

Migrația forței de muncă și îngrijirea persoanelor

Document strategic și Ghid orientativ

Diakonia for People

Aprilie 2016



Cuprins

| | | |
|----|--|--|
| 3 | Rezumat | |
| 4 | Document strategic | |
| 4 | Introducere | |
| 4 | 1. Considerații generale pe tema migrației | |
| 5 | 2. Asistența medicală și geriatrică pe piața internațională a forței de muncă | |
| 5 | 2.1. Contextul actual privind îngrijirea persoanelor în Germania | |
| 6 | 2.2. Îngrijirea persoanelor și migrația | |
| 7 | 2.3. Interesele migranților | |
| 8 | 2.4. Perspective ale migrației în domeniul asistenței medicale și geriatrice | |
| 9 | 2.5. Particularități ale sectorului asistenței medicale și geriatrice în Germania | |
| 10 | 2.6. Concluzii adresate instituțiilor competente | |
| 11 | Ghid orientativ | |
| 11 | 3. Aspecte organizatorice și concepte privind formarea profesională | |
| 11 | 3.1. Formarea în domeniul îngrijirii persoanelor în Germania | |
| 12 | 3.2. Parteneriatele transnaționale în domeniul formării profesionale | |
| 13 | 4. Elaborarea strategiilor de recrutarea a forței de muncă străină calificate | |
| 14 | 4.1. Plasarea forței de muncă străine în domeniul îngrijirii prin intermediul agențiilor | |
| 15 | 4.2. Cunoștințe de limba germană | |
| 16 | 4.3. Costuri | |
| 17 | 4.4. Programe de subvenționare a forței de muncă străine | |
| 18 | 5. Aspecte ale legislației privind străinii și atestarea competențelor | |
| 18 | 5.1. Relația cu Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă, Biroul pentru Străini; aspecte legate de viză | |
| 19 | 5.2. Atestarea certificatelor profesionale obținute în străinătate | |
| 21 | Bibliografie | |
| 22 | Colectivul de redacție | |
| 22 | Membrii colectivului | |
| 23 | Publishing Information | |

Cover photo:

23 year-old Vietnamese Hang Le Thi undertakes training at Evangelische Pflegeakademie in Munich as an elderly care nurse. When she absolved an internship at Alten-und Pflegeheim Leonhard-Henninger-Haus in Munich she was combing hair of 91-year old Leopoldine Luise Paulus.

© epd-bild / Hanna Eder

Rezumat

Diverse motive determină ca recrutarea de personal străin calificat în domeniul îngrijirii persoanelor să nu poată acoperi în mod substanțial necesarul de specialiști în instituțiile și serviciile de asistență medicală și geriatrică din Germania.

Recomandabil pentru instituțiile germane competente și centrele din acest sector ar fi o deschidere către piața internațională a strategiilor de recrutare a personalului. Un asemenea pas ar putea oferi anumite șanse:

- contribuția importantă pe care personalul străin calificat în asistență medicală și geriatrică o are în organizarea procesului de îngrijire. Acesta vine cu propriile experiențe de organizare, putând să ofere servicii de îngrijire care să țină cont și de identitatea culturală, nevoile aferente și originea beneficiarilor;
- diversificarea resurselor umane. Potențialul unor specialiști cu experiență și perspectivă internațională poate produce impulsuri inovatoare în cadrul acestor instituții sau centre;

- încheierea unor parteneriate filantropice internaționale poate contribui, de exemplu, în țara parteneră, la crearea unor structuri de îngrijire și asistență ambulatorie și staționară.

Ipotezele mai sus menționate vor fi dezvoltate și argumentate în documentul strategic al prezentei publicații. Broșura de față oferă instituțiilor competente și centrelor rezidențiale de asistență medico-socială sugestii practice și criterii orientative: cum ar putea atrage și păstra pe termen lung personal străin calificat în îngrijirea persoanelor și ce costuri implică acest lucru? În ceea ce privește deschiderea pieței de muncă germane pentru personalul străin specializat, există prea puțină experiență, iar condițiile și problemele întâmpinate variază în funcție de mărimea instituțiilor, de Landul german și de țara de origine a celui care caută un loc de muncă în străinătate.

Document strategic

Introducere

Organizațiile diaconale¹ care au în responsabilitate spitale și centre de asistență ambulatorie și staționară sunt în căutare de noi posibilități de a atrage personal specializat. Deși agențiile internaționale de recrutare din statele terțe se bucură de o atenție majoră, acest fapt nu se reflectă în numărul real de personal străin recrutat efectiv. În 2013, pe întreg teritoriul federal doar un total de o sută și ceva de persoane provenind din țări terțe au fost recrutate cu scopul instruirii în domeniul îngrijirii persoanelor. Astfel, cifrele înregistrate în anii 1960 și 1970 (zeci de mii de asistente medicale coreene, filipineze, indiene) sunt încă departe de a fi atinse.

Prin documentul de față se dorește a oferi instituțiilor competente și centrelor mai mici sau mai mari din domeniul asistenței medicale și geriatrie, îndrumări generale, precum și suport practic. Astfel organizațiile au posibilitatea de a-și îmbunătăți strategiile și de a învăța din experiențele negative anterioare.

Interesul organizațiilor diaconale este acela de a recruta personal calificat în îngrijirea persoanelor atât din țările UE cât și din țările terțe. Persoanele care acordă îngrijire și ajutor pentru menaj fără să fi absolvit un program de calificare profesională în domeniu², nu fac obiectul acestei lucrări.

Fără un suport fiabil din fonduri publice, fără o îmbunătățire a mecanismului de recunoaștere a calificărilor obținute în străinătate, fără o orientare pozitivă în practica legislativă cu privire la imigranți și considerarea fenomenului imigraționist ca fiind unul normal și nu o excepție, recrutarea la nivel internațional și în mod organizat a forței de muncă în dome-

niul îngrijirii persoanelor va avea șanse scăzute în a progresa. Așadar textul de față se adresează inclusiv autorităților publice, asociațiilor și organizațiilor și clasei politice.

Prefața documentului strategic conține o secțiune care conturează perspectivele recrutării internaționale de personal, facilitând astfel o orientare generală. A doua parte a broșurii, ghidul orientativ, oferă instituțiilor competente și centrelor din domeniu, indicații practice și criterii referitoare la modul de organizare pentru atragerea și păstrarea pe termen lung a personalului străin calificat în îngrijirea persoanelor. În acest sens, ghidul are în vedere faptul că experiența practică de până acum în privința deschiderii pieței de muncă germane pentru personalul străin calificat este încă minoră. Condițiile și problemele întâmpinate diferă semnificativ în funcție de mărimea instituției competente și a centrelor, de landul german și de țara de origine a celor care caută un loc de muncă pe piața internațională. Astfel că exemplele practice prezentate urmăresc, în primul rând, să ofere sugestii și idei și de a provoca la reflecție.

Exemplele și concluziile din experiența concretă, care stau la baza acestui ghid, și indicații practice detaliate pot fi găsite pe pagina web dedicată prezentului document: <http://www.diakonie.de/arbeitsmigration-und-pflege-14349.html>.

1. Considerații generale pe tema migrației

Ca parte componentă a Bisericii Evanghelice din Germania, serviciul diaconal ia „ca atare realitatea fenomenelor migratoare, în baza mărturiilor biblice, fără a o exagera din punct de

1 Organizații ale Bisericii Evanghelice. Termenul german Diakonie (românește: diaconie) este atribuit activității sociale a Bisericii Evanghelice și este sinonim cu termenul de filantropie, folosit de Biserica Ortodoxă, pentru a denumi acțiunea de binefacere întreprinsă în folosul persoanelor sărace.

2 Punând omul în centrul atenției, grupul de proiect preferă denumirea de „persoană calificată” sau „specialist în îngrijirea persoanelor” (Pflegefachperson) celei de „îngrijitor/îngrijitoare” (Pflegeperson). În prezentul text, când se face referire la persoane care lucrează în domeniul îngrijirii este vorba întotdeauna de persoane care dețin o calificare profesională.

vedere teologic sau a o exacerba ideologic. Pentru că însăși Biserica se situează în tradiția poporului rătăcitor al lui Dumnezeu, care știe cât de puțin relevante pot fi frontierele respectiv limitarea problemelor la contexte naționale. În cele din urmă, ea nu are «cetate stătătoare, ci o căutăm pe aceea ce va să fie» (Evrei 13:14). Și astfel orientarea ei este, în însăși esența existenței sale, transfrontalieră, cel puțin internațională și în cel mai bun caz cosmopolită, ceea ce în dezbateră despre forța de muncă o face să adopte aproape inevitabil o poziție relaxată cu privire la măsurile reglementative ... O atitudine restrictivă, de prevenire a migrației, trebuie evitată atât în politica privind migrația, cât și în declarațiile oficiale ale instituțiilor ecleziastice și diaconale. Migrația ar trebui abordată ca o din perspectiva politicilor de dezvoltare ca o provocare de ordin organizator.”³

„Persoanele care optează pentru migrație își urmăresc propriile planuri de viață, speranțe și scopuri. Ele sunt îndreptățite să fie primele care decid asupra proceselor proprii migrației.⁴ În acest sens, trebuie luate în considerare interesele legitime ale solicitanților de locuri de muncă.

Așteptările unilateral economice care erau asociate cu așa-numiții Gastarbeiter (muncitori invitați) în anii 60 și 70 ai secolului trecut nu mai corespund realității prezentului. Migrația nu poate fi „instrumentalizată pentru a evita luarea de măsuri și reforme în domeniul asistenței sociale sub presiunea momentului în domeniul asistenței medicale și geriatrie”⁵. Ea nu ar trebui să fie o cauză pentru dumping salarial. Mult promovată cultura a ospitalității și a acceptanței nu ar trebui pusă exclusiv în slujba folosului economice. În schimb, este important să se aibă în vedere impactul migrației la nivel personal familial dar și macroeconomic. O provocare în acest sens este depășirea problemelor emoționale pe care le implică migrația în funcție de vârstă, consecințele asupra familiilor dar și urmările asupra dezvoltării regiunii de proveniență. Ține de responsabilitatea instituțiilor și a societății gazdă să asigure și să susțină participarea deplină la viața socială și politică, precum și să permită un trai în bunăstare și autodeterminare. De asemenea, este necesară o atenție sporită cu privire la posibilitatea existenței ignoranței și a prejudecăților culturale care se opun unei integrări necondiționate și bazate pe o atitudine pozitivă.

Migrația internațională este un fenomen normal și o realitate socială care trebuie abordată nu doar din punct de vedere al

politicii de dezvoltare, ci și în scopul protecției persoanelor migrante. Migrația internațională a persoanelor calificate în domeniul sănătății poate avea influențe pozitive considerabile, dar și negative asupra sistemului de asistență medicală și asupra structurii serviciilor în țara de proveniență și în țara gazdă.

2. Asistența medicală și geriatrică pe piața internațională a forței de muncă

2.1. Contextul actual privind îngrijirea persoanelor în Germania

De ani de zile dezvoltarea demografică semnalizează o creștere constantă la nivelul populației a numărului persoanelor vârstnice și a celor care necesită îngrijire. În anul 2012 în Germania trăiau 2,5 milioane de persoane care aveau nevoie de îngrijire, potrivit prevederilor legii asigurărilor de îngrijire. Acestora se adaugă aproximativ 150.000 de persoane care beneficiază de asigurări private obligatorii de îngrijire⁶. Potrivit prognozelor statistice, numărul persoanelor care necesită îngrijire, beneficiare ale asigurării legale de îngrijire, va crește la 2,9 milioane până în anul 2020 și aproape se va dubla, ajungând la 4,5 milioane, până în anul 2050.⁷

În mod considerabil se va schimba situația în spitale. Reducerea perioadei de spitalizare presupune ca tot mai multe persoane în vârstă să fie în continuare tratate medical în centre de îngrijire staționară și prin intermediul serviciilor de îngrijire ambulatorie. În același timp, în spitale numărul pacienților în vârstă care suferă de boli multiple crește.

În paralel cu creșterea cererii în domeniul asistenței medicale și geriatrie scade numărul tinerilor care își încep viața profesională imediat după terminarea școlii.

Peste două treimi dintre persoanele care necesită îngrijire în Germania beneficiază de aceste servicii la domiciliu, în mare parte cu ajutorul membrilor familiei și al prietenilor. Aproximativ 30 la sută dintre persoanele care necesită îngrijire trăiesc în centre de îngrijire staționară. Peste 32 la sută dintre rudele care acordă îngrijire au vârsta peste 65 de ani. Având în vedere aceste date precum și diminuarea potențialului de

3 Leitlinien Arbeitsmigration und Entwicklung (Linii directoare privind migrația forței de muncă și dezvoltarea), pag. 15f, loc. cit.

4 Ibid., pag. 16, loc. cit.

5 BAGFW, Altenpflege in Deutschland, Berlin, iulie 2014.

6 BarmerGEK-Pflegereport 2013 (Raport privind serviciile de îngrijire al BarmerGEK).

7 BMG: Zahlen und Fakten zur Pflegeversicherung (Cifre și date privind asigurarea de îngrijire), 04/12.

îngrijire a persoanelor de către membrii familiei, se preconizează o scădere a serviciilor de îngrijire acordate de rude.⁸

În prezent, în Germania sunt aproximativ 1,2 milioane de persoane care au o profesie în domeniul îngrijirii⁹. O parte considerabilă dintre acestea va atinge vârsta pensionării în următorii ani. În baza transformărilor demografice se poate prezice că specialiștii care lucrează acum în domeniul îngrijirii nu vor putea face față pe viitor cererii de îngrijire profesională aflată în creștere.

Încă de pe acum ocuparea locurilor de muncă disponibile cu profesioniști în domeniul îngrijirii este tot mai dificilă, iar pe întreg teritoriul federal, cu variații la nivel regional, se semnalează o lipsă acută de personal calificat. Astfel, un loc de muncă calificat în domeniul asistenței geriatrice rămâne în medie 131 de zile neocupat, iar un post în domeniul asistenței medicale 117 zile.¹⁰

Acest trend va continua, potrivit calculului, astfel încât până în anul 2030 aproximativ o jumătate de milion de locuri de muncă pentru lucrători cu normă întreagă în domeniul îngrijirii persoanelor vor rămâne neocupate.¹¹

Dincolo de dezvoltarea demografică și de scăderea potențialului forței de muncă pe plan intern, acest trend se explică și prin condițiile sociale și politice existente. Insuficiența luare în considerare a costurilor de personal în calcularea ratelor de remunerare din domeniul îngrijirii persoanelor (ratele de remunerare a serviciilor ambulatorii) este doar un exemplu în acest sens.

Această evoluție nu va putea fi compensată doar prin doar prin recrutarea de personal calificat în străinătate. Organizația Diakonia intervine pe lângă responsabilii politici pentru îmbunătățirea condițiilor cadru pentru serviciile de îngrijire ambulatorie și staționară. Profesia de îngrijitor de persoane trebuie să devină mai atractivă prin ameliorarea durabilă a condițiilor de muncă pentru lucrătorii din acest domeniu în Germania. Doar în acest fel mai multe persoane vor alege o profesie în domeniul îngrijirii, iar lucrătorii existenți nu vor renunța de timpuriu la această activitate. În același timp tre-

buie stabilizată situația îngrijirii la domiciliu iar îngrijitorii din rândul membrilor de familie trebuie sprijiniți și încurajați.

2.2. Îngrijirea persoanelor și migrația

2.2.1 Serviciile medicale internaționale și migrația

Peste un miliard de oameni la nivel mondial nu au acces la servicii medicale. Organizația Mondială a Sănătății consideră că aceasta se datorează unei lipse globale de profesioniști în domeniul medical¹². Ea estimează că lipsesc 7,2 milioane de profesioniști în domeniul medical la nivel mondial pentru a se putea garanta accesul la servicii medicale corespunzătoare¹³. În multe țări sistemele de sănătate suferă de o subfinanțare cronică. În aceste condiții este nevoie de investiții constante în activități de formare și dezvoltare a personalului și pentru crearea de locuri de muncă. Pe fondul emigrării personalului instruit în țări care oferă condiții de muncă mai atractive, se intensifică, cel puțin pe termen scurt, lipsa de forță de muncă calificată în domeniul îngrijirii. Zonele rurale sunt mai afectate de lipsa de servicii medicale și de emigrare decât cele urbane.

Fenomenul îmbătrânirii societății nu este specific doar Europei Occidentale, ci poate fi observat de exemplu și în Europa de Est și în țări asiatice ca Japonia sau China. Procesul global de urbanizare și creșterea muncii salariate slăbesc structurile familiale de sprijin și generează în multe țări o nevoie de servicii profesionale de asistență geriatrică care nu existau în trecut, cel puțin nu într-o asemenea măsură. În multe țări asistența geriatrică nu este organizată ca o branșă de sine stătătoare de servicii de sine stătător, ci este parte componentă a serviciilor medicale. Prognozarea ofertei și a cererii de forță de muncă calificată în domeniul îngrijirii este însă greu de realizat.

Pentru a evita apariția de probleme cauzate de emigrarea forței de muncă în țările de origine, guvernul federal, asemenea altor țări industrializate, se ghidează după un cod de conduită care a fost adoptat de Organizația Mondială a Sănătății (WHO) în 2010. Codul de conduită formulează recomandări pentru a realiza o recrutare internațională responsabilă din punct de vedere etic a personalului din domeniul medical. În mod special se recomandă ca specialiștii în domeniul medical care provin din țări unde Organizația Mondială a Sănătății a

8 Oficiul Federal de Statistică: Pflegestatistik 2011 (Statistici în domeniul îngrijirii 2011).

9 Asistență sanitară și medicală; asistență medicală și asistență pediatrică și asistența geriatrică

10 <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarkt-berichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2013-12.pdf>.

11 Bertelsmann Stiftung: raport tematic „Pfleger 2030“.

12 În categoria profesioniștilor din domeniul medical sunt incluse profesiile medicale, de îngrijire și care acordă servicii terapeutice.

13 GLZ (ed.), Fachkräftesicherung im Gesundheitswesen – eine globale Herausforderung, Berlin, noiembrie 2013

identificat o lipsă critică, să nu fie atrași în mod sistematic. Într-o listă a excepțiilor întocmită de World Health Organization în anul 2006 sunt trecute 57 de țări unde este dovedită o „lipsă critică” de profesioniști/specialiști în domeniul medical¹⁴. În prezent WHO revizuieste această listă¹⁵.

Pentru a veni în întâmpinarea provocărilor reprezentate de carențele structurale și subfinanțarea serviciilor medicale din multe țări, limitarea forfetară a migrației internaționale ar fi o măsură prea simplistă. Sunt necesare abordări mai complexe. Migrația ar trebui organizată în așa fel încât să genereze beneficii nu doar țărilor gazdă, ci și persoanelor migrante și țărilor de origine.

În acest scop, la nivel interstatal există posibilitatea încheierii de parteneriate-cadru bi- și multilaterale în sfera migrației și a liberei circulații transfrontaliere. La nivel operațional se pot încheia așa-numite parteneriate transfrontaliere și transnaționale în domeniul educației (a se vedea punctul 3.1).

2.2.2 Acorduri interstatale privind migrația

Parteneriatele pentru mobilitate sunt un instrument al UE pentru cooperarea cu state terțe, adică cu state care nu sunt membre ale Uniunii Europene, în domeniul migrației. Parteneriatele pentru mobilitate reprezintă memorandumuri de înțelegere încheiate între statele membre UE și un stat terț. În baza acestui contract-cadru statele pot conveni asupra realizării unor proiecte care să servească scopului principal de a echilibra într-un mod echitabil interesele politice legate de migrație și de dezvoltare¹⁶. Parteneriatele pentru mobilitate se bazează pe „Abordarea Globală a Migrației” adoptată în 2005 de șefii statelor și ai guvernelor europene. Încheierea de acorduri privind migrația este posibilă și în baza acordurilor bilaterale între state membre UE și state terțe.

Eventuale acorduri privind mobilitatea internațională a forței de muncă străine calificate cuprind patru domenii:

■ Migrația legală

- Sprijinirea țărilor partenere în gestionarea circulației persoanelor

- Stoparea exodului de inteligență în străinătate, promovarea migrației circulare

- Facilitări în eliberarea vizelor

Cu toate acestea, experiența parteneriatelor de mobilitate de până acum cu Moldova, Insulele Capului Verde, Georgia și Armenia au întâmpinat dificultăți de implementare. Până la ora actuală așteptările legate de o mobilitate îmbunătățită a forței de muncă calificate erau unilateral corelate cu combaterea migrației ilegale. Aspectele legate de dezvoltare nu erau luate în considerare suficient. Inclusiv obiectivele formulate cu privire la întoarcerea profesioniștilor se dovedeau a fi prea stricte și prea puțin conectate la realitate.

Ca și instrument politic, parteneriatele pentru mobilitate ar putea susține eforturile de recrutare a profesioniștilor în următoarele condiții:

- acestea ar trebui să aibă o puternică orientare profesională. În acest sens trebuie clarificat care sunt posibilitățile de întrerupere și de reînnoire a unui stagiu profesional și ce modalități sunt prevăzute pentru tranziția către o ședere permanentă. Din punct de vedere al planificării carierei și al aspirațiilor în viață, profesioniștii sunt interesați ca, în nume propriu și potrivit intereselor personale, să reînnoiască și să continue pe termen lung stagiile profesionale limitate inițial în timp, fără a pierde opțiunea de revenire în țară;
- trebuie prevăzute reglementări în materie de transferabilitate la nivel internațional a drepturilor la asigurări sociale (portabilitate);
- la o cooperare între actori locali, regionali și statali ar trebui să participe inclusiv instituțiile competente în domeniul îngrijirii persoanelor, partenerii acestora din țările de origine, precum și imigranții deja stabiliți în Germania și asociațiile lor.

Țările membre UE ar trebui să privească parteneriatele pentru mobilitate ca pe o investiție importantă în viitor și să pună la

¹⁴ Cf. Steffen Angenendt/Michael Clemens/Meiko Merda, 2014, loc.cit.

¹⁵ A se vedea răspunsul guvernului federal german la Scurta Interpelare a parlamentarilor Niema Movassat, Annette Groth, Heike Hänsel, a altor deputați și a fracțiunii DIE LINKE. Atragerea de profesioniști din țările sudice în domeniul îngrijirii și al asistenței medicale. 06.09.2013 – Documentul 17/14716, pag. 6.

¹⁶ Commission of the European Communities, Commission Staff Working Document – Mobilitypartnerships as a tool of the Global Approach to Migration, Doc. SEC (2009) 1240, Bruxelles, 18 septembrie 2009.

dispoziție suficiente resurse financiare pentru a asigura gestiunea administrativă și instrumentarul financiar necesare.

2.3. Interesele migranților

Între factorii care determină părăsirea țării de origine predomină dorința de a trăi în condiții mai bune și cea de a realiza proiecte de viață individuale care nu pot fi îndeplinite altfel, ca de exemplu traiul în cuplu binațional. Războaiele și conflictele violente de asemenea obligă oamenii să emigreze.

Reprezentările legate de migrație ca proces singular și unidirecțional se dovedesc adesea depășite. Tot mai mulți oameni circulă de mai multe ori dintr-o țară în alta pentru studiu sau muncă.

Majoritatea persoanelor care lucrează sau își caută de lucru în domeniul îngrijirii sunt femei. Acestea au nevoie în principiu de protecție specială deoarece apartenența la sexul feminin în combinație cu eventuale prejudecăți culturale pot genera efecte discriminatorii împotriva lor.

Pentru unele femei perspectiva dorită nu este cea a emigrării permanente, ci posibilitatea de a trimite câștiguri familiei rămase în țară, copiilor, soților și părinților. Acest lucru este deseori așteptat de membrii familiei care trăiesc în țara de origine. Pentru femeile emigrante exercitarea unei munci salariate în străinătate și, pe lângă aceasta, îndeplinirea cerințelor societății referitoare la îngrijirea copiilor pe o parte și sarcinile de menaj la serviciile de îngrijire familială pe de altă parte, reprezintă o dublă povară. De asemenea, situația poate fi dificilă și pentru copiii lăsați acasă, care depind de grija oferită de bunicii, frați și rude, dar și pentru membrii familiei care sunt în vârstă sau bolnavi și nu mai pot beneficia de serviciile de îngrijire ale femeii. Dintre membrii familiei, bunicii, surorile și mătușile sunt deseori acelea care preiau sarcinile de îngrijire ale emigrantelor; distribuția rolurilor între femei și bărbați nu se modifică ca urmare a migrației.¹⁷

Este în interesul oamenilor ca perspectivele de găsim a unui loc de muncă și de angajare permanentă să fie garantate contractual pentru personalul calificat internațional. Opțiunea stabilirii pe termen lung și de reîntregire a familiei trebuie avută în vedere. Accesul la consiliere imparțială trebuie facilitat.

2.4. Perspective ale migrației în domeniul asistenței medicale și geriatrice

Cel puțin în privința imigrației în scopul muncii, statul federal german și-a revizuit practic obiectivul exprimat în legea imigrației din 2005 de a controla și limita imigrația. În strategia sa demografică¹⁸, guvernul federal numește imigrarea „profesioniștilor străini bine calificați” ca fiind una din strategiile prin care îmbătrânirea populației și consecințele acesteia pot fi abordate. În iulie 2013 a intrat în vigoare noul Regulament privind angajarea, care declară profesia de îngrijire ca fiind deficitară și astfel anulează pentru acest domeniu hotărârea de stopare a recrutării forței de muncă valabilă din 1973. Noul regulament este laudabil având în vedere că o protecție prea strictă a migrației în domeniul îngrijirii nu corespunde profilului Germaniei ca putere economică internațională.

În contextul programului „Ofensiva profesioniștilor”, guvernul federal german promovează dezvoltarea unei „culturi a bun-venitului și a recunoașterii”. Prin intermediul unor inițiative și proiecte-pilot ale UE și în Germania, el încearcă să sprijine recrutarea profesioniștilor străini în domeniul îngrijirii.

Oferta de servicii oferite de personal străin în domeniul îngrijirii este deja o realitate în Germania. Cu toate acestea, statisticile privind profesiile din domeniul asistenței medicale și îngrijirii bolnavilor, precum și al îngrijirii vârstnicilor, relevă o pondere de doar patru procente¹⁹ a salariaților fără pașaport german care au obligația de plată a contribuțiilor sociale, deși tendința este în creștere. La nivelul întregii populații ponderea este vizibil mai mare, și anume se ridică la opt procente. Ceea ce nu poate fi determinat statistic este numărul salariaților imigranți care au obținut un pașaport german.

Dincolo de aceste cifre, se estimează că peste 100.000 de femei²⁰ din Europa de Est lucrează ca menajere în gospodării private, deseori în condiții precare și chiar ilegale. Diakonia nu derulează activități în acest sector.

Imigrarea profesioniștilor în domeniul îngrijirii provenind din state terțe este deocamdată extrem de redusă. Oficiul central pentru plasarea forței de muncă străine și de specialitate (ZAV) de pe lângă Agenția de Ocupare a Forței de Muncă a plasat în 2013 în total 16 profesioniști în domeniul îngrijirii

17 Helma Lutz, Ewa Palenga-Möllenbeck, Das Care-Chain-Konzeptauf-dem Prüfstand, Berlin, martie 2014, <http://www.boell.de/de/2014/03/03/das-care-chain-konzept-auf-dem-pruefstand> (accesat în 4 august 2014).

18 Guvernul Federal German, Strategia demografică – textul complet, Berlin, aprilie 2012, pag. 54.

19 Bundestags-Drucksache (act al parlamentului) 18/1163, pag. 8.

20 Potrivit datelor furnizate de sindicate până la 300.000.

provenind din state terțe²¹. Cinci dintre acestea erau originare din Bosnia și unsprezece din Serbia. Un număr mai mare de persoane însă sunt în faza de pregătire a dosarului sau așteaptă să fie puse în legătură cu un angajator german. Instituțiile diaconale se implică în asemenea proiecte-pilot și chiar derulează câteva proiecte pe cont propriu.²²

Numărul salariaților din sectorul îngrijirii persoanelor care au obligația de plată a contribuțiilor sociale și provin din țări membre UE a crescut, conform datelor guvernului federal, de la aproximativ 15.000 la cca. 21.000 în perioada 31 decembrie 2010 - 31 decembrie 2012. Astfel ponderea acestora la nivelul tuturor salariaților din sectorul îngrijirii persoanelor, care au obligația de plată a contribuțiilor sociale, a crescut cu 0,2 puncte procentuale la valoarea de 0,8 procente.²³

Prin intermediul noului Regulament privind angajarea s-au creat condiții favorabile din punct de vedere al imigrării, inclusiv pentru membrii familiei originare din state terțe. Cu toate acestea, experiența arată că lucrurile încă se împotmolesc la nivel administrativ, în demersurile de eliberare a vizei, a permiselor de muncă, când e vorba de recunoașterea rapidă a certificatelor profesionale și în multe alte situații.

Libera circulație a lucrătorilor în Europa permite o migrare nerestricționată a personalului îngrijitor profesionist între statele membre. Dincolo de imigrarea în Germania, aceasta permite inclusiv profesioniștilor germani din domeniul îngrijirii să exercite o activitate profesională în alte țări din UE. Un număr deloc neglijabil de îngrijitori profesioniști germani se hotărăsc pentru o activitate profesională în special în țările nordice membre UE sau în Elveția vecină. Majoritatea țărilor membre UE și o serie de state terțe în care există persoane doritoare să emigreze, se confruntă ele însele cu provocarea unei societăți în curs de îmbătrânire și trebuie să reacționeze luând măsuri la nivelul politicii ocupaționale.

Alta este situația statelor Asiei de Sud-Est ca de exemplu Filipine. Acolo situația educației este din ce în ce mai favorabilă, iar structura de vârstă a populației arată o cotă vizibil superioară a tinerilor. Cu toate acestea, serviciile în domeniul medical sunt în continuare marcate de insuficiența ofertelor. În

același timp, personalul din domeniul îngrijirii, care a fost instruit, calificat pe plan local, părăsește țara într-o proporție semnificativă, deseori pe termen lung.

Condițiile economice în țările de origine sunt foarte diferite. În multe țări din Europa de Est și de Sud-Est precum România, Kosovo, Moldova sau Ucraina șomajul este ridicat. Inclusiv oamenii calificați își găsesc cu greu un loc de muncă remunerat în mod adecvat, în special în domeniul medical și al îngrijirii persoanelor.

2.5. Particularități ale sectorului asistenței medicale și geriatrie în Germania

Cum se prezintă sectorul asistenței medicale și de îngrijire a persoanelor vârstnice în Germania din perspectiva celor care își caută un loc de muncă pe plan internațional? În domeniul îngrijirii vârstnicilor, atât în celelalte țări europene, cât și în statele terțe din afara Europei, nu există o formare de sine stătătoare, echivalentă din punct de vedere formal cu educația în domeniul medical, care să conducă la obținerea unei diplome profesionale comparabile cu cea obținută în urma unei formări în acest domeniu în Germania²⁴. În ciuda existenței unor inițiative politice pentru introducerea unei legi unitare a profesiilor din domeniul îngrijirii persoanelor, care să anuleze diferențierea profesională între asistența geriatrică și cea medicală, practica profesională în Germania rămâne deocamdată diferită față de celelalte state.

Acest lucru înseamnă că, în principiu, doar acele persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, care au absolvit o formare profesională în domeniul asistenței medicale în conformitate cu legislația străină, pot fi luate în considerare pentru o recrutare. În Germania, trebuie solicitată de regulă recunoașterea statutului de asistent(ă) medical(ă), iar în urma îndeplinirii acestei cerințe formale, persoana poate lucra ca specialist în domeniul îngrijirii în spitale și în cadrul serviciilor de asistență geriatrică. Directiva UE privind calificările profesionale (2005/36/CE) reglementează atestarea profesională, printre altele, și în domeniul asistenței medicale. Cu toate acestea, alături de calificările profesionale trebuie dovedite și cunoștințe suficiente de limba germană. Astfel, numărul per-

21 Date obținute de la ZAV în mai 2014.

22 Cf. capitolele 3 și 4, precum și <http://www.diakonie.de/arbeitsmigration-und-pflege-14349.html>.

23 A se vedea răspunsul guvernului federal german la Scurta Interpelare a parlamentarilor Niema Movassat, Annette Groth, Heike Hänsel, a altor deputați și a fracțiunii DIE LINKE. Atragerea de profesioniști din țările sudice în domeniul îngrijirii și al asistenței medicale. 06.09.2013 - Documentul 17/14716, pag. 6.

24 Cf. Ausbildung der Pflegeberufe in Europa – Vergleichende Analyse und Vorbilder; für eine Weiterentwicklung in Deutschland; Margarete Landenberger, Gertrud Stöcker, Jacqueline Filkins, Anneke de Jong, Christa Them, Yvonne Selinger, Peggy Schön, Hanovra, 2005.

soanelor calificate în străinătate în domeniul îngrijirii, care au fost atestate ca asistente/asistenți cu specializarea în geriatrie în conformitate cu legea germană privind asistența geriatrică este extrem de mic.

Mulți asistenți și asistente medicale formați în străinătate au o altă concepție asupra îngrijirii persoanelor și sunt obișnuiți cu alte servicii de îngrijire sau asistență. În majoritatea țărilor europene formarea în domeniul asistenței medicale este oferită în cadrul unui program de studii superioare care dotează absolvenții cu competențe profesionale cheie diferite.

Asistentele medicale din Spania, care au fost recrutate în landul Hessen în cadrul unui proiect al unei instituții diaconale din domeniul asistenței geriatrice, n-au avut o imagine realistă asupra așteptărilor cu care s-au confruntat, în ciuda informațiilor primite despre particularitățile sistemului german. Sarcinile asistentei se deosebeau în mod semnificativ de atribuțiile obișnuite ale asistentei instruite în mediul academic din Spania. Pe durata procesului formal inițial de atestare a calificărilor, aceste persoane au putut exercita în Germania doar o muncă sub-calificată ca personal auxiliar. După ce li s-a recunoscut formal statutul de asistent(ă) medical(ă), multe dintre persoane s-au transferat în spitale. Pentru instituția competentă în domeniul asistenței geriatrice acest proiect derulat cu mari eforturi nu a avut succesul scontat.²⁵

Profesia de asistență geriatrică este deseori percepută de către persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă la nivel internațional ca fiind o activitate slab calificată. Îngrijirea corporală, îngrijirea cu rol activator, gestionarea demenței sau îngrijirea pe termen lung sunt specializări care până acum au fost prea puțin sau deloc incluse în formarea asistenților medicali din alte țări.

Aruncând o privire asupra raportului cantitativ între pacienți și îngrijitori în spitale, reiese că în Germania condițiile pot fi percepute ca problematice comparativ cu alte țări. În Germania o persoană îngrijește în medie 10,3 pacienți, în timp ce în Belgia media este la 7,8, în Elveția la 5,5 și în Olanda la 4,9 pacienți. Dincolo de aceasta, există deosebiri și în ceea ce privește domeniile de activitate și legislația profesională, precum și condițiile de atestare a unui specialist cu studii acade-

mice, inclusiv în cazul profesiilor medicale, fapt care creează un dezavantaj concurențial pentru Germania.

Dificultățile de familiarizare cu obiceiurile și procesele dintr-o țară străină și de adaptare la un mediu nou sunt amplificate atunci când persoana care își caută un loc de muncă provine dintr-un context urban și preia o activitate într-un centru din mediul rural și îndepărtat.

2.6. Concluzii adresate instituțiilor competente

Piața unică europeană și libera circulație a lucrătorilor aferentă, precum și legăturile cu state terțe reprezintă o realitate prezentă. Profesioniștii internaționali contribuie deocamdată doar în proporție redusă la atenuarea lipsei de personal calificat. Implicarea acestora poate aduce însă o importantă contribuție calitativă la o dezvoltare organizațională modernă. În acest proces deosebirile existente la nivelul înțelegerii serviciilor de îngrijire nu trebuie trecute cu vederea.

Este vorba aici în primul rând de un proces de armonizare europeană la nivelul organizării sectorului de îngrijire a persoanelor, de calitatea îngrijirii acordate oamenilor care își au originile în alte țări, precum și de strategii pentru promovarea diversității și a deschiderii interculturale. Deosebirile existente la nivelul calificărilor impun necesitatea de a oferi calificări ulterioare.

În prezent aproximativ o jumătate de milion de oameni trăiesc în Germania ca refugiați cu drept de rezidență umanitară sau ca persoane tolerate, iar valorile sunt în creștere. Diakonia dorește să îi integreze în câmpul muncii, inclusiv în sectorul îngrijirii persoanelor.

O apreciere ridicată din punct de vedere politic și social a activității profesionale în domeniul îngrijirii reprezintă o condiție decisivă nu doar pentru motivarea profesională a specialiștilor din țară, ci și pentru recrutarea de forță de muncă profesionistă din străinătate.

Eventuale concepte, răspunsuri la întrebări practice și modalități de finanțare specifice, după caz, sunt prezentate în ghidul practic și orientativ care urmează.

Ghid orientativ

3. Aspecte organizatorice și concepte privind formarea profesională

3.1. Formarea în domeniul îngrijirii persoanelor în Germania

Dobândirea unei calificări profesionale atestate în domeniul asistenței medicale sau geriatrice este posibilă pe diverse căi. Realizarea programului privind calificarea asistenților generaliști în domeniul îngrijirii, stabilit în contractul guvernamental de coaliție pentru a optsprezecea perioadă legislativă a Bundestag-ului german, va anula pe viitor diferențierea între asistența geriatrică și cea medicală.

În funcție de cunoștințele individuale deținute în prealabil, sunt prezentate trei modalități de obținere a unei calificări atestate în Germania ca specialist în îngrijirea persoanelor:

1. persoanele care au absolvit în străinătate o formare în domeniul asistenței medicale care nu este recunoscută în baza Directivei UE privind calificările profesionale vor solicita atestarea formării ca asistent(ă) medical(ă) în conformitate cu legislația germană. Eventualele cunoștințe de limbă și/sau calificări profesionale deficitare se vor completa prin cursuri suplimentare;
2. persoanele care au acumulat experiență în domeniul îngrijirii persoanelor în țara de origine vor participa la un program de calificare, de perfecționare prin absolvirea căruia vor fi atestate ca asistent(ă) medical(ă) sau ca îngrijitor vârstnici conform regulilor germane;
3. indiferent de experiența acumulată în prealabil, formarea profesională se va desfășura în conformitate cu legile privind asistența medicală și îngrijirea vârstnicilor din Germania sau din străinătate.

O formare profesională conformă cu legea privind asistența geriatrică sau asistența medicală poate fi absolvită parțial

sau complet în afara Germaniei. Oricare ar fi cazul, o cooperare strânsă cu școlile germane este oportună.

Este în interesul tuturor părților implicate ca decizia personală de a emigra și de a urma o formare profesională în Germania să fie luată pe termen lung de cei interesați în baza unei informări temeinice. Procesul de luare a deciziei la nivel personal și, ulterior, de depunere a candidaturii poate fi sprijinit prin următoarele măsuri:

- informațiile cu privire la sectorul profesional și la profilul activității trebuie puse la dispoziția interesaiților încă din țara de origine și pe cât posibil în limba maternă;
- participarea la un An de Voluntariat Social sau la o activitate în cadrul Serviciului Federal German de Voluntariat permite interesaiților să acumuleze experiență practică în domeniul serviciilor de îngrijire și să se familiarizeze cu modul de trai în Germania. Totodată asemenea activități pot contribui la fundamentarea deciziei de emigrare a tinerilor. Diakonie Neuendettelsau are experiențe concrete în acest sens;

Pentru obținerea unui sprijin financiar există diverse programe de finanțare germane și europene (a se vedea punctul 4.4). Serviciul Federal German de Voluntariat (Bundesfreiwilligendienst)²⁶ acceptă în principiu și aplicații din străinătate. În cazul candidaților din state non-UE trebuie clarificate procedurile de intrare pe teritoriul german.

Avantajele formării specialiștilor străini în domeniul îngrijirii persoanelor în conformitate cu legea asistenței geriatrice sau cea a asistenței medicale:

- șederea în Germania ajută pe plan personal la dobândirea de cunoștințe de limbă, însă nu este suficientă. Experiența arată că este absolut necesară dobândirea de cunoștințe de limba germană de nivel B2 încă dinainte de începerea stagiului de formare, pentru a putea participa cu succes la

cursurile teoretice și la un stagiul practic. Cunoștințele adecvate de limba germană constituie un criteriu formal de acces la un stagiul de formare în domeniul îngrijirii persoanelor. Integrarea în clase obișnuite permite inclusiv intereseșilor individuali să participe la formare fără să depindă astfel de contingente;

- absolvirea unui stagiul de formare în domeniul îngrijirii persoanelor în Germania scutește persoana de întregul proces de atestare a unei calificări din străinătate;
- participanții la un stagiul de formare se hotărăsc în mod intenționat pentru unul din sectoare (asistența medicală sau asistența geriatrică);
- finanțarea formării școlare și practice este reglementată. Studenții primesc o indemnizație de formare;
- conținutul teoretic al formării poate fi aplicat în mod direct și consolidat în cadrul unor plasamente practice;
- ceilalți participanți la formare pot beneficia de perspectiva interculturală;
- curriculumul este standardizat și nu necesită o adaptare situațională.

Dezavantajele formării tradiționale a specialiștilor în domeniul îngrijirii persoanelor în conformitate cu legea asistenței geriatrice sau cea a asistenței medicale:

- o formare în domeniul asistenței geriatrice absolvită în Germania nu este compatibilă în mod automat cu situația din țara de origine. Acest lucru poate avea influențe asupra motivației individuale;
- absolvirea cu succes a unui stagiul de formare nu garantează legătura cu o instituție angajatoare în baza dreptului muncii;
- în cazul studenților din state terțe, după absolvirea formării trebuie verificat din nou dacă sunt îndeplinite cerințele privind dreptul la ședere;
- pregătirea individuală pentru formare potrivit cerințelor de participare (dobândirea cunoștințelor de limbă, procesul de depunere a candidaturii, clarificarea motivației) trebuie organizată și finanțată;

- în țara de origine este greu de luat în considerare din punct de vedere curricular cunoștințele individuale dobândite în prealabil.

3.2. Parteneriatele transnaționale în domeniul formării profesionale

Germania ca țară prosperă economic este atractivă pentru forța de muncă străină. Recrutarea și calificarea personalului în domeniul îngrijirii persoanelor reprezintă o provocare atât în Germania, cât și în alte țări europene.

Sprijinirea formării specialiștilor în domeniul îngrijirii în țările de origine poate oferi multe avantaje. Încheierea unor acorduri în acest sens poate consolida capitalul uman și limita pierderile generate de migrație pe plan local. O formare pe plan local poate diminua pierderile economice cauzate de emigrarea forței de muncă calificate, a cărei educație în țara de origine a fost finanțată exclusiv din resurse naționale. Acordurile pot contribui la crearea de instituții de formare în țările de origine, care să corespundă standardelor internaționale, acest aspect fiind deosebit de important din punct de vedere al politicii de dezvoltare. Când asemenea parteneriate sunt bine concepute, ele pot aduce beneficii și țărilor gazdă: acestea ar avea posibilitatea să se orienteze și după nevoile proprii în organizarea formării finanțate de ele în țările de origine. De asemenea, ele ar putea să economisească costuri, deoarece formarea în țările de origine este de regulă mult mai ieftină decât în țările industrializate. În cele din urmă, asemenea parteneriate ar fi benefice și pentru persoanele care își caută un loc de muncă pe piața internațională, prin faptul că le oferă în țara de origine o pregătire de calitate pentru activități profesionale ulterioare.

Parteneriatele pentru formare ar contribui în mod considerabil la îndeplinirea principalei condiții prevăzute în codul de conduită al World Health Organization, potrivit căreia migrația trebuie să prezinte avantaje atât pentru țările de origine, cât și pentru țările gazdă. O asemenea abordare inovativă însă nu are șanse de realizare atât timp cât codul este interpretat greșit, ca până acum, iar eforturile de atragerea forței de muncă calificate în domeniul medical sunt frânate în mod necondiționat.²⁷

Instituțiile diaconale sunt interesate să coopereze prin intermediul parteneriatelor cu țările de origine. În procesul de recrutare și formare a forței de muncă pentru profesii în domeniul medical și al îngrijirii persoanelor se are în vedere echilibrarea corectă a intereselor.

²⁷ Cf. Steffen Angenendt / Michael Clemens / Meiko Merda, 2014.

O echilibrare corectă a intereselor poate să includă următoarele:

- schimbul de personal între Germania și țara parteneră poate deschide noi oportunități pentru personalul propriu (dezvoltarea resurselor umane);
- sprijinirea creării de structuri pentru îngrijirea ambulatorie și staționară și consilierea țării partenere, de exemplu prin organizarea de puncte de acordare a serviciilor de îngrijire sau prin cursuri dedicate membrilor familiei care asigură îngrijirea – deci pregătirea țării de origine pentru momentul previzibil în care îngrijirea persoanelor va deveni o temă socială majoră;
- crearea de modele pentru transferul de know-how prin introducerea de oferte de formare în țara parteneră cu specialiști germani și specialiști internaționali care lucrează în Germania;
- dezvoltarea de modele care să ia în considerare opțiunea migrației circulare, a reîntoarcerii în țară ca decizie luată în mod autonom, perspectiva șederii permanente în Germania, precum și posibilitatea reîntregirii familiei. Disponibilitatea pentru emigrare ar putea fi stimulată în acest fel.

Scopul unui parteneriat diaconal internațional pentru formare profesională este de a recruta persoane pentru o formare în domeniul îngrijirii, care să conducă la o atestare a specializării în îngrijirea persoanelor conform cu legislația germană. Acest proces include atragerea persoanelor, predarea teoretică și stagiile practice necesare, calificarea lingvistică înainte și pe durata formării, precum și perfecționarea lingvistică și angajarea în Germania.

Recunoașterea absolvirii programului de formare în ambele țări este importantă și din punct de vedere al posibilității de reîntoarcere în țară după mai mulți ani. Aceasta ar trebui să corespundă atât unui eventual curriculum orientat mai mult teoretic și spre medicină, cât și cerințelor mai pragmatice ale sistemului dual german. Instituțiile aparținând de Diakonie în Germania ar trebui să asigure locuri pentru formarea teoretică și practică.

Pentru aceasta este nevoie de o organizare convenită pe bază contractuală între beneficiar, instituția din țara de origine și instituția germană.

3.3. Managementul diversității și deschiderea interculturală

Cum trebuie să fie organizată instituția mea astfel încât noii colegi să se simtă bine, să se integreze bine și să rămână?

Deschiderea interculturală reprezintă o strategie de dezvoltare organizațională care asigură o abordare adecvată a diversității culturale a angajaților și a rezidenților. Deschiderea interculturală poate fi aplicată la nivelul dezvoltării organizației și a resurselor umane, precum și în cadrul măsurilor de dezvoltare a serviciilor. Deschiderea interculturală ca parte a dezvoltării organizaționale presupune dezvoltarea la nivel de întreprindere a unei atitudini apreciative față de diversitatea culturală, care este exprimată atât în interior, cât și în exterior.

La nivelul managementului resurselor umane, deschiderea interculturală presupune:

- dezvoltarea personalului abordând diversitatea ca resursă; orientarea politicii de personal în mod corespunzător;
- abordarea diferențelor culturale într-un mod respectuos, tratându-le ca o nouă normalitate, și asigurarea protecției împotriva discriminării;
- înlăturarea barierelor în ceea ce privește accesul forței de muncă străine și pregătirea personalului curent pentru primirea noilor angajați;
- o comunicare externă care să asigure vizibilitatea colaboratorilor multiculturali și străini;
- reflectarea pe parcurs asupra propriilor obiceiuri și structuri manageriale și alocarea de resurse în acest sens;
- organizarea de training-uri anti-discriminare, dacă este cazul.

Este important ca deschiderea interculturală să nu fie înțeleasă ca o strategie de abordare a „străinilor”. O asemenea atitudine face ca profesioniștii, pacienții și clienții să fie percepuți în primul rând ca „străini” și dă naștere stereotipurilor.

4. Elaborarea strategiilor de recrutarea a forței de muncă străină calificate

Ce fel de servicii de sprijin, criteriile profesionale pentru angajați și instrumente operaționale trebuie create pentru ca profilul instituțiilor și cel al specialiștilor să corespundă, iar cele două părți să poată intra în contact?

4.1. Plasarea forței de muncă străine în domeniul îngrijirii prin intermediul agențiilor

Astăzi este greu de imaginat o piață globalizată, internațională ce implică atragerea și angajarea forței de muncă din afara granițelor naționale, fără serviciile agențiilor profesionale de intermediere și ale platformelor de implicare. În Republica Federală Germania, un organ competent important este Oficiul Central pentru Plasarea Forței de Muncă Străine și de Specialitate (ZAV). Acest serviciu are totodată competențe exclusive în ceea ce privește plasarea specialiștilor din state terțe conform cu reglementările privind ocuparea forței de muncă.

Serviciul public ZAV

Apelați la serviciile instituțiilor publice de tipul Oficiului Central Pentru Plasarea Forței de Muncă Străine și de Specialitate (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung – ZAV): www.zav.de. Persoanele în căutarea unui loc de muncă pe piața internațională se pot înregistra direct pe <http://www.the-jobofmylife.de/de/> pentru a putea intra în contact cu angajatorii. Portalul are o prezentare în germană și în engleză însă înregistrarea este posibilă în opt limbi.

Proiectul model „Triple Win” implementat la nivel federal

Sub sloganul „Triple Win”, ZAV împreună cu Agenția pentru Cooperare Internațională (GIZ) promovează în cadrul unui proiect model un „mod de recrutare conform cu principiile sustenabilității a forței de muncă în domeniul îngrijirii” provenind din patru țări. În țările partenere Serbia, Bosnia Herțegovina, Filipine și Tunisia puține persoane calificate reușesc să își găsească de lucru. În acest context, în 2013 s-a dat startul recrutării de îngrijitori calificați din aceste țări pentru o muncă salariată în Germania. Obiectivul principal a vizat plasarea a 2000 de îngrijitori până la sfârșitul anului 2014. Contribuția instituției la costurile de plasament se ridică la suma aproximativă de 3700 euro pentru o persoană.

130 de profesioniști au ajuns în Germania până în septembrie 2014. Alte câteva sute se află în faza de pregătire a

dosarului. Un raport privind experiența acumulată în acest proces poate fi consultat la Asociația Diecezana Caritas din München și Freising.

Oferta de servicii a biroului de proiect este prezentată pe site-ul <http://www.cimonline.de/de/profil/2382.asp>. Persoana de contact: Björn Gruber, bjoern.gruber@giz.de.

Una din principalele dificultăți cu care se confruntă persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă pe plan internațional reprezintă costurile ridicate percepute de agențiile private de intermediere profesională. Îndeosebi angajarea pe termen limitat implică un mare efort financiar și poate avea drept consecință îndatorarea întregii familii.

Agențiile de intermediere profesională sau plasament poartă o mare răspundere față de soarta oamenilor implicați în procesul migrației. Însă nu toate agențiile ofertante sunt conștiente de această răspundere. Pentru angajatorii din sectorul social, precum și pentru persoanele doritoare să emigreze este aproape imposibil de verificat cât de serioase sunt ofertele de intermediere, astfel încât aceștia să poată face o alegere corespunzătoare.

Germania împreună cu alte state ar trebui să stabilească norme obligatorii privind derularea întregului proces de intermediere și să acorde licențe sau etichete de calitate care să permită identificarea agențiilor serioase, în ce măsură migrația oamenilor poate constitui un domeniu de afaceri adecvat pentru agenții economici orientați spre profit se cuvine a fi discutat critic.

Recenta inițiativă „Fair Recruitment Initiative” a Organizației Internaționale a Muncii urmărește să aducă în atenția statelor și a agenților economici reglementări și stimulente viabile în procesul de intermediere, cu ajutorul cărora se poate evita comerțul cu oameni, se pot asigura căi sigure de emigrare, iar costurile migrației ocupaționale pot fi reduse în mod considerabil.

Platforme online internaționale

Platforma online RecruitmentReform.org oferă o colecție de informații despre campanii, concepte politice, proiecte legislative, inițiative, studii de caz și convenții internaționale, în lumina cărora pot fi clarificate din perspectivă critică diverse chestiuni legate de serviciile internaționale de plasare a forței de muncă. Astfel, sunt aduse în discuție aspecte ale realității în care trăiesc mulți migranți, precum și eventuale îmbunătățiri privind reglementarea activității agențiilor de plasament.

Întreprinderile sociale care recurg la serviciile agențiilor de intermediere sau plasarea forței de muncă ar trebui să acorde importanță sporită corectitudinii, transparenței și clarității în derularea proceselor de intermediere și de atragere a forței de muncă, precum și în ceea ce privește taxele de intermediere practicate. Potențialii angajatori poartă și ei de la bun început o parte de răspundere în privința informării celor interesați de migrație asupra tuturor aspectelor relevante pentru luarea deciziei de emigrare, precum și pentru pregătirea și planificarea procesului migrării. Migranții trebuie să își cunoască drepturile și să fie în măsură să apeleze la intermediari serioși.

Care sunt criteriile după care se poate stabili dacă o agenție de plasament oferă servicii de calitate?

Plasarea forței de muncă prin intermediul unei agenții comerciale se recomandă doar atunci când există o relație legitimă bazată pe încredere cu agenția în cauză. Următoarele criterii pot fi luate drept reper în depistarea acelor agenții de intermediere sau de plasare a forței de muncă, ce asigură servicii echitabile pentru toate părțile implicate:

- informații și transparență. Candidații primesc încă din țara de origine informații complete referitoare la procesul de plasament, cerințele privind calificările profesionale și cunoștințele de limbă, la activitatea profesională care îi așteaptă și la performanțele cerute. Toate informațiile relevante despre serviciile de intermediere ar trebui să fie puse la dispoziție atât în limba germană, cât și în limba maternă a celor aflați în căutarea unui loc de muncă;
- taxe și obligații financiare. Organizația de intermediere face cunoscute toate obligațiile financiare ce revin candidaților și viitorilor angajatori;
- agenția nu pretinde taxe sau plăți celor care își caută un loc de muncă pentru a avea acces la procesul de intermediere. Ea poate condiționa accesul exclusiv de calificările profesionale;
- costurile de intermediere sunt suportate de regulă de viitorul angajator;
- solicitanții unui loc de muncă nu sunt obligați să compenseze cheltuielile pentru serviciile de intermediere cu activitatea lor salariată.
- pe durata proceselor de recrutare și de inițiere la locul de muncă solicitanții sunt liberi să întrerupă recrutarea și luarea în primire a sarcinilor postului fără a fi nevoiți să suporte

costurile serviciilor de plasament prestate până la momentul respectiv. Pentru decontarea costurilor de zbor sau a cursurilor de limbă germană ar trebui prevăzute reguli scrise după caz;

- respect, demnitate și drepturi. Drepturile și demnitatea candidaților sunt respectate la nivelul limbajului și al conținutului procedurilor contractuale și administrative aferente procesului de recrutare, astfel încât candidații să poată acționa ca actori autonomi cu drepturi depline. Aceștia rămân în posesia documentelor lor originale pe durata întregului proces și a călătoriei;
- seriozitate. Agențiile de plasament ar trebui să ofere seriozitate. Sunt disponibile recomandări și informații despre experiențele altor instituții? Este posibilă contactarea altor persoane care au beneficiat de servicii de plasament, pentru a discuta cu acestea despre experiențele avute? Trebuie verificat ca firma de intermediere să nu fie o simplă „cutie de scrisori”;
- ar trebui clarificat în prealabil dacă agenția de intermediere oferă garanții și care sunt acestea, în cazul în care este necesară înlocuirea cu o altă firmă, de exemplu atunci când colaborarea nu mai funcționează, sau când specialistul(a) străin(ă) în domeniul îngrijirii se reorientează spre altceva;

Din experiența practică: plasament echitabil prin intermediul VIJ din Stuttgart

În domeniul de activitate al Diakonia, Asociația Internațională pentru Tineret (VIJ) a lansat în 2013 în Stuttgart proiectul „Fair Connect” cu scopul recrutării de profesioniști străini în sectorul îngrijirii și al educației. În cadrul acestui proiect, VIJ dorește să sprijine profesioniștii deveniți șomeri din țările europene atinse de criză în a-și găsi noi mijloace de subzistență, mobilizând în acest sens fondurile publice disponibile. Îndeosebi profesioniștii din Grecia, România și Portugalia sunt susținuți pe durata candidaturii în scopul angajării în instituțiile diaconale și ulterior pe o perioadă de până la un an după angajare. <http://vij-fair-care.de/>.

4.2. Cunoștințe de limba germană

Îngrijirea este un serviciu care intră în sfera de intimitate a oamenilor și necesită o comunicare profesională și empatică. Cunoștințele bune de limba germană sunt o condiție sine qua non pentru o activitate în domeniul îngrijirii. Această cerință

este valabilă și pentru îngrijirea pe termen lung și în ceea ce privește documentarea despre domeniul îngrijirii.

Pentru îndeplinirea cerințelor specifice activității profesionale sunt necesare cunoștințe de limba germană de nivel minim B2²⁸ – sau cel mai bine C1 – conform Cadrului Comun European de Referință pentru Limbi²⁹. Persoanele care stăpânesc limba la nivelul B2 pot „să comunice cu un anumit grad de spontaneitate și de fluență, astfel încât conversația cu un locutor nativ să nu presupună efort pentru nici unul dintre interlocutori.” Persoanele care au cunoștințe de limbă de nivel C1 pot să „sesizeze semnificații implicite, (...) să se exprime spontan și fluent, fără a fi obligate frecvent să-și caute cuvintele” și pot să „utilizeze limba în mod eficient și flexibil atât în viața socială sau profesională, cât și în cadrul școlar sau academic.”³⁰

Dobândirea unor asemenea competențe lingvistice este dificilă în străinătate, având în vedere că nu există posibilitatea exersării limbii în comunicarea curentă. Totodată se cere stăpânirea limbii la un anumit nivel – pe cât posibil B1 – încă din țara de origine. Experiența arată că un nivel de limbă B1 este însă insuficient pentru a putea urma cursurile teoretice și pentru a îndeplini cerințele privind serviciile de îngrijire ambulatorii și staționare. În această privință guvernul german și țările de origine ar trebui să convină asupra unor modalități de finanțare, de exemplu prin intermediul unor parteneriate de mobilitate.

După sosirea în Germania, instituțiile și candidații specialiști trebuie să planifice suficient timp aprofundarea cunoștințelor de limba germană și obținerea atestatelor necesare. Trebuie căutate și finanțate cursuri corespunzătoare. Aceste cursuri de limbă sau sesiuni de formare care facilitează învățarea limbii germane utilizate în mediul profesional, în plus față de dobândirea competențelor lingvistice de bază (vocabulary, gramatică, terminologie), sunt greu de găsit. Astfel, s-a dovedit utilă combinarea cursurilor de învățare a limbii cu sesiuni practice de informare despre sistemul german în domeniul îngrijirii (de exemplu despre legislația privind asigurarea de îngrijire).

28 În unele landuri germane se cere nivelul B1 de limbă pentru atestarea profesională și participarea la o formare în domeniul îngrijirii.

29 „Medicii generaliști și medicii stomatologi trebuie să dețină în plus față de competențele de limbă germană de nivel minim B2 și cunoștințe lingvistice de specialitate în domeniul profesional specific orientate după nivelul C1 de limbă, conform clasificării Cadrului Comun European de Referință pentru Limbi.” A 87-a Conferință a Ministerului Sănătății, 26-27 iunie 2014, Hamburg. https://www.gmkonline.de/documents/TOP73BerichtP_Oeffentl_Bereich.pdf.

Cursuri de limbă prin Fondul Social European (ESF)

Cursurile de limbă finanțate de ESF pot fi accesate prin intermediul Oficiului Federal pentru Migrație și Refugiați <http://www.bamf.de/DE/Infothek/ESFProgramm/esf-bamf-programm-node.html>. „Folositi oferta Oficiului Federal pentru Migrație și Refugiați pentru a organiza cursuri subvenționate de limbă germană profesională în cadrul întreprinderii dumneavoastră. Pentru aceasta trebuie doar să acordați angajaților (viitori) timpul necesar din volumul orelor de muncă. În rest nu vă revin niciun fel de costuri: cadrele didactice, spațiile și materialul de predare sunt finanțate prin programul ESF-BAMF”, se specifică pe site-ul Oficiului Federal pentru Migrație și Refugiați.

<http://www.bamf.de/DE/Infothek/ESFProgramm/FuerBetriebe/fuerbetriebe-node.html> (accesat în 2 mai 2014).

4.3. Costuri

Nu există calcule general valabile privind costurile estimative de recrutare a specialiștilor în domeniul îngrijirii sau a persoanelor tinere în vederea unei formări. Acest lucru se datorează, între altele, tarifelor extrem de variate practicate de diverși furnizori și condițiilor diferite la nivel regional. Durata perioadei de inițiere la locul de muncă are de asemenea o anumită influență. Următoarele tipuri de cheltuieli pot fi avute în vedere:

- onorarii sau taxe percepute de agențiile de intermediere/plasare a forței de muncă de pe plan local sau din Germania (a se vedea punctul 3.1);
- costuri de deplasare a candidaților la interviuri și pentru începerea activității de muncă;
- costuri de deplasare pentru participarea la evenimente informative în țara de origine;

30 Cadrul Comun European de Referință pentru Limbi al Consiliului European a introdus o amplă recomandare adresată celor care învață și predau limbi străine, care permite evaluarea transparentă și compararea cunoștințelor de limbă, a capacității de utilizare a limbii și a comunicării lingvistice. Această recomandare prevede evaluarea tuturor aptitudinilor lingvistice (înțelegerea discursului scris, înțelegerea discursului oral, scriere și vorbire) și apare sub forma a șase niveluri de competențe (de la A1 la C2). Cadrul reprezintă o bază pentru dezvoltarea planurilor de predare, a direcțiilor curriculare, a materialelor de predare și a certificatelor de competențe privind utilizarea limbilor europene și permite compararea acestora. Cadrul de referință urmărește, printre altele, promovarea multilingvistismului la nivelul politicii lingvistice și a plurilingvistismului individual și contribuie totodată la intensificarea cooperării internaționale în domeniul predării limbilor moderne. Articol în limba germană pe pagina de Wikipedia: http://de.wikipedia.org/wiki/Gemeinsamer_Europ%C3%A4ischer_Referenzrahmen (accesat în 21 august 2014 www.europaerischer-referenzrahmen.de/).

- costuri de participare la cursuri de limbă și de achiziționare a ofertei de curs. Aceste cursuri pot fi combinate cu cursurile de integrare;
- taxe de examinare a competențelor lingvistice potrivit Cadrului European de Referință pentru Limbi;
- taxe percepute de autoritățile landurilor germane în vederea atestării calificărilor obținute în străinătate;
- asigurarea cazării sau acordarea de indemnizații pentru cazare poate fi o cerință obligatorie, în funcție de contextul local sau al instituției;
- programele de mentorat și tutorat presupun costuri de organizare și coordonare, chiar și atunci când serviciile sunt oferite pe bază de voluntariat.

Volumul orelor de muncă necesare în vederea integrării la locul de muncă este la început mai mare decât în cazul unei persoane calificate local. Astfel, trebuie prevăzut un efort suplimentar pentru introducerea, explicarea practicilor operaționale și a proceselor interne. În plus, voluntarii care își asumă rolurile de mentori sau tutori pot avea nevoie, după caz, de sprijin din partea unui profesionist.

Sunt disponibile exemple din experiența practică și adrese specifice unde mă pot informa direct?

În cadrul proiectului model „Triple Win”, GIZ a calculat 3700 euro pentru fiecare persoană calificată plasată (a se vedea punctul 3.1). Această sumă cuprinde exclusiv costurile de intermediere a plasamentului, nu și cheltuielile privind calificarea ulterioară, taxele de atestare, taxele de examinare, etc.

Informații despre experiențele de recrutare a instituțiilor diaconale sunt disponibile la adresa <http://www.diakonie.de/arbeitsmigration-und-pflege-14349.html>.

4.4. Programe de subvenționare a forței de muncă străine

Ce fel de sprijin financiar pot primi din partea statului sau a altor organisme? (Informații valabile în octombrie 2014)

Programele publice de finanțare oferă un sprijin substanțial pentru recrutarea specialiștilor străini. Totodată ele sunt

supuse schimbărilor rapide și limitărilor bugetare, astfel că se poate întâmpla ca fondurile să fie epuizate până la sfârșitul perioadei de finanțare. Trebuie urmărite termenii periodice de depunere a solicitărilor.

Subvenționarea mobilității participanților la stagii de formare în Europa: MobiPro-EU

Ministerul german al Muncii și Afacerilor Sociale (BMAS) a stabilit pe 30 iulie 2014 noile principii de finanțare prin „Programul de promovare a mobilității ocupaționale a tinerilor europeni interesați de formare” (MobiPro-EU). Acestea includ două noutăți esențiale: în primul rând profilul programului s-a modificat prin faptul că s-a trecut la o finanțare de proiect în locul finanțării individuale. În al doilea rând, programul se adresează acum exclusiv tinerilor interesați de formare, nu și specialiștilor din spațiul UE. Pentru anul educațional 2015 s-a prevăzut subvenționarea a unui număr maxim de 2000 de tineri prin intermediul acestui program. Sunt eligibile proiectele care se adresează rezidenților din statele membre UE cu vârste cuprinse între 18 și 35 de ani, care nu au absolvit până în prezent un program de formare profesională sau studii de masterat. Operatorii economici pot aplica cu propuneri de proiect.

Portaluri de internet dedicate finanțării din fonduri federale în Germania

Portalul <http://www.thejobofmylife.de/> oferă informații în limbile germană și engleză.

Site-ul www.make-it-in-germany.com pune la dispoziția specialiștilor străini care doresc să se angajeze în Germania informații în limbile germană și engleză.

Informații referitoare la programul „Ofensiva specialiștilor” al guvernului german sunt disponibile doar în limba germană la adresa: <http://www.fachkraefte-offensive.de/DE/Startseite/start.html>.

Pentru informații despre cursurile de limbă finanțate prin ESF a se consulta punctul 4.2.

Promovarea mobilității europene prin intermediul EURES

Rolul rețelei EURES a Comisiei Europene este de a oferi informații, consiliere și servicii de intermediere (coordonarea ofertelor și cererilor de locuri de muncă) lucrătorilor, angajatorilor și în general tuturor cetățenilor care vor să își exercite dreptul la libera circulație. Solicitățile pot fi trimise de către instituțiile competente direct la Bruxelles. Se acordă finanțare pentru cursuri de limbă și deplasarea la locul angajării.

Adresa rețelei EURES este: <https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=de> (informații disponibile în majoritatea limbilor oficiale ale UE).

5. Aspecte ale legislației privind străinii și atestarea competențelor

5.1. Relația cu Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă, Biroul pentru Străini; aspecte legate de viză

Cetățenii dintr-un stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European (SEE), ca de exemplu Norvegia, Islanda, Liechtenstein sau Elveția, beneficiază de accesul liber pe piața muncii în baza dreptului la libera circulație. Ei pot lucra în Germania ca angajați sau ca persoane fizice independente la fel ca și cetățenii germani, fără a avea nevoie de un permis special pentru străini. Potrivit măsurilor tranzitorii de restricționare a accesului lucrătorilor croați pe piața muncii în UE, cetățenii acestei țări au în continuare nevoie de permis de muncă care poate fi eliberat de autoritățile germane.

Reglementările diferă în cazul cetățenilor din afara UE care aparțin așa-numitelor „state terțe”. Pentru aceștia, o ședere mai lungă de trei luni de zile este posibilă doar în baza unui permis de rezidență. Mulți cetățeni din state terțe au nevoie de viză chiar și pentru șederi mai scurte. Viza corespunzătoare scopului șederii trebuie obținută în principiu înainte de sosire. Astfel, cine se află deja pe teritoriul Germaniei va trebui să inițieze imediat procedurile de obținere a vizei și să revină ulterior cu o viză adecvată.

Cetățenii statelor terțe care dețin diplome de absolvire a unor studii academice pot obține așa-numita „carte albastră UE (Blaue-Karte-EU), dacă venitul lor depășește limita de 47.600 euro (brut) pe an. În cazul unor profesii deficitare, ca de exemplu în domeniul medicinei umane, limita salarială se ridică la 37.128 euro (brut).

În cazul persoanelor care au absolvit o calificare profesională cu o durată de doi până la trei ani se aplică următoarele diferențieri:

- dacă stagiul a fost absolvit în Germania, se poate acorda un permis de ședere în scopul exercitării unei activități salariate în baza art. 18 din Legea privind dreptul de ședere corelat cu art. 6, paragraful 1 din Regulamentul privind angajarea;

- dacă stagiul de calificare profesională a fost absolvit în străinătate, trebuie mai întâi obținut un atestat echivalent în Germania. Ulterior este posibilă acordarea unui permis de ședere în scopul exercitării unei activități salariate potrivit art. 18 din Legea privind dreptul de ședere corelat cu art. 6, paragraful 1 din Regulamentul privind angajarea, dacă sosirea persoanei în Germania face obiectul unei înțelegeri privind plasarea forței de muncă încheiate între Agenția Germană pentru Ocuparea Forței de Muncă și instituția omoloagă din statul de origine. În acest caz, profesia exercitată ar trebui să fie considerată deficitară și să apară pe așa-numita „listă pozitivă”. Profesiile de asistent(ă) medical(ă) și asistent(ă) geriatric(ă) intră în această categorie. Excepție fac cetățenii din statele trecute pe așa-numita „listă WHO”, care se confruntă cu un deficit de personal calificat în domeniul medical. Acești cetățeni nu pot obține un permis de ședere cu drept de muncă ca și specialiști în domeniul îngrijirii în baza reglementărilor menționate. Dacă însă intră sub incidența altor reglementări, de exemplu în calitate de soț/soție al/a unui cetățean german, atunci pot avea dreptul la muncă salariată.

Atât timp cât atestarea calificării profesionale inițiale necesită participarea la măsuri de calificare ulterioară, art. 8 din Regulamentul privind angajarea prevede că ZAV are competența de a aproba acordarea permisului de ședere și în aceste cazuri. În prezent se lucrează la un nou permis de ședere care să înlesnească desfășurarea unei activități în urma participării la programe de adaptare profesională.

În cazul în care cetățenii statelor terțe doresc să se califice într-una din profesiile considerate deficitare, aceștia pot obține un permis de ședere în scopul educației și perfecționării conform art. 17 din Legea privind dreptul de ședere. Dacă formarea este absolvită în Germania, ei pot rămâne și ulterior în țară în baza art. 18 din Legea privind dreptul de ședere corelat cu art. 6, paragraful 1 din Regulamentul privind angajarea (a se vedea mai sus).

Este esențial ca cetățenii să clarifice cât mai din timp în ce măsură pot obține o viză în scopul educației sau al angajării, respectiv dacă pot obține un permis de ședere. Acordarea unei asemenea vize sau a unui permis de ședere trebuie aprobată de serviciul ZAV al Agenției Germane pentru Ocuparea Forței de Muncă. Prin urmare, este important să se verifice la ZAV dacă se îndeplinesc condițiile necesare pentru o aprobare. În acest sens, se poate solicita o evaluare în prealabil în baza art. 36a din Regulamentul privind angajarea.

În cazul în care aprobarea este posibilă numai cu condiția atestării calificării profesionale din străinătate de către organul competent, va trebui îndeplinită în primul rând procedura de atestare.

Ulterior se va verifica la oficiul de solicitare a vizelor de pe lângă misiunile diplomatice germane, respectiv la autoritatea pentru străini, dacă se poate obține viza sau permisul de ședere odată ce ZAV și-a dat acordul. Se recomandă să se ceară confirmarea în scris a oricăror declarații sau informații corespunzătoare primite.

5.2. Atestarea certificatelor profesionale obținute în străinătate

Atestarea specializărilor profesionale absolvite în străinătate în domeniul sănătății ține de competența aceleiași autorități care este responsabilă cu atestarea profesională a specialiștilor germani în domeniul îngrijirii în fiecare land federal. Baza legislativă pentru procesul de atestare o constituie legile ocupaționale federale (de exemplu Legea privind asistența medicală și Legea privind asistența geriatrică), respectiv legile landurilor (de exemplu Legea privind asistența medicală auxiliară).

Practica atestării certificatelor profesionale obținute în străinătate este încă la început, fapt demonstrat de cifrele mici din statistici. În primul an în care s-au efectuat statistici oficiale privind atestarea calificărilor profesionale obținute în străinătate (aprilie-decembrie 2012) au fost înregistrate 1482 de solicitări pentru atestarea calificării de asistent medical. În 58,7 la sută din cazuri a fost recunoscută echivalența deplină, iar în restul cazurilor, reprezentând 29,8 la sută, s-a decis aplicarea de măsuri compensatorii (BMBF, Raport privind legea atestării profesionale, aprilie 2014).

În cazul calificării ca asistent(ă) medical(ă) generalist(ă) în state membre UE, există posibilitatea efectuării unei așa-numite „atestări automate”, dacă stagiul de calificare a fost început după aderarea statului membru UE. Uneori se cere prezentarea unui certificat de convergență, alteleori se verifică în fiecare caz în parte dacă există diferențe. În cazul cetățenilor UE care au absolvit alte specializări profesionale în domeniul sănătății (de exemplu profesii de asistentă în domeniul îngrijirii), echivalarea cu specializările germane poate fi recunoscută în parte în urma susținerii unei probe de aptitudini sau a efectuării unui stagiul de adaptare. Proba de aptitudini sau stagiul de adaptare se impune uneori chiar și atunci când calificarea profesională nu poate fi echivalată.

Proba de aptitudini sau să din state terțe trebuie mai întâi verificat dacă specializarea sau calificarea poate fi echivalată. Când echivalarea nu este posibilă, solicitanții trebuie să susțină un test de cunoștințe sau să absolute un stagiul de adaptare, potrivit dispozițiilor valabile.

Stagiile de adaptare reprezintă unul din obstacolele decisive pe care trebuie să le depășească angajatorii și specialiștii aflați în căutarea unui loc de muncă pe parcursul eforturilor lor de a găsi un drum comun. Aceste stagii riscă să eșueze dacă numărul participanților din domeniul aplicabil este prea mic, dacă nu se găsesc locuri de practică sau atunci când participanții nu își pot asigura subzistența pe durata celor șase luni de stagiul. Pentru realizarea unor asemenea stagii de adaptare este nevoie de o bună conectare și organizare operațională la nivel regional.

În această privință, Diakonia ar trebui să se implice prin măsuri de sprijin, de exemplu în cadrul așa-numitelor Welcome-Centers, care sunt tot mai mult promovate de administrația statului cu scopul de a înlesni procesul de integrare pe piața muncii a profesioniștilor internaționali.

O condiție frecventă pentru admiterea pe piața muncii a specialiștilor străini în domeniul sănătății este dovada cunoștințelor de limba germană care trebuie să corespundă nivelului B2 al Cadrului Comun European de Referință pentru Limbi. Unele landuri pretind cunoștințe lingvistice de nivel B1 (a se vedea punctul 4.2. Cunoștințe de limba germană).

Care sunt autoritățile competente în domeniul atestării profesionale?

Autoritățile competente la nivel regional pentru atestări profesionale în domeniul asistenței medicale pot fi găsite pe site-ul www.erkennung-in-deutschland.de. Portalul cuprinde și informații despre birourile de consultanță regionale din rețeaua programului IQ (Integrare prin Calificare). Există de asemenea și o linie telefonică pentru asistență directă (hotline). Informațiile de pe site sunt disponibile în germană și în engleză, precum și parțial în unele limbi est-și sud-est-europene.

În plus, solicitanții unei atestări profesionale pot beneficia de informații și consiliere în 245 de puncte de contact ale instituțiilor diaconale, ale Biroului pentru consilierea migranților adulți (MBE) și la Serviciile pentru migranții tineri (JMD). O listă a birourilor de consiliere cu adrese este disponibilă în broșura „Diakonia în societatea imigraționistă – Servicii specializate în domeniul migrației cu o

listă de contacte” (Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft – Migrationsfachdienste mit Adressverzeichnis). Lista cuprinde birourile de consiliere pentru migranți și refugiați, acestea fiind prezentate cu domeniile de activitate, ofertele de servicii și datele de contact. Pentru a descărca broșura accesați: http://www.diakonie.de/media/Broschuere_Migration.pdf

Cum poate o persoană specializată în servicii de îngrijire sau asistență să lucreze pe durata procesului de atestare a calificării sale profesionale?

Persoanele cărora li se cere, în baza verificării efectuate de autoritățile competente în materie de atestare profesio-

nală, să desfășoare anumite activități practice în Germania (de exemplu un stagiu de formare/stagiu practic de adaptare) în vederea echivalării certificatului profesional au posibilitatea de a obține un permis de ședere cu drept de exercitare a profesiei în domeniul îngrijirii înainte de finalizarea procesului de atestare (art. 8 din Regulamentul privind angajarea). Pentru aceasta, serviciul ZAV impune deocamdată un nivel salarial corespunzător, astfel încât să poată fi îndeplinite cerințele de acordare a permisului de ședere și de muncă. În cadrul unui proiect de recrutare desfășurat în Hessen a fost definită suma de 1900 euro. Informații suplimentare despre atestarea calificărilor profesionale din străinătate sunt disponibile pe site-ul <http://www.diakonie.de/arbetsmigration-und-pflege-14349.html>

Bibliografie

Publicații ale Diakonie Deutschland

- Leitlinien Arbeitsmigration und Entwicklung (Linii direc-toare privind migrația forței de muncă și dezvoltarea), document de reflecție, Diakonie Texte 03.2012, Berlin, mai 2012, document disponibil și în limbile engleză și franceză: <http://www.diakonie.de/03-2012-leitlinien-arbeitsmigrati-on-und-entwicklung-10132.html>
- http://www.diakonie.de/media/Text-03_2012-Guidelines-on-Labour-Migration.pdf
- http://www.diakonie.de/media/Text-03_2012-Principes-directeurs-pour-les-migrations.pdf
- Interkulturelle Öffnung in den Arbeitsfeldern der Diakonie (Deschiderea interculturală în domeniile de activitate ale Diakonie), Diakonie Texte 13.2008, Berlin, octombrie 2008, http://www.diakonie-fid.de/Download/2008-13_Texte_Interkulturelle_Oeffnung.pdf
- Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft – Mitten im Leben, Rahmenkonzeption Migration, Integration und Flucht (Diakonie în societatea imigraționistă – În mijlocul vieții; Concept cadru privind migrația; Integrare și Refugiu), Berlin, 27 august 2007, http://www.diakonie.de/Texte-2007-17_Einwanderungsgesellschaft.pdf
- Site web: Diakonie Deutschland, <http://www.soziale-berufe.com/inhalt/special-multi-kulti-pflege-und-betreuung.html>

Publicații suplimentare

- AIDRom (ed.), O persoană informată este o persoană protejată! Ce trebuie să știi pentru a lucra în siguranță în Germania. Noi te putem ajuta dacă dorești!, București, 2013, http://www.diakonie-bremen.de/fileadmin/user_upload/redakteur/Europaeische_Projekte/AN_INFORMED_PERSON_ROM.pdf.
- Steffen Angenendt, Entwicklungspolitische Perspektiven temporärer und zirkulärer Migration, Studiu al Fundației pentru Știință și Politică SWP (Stiftung Wissenschaft und

Politik), Institutul German pentru Politică Externă și Securitate, Berlin, august 2014

- Steffen Angenendt / Michael Clemens / Meiko Merda, Der WHO-Verhaltenskodex: Eine gute Grundlage für die Rekrutierung von Gesundheitsfachkräften? SWP-Aktuell 2014/A 25 aprilie 2014, 8 pagini, Berlin 2014. www.swp-berlin.org/fileadmin/contents/products/aktuell/2014A25_adt_clemens_merda.pdf Acest număr al SWP-Aktuell a apărut și în limba engleză cu titlul Policy Brief des Center for Global Development, Washington, D.C.
- Confederația Sindicatelor din Germania, Europäische Arbeitsmigration Bildungsbausteine (Migrația forțelor de muncă în Europa – Fundamente educaționale) <http://www.faire-mobilitaet.de/informationen/bildungsbausteine>
- DGB Bildungswerk, Pflegebranche und Haushaltshilfen, Branchenspezifisches Zusatzmaterial (Sectorul îngrijirii și ajutoarele în menaj – Material suplimentar cu informații la nivel sectorial), Berlin 2013, <http://www.faire-mobilitaet.de/informationen/bildungsbausteine/++co++18928a30-516e-11e3-8c10-00188b4dc422>
- European Hospital and Healthcare Employers' Association und European Federation of Public Service Unions, EGÖD-HOSPEEM, „Codul de conduită EPSU- HOSPEEM și urmare pe tema Etica în Recrutarea și Păstrarea Transfrontalieră a Angajaților în Sectorul Spitalicesc”, adoptat la 7 aprilie 2008 în Bruxelles, <http://www.epsu.org/a/3719>
- International Labour Office (ed.): International labour migration, a rights-based approach, Geneva 2010
- International Organization for Migration (ed.), Mobility of Health Professionals to, from and within the European Union, IOM Migration Research Series No. 48, Genf 2014, http://publications.iom.int/bookstore/free/MRS48_web_27March2014.pdf
- Organizația Mondială a Sănătății, WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel, mai 2010, http://www.who.int/hrh/migration/code/code_en.pdf, accesat în 22ianuarie 2015

Colectivul de redacție

Textul original a fost întocmit de către un colectiv de redacție și adoptat de către comitetele coordonatoare „Familie, Integration, Bildung, Armut“ (Familie, Integrare, Educație, Sărăcie) și „Gesundheit, Rehabilitation, Pflege“ (Sănătate, Reabilitare, Îngrijire) în cadrul ședinței comune din 13 noiembrie 2014.

Textul de față reprezintă o traducere parțială. Documentul original a fost publicat în aprilie sub titlul „Arbeitsmigration und Pflege“ (Migrarea forței de muncă și îngrijirea persoanelor) ...

Membrii colectivului

Johannes Brandstätter

Director de proiect, Diakonie Deutschland, Berlin

Manfred Carrier

Vice-director de proiect, Diakonie Deutschland, Berlin

Auszug Diakonie Texte 2014/2015/2016

- 02.2016 Medizinische Rehabilitation von chronisch psychisch erkrankten Menschen – Diakonische Positionen zur medizinisch-rehabilitativen Weiterentwicklung der Gemeindepsychiatrie
- 01.2016 Junge Menschen (18 bis 27 Jahre) zwischen den Hilfesystemen – psychisch krank, suchtkrank, wohnungslos
Vorschläge zu einer umfassenden Unterstützung, Begleitung und Behandlung
- 06.2015 Einrichtungstatistik – Regional zum 1. Januar 2014 05.2015 Zehn Jahre Hartz IV – zehn Thesen der Diakonie
Menschenwürde und soziale Teilhabe in der Grundsicherung verwirklichen
- 04.2015 Einrichtungstatistik zum 1. Januar 2014
- 03.2015 Strategie im Vergabeverfahren
Handreichung für Diakonische Träger
- 02.2015 Gerechte Teilhabe durch Arbeit
- 01.2015 Diakonische Positionen zu einem Präventionsgesetz
- 11.2014 Arbeitsmigration und Pflege – Strategiepapier und Handreichung für Einrichtungsträger
- 10.2014 Wie sehen Sie sich selbst? Die Akteure für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Diakonie
- 09.2014 Fragen und Antworten zu den rechtlichen Handlungsspielräumen der Schuldnerberatung
- 08.2014 Finanzierung palliativ kompetenter Versorgung in stationären Pflegeeinrichtungen
- 07.2014 Positionen zur Aufnahme, Wohnraumversorgung und Unterbringung von Flüchtlingen
- 06.2014 Unionsbürgerinnen und Unionsbürger in Deutschland: Freizügigkeitsrecht und Anspruch auf Sozialleistungen
- 05.2014 Positionen der Diakonie zur Weiterentwicklung der Pflegeversicherung
- 04.2014 Gewährleistung von Wohnraum als Teil eines menschenwürdigen Existenzminimums
- 03.2014 Familienpolitische Positionierung: Was Familien brauchen – Verwirklichung und Teilhabe von Familien
- 02.2014 Handreichung zu Schweigepflichtentbindungen für Mitarbeitende in der Diakonie
- 01.2014 Diakonische Positionen zu einem Bundesleistungsgesetz zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

Liebe Leserinnen und Leser,

wir hoffen, dass wir Ihnen mit der vorliegenden Ausgabe des Diakonie Textes Informationen und inhaltliche Anregungen geben können. Wir sind an Rückmeldungen interessiert, um unsere Arbeit zu optimieren. Wir freuen uns deshalb, wenn Sie uns

1. Kommentare und Anregungen zum Inhalt des Textes zukommen lassen,
2. informieren, welchen Nutzen Sie durch diesen Text für Ihre Arbeit erfahren haben und
3. mitteilen, wie Sie auf die vorliegende Ausgabe der Diakonie Texte aufmerksam geworden sind und ob oder wie Sie diese weitergeben werden.

Ihre Rückmeldungen senden Sie bitte an die verantwortliche Projektleitung (siehe Impressum unter Kontakt).

Herzlichen Dank!
Diakonie Deutschland

Publishing Information

Die Texte, die wir in der Publikationsreihe Diakonie Texte veröffentlichen, sind im Internet frei zugänglich. Sie können dort zu nicht-kommerziellen Zwecken heruntergeladen und vielfältig werden. Diakonie Texte finden Sie unter www.diakonie.de/Texte. Im Vorspann der jeweiligen Ausgabe im Internet finden Sie Informationen, zu welchem Preis Diakonie Texte gedruckt beim Zentralen Vertrieb bestellt werden können.

Bestellungen:
Zentraler Vertrieb des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e. V.
Karlsruher Straße 11
70771 Leinfelden-Echterdingen
Telefon: +49 711 21 59-777
Telefax: +49 711 797 75 02
Vertrieb@diakonie.de

Benutzer des Diakonie Wissensportals können über die Portalsuche nicht nur nach Stichworten in den Textdateien recherchieren, sondern auch auf weitere verwandte Informationen und Veröffentlichungen aus der gesamten Diakonie zugreifen. Voraussetzung ist die Freischaltung nach der Registrierung auf www.diakonie-wissen.de

www.diakonie.de

Bread for the World – Protestant Development Service
Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband
Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin
Germany

Verantwortlich für die Reihe:
Andreas Wagner
Zentrum Kommunikation
Telefon: +49 30 652 11-1779
redaktion@diakonie.de
www.diakonie.de

Contact:
Johannes Brandstätter
Arbeitsfeld Migrationspolitische Grundsatzfragen
Diakonie Deutschland
migration@diakonie.de

Traducere: Andra Vaida cu Maria Magdalena Muntean

Layout: A. Stiefel

Fotografiecoperta:
© epd-bild / Hanna Eder

Printing: Zentraler Vertrieb des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e. V.
Karlsruher Straße 11
70771 Leinfelden-Echterdingen

© April 2016 – 1. Ausgabe
Artikel-Nr: 613003 114 RUM
ISBN: 978-3-941458-96-3

**Diakonie Deutschland –
Evangelischer Bundesverband
Evangelisches Werk für Diakonie und
Entwicklung e.V.**

Caroline-Michaelis-Straße 1

10115 Berlin

Telefon: +49 30 652 11-0

Telefax: +49 30 652 11-3333

diakonie@diakonie.de

www.diakonie.de