb nevyžadují pro pozici „pracovník v sociálních službách“ doklad o odborné kvalifikaci. Ti, kteří tuto kvalifikaci nemají, ji musí získat do 18 měsíců od nástupu, ale po celou tuto dobu mohou u poskytovatele pracovat. Kvalifikaci „pra-

covník v sociálních službách“ mohou získat absolvováním akreditovaného vzdělávacího kurzu, který sestává ze 150 vyučovacích jednotek.

### Cizí státní příslušníci v sociálních službách v České republice – šetření mezi zaměstnavateli

Dotazníkové šetření, jehož výsledky jsou uvedeny v předchozí kapitole, mělo druhou část zaměřenou na zaměstnavatele. Celkem se jí zúčastnilo **72 poskytovatelů sociálních služeb**, přičemž 10 zaměstnavatelů (manažerů) se zúčastnilo následných rozhovorů. **Více než polovina respondentů (konkrétně 39) uvedla, že v jejich organizaci pracují cizí státní příslušníci.** Je však třeba poznamenat, že se nejedná o reprezentativní vzorek. Vzhledem k současné situaci na trhu práce dotazníkové šetření vyplňovali především ti, kteří zahraniční pracovníky zaměstnávají, ti, kteří se zajímají o tuto problematiku a ti, kteří zaměstnávání zahraničních pracovníků v budoucnu uvažují. Přesto jsme tyto respondenty požádali, aby specifikovali způsob, jakým zahraniční pracovníky

zaměstnávají. Osm z deseti organizací přijalo alespoň jednoho zahraničního pracovníka, který se o práci sám ucházel. Více než 25 % respondentů aplikovalo tzv. metodu sněhové koule. Tato metoda funguje na principu, že zaměstnavatel dostane doporučení na potenciálního zahraničního pracovníka od stávajícího zaměstnance. Pět organizací využilo služeb pracovní agentury, dvě oslovily pracovní agenturu samy a tři byly osloveny agenturou. Následné rozhovory s respondenty však ukázaly, že ve většině případů nebyla spolupráce s agenturami práce užitečná. Zaměstnanci doporučení agenturami měli často jiná očekávání a po krátké době z práce odešli. Čas, který poskytovatel strávil jejich zaškolením, byl tedy promarněn.

Nábor nových zaměstnanců v sociálních službách v České republice probíhá obecně standardním způsobem, bez cíleného záměru oslovit zahraniční pracovníky. Nejdůležitějším kritériem bylo vždy posouzení schopností uchazeče o zaměstnání, včetně znalosti českého jazyka. Čeští personalisté vybírají uchazeče o zaměstnání především na základě referencí a doporučení současných či bývalých zaměstnanců a kolegů ze sociální či zdravotnické oblasti.

## Shrnutí

**Zaměstnávání zahraničních pracovníků v sociálních službách není v České republice příliš časté.** Jsou pro to dva hlavní a jeden „skrytý“ důvod.

- Pracovníci přímé péče jsou v každodenním kontaktu s klienty a musí plně rozumět tomu, co klienti chtějí a potřebují. Při komunikaci nelze tolerovat nedorozumění způsobená neznalostí jazyka. Situaci v sociálních službách komplikuje také skutečnost, že klienty jsou převážně starší a zdravotně postižení lidé.

- Práce v sociálních službách, které by cizí státní příslušníci mohli vykonávat i s horšími jazykovými znalostmi (pomocné práce v kuchyni nebo úklid), pro ně nejsou atraktivní kvůli nízkým mzdám.
- Obavy poskytovatelů z náročných administrativních postupů spojených se zahraničními pracovníky, zejména ze zemí mimo EU.

Lze konstatovat, že cílený nábor zahraničních pracovníků pro české sociální služby se běžně neprovádí, pokud ano, pak především tam, kde je na regionálním (místním) trhu práce nedostatek vhodných pracovníků. Obvykle se jedná o větší nebo velká města. Poskytovatelé sociálních služeb se však obecně zaměstnávání cizích státních příslušníků nebrání. V rámci přijímacího řízení se vždy posuzuje schopnost jednotlivce vykonávat danou práci, včetně znalosti českého jazyka.

## Zajímavé poznatky z šetření

- Zahraniční pracovníci mají zájem o integraci do české společnosti (29 z 35 respondentů).
- Zahraniční pracovníci jsou přijímáni kolegy a klienty bez větších problémů (28 z 39 respondentů).
- Zahraniční pracovníci mají zájem učit se český jazyk (26 z 35 respondentů).
- Nelze jednoznačně tvrdit, že zahraniční pracovníci mají nízkou míru absence na pracovišti (souhlasilo pouze 19 z 36 respondentů).
- Nelze jednoznačně tvrdit, že zahraniční pracovníci mají nízkou míru fluktuace (souhlasilo pouze 20 z 35 respondentů).
- Nelze jednoznačně tvrdit, že zahraniční pracovníci si váží své práce a svého zaměstnání (souhlasilo pouze 20 z 36 respondentů).
- Nelze tvrdit, že zahraniční pracovníci mají nižší mzdové požadavky (souhlasili pouze 3 z 36 respondentů).



## Doporučení pro začlenění zahraničních pracovníků na trh práce v sociálních službách (podle dotazníkového šetření)

- Umožnit poskytovatelům sociálních služeb získat hlubší znalosti o zaměstnávání zahraničních pracovníků prostřednictvím sdílení příkladů dobré praxe mezi poskytovateli.
- Vzhledem k nedostatku zdravotnických pracovníků na trhu práce využívat vhodné nástroje a opatření k cílenému zapojení příslušných zahraničních pracovníků do struktur sociálních služeb.
- Zajistit včasné a intenzivní kurzy českého jazyka zaměřené především na komunikaci při poskytování péče.
- Zařadit do vzdělávání obecné informace o české kultuře, péče o člověka, etice apod. a o systému sociálních služeb v ČR. Tyto informace zpřístupnit i na internetu.
- Zajistit poradce pro zaměstnávání zahraničních pracovníků.
- Zajistit školení pro české zaměstnance, aby lépe porozuměli kultuře zahraničních pracovníků/kolegů. Školení zpřístupnit online.

## Řecko

Následuje popis současné situace v oblasti sociálních služeb v Řecku (konkrétně služeb sociální pomoci), faktorů ovlivňujících tento sektor a postavení zahraničních pracovníků. Dále uvádíme závěry týkající se stávajícího režimu a navrhuje se opatření. Informace vychází z otevřených primárních a sekundárních zdrojů.

### Dopady ekonomické krize

Hospodářská krize měla v Řecku značný negativní dopad na téměř všechna odvětví, včetně

dlouhodobé péče. Snížení veřejného financování a ekonomické otřesy v drtivé většině společnosti se dotkly i sociálních služeb. Hospodářská recese zároveň vytvořila velké potřeby v oblasti sociální péče.

Příkladem dopadu hospodářské krize je skutečnost, že v roce 2011 (na začátku krize) bylo v provozu 95 oddělení sociální péče, která poskytovala pečovatelské služby 13.377 klientům. O čtyři roky později (2015) bylo těchto zařízení pouze 44 a poskytovala služby 9.472 klientům. To se následně projevilo i na počtu zaměstnanců těchto zařízení – v roce 2011 jich bylo 3.361 a v roce 2015 již jen 2.446. Reálné veřejné sociální výdaje se mezi lety 2007–2008 a 2012–2013 rovněž propadly přibližně o 18 %.

### Současné podmínky

Dlouhodobá péče v Řecku má vážné problémy s organizací, státní podporou a know-how. Pokrok a rozvoj tohoto odvětví je navíc velmi pomalý a čelí mnoha překážkám. Neexistuje institucionalizované poskytování služeb zranitelným skupinám, zejména starším lidem. Na místní úrovni navíc neexistuje systematická evidence potřeb dlouhodobé péče podle pohlaví, věku, zdravotního stavu, národnosti, přístupu ke službám atd. Veřejné financování v oblasti dlouhodobé péče je rovněž zanedbatelné a výdaje na všeobecnou zdravotní péči zůstávají velmi nízké.

Je třeba také poznamenat, že řecká společnost považuje za povinnost ostatních členů rodiny postarat se o své starší členy a členy rodiny, kteří potřebují zvláštní péči. Ve společnosti totiž panuje názor, že péče je základní charakteristikou rodiny a povinností vůči členům, kteří ji potřebují. Proto při uspokojování těchto potřeb hraje primární roli neformální péče v rámci rodiny,

kteřou poskytují buď příbuzní, nebo placení pečovatelé (především zahraniční pracovníci).

Přechod Řecka z agrární ekonomiky na částečně industrializovanou ekonomiku, která se v poslední době opírá především o terciární sektor, zabránil rozvoji forem sociální solidarity a podpořil individualismus a rodinný pohled. Struktury sociální péče tedy nejsou dostatečně rozvinuté a tuto úlohu přebírá rodina.

Řecká společnost má silně patriarchální strukturu, která vytváří společenský narativ, že některá zaměstnání jsou určena pouze pro muže a některá pouze pro ženy. Jednou z oblastí považovaných za „ženské“ je dlouhodobá péče. Existuje tedy velký rozdíl v poměru mezi pracovníky a pracovníci.

## Hlavní poskytovatelé dlouhodobé péče, zejména pro seniory

- Fondy sociálního zabezpečení (především ošetrovatelská péče na soukromých klinikách pro chronicky nemocné seniory). Rozsah a úroveň služeb se u těchto fondů výrazně liší.
- Struktury veřejného zdravotnictví a péče.
- Programy péče o seniory. Ty jsou určeny starším lidem, kteří potřebují pomoc, nemohou se o sebe postarat, žijí sami nebo nemají dostatek prostředků, aby mohli udržet sebe a svou rodinu ve svém přirozeném a sociálním prostředí.
- Rodina (placená nebo neplacená neformální péče).
- Nevládní organizace (NGO), především církevní pečovatelské domy.

## Zahraníční pracovníci v sociálních službách v Řecku

Zahraníční pracovníci mohou v Řecku pracovat, pokud mají potřebné doklady. Pokud je jejich

žádost přijata, je jim uděleno povolení k pobytu na dobu až dvou let s možností prodloužení o další tři roky (o to je třeba požádat).

V devadesátých letech 20. století se do Řecka stěhovali cizí státní příslušníci převážně z východní Evropy, přičemž zejména ženy byly ve velké míře zaměstnány v sektoru dlouhodobé péče. Tato situace trvá dodnes. Přesné údaje neexistují, protože tyto lidé byli absorbováni především do neformální péče. Procento cizích státních příslušníků poskytujících služby domácnostem je v Řecku velmi vysoké (20,5 %) – například ve Spojeném království činí 2 % a v USA pouze 1,2 % (2008).

Uprchlíká krize, která začala v roce 2015, způsobila, že mnoho zahraničních pracovníků bylo absorbováno do sociálních služeb (jako snaha o zvládnutí uprchlické krize). Tito zahraniční pracovníci jsou většinou mladí lidé do 45 let, z evropských zemí a s vysokoškolským vzděláním. Většina z nich se potýkala s vyčerpávající pracovní dobou, špatnými pracovními podmínkami a nedostatečným, nebo žádným zaškolením.

V posledních letech tvoří většinu přílivu migrantů a uprchlíků do Řecka lidé ze zemí Velkého Blízkého východu. Převážná většina těchto lidí má specifické náboženské a sociální přesvědčení a kvůli němu může čelit překážkám při začleňování do sektoru dlouhodobé péče. Z tohoto důvodu by mohlo existovat zvláštní rozdělení úkolů v závislosti na těchto přesvědčeních, např. pečovatelé by měli pečovat pouze o osoby stejného pohlaví.

Nábor a udržení zahraničních pracovníků je mnohem obtížnější a náročnější úkol než v pří-

padě domácích pracovníků, což platí pro všechna odvětví hospodářství a společnosti. Začlenění zahraničních pracovníků nemůže záviset pouze na soukromém sektoru nebo na administrativních pracovních organizacích a podnicích. Musí se jednat o společné úsilí státu a společnosti.

Zaměstnávání zahraničních pracovníků v sociálních službách je v Řecku zcela běžné a dlouhodobé. Je to způsobeno nedostatečnou státní organizací, bez institucionální a právní ochrany pracovníků. V důsledku toho se zhoršily mzdové a pracovní podmínky.

## Zajímavé poznatky

Srovnání údajů Řecka a EU

- V roce 2014 Řecko vyčlenilo na dlouhodobou péči pouze 2 % celkových výdajů na zdravotnictví, což je mnohem méně než průměr zemí EU, kde to činí 15 %.
- V roce 2018 Řecko vyčlenilo na dlouhodobou péči méně než 0,5 % HDP. Nižší výdaje mají pouze Bulharsko a Slovensko.
- Řecko je na posledním místě v EU, pokud jde o veřejné výdaje na dlouhodobou péči v % HDP, a to jak současné, tak plánované.
- Z hlediska podílu výdajů vládních programů na zdravotní složku dlouhodobé péče je Řecko na 21. místě v EU.
- Řecko je na druhém místě v EU, pokud jde o ztrátu daňových příjmů a příjmů ze sociálního zabezpečení v důsledku nedostatku zaměstnání v oblasti neformální péče v % HDP (ženy ve věku 45 až 64 let).
- Řecko má 34 % neformální péče, zatímco průměr EU je 17 %.
- Řecko má 63,6 % žen v neformální péči (4. místo v EU), zatímco průměr EU je 58,8 %.
- Podle prognóz Evropské komise (základní scénář) se veřejné výdaje na dlouhodobou péči

v Řecku v poměru k HDP zvýší o 0,4 procentního bodu, z 0,5 % HDP v roce 2013 na 0,9 % v roce 2060.

## Závěry

V této zprávě jsme se pokusili o prezentaci a analýzu současného stavu v Řecku, pokud jde o sociální služby (s největším důrazem na dlouhodobou péči) a chování zahraničních pracovníků. Situace v Řecku vytváří problémy a výzvy. Zaprvé, řecká společnost nemá vyvinutý smysl pro sociální solidaritu a tuto roli si monopolizuje rodina. Diskriminace na základě pohlaví a hospodářská krize vytvořily v tomto odvětví další problémy. Organizace a registrace sociálních pracovníků je obzvláště obtížná vzhledem k nedostatku státního financování a kvůli tomu, že neformální péče je velmi rozšířená.

Pokud jde o začlenění zahraničních pracovníků do odvětví dlouhodobé péče, Řecko prokázalo flexibilitu a poměrně vysokou úroveň zaměstnanosti. Důvodem je především výše zmíněný nárůst neformální péče a zhoršení mzdových a pracovních podmínek.

Ze srovnání kvantitativních údajů vyplývá, že Řecko je z hlediska sociálních služeb jedním z nejhorších míst.

## Doporučení

Příklady dobré praxe pro integraci zahraničních pracovníků do sektoru dlouhodobé péče:

- První a hlavní překážkou je jazyk. Měla by být zajištěna výuka (k dosažení dostatečné úrovně porozumění a mluvení) buď místního jazyka, nebo obecně srozumitelného jazyka (např. angličtiny).
- Další překážkou jsou otázky spojené s živobytím (např. bydlení, adaptace na novou zemi

atd.). V tomto ohledu by mohli náboráři pomoci vypracováním příslušných příruček. S tím souvisí i potřeba pomoci lidem najít ubytování.

- Registrace pracovníků a jejich potřeb, dále právní a institucionální ochrana.
- Odpovídající mzdy a dobré pracovní podmínky.

## Doporučení pro cílové skupiny projektu (personalisté, HR manažeři a ředitelé sociálních služeb)

### Nábor zaměstnanců

- Dostatečně vysoký příjem (v závislosti na volném místě).
- Propojení s akademickým a odborným vzděláním.
- Cílené náborové kampaně.
- Zlepšení kvality a prezentace náborových materiálů a rozvoj literatury týkající se kariérních příležitostí.
- Zlepšení viditelnosti daného poskytovatele.

### Udržení zaměstnanců

- Zvýšení platu na základě nabízených služeb.
- Školení zaměstnanců ve všech potřebných dovednostech.
- Speciální školení v oblasti používání nových technologií a digitálních médií.
- Nabídnout pracovníkům psychologickou podporu.
- Podporovat emoční odolnost.
- Oceňovat přínos pracovníků pro organizaci.
- Flexibilní způsoby práce.
- Zlepšení pracovních podmínek (pracovní doba, vybavení atd.).
- Podpora empatie.
- Prodlužování pracovní doby a zvyšování produktivity z dlouhodobého hlediska nepomůže.

## Rakousko

### Přístup zahraničních pracovníků na trh práce v Rakousku obecně

#### Formy imigrace

- **Občané zemí Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska:** Podmínky práva pobytu občanů EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků v EU jsou v celé Unii upraveny jednotně. Občané EHP a Švýcarska jsou osvobozeni od vízové povinnosti a mají právo pobývat v Německu po dobu tří měsíců. Občané EHP a švýcarští státní příslušníci mají podle předpisů EU právo na pobyt delší než tři měsíce, pokud pracují nebo se vzdělávají v Rakousku a/nebo mají dostatečné prostředky na živobytí a zdravotní pojištění.
- **Trvalé přistěhovalectví:** Státní příslušníci třetích zemí, tj. osoby, které nejsou občany EHP ani Švýcarska, potřebují povolení k pobytu v Rakousku, pokud chtějí zůstat déle než šest měsíců. Při pobytu do šesti měsíců nemusí státní příslušníci třetích zemí žádat o pobytový titul, ale o vízum. Pobyt do 90 dnů v rámci 180denního období je pro některé státní příslušníky třetích zemí možný také bez víza.
- Dále existuje možnost **přechodného pobytu** v Rakousku na základě povolení k pobytu pro státní příslušníky třetích zemí bez úmyslu usadit se a **zaměstnání na dobu určitou** pro osoby, které chtějí v Rakousku pracovat po určitou dobu (např. sezónní pracovníci nebo pracovníci na projektech).

**Červeno-bílo-červená karta:** Pokud osoba pochází ze třetí země a chce žít a pracovat v Rakousku, potřebuje červeno-bílo-červenou kartu, o kterou mohou požádat kvalifikovaní pracovníci ze třetích zemí. Červeno-bílo-červená karta se vydává na 24 měsíců. Její držitel je oprávněn

usadit se na omezenou dobu a pracovat pro konkrétního zaměstnavatele. Červeno-bílo-červenou kartu mohou za určitých podmínek získat tyto skupiny osob:

- Mají mimořádně vysokou kvalifikaci.
- Jsou kvalifikovanými pracovníky v profesi, kde je nedostatek pracovníků.
- Patří mezi pracovníky klíčových sektorů.
- Vystudovali rakouskou univerzitu.
- Jsou kmenovými zaměstnanci.
- Klíčové osoby pracující jako osoby samostatně výdělečně činné.
- Zakladatelé start-upů.

### Formy zaměstnání v Rakousku

V Rakousku mohou lidé zpravidla začít pracovat od 15 let. Klasická pracovní smlouva na dobu neurčitou se všemi právy (nárok na dovolenou, ochrana před propuštěním, sociální zabezpečení atd.) a povinnostmi je nejrozšířenější formou pracovní smlouvy a nejvýznamnější v oblasti zdravotnictví a sociální péče.

### Zahraniční pracovníci v sociálních službách v Rakousku

Mnoho pracovních míst ve zdravotnictví a sociální oblasti je v Rakousku považováno za profese s nedostatkem pracovníků:

Příklad ze seznamu 68 profesí s nedostatkem pracovníků v roce 2022:

- 15. lékaři.
- 18. kvalifikovaný zdravotnický a ošetrovatelský personál.
- 61. zdravotně-techničtí specialisté (ergoterapeut, fyzioterapeut, logoped atd.).
- 65. specializovaní ošetrovatelští asistenti (PFA).
- 66. ošetrovatelské asistentky (PA).

Státní příslušníci třetích zemí mohou požádat o červeno-bílo-červenou kartu jako kvalifikovaní pracovníci na dobu 24 měsíců, pokud prokážou např. absolvované odborné vzdělání v povolání s nedostatkem pracovníků. Celková míra zaměstnanosti v Rakousku v roce 2020 činila 72,4 %, přičemž zaměstnáno bylo 74 % Rakušanů a 65,1 % cizích státních příslušníků. V roce 2020 mělo 24,2 % pracovní síly (1.038.000 osob) migrační historii (v roce 2010: 18,0 %). V roce 2020 **pracovali zaměstnanci s migrační historií** nejčastěji v odvětvích zpracovatelského průmyslu (16 %) a obchodu (15 %), dále v odvětvích stavebnictví, **zdravotnictví a sociální péče** a ubytovacích a stravovacích služeb (cestovní ruch), v každém **10 %**. V odvětví zdravotnictví a sociálních služeb bylo v roce 2020 zaměstnáno 9,9 % pracovníků s migrační historií (první generace: 10,4 %, druhá generace: 7,4 %). V roce 2020 bylo ve zdravotnictví a sociálních službách zaměstnáno 19,9 % mužů a 22,7 % žen s migrační historií. Pečovatelské a ošetrovatelské služby v Rakousku měly v roce 2020 celkem 50.558 zaměstnanců na plný úvazek (Štýrsko: 8.145). Zdravotnické profese podléhají v Rakousku zvláštním profesním zákonům, jako je zákon o zdravotní péči a ošetrovatelství. V těchto profesích můžete pracovat pouze v případě, že jste absolvovali odbornou přípravu v Rakousku nebo vám byla uznána či nostrifikována odborná příprava získaná v zahraničí. Většina zaměstnanců s migrační historií v pečovatelském sektoru pochází z Maďarska, Slovenska, Slovinska a Rumunska. Na konci roku 2020 bylo v Rakousku registrováno více než 60.000 aktivních samostatně výdělečně činných pracovníků v oblasti osobní péče, kteří pracují jako permanentní pečovatelé v domácnostech. Jedná se téměř výhradně o dojíždějící migranty, především z Rumunska a Slovenska. Obvykle dojíždějí mezi

Rakouskem a zemí svého původu každé dva až čtyři týdny a trvalé usazení v Rakousku obvykle neplánují ani o něj neusilují.

## Integrace ve Štýrském Hradci

### Fakta, čísla a údaje o integraci

- k 1. lednu 2022 žilo ve Štýrském Hradci (hlavní bydliště) 295.424 osob z téměř 160 zemí. Jiné, než rakouské občanství mělo 77.411 obyvatel Štýrského Hradce, zatímco 38.978 mělo občanství jiného členského státu EU.
- Mezi 10 nejčastějších zemí původu patřilo Chorvatsko (9.076), Rumunsko (8.827), Bosna a Hercegovina (7.160), Německo (7.068), Turecko (5.577), Maďarsko (3.494), Sýrie (3.121), Afghánistán (3.112), Slovinsko (2.513) a Rusko (2.325).
- Následující graf ukazuje počet přistěhovalců zaměstnaných v GGZ

Pohlaví	Počet imigrantů
muži	31
ženy	157
Celkem	188

V GGZ pracují lidé ze 48 zemí. Následující tabulka uvádí přehled těchto zemí a počet přistěhovalců z každé z nich.

Z každé z následujících zemí byl jeden zaměstnanec: Sýrie, Zimbabwe, USA, Nizozemsko, Bangladéš, Arménie, Ukrajina, Kanada, Nikaragua, Peru, Mexiko, Egypt, Somálsko, Ekvádor, Česká republika, Keňa, Tunisko, Makedonie, Uganda, Saúdská Arábie, Indie, Černá Hora, Afghánistán a Nepál.

### Projekt integrace zahraničních pracovníků v GGZ

GGZ realizuje projekt integrace kolumbijského ošetrovatelského personálu. Důvody pro realizaci tohoto projektu jsou nedostatek ošetrovatelského personálu, nedostatek školících míst, demografické změny a kariérní rozhodnutí nebo odchody. V rámci projektu začalo v březnu 2023 pracovat v ošetrovatelských domech GGZ 17 žen z Kolumbie. Jako první krok se uskutečnily workshopy s Akademií EMG (Škola pro zdravotnictví a ošetrovatelství, sociální péče, další vzdělávání a Akademie pro ošetrovatelský manage-

Země původu	Počet imigrantů	Země původu	Počet imigrantů
Rumunsko	30	Rwanda	4
Bosna a Hercegovina	20	Maďarsko	4
Německo	16	Dominikánská rep.	3
Slovinsko	14	Čína	3
Chorvatsko	12	Itálie	3
Slovensko	8	Kongo	3
Rakousko	8	Polsko	3
Írán	5	Čečensko	2
Srbsko	5	Irák	2
Nigérie	5	Turecko	2
Ghana	4	Rusko	2
Kosovo	4	Etiopie	2



ment). Po příjezdu do Rakouska absolvovaly tyto kvalifikované zdravotní sestry (DGKP) dvoutýdenní nástupní program a také školení v GGZ. Poté začaly pracovat u příslušného poskytovatele sociální péče jako zdravotnické asistentky a absolvovaly kurz běžné němčiny a němčiny pro zdravotníky. Po jednom roce proběhne nostrifikace a zaměstnání jako DGKP a v případě potřeby i sloučení rodiny. Cílem projektu je dlouhodobá integrace odborně způsobilých zaměstnanců.

## Italská republika (se zaměřením na region Friuli-Venezia Giulia)

### Přístup zahraničních pracovníků na trh práce v Italské republice obecně

Pobytový status cizích státních příslušníků závisí na jejich státní příslušnosti:

- Občané třetích zemí (mimo EU) s vízovou povinností.
- Občané třetích zemí bez vízové povinnosti.
- Občané EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska.

#### **Občané třetích zemí s vízovou povinností**

Občané třetích zemí (mimo EU) mají přístup na italský trh práce, pokud mají v Itálii trvalý pobyt nebo pokud mají při příjezdu ze zahraničí zvláštní povolení (Decreto Flussi). Italská republika každoročně před 30. listopadem stanoví maximální počet („kvótu“) osob ze zemí mimo EU, které mohou být přijaty na italské území. V některých zvláštních případech existují možnosti překročit tyto „kvóty“, např. pokud jde o stáže nebo profesní (nikoliv sportovní) nebo dobrovolnické činnosti.

**Občané EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska** mohou v Itálii pobývat za účelem práce (a obecně) bez zvláštního povolení, pouze na základě cestovního dokladu nebo průkazu totožnosti. Pokud mají v úmyslu pobývat v Itálii déle než tři měsíce, musí si vyžádat osvědčení o registraci (certificato di residenza).

### Zahraníční pracovníci v sociálních službách v Italské republice

V červenci 2020 zveřejnil Italský národní statistický institut (ISTAT) zprávu o cizích státních příslušnících na italském trhu práce za rok 2020. Její součástí bylo srovnání údajů za předchozí dvouleté období 2019-2018. Z něj vyplynulo, že zaměstnanost cizích státních příslušníků neroste ve všech odvětvích. Na jedné straně došlo k poklesu v odvětvích informačních a komunikačních služeb (-6,2 %, což je pokles způsobený výhradně poklesem pracovníků z EU), stavebnictví (-2,9 %, což je opět důsledek záporného tempa růstu pracovníků z EU) a ostatních kolektivních a osobních služeb (celkově -2,7 %, což odpovídá poklesu složky EU o 3,1 %). Na druhé straně zaměstnanost cizích státních příslušníků rostla zejména v oblasti financí a pojišťovnictví (+8,1 %), dopravě a skladování (+7,9 %), zemědělství (+6,4 %), průmysl v pravém slova smyslu (+6,3 %) a v oblasti nemovitosti a podnikatelských služeb (+6,1 %).

### Specifická situace v oblasti ošetřovatelství v regionu Friuli Venezia Giulia

Vzhledem k nedostatku zdravotních sester na území tohoto regionu pro něj platí výjimka z mechanismu „kvót“. Tato zvláštní pravidla se mohou uplatnit na zaměstnávání zdravotních sester ze zemí mimo EU s bydlištěm v zahraničí, které pracují pro veřejná nebo soukromá zdra-

votnická zařízení nebo společnosti poskytující sociální služby, pokud přímo řídí celé zdravotnické zařízení (nebo oddělení či službu).

Předpokladem pro vydání pracovního povolení je kvalifikace uznávaná ministerstvem zdravotnictví. Sestry musí být zapsány i v příslušném profesním rejstříku. Zaměstnavatel, který má zájem zaměstnat zdravotní sestru s občanstvím země mimo EU, musí požádat o předběžné povolení zasláním žádosti na imigrační oddělení prostřednictvím portálu Ministerstva vnitra.

Pracovní doba nesmí být kratší než 20 hodin týdně. Imigrační úřad elektronicky předá předběžné povolení diplomatickému konzulárnímu zastoupení v zahraničí, kam se pracovník musí dostavit, aby získal vstupní vízum do Itálie. Kvůli vážnému nedostatku zdravotnického a sociálně-zdravotnického personálu v Itálii v důsledku mimořádné situace způsobené onemocněním COVID-19 bylo možné mít dočasnou kvalifikaci zdravotnického pracovníka a kvalifikace sociálně-zdravotnického pracovníka. Obecně se však jedná o zvláštní pravidla pro uznávání odborných kvalifikací. Rozlišuje se mezi cizími státními příslušníky, kteří již v Itálii pobývají a mají platné povolení k pobytu, a těmi, kteří do země teprve vstoupí. V případě cizích státních příslušníků, kteří se již v Itálii nacházejí, jsou veřejná, soukromá a zdravotnická zařízení akreditovaná u Regionální zdravotnické služby (SSR) a sociálně-zdravotnická zařízení akreditovaná a přidružená k SSR oprávněna dočasně přijímat zdravotnické pracovníky, pokud jsou držiteli povolení k pobytu, které jim umožňuje pracovat, a navíc mají a) kvalifikaci v zemi Evropské unie a b) jsou zapsaní u profesního sdružení nebo registru v zemi původu; nebo a) mají kvalifikaci získanou v zemi mimo EU s ověřeným překladem do italštiny, b) jsou členy pro-

fesní komory nebo jsou uvedeni v registru v zemi původu a mají o tomto doklad s ověřeným překladem do italštiny a c) mohou předložit prohlášení vydané italským diplomatickým nebo konzulárním orgánem přítomným ve státě, kde byla kvalifikace udělena, které potvrzuje, že kvalifikace splňuje směrnice EU. V případě občanů třetích zemí, kteří chtějí vstoupit do Itálie, musí být podobné ověření zajištěno před podáním žádosti o předběžné povolení, pokud zařízení hodlají navázat pracovní poměr s občanem třetí země pobývajícím v zahraničí; v takovém případě jsou povinni předložit regionálnímu úřadu odpovědnému za přistěhovalectví prohlášení o provedení ověření. Podmínky pro vstup zdravotních sester ze zemí mimo EU byl v období pandemie COVID-19 méně přísný. Byl totiž dočasně povolen i těm, které dosud nemají povolení k pobytu, a to i v případě, že neexistuje rovnocenná zahraniční kvalifikace. Postačilo předložit prohlášení o rozsahu zahraniční kvalifikace a potvrzení o zápisu do registru zdravotních sester v zemi původu, a dále osvědčení, že budou zaměstnány pro účely související s mimořádnou situací způsobenou onemocněním COVID-19.

## Specifická situace sociálních pracovníků v Itálii

Pro uspokojení rostoucích potřeb zdravotní péče ve veřejných a soukromých zdravotnických a sociálních zařízeních regiony a nezávislé provincie Trento a Bolzano organizují moduly doplňkového zdravotnického vzdělávání v rozsahu nejméně 300 hodin, z nichž polovinu tvoří stáže, vyhrazené pro sociálně-zdravotnické pracovníky, kteří již mají osvědčení o kvalifikaci sociálního pracovníka (operatore socio sanitario). Pro identifikaci a odborné profilování sociálních pracovníků se zdravotnickým vzděláním se pořádají zvláštní vzdělávací kurzy.



## Island

### Základní fakta o Islandu

- 372.899 obyvatel.
- 86.000 lidí ve věku 67 let a více v roce 2050 (odhad) – o 220 % více než v roce 2016.
- 33.000 osob ve věku 80 let a více v roce 2050 (odhad) – o 300 % více než v roce 2016.
- Očekávaná délka života na Islandu se od roku 1998 prodloužila o šest let u mužů a o čtyři roky u žen. Současná střední délka života je tedy 80,9 let u mužů a 84,1 let u žen.
- 2.737 lůžek v zařízeních sociální péče.
- 20.600 pracovníků ve všech zdravotnických a sociálních službách.
- Chybí 300 registrovaných zdravotních sester a více než 200 praktických sester s licenci.

### Přístup zahraničních pracovníků na pracovní trh na Islandu obecně

Na celém trhu práce je 61.000 zahraničních pracovníků, většinou z východoevropských zemí. Odhaduje se, že Island bude brzy potřebovat více než 29.000 pracovníků ve stavebnictví, cestovním ruchu a zdravotnictví a sociální péči. Právo cizích státních příslušníků pracovat na Islandu upravuje zákon č. 97/2002 o právu cizích státních příslušníků pracovat a nařízení č. 339/2005. Právo cizích státních příslušníků pobývat na Islandu upravuje zákon č. 80/2016 o cizích státních příslušnících.

Zaměstnavatel, který hodlá zaměstnat cizího státního příslušníka ze země mimo Evropský hospodářský prostor nebo Evropské sdružení volného obchodu, musí před zahájením pracovního poměru požádat o pracovní povolení a toto povolení obdržet. Je důležité zmínit, že samotné pracovní povolení nezahrnuje právo pobytu na Islandu. Ve většině případů je třeba získat

také samostatné povolení k pobytu od Úřadu pro imigraci. Pokud cizí státní příslušník pochází ze země Evropského hospodářského prostoru nebo Evropského sdružení volného obchodu, není nutné žádat o pracovní povolení. V závislosti na délce pobytu na Islandu však může být nutné zaregistrovat pobyt u Registers Iceland a získat národní identifikační číslo, opět prostřednictvím Registers Iceland. Je zajímavé, že pravidla pro registraci pobytu se liší v případě, že se jedná o státní příslušníky severovýchodních zemí a v případě ostatních osob z Evropského hospodářského prostoru nebo Evropského sdružení volného obchodu.

## Španělsko

### Základní fakta o Španělsku

- Španělská populace: 47,3 milionu (2022).
- HDP: 1.328,922 mld. Španělská ekonomika je čtvrtá největší v EU.
- Sociální výdaje: 28,1 % HDP.
- Starší lidé: 9.310.828 - 19,5 % celkové populace.
- Celkový počet závislých osob: 1.356.473 - 3,6 % z celkového počtu obyvatel.
- Podíl cizích státních příslušníků na španělské populaci (2022): 11,68 %.
- Cizí státní příslušníci ze zemí, které nejsou členy EU: 70,81 %.
- Cizí státní příslušníci ze zemí EU: 29,19 %.
- Celková míra nezaměstnanosti cizích státních příslušníků (ze zemí EU i ze zemí mimo EU): 12,66 % (4,09 % cizích státních příslušníků tvoří nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání ze zemí EU a 8,58 % ze zemí mimo EU).
- Podíl cizích státních příslušníků pracujících ve zdravotnictví a sociálních službách: 5 %.

## Zahraníční pracovníci v sociálních službách ve Španělsku

V dlouhodobějším horizontu jsou hlavními **hospodářskými problémy** Španělska:

- Stárnoucí populace.
- Vysoká dlouhodobá nezaměstnanost.

Veškerý **nárůst aktivního obyvatelstva** ve Španělsku v posledních pěti letech byl způsoben příchodem cizích státních příslušníků do pracovního procesu. Od roku 2002 se počet obyvatel Španělska v produktivním věku snížil o více než milion osob, zatímco počet obyvatel narozených v zahraničí vzrostl o téměř 4,2 milionu. **Co se týče integrace cizích státních příslušníků na trhu práce, existují značné nedostatky v různých oblastech:** aktivita, zaměstnanost, pracovní podmínky, nezaměstnanost a mzdy. **Nižší míra aktivity cizích státních příslušníků** ve většině potenciálně aktivních věkových kategorií lze interpretovat jako ukazatel nedostatečné integrace této části obyvatelstva na trhu práce.

Analýza podle pohlaví ukazuje, že ženy **narozené v zahraničí mají dodatečné problémy** s integrací, a to jak ve srovnání s cizími státními příslušníky, tak ve srovnání se španělskými ženami.

- Rozdělení podle pohlaví ukazuje, že stejně jako v případě Španělů mají cizinky nižší celkovou míru aktivity (65 %) než muži (71 %).
- Pokud jde o zahraniční pracovnice, existuje oboustranný rozdíl v pracovní integraci žen. Za prvé, rozdíly v zaměstnanosti cizích státních příslušníků podle pohlaví jsou velmi výrazné u všech věkových skupin, a to v neprospěch žen. Zadruhé, rozdíly v zaměstnanosti cizích státních příslušnic v porovnání se Španělkami jsou rovněž zřetelné.

Jedním z důvodů nedostatečné integrace cizích státních příslušníků na trhu práce je skutečnost, že značná část z těchto osob **nemá vyřízený legální pobyt**, což jim z pochopitelných důvodů brání v přístupu na trh práce. Jednoduchý výpočet ukazuje, že počet osob s nelegálním pobytem ve Španělsku se pohybuje minimálně kolem 150.000. Někteří nelegálně pobývající cizí státní příslušníci mohou skutečně pracovat neformálně, avšak stále se jedná o významnou překážku plné integrace na trhu práce. Analýza **úrovně kvalifikace** odhaluje významné rozdíly mezi Španěly a cizími státními příslušníky. Relativní zastoupení cizích státních příslušníků je výraznější u pracovních míst, která vyžadují nižší kvalifikaci. Stejně tak je velmi zřejmý deficit integrace na trhu práce u cizích státních příslušníků s vyšším vzděláním. Rozdíly v **pracovních podmínkách** ilustrují nedostatečnou integraci zahraničních pracovníků na španělském trhu práce. Podíl smluv na dobu určitou činí u cizích státních příslušníků téměř 36 % ve srovnání s 23,4 % u Španělů. Co se týče **příjmů**, rozdíl ve mzdách podle státní příslušnosti (Španěle – cizí státní příslušníci) činí 34 %. Tento hrubý rozdíl je o něco vyšší u cizích státních příslušníků – žen (37 %) než u mužů (35 %).

## Sektor péče ve Španělsku a dopad krize COVID-19

Pandemie COVID-19 znamenala zlom v trendu obnovy sociálních služeb ve Španělsku. Výrazný růst HDP z předchozích let byl narušen nákazou COVID-19, nezaměstnanost se v roce 2020 prudce zvýšila o 22 % a počet účastníků systému sociálního zabezpečení klesl o 2 %. Již v roce 2020 však byl pozorován nedostatek zdravotnických pracovníků, odborných lékařů a zdravotních sester. V roce 2021 se ekonomika odrazila ode dna a HDP vzrostl o 5 %, i když na počátku

roku 2022 se růst zpomalil. Přestože v období 2016-2021 došlo k mírnému zlepšení financování ze strany státu a regionů, struktura a poskytování těchto služeb nadále vykazují stejné nebo dokonce horší strukturální nedostatky.

Například v roce 2021 připadal v sociálních službách primární péče pouze jeden odborný pracovník na 2064 obyvatel, počet míst v domovech pro seniory byl velmi omezený, na 100 osob starších 65 let připadalo 2,7 místa. Služba domácí péče pokrývala pouze 4,9 uživatele na 100 osob starších 65 let a průměrná měsíční intenzita byla 17,8 hodiny. Léta úsporných opatření, škrtů, nedostatku investic a privatizace situaci ještě zhoršila a zemi čeká v tomto ohledu chmurná budoucnost. Tento jev je společný pro celý stát, přičemž státní správa kumulativně snížila financování systému autonomie a péče o závislé osoby (SAAD) o 6.321 milionů EUR a autonomní společenství (CCAA) o 4.070 milionů EUR.

Kromě zřejmého nedostatku odborníků se toto odvětví vyznačuje vysokou mírou nejistoty, nedostatkem společenského uznání, dočasností a nízkou kvalitací. Situace je dramatická, a to tím spíše, pokud vezmeme v úvahu nadcházející roky, v nichž budou ekonomické problémy pod vlivem mezinárodní geopolitiky a postupného stárnutí populace dále narůstat. Vědomí, že podobnou situaci zažívají i jiné evropské země, nijak nesnižuje význam a závažnost tohoto problému. Při pohledu na situaci ve Španělsku se zdá, že některé vlády a orgány veřejné správy rezignovaly nebo stále odmítají uznat význam sociálních služeb a SAAD a v lepším případě se rozhodly zachovat trend přenášení řešení kritické situace na neziskové organizace. Soukromá nezisková organizace LARES se domnívá, že některé návrhy a alternativy by mohly situaci

v příštích letech zlepšit. Jediné, co je zapotřebí, je odhodlání a odvaha politických představitelů a veřejných činitelů, aby se problémem zabývali a navrhli řešení.

## Analýza současné situace

Ve Španělsku byl status pečovatелů oficiálně uznán poměrně nedávno. Formalizován byl teprve v roce 2006 spolu s přijetím zákona o péči o závislé osoby, který zavedl právo všech osob na péči až do konce života.

Španělsko má dva hlavní **programy péče**:

**1. Systém autonomní a závislé péče (SAAD)** zaměstnává 603.900 osob, z toho 339.600 v domovech pro seniory a 264.300 v ostatních zařízeních. Mnoho z nich pracuje na částečný úvazek, téměř třetina na dobu určitou a 20 % tvoří cizí státní příslušníci. Přestože se vláda v roce 2020 zavázala zlepšit pracovní podmínky, tento závazek zůstává nesplněn.

**2. Plán Corresponsables** je nová iniciativa ministra pro rovnost a boj proti genderovému násilí, jejímž cílem je zaručit péči jako všeobecné právo bez ohledu na zaměstnanecký status příjemců a podpořit rovnost mezi ženami a muži. Tento program usiluje o vytvoření komplexních systémů péče, které podporují sdílenou odpovědnost žen a mužů, státu, trhu, rodin a komunity za účelem uspokojení různých potřeb obyvatel v oblasti péče.

Ačkoli mělo Španělsko vždy silnou tradici rodinné péče, v posledních letech se do sektoru **profesionální péče zapojilo více než 600.000 osob**, z nichž přibližně 274.000 pečuje o seniory přímo v jejich domovech a 346.000 v domovech pro seniory. **Ve Španělsku pracuje 28 % všech pracovníků v domácnostech.**

Odvětví péče ve Španělsku bylo od začátku slabé – nikdy nemělo dostatečné **finanční prostředky**, pouze 0,7 % HDP – a nekoordinované, protože 17 autonomních společenství ho spravuje každé po svém. Po mnoho let zůstávala péče v rukou rodin a neformálních pečovateli. Postupem času se toto odvětví profesionalizovalo, ale má jednu zvláštnost: ačkoli se jedná o veřejnou službu, stejně jako zdravotnictví a školství, je z velké části řízeno soukromými společnostmi. V sektoru zdravotní péče je téměř 80 % poskytovatelů veřejných a jen 20 % soukromých. V oblasti péče o závislé osoby je tomu naopak, 77 % je řízeno soukromými subjekty a 23 % veřejnými, uvádí FSS, federace sdružující pracovníky v sociálních a zdravotních službách, která spolupracuje s CCOO.

V současné době je pečovatelský sektor stále silně **feminizovaný**. Z 1,8 milionu osob pracujících v pečovatelských a sociálních službách je 74,5 % žen.

Podle nejnovějších odhadů je přibližně 300.000 přistěhovalců zaměstnáno nelegálně, z toho 70.000 žen pracuje jako hospodyně a pečovatelky v domácnostech. Tedy až **23 % zahraničních pracovníků zaměstnaných nelegálně** tvoří pracovníci v domácnosti, což je nejčastější pracovní skupina mezi zahraničními pracovníky zaměstnanými v neregulárním postavení a výrazně převyšuje muže pracující jako sezónní pracovníci (6 %) nebo ve stavebnictví (9 %). Tato skutečnost je způsobena nejen poptávkou po pracujících ženách, ale také nedostatečnou kontrolou tohoto odvětví a tradiční vahou neformální ekonomiky v tomto sektoru.

Podle studií provedených Státním sdružením ředitelů a vedoucích pracovníků v sociálních služ-

bách v různých obcích **chybí asi 20 % pracovníků**. V oblasti zdravotnictví byl vyčíslen deficit odborníků na 300.000. V oblasti sociálních služeb není k dispozici žádný konkrétní odhad, ale toto číslo bude pravděpodobně vyšší.

V roce 2020 bylo v SAAD zaměstnáno 400.000 osob, z toho 73 % v sektoru pobytových sociálních služeb a 27 % v sektoru nepobytových sociálních služeb. Přibližně 20 % zaměstnaných osob (cca 80.000) v sektoru péče tvořili cizí státní příslušníci, kteří pracovali především v pobytových sociálních službách.

V letech 2009 až 2018 bylo v odvětví vytvořeno v průměru 82.900 pracovních míst, ale v roce 2021 - vůbec poprvé – SAAD **zastavil tvorbu pracovních míst** a přibližně 7.000 pracovních míst zaniklo.

Celkově existuje 283.694 přímých pracovních míst spojených s péčí podle zákona o závislé osobě (LAPAD) a odhaduje se, že v posledních sedmi letech se v tomto odvětví přestalo udržovat 19.500 pracovních míst.

Údaje naznačují, že se nejedná o ojedinělý problém, který se objevuje až nyní. Naopak, tato situace trvá již několik desetiletí a brzdí práci v sociálních službách. Tento **nedostatek lidských zdrojů** zdaleka není jen dočasný, jde o strukturální problém.

Vysvětlení tohoto problému není jednoduché. Pokud chceme stanovit přesnou diagnózu, která je nezbytná pro jakýkoli návrh opatření, musíme zohlednit mnoho faktorů, které k situaci přispívají.

Nedostatečné rozpočtové prostředky jsou hlav-

ní, ale nikoliv jedinou překážkou pro zmírnění této situace. Veřejná správa nepovažuje pečovatelské činnosti za prioritu, takže rozpočty jsou nižší než skutečné potřeby tohoto sektoru. Dalšími aspekty, které vedou k nedostatku pečovatelských pracovníků, jsou nedostatečné platy, nejistota, dočasnost, nedostatečné společenské uznání, nedostatek pobídek, nepravidelné směny, nemožnost profesionálního růstu a obtíže při sladování pracovního a rodinného života. Toto vše vytváří koktejl, který způsobuje nedostatečné personální zajištění sociálních služeb.

Problémem není jen **nedostatek personálu** v sociálních službách, ale také to, že stávající zaměstnanci z tohoto sektoru odcházejí za **lepšími podmínkami**.

Pandemie zvýraznila mnoho stávajících nedostatků v oblasti zdravotní a sociální péče. Nedostatek pracovníků, zejména vysoce kvalifikovaného personálu, je jedním z těchto nedostatků a **narušuje kvalitu péče**.

Podle Světové zdravotnické organizace (WHO) bude do roku 2030 na celém světě chybět 18 milionů zdravotnických pracovníků. Podle průzkumu, který provedla Společnost pro řízení lidských zdrojů, před vypuknutím pandemie 46 % personalistů uvedlo, že je velmi obtížné obsadit volná místa kvalifikovaných lékařů, zdravotních sester a specialistů. Tato situace se týká jak zdravotnictví, tak i sektoru sociální zdravotní péče, včetně sociálních služeb.

V sociálních službách je obecně nedostatek kvalifikovaného personálu a týká se různých pozic: lékařů, zdravotních sester, sociálních pracovníků, zdravotnických asistentů, gerontologů, sociálních pedagogů, ale také administrativního

a úklidového personálu. Před lety se největší problémy týkaly pozic vyžadujících pouze nižší kvalifikaci, ale s rostoucí konkurencí veřejného sektoru se nedostatek odborníků dotýká všech pracovních pozic.

Žijeme ve světě nejistoty, v němž lidé kladou velký důraz na stabilitu zaměstnání, a sociální služby nenabízejí to, po čem je poptávka. Dočasnost je stále velmi vysoká. Tato situace není pro ty, kteří hledají práci, atraktivní. V posledních letech se veřejné zdravotnictví stalo konkuren-tem pro nábor kvalifikovaných odborníků a nabízí jim lepší pracovní podmínky. Proto dochází ke stálému odlivu odborníků do veřejného zdravotnictví.

LARES se domnívá, že nyní je správný čas navrhnout odvážná a smělá opatření, která po drobné úpravě umožní reagovat na tento nedostatek.

## Přístup zahraničních pracovníků na trh práce ve Španělsku

Španělsko je jednou z **hlavních zemí na světě, které přijímají imigranty**, a v klasifikaci Mezinárodní organizace pro migraci je na desátém místě. Počet cizích státních příslušníků ve Španělsku činí přibližně 4,7 milionu osob, což odpovídá přibližně 11 % obyvatelstva, z nichž 70 % pochází z EU a 30 % ze zemí mimo EU. Imigranti představují 13 % pracujícího obyvatelstva. S výjimkou zdravotnických služeb představují **přistěhovalci** 21 % pracujících v **sektoru péče** v rámci institucionalizovaného systému sociálních služeb (včetně SAAD) a přistěhovalkyně představují téměř 20 % pracujících v první linii péče. Španělsko, stejně jako ostatní země, nadále udržuje v platnosti **právní předpisy**, které **velmi ztěžují přístup na trh práce lidem z jiných zemí**. Tyto předpisy přístup na trh prá-



ce ztěžují, ale nebrání mu. Tento přístup je velmi problematický, dochází totiž k tomu, že není využit potenciál lidí a že jsou nuceni pracovat ve zcela nepřijatelných podmínkách. Není divu, že lidé v určité míře opouštějí práci, jakmile mohou získat jinou s lepšími podmínkami.

Úprava zákona o cizích státních příslušnících (platná od 16. srpna 2022) stanoví, že zahraniční studenti mají po dvou letech studia nárok na povolení k pobytu a práci a na zaměstnání v zemích původu. Jde o příležitost, jak uspokojit poptávku po pracovní síle v odvětví SAAD. Nastal čas, aby vláda přizpůsobila tato pravidla **skutečným potřebám** země. Tyto pracovníky potřebujeme, vytvořme tedy podmínky, které jim umožní přístup na trh práce za normálních podmínek. Nejenže vytvoříme lepší model péče, ale přínosy budou mnohem širší: tvorba pracovních míst, snížení nejistoty a dočasného zaměstnávání, vyšší výběr daní a sociální soudržnost. Lidé z jiných zemí jsou pro současný model sociální péče ve Španělsku a v okolních zemích již **dnes nepostradatelní**. Pokud by se jednoho dne rozhodli opustit svá pracovní místa, v plné síle by se ukázala křehkost našeho systému a naše obrovská závislost na těchto pracovnících. Je spravedlivé, aby se na výhodách sociálního státu podíleli stejnou měrou jako my.

## Doporučení organizace LARES

- **Navýšení rozpočtu na sociální služby.** Politici musí pochopit, že výdaje na sociální služby jsou investicí. Za každé euro investované do sociálních služeb společnost ušetří nejméně dvakrát tolik v budoucích vynucených investicích na zmírnění sociální zranitelnosti.
  - **Vytvořit odpovídající legislativu,** která by do centra pozornosti stavěla péči o všechny lidi, zejména o ty nejzranitelnější, a považova-
- la blaho občanů za nejvyšší prioritu.
  - **Zvýšení poměru počtu profesionálů k počtu uživatelů.**
  - **Je nutné pochopit, že veřejné politiky v oblasti sociálních služeb jsou politikami státu,** nikoliv vlády, a že by měly být vytvářeny a prováděny s co největším konsensem.
  - **Usnadnit a zvýhodnit přístup přistěhovalců na trh práce v sociálních službách,** protože mohou nabídnout optimální míru profesionality v oblasti péče.
  - **Organizovat masivní, ale řízený příchod lidí z jiných zemí,** kteří mají schopnosti a chuť pracovat v sociálních službách.
  - Zpružnit předpisy tak, aby umožňovaly validovat kvalifikaci v oblasti péče získanou v jiných zemích. Byrokracie by neměla být brzdou sociálního státu.
  - Posílit odborné vzdělávání v oblasti péče, které umožňuje získávat praktické znalosti, i když toto vzdělávání neprobíhá podle tradičních regulačních postupů.
  - Plně využívat všechny možnosti, které mohou přinést informační a komunikační technologie a zrychlující se technologický rozvoj.
  - Rozvíjet osvětové kampaně a kampaně na zvýšení společenské prestiže pracovníků v sociálních službách, zejména pracovníků pečovatelských služeb.
  - **Snížení počtu sezónních pracovních míst a nejistoty zaměstnání.**
  - Podporovat vyplácení mezd pokrývajících životní náklady v celém odvětví.
  - Usnadnit sladění pracovního a rodinného života.
  - **Podporovat vzdělávací kanály** pro usnadnění vstupu nových pracovníků.
  - Aktualizace fondu pečovatelských pracovníků pro zrychlení přístupu k pečovatelským pozicím.

- Španělské regiony by měly v případě mimořádných událostí, jako byla pandemie, zavést **krizové školicí programy** pro pracovníky v přímé péči bez odborné kvalifikace.
- Španělské regiony musí **zlepšit koordinaci**, zejména mezi ministerstvy práce, školství, sociálních služeb a zdravotnictví, aby našly řešení nedostatku sociálních a zdravotnických pracovníků.

Zavedením těchto opatření se vyřeší nedostatek lidských zdrojů pro sociální služby, což povede ke zlepšení rozvoje sociálního státu, sociální soudržnosti a sociálního sebevědomí. Nezapomínejme, že stupeň rozvoje společnosti se měří podle toho, jak se chová ke svým nejzranitelnějším členům.

Jsme si plně vědomi obtíží při provádění určitých opatření. V některých případech kvůli rozpočtovým problémům a v jiných kvůli zbabelému pojetí politiky, kdy je důležitější nepřijímat riskantní opatření kvůli riziku mediálních a populistických útoků než opatření, která skutečně pomáhají širokým vrstvám obyvatelstva. Nastal čas, aby vrcholní politici jasně řekli, že pokud chceme zachovat současný sociální stát, potřebujeme imigranty. V přítomnosti demagogických rasistických a xenofobních postojů je na čase podívat se realitě do očí a říci, že tito přistěhovalci nám nejen neberou práci, ale umožňují udržet náš model sociálního zabezpečení a jsou nezbytní pro rozvoj modelu kvalitní péče, která se dostane ke každému.

# 8. Zdroje

## Česká republika

Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky. (2022). Dotazníkové šetření poskytovatelů služeb a zahraničních pracovníků, duben-květen 2022.

Ministerstvo vnitra České republiky. (2023). Zaměstnanecká karta. <<https://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21849989&doctype=ART>>

## Řecko

Zpráva o dlouhodobé péči: trendy, výzvy a příležitosti ve stárnoucí společnosti, I. díl. (2021).

Brenda, Georgia a Periklis Rompolas. (2019). DLOUHODOBÁ PÉČE: ŘECKÁ REALITA. Zenodo, 1. října 2019. doi:10.5281/ZENODO.3692433.

Tematická zpráva ESPN o výzvách v oblasti dlouhodobé péče, Řecko. (2018).

Lyberaki, Antigona. (2021). „Migrantky, pečovatelská práce a zaměstnanost žen v Řecku“. Feminist Economics. Informa UK Limited, červenec 2011. doi:10.1080/13545701.2011.583201.

Teloni, Dimitra-Dora, Dedotsi, Sofia a Telonis, Aristeidis G. (2020). Uprchlíká „krize“ a sociální služby v Řecku: Sociální pracovníci v Řecku: profil a pracovní podmínky sociálních pracovníků. European Journal of Social Work, 23 (6). s. 1005-1018. ISSN 1369-1457.

## Rakousko

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft & Bundesministerium für Inneres. (2022). <<https://www.migration.gv.at/de/service-und-links/impressum.html>>; <<https://www.migration.gv.at/de/>>

formen-der-zuwanderung>; <<https://www.migration.gv.at/de/leben-und-arbeiten-in-oesterreich/arbeiten/beschaefigungsformen/>>

Expertenrat für Integration. (2022). Integrationsbericht Wien.

Stadt Graz (2022). Zahlen, Daten und Fakten zur Integration in Graz. <[https://www.graz.at/cms/beitrag/10237914/7906961/Zahlen\\_Daten\\_und\\_Fakten\\_zur\\_Integration.html](https://www.graz.at/cms/beitrag/10237914/7906961/Zahlen_Daten_und_Fakten_zur_Integration.html)>

FORBA. (2021). Transnationale Betreuungs- und Pflegekräfte in europäischen Privathaushalten. <[https://wien.arbeiterkammer.at/service/studienundzeitschriften/studien/gesundheitsundpflege/Transnationale\\_Betreuungskraefte\\_20210420.pdf](https://wien.arbeiterkammer.at/service/studienundzeitschriften/studien/gesundheitsundpflege/Transnationale_Betreuungskraefte_20210420.pdf)>

Statistik Austria. (2021). Betreuungs- und Pflegedienste. <<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/sozialleistungen/betreuungs-und-pflegedienste>>

Statistik Austria. (2021). Statistisches Jahrbuch. Migration & Integration. Zahlen Daten Indikatoren.

## **Italská republika (se zaměřením na region Friuli-Venezia Giulia)**

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2023). Ingresso e soggiorno per lavoro in Italia. <<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/ingresso-e-soggiorno-per-lavoro-in-italia/Pagine/Ingresso-e-soggiorno-per-lavoro-in-Italia.aspx>>

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2023). Assunzione del lavoratore cittadino UE in Italia. Assunzione del lavoratore cittadino UE in Italia. <<https://urponline.lavoro.gov.it/s/article/SDG-Assunzione-del-lavoratore-cittadino-UE-in-Italia?language=it>>

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2020). X Rapporto annual. <<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Decimo%20Rapporto%20Annuale%20-%20Gli%20stranieri%20nel%20mercato%20del%20lavoro%20in%20Italia%202020/X-Rapporto-Annuale-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia.pdf>>

Ministero dell'Interno. (2023). Trasferimento temporaneo/permanente in un altro Stato membro | Single Digital Gateway. <[https://sdg.interno.gov.it/it/d1-trasferimento-temporaneo-o-permanente-in-altro-stato-membro#:~:text=191\)-,Trasferimento%20temporaneo%20in%20un%20altro%20Stato%20membro%20%2D%20Soggiorni%20di%20durata,identit%C3%A0%20valido%20per%20l'espatrio](https://sdg.interno.gov.it/it/d1-trasferimento-temporaneo-o-permanente-in-altro-stato-membro#:~:text=191)-,Trasferimento%20temporaneo%20in%20un%20altro%20Stato%20membro%20%2D%20Soggiorni%20di%20durata,identit%C3%A0%20valido%20per%20l'espatrio)>

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia – Infermieri. (2020). <<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/servizi-lavoratori/FOGLIA99/FOGLIA13/#:~:text=Il%20datore%20di%20lavoro%20interessato,portale%20del%20Ministero%20dell'Interno>>

## Island

Úřad pro imigraci Island. (2023). <<https://island.is/en/o/directorate-of-immigration>>

## Španělsko

Zpráva o trhu práce zahraničních pracovníků 2023. (Data 2022). <<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-publico-mercado-trabajo/informe-mercado-trabajo-estatal-extranjeros.html>>

Zpráva o začleňování cizích státních příslušníků na španělský trh práce. (2022). <<https://inclusion.seg-social.es/oberaxe/ficheros/documentos/Integraciondelapoblacion.pdf>>

Zpráva Mezinárodní odborové konfederace (ITUC) o péči – Zavedení ekonomiky péče. Odborové organizace v akci po celém světě. (2022). <<https://www.ituc-csi.org/ituc-report-on-care-2022-en?lang=en>>

Zpráva o imigraci ve Španělsku: Vliv a příležitosti. (2019). <<https://www.ces.es/documents/10180/5209150/Inf0219.pdf/eae2d5b3-dc20-5683-2763-1b24bb5c0173>>

Lidé, bez kterých se neobejdeme, ale také bez práv. Jak provádět Úmluvu MOP o pracovnících v domácnosti. (2021). <<https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/esenciales-sin-derechos-informe-completo.pdf>>





