



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Bariery w podejmowaniu pracy w zakresie świadczenia usług opiekuńczych na rzecz osób starszych wymagających wsparcia, z uwzględnieniem perspektywy osób w wieku 50+

**Raport cząstkowy nr 3 w ramach zadania 5 i 8 projektu „Wsparcie realizacji badań
panelowych osób w wieku 50 lat i więcej w międzynarodowym
projekcie Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)”,
współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach
Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.**

Warszawa, wrzesień 2023 r.

Opracowanie:
Paweł Kubicki
Piotr Błędowski
Joanna Felczak
Magdalena Kocejko
Jolanta Perek-Białas
Bartłomiej Wiśnicki
Ewa Gałęcka-Burdziak



Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej

SGH

Podziękowanie/Finansowanie

Niniejsze opracowanie powstało w ramach zadania 5 i 8 projektu „Wsparcie realizacji badań panelowych osób w wieku 50 lat i więcej w międzynarodowym projekcie Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)” realizowanego przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej w partnerstwie ze Szkołą Główną Handlową w Warszawie. Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

Zawarte w tej publikacji poglądy i konkluzje wyrażają opinie autorów i nie muszą odzwierciedlać oficjalnego stanowiska Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

Wprowadzenie

Dyskusja nad kondycją sektora usług opiekuńczych w Polsce zyskuje w ostatnich latach na znaczeniu, co jest związane przede wszystkim ze starzeniem się ludności Polski i związanym z tym wzrostem zapotrzebowania na tego typu usługi.

Prowadzone rozważania można sprowadzić do pytania, jak zaspokoić rosnący popyt, przy malejącej liczbie potencjalnych pracowników, a tym samym jak najbardziej efektywnie uzupełniać zasoby siły roboczej. Jednym z rozwiązań są działania związane z tzw. *łańcuchem opieki* – przyjazdem do Polski opiekunek i sporadycznie opiekunów ze wschodu, w tym przede wszystkim Ukrainy, ale też wyjazdem pracowników z Polski do krajów zachodnich, w tym najczęściej do Niemiec. Drugim rozwiązaniem jest przeciwdziałanie barierom ograniczającym możliwości, ale i chęci podjęcia się świadczenia usług opiekuńczych przez osoby bezrobotne i bierne zawodowo, w szczególności powyżej pięćdziesiątego roku życia.

Celem niniejszego raportu jest analiza barier podejmowania zatrudnienia pracy w zakresie świadczenia usług opiekuńczych na rzecz osób starszych wymagających wsparcia z perspektywy osób potencjalnie mogących świadczyć takie usługi. W niniejszym raporcie skupiamy się, w szczególności, na zbadaniu potencjału osób w wieku 50+ w tym obszarze.

Kontekst i literatura

Świadczenie usług opiekuńczych odbywa się w Polsce przede wszystkim w ramach nieformalnej opieki, głównie realizowanej przez członków rodziny (Perek-Białas, Raclaw, 2014; Błędowski i inni, 2021). To opiekunowie rodzinni – szczególnie kobiety, w tym w wieku 50+, często nieaktywne zawodowo lub będące już na emeryturze (po 60. roku życia) opiekują się osobami starszymi, które wymagają różnych form wsparcia. Obejmuje ono zazwyczaj większość spraw związanych z codziennym funkcjonowaniem niepełnosprawnej osoby starszej w jej miejscu zamieszkania. Ze względu na wspomniany nieformalny charakter tych usług, trudno oszacować faktyczną skalę zapotrzebowania na opiekę. Dotyczy to na przykład przypadków, gdy z różnych powodów opieka nie jest świadczona w ramach gospodarstwa domowego bądź jej niezbędny zakres przekracza możliwości członków rodziny. W szczególności dotyczy to gospodarstw jednoosobowych, ale też tych, które wcześniej nie korzystały z tego rodzaju usług społecznych. Trudności szacowania skali zapotrzebowania na opiekę związane są też z brakiem danych populacyjnych łączących informacje na temat zdrowia ludności, zapotrzebowania na usługi oraz możliwości zaspokojenia tych potrzeb przez gospodarstwa domowe.

Jednym ze źródeł informacji o zgłaszanym przez osoby starsze zapotrzebowaniu na wsparcie są wyniki badania PolSenior2. “Badanie poszczególnych obszarów stanu zdrowia osób starszych, w tym jakości życia związanej ze zdrowiem” zostało zrealizowane w latach 2018-2019 na reprezentatywnej próbie osób w wieku 60 i więcej lat (Błędowski, Grodzicki, Mossakowska, Zdrojewski, 2021). Zgodnie z wynikami tego badania, ponad 90% osób starszych (w wieku 70+) uznaje, że powinno korzystać lub korzysta z pomocy rodziny. Badanie to nie dostarcza jednak wiedzy na temat zakresu i jakości tej opieki oraz obciążenia opiekunów nieformalnych, jak również wpływu zajęć związanych ze sprawowaniem opieki na sytuację rodzinną i zawodową opiekunów rodzinnych. Stoimy wobec pilnej potrzeby rozbudowania dwóch systemów wsparcia – adresowanego do osób starszych oraz do ich nieformalnych opiekunów. Skuteczne wsparcie dla obu tych grup wpłynie nie tylko na jakość ich życia, ale i na możliwości aktywizacji zawodowej opiekunów nieformalnych.

Według danych Spisu Powszechnego z 2021 r., w Polsce było około 4 730 tys. osób (w tym 2 960 tys. kobiet), które miały 70 lat lub więcej i mogą potencjalnie potrzebować wsparcia w zakresie opieki¹. Jeżeli przyjąć, że około 30% osób w tym wieku wymaga systematycznego wsparcia, niekiedy wielokrotnie w ciągu dnia (Błędowski i in., 2021), to ich liczba wyniosłaby około 1,4 mln. Szacunek ten ma wyłącznie charakter orientacyjny i oznacza maksymalną potencjalną liczbę osób wymagających wsparcia.

Nieco dokładniejsze szacunki, w odniesieniu do osób w wieku 60 lat i więcej, można wyprowadzić na podstawie danych z projekcji ludnościowych Eurostat EUROPOP2019 oraz szczegółowych informacji o stanie zdrowia ludności z badań Share i PolSenior2. W oparciu o powyższe dane zapotrzebowanie na niemedyczne usługi wsparcia w 2022 r. oszacowaliśmy minimalnie na 220–490 tys. osób². Na podstawie danych z badania SHARE szacuje się, że w Polsce przed pandemią 6% osób wieku 50 lat i więcej korzystało z usług opieki długoterminowej, kobiety nieznacznie częściej niż mężczyźni (6,9% wobec 4,8%). 27,3% osób w wieku 80 lat lub więcej w Polsce korzystało z formalnych usług opiekuńczych (Abramowska-Kmon, 2019).

Kontekst możliwości realizacji usług opiekuńczych musi uwzględnić liczbę osób, które mogą podjąć się takiej pracy (czy i na ile mamy wolne zasoby na rynku pracy gotowe i chętne do pracy w zawodach, które łączą się ze świadczeniem usług opiekuńczych). Ze względu na

¹ Dane GUS, Spis Powszechny, stan na 31.03.2021.

² Wykonane na podstawie danych z projekcji ludnościowych Eurostat EUROPOP2019 oraz szczegółowych informacji o stanie zdrowia ludności badań wykonany w ramach Share i PolSenior2 (por. Raport cząstkowy nr 2: Rozpoznanie potencjalnego popytu oraz podaży usług opiekuńczych na rzecz osób starszych).

zakres tematyczny niniejszego raportu skupiamy się na zbadaniu potencjału osób w wieku 50+ w tym obszarze.

Główne bariery dotyczące podejmowania pracy w charakterze świadczenia usług opiekuńczych niezależnie od wieku potencjalnych opiekunów można podsumować następująco (m.in. Bakalarczyk, 2021, Błędowski, 2019):

- niskie wynagrodzenia w sektorze usług związanych z opieką na rzecz osób starszych,
- brak wystarczających zasobów rynku pracy – gotowych i chętnych do podjęcia pracy, która jest uważana za trudną, wymagającą wysiłku i obciążającą,
- niestabilna sytuacja na rynku usług opiekuńczych i pielęgnacyjnych.

Analizując zarobki w zawodach związanych ze sprawowaniem opieki nad osobami starszymi można dostrzec duże rozbieżności między przeciętnym wynagrodzeniem opiekunów a średnim wynagrodzeniem brutto. Przykładowo przeciętne wynagrodzenie brutto *pracowników opieki osobistej i pokrewnej* zatrudnionych w 2020 r w dużych i średnich firmach ogółem wyniosło 61,5% przeciętnego wynagrodzenia brutto ogółem. Występowały przy tym różnice w poziomie wynagrodzeń między mężczyznami a kobietami, jak i sektorem prywatnym a publicznym (niewielka na korzyść sektora publicznego). Przeciętne wynagrodzenie brutto *pracowników opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewnych* wynosiło 65,8% przeciętnego wynagrodzenia ogółem brutto (GUS, 2022).

Ważne jest także uwzględnienie sytuacji zdrowotnej osób 50+, jeśli mają one być rozważane jako osoby mogące podjąć się pracy w charakterze opiekuna. Analizy wyników badania SHARE z rundy 7 wskazują, że tylko blisko połowa respondentów 50+ w Polsce oceniła swój stan zdrowia jako co najmniej dobry (Wróblewska, Antczak, 2019). Równocześnie niemal 40% Polaków w wieku 50–59 lat, 55% w wieku 60–64 lata i 63% w wieku 65–69 lat miało zdiagnozowane dwie lub więcej chorób przewlekłych. Występowanie takich schorzeń u Polaków w wieku 50+ jest zasadniczo częstsze niż w innych krajach objętych badaniem SHARE. Ogranicza to poważnie zasoby rynku pracy, a wspomniane niskie wynagrodzenie znacząco zmniejsza motywację potencjalnych pracowników i rzutuje na postrzeganą atrakcyjność zawodu.

O badaniu

Niniejszy raport opracowano na podstawie wyników badań zrealizowanych w ramach projektu „Wsparcie realizacji badań panelowych osób w wieku 50 lat i więcej w

międzynarodowym projekcie Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)”. Projekt obejmował badania ilościowe i jakościowe w zakresie rozpoznania możliwości wykorzystania wybranych instytucji rynku pracy (IRP) do wsparcia zatrudnienia opiekunów (w wieku 50+) osób w wieku 75+ wymagających wsparcia oraz wypracowania skutecznych sposobów docierania do osób biernych zawodowo przez IRP.

Badanie zrealizowane było w okresie od lipca do października 2022 r. na zlecenie Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie przez firmę DANA E. Głównym celem było rozpoznanie możliwości funkcjonowania wybranych instytucji rynku pracy jako instytucji wspierających zatrudnienie opiekunów (w wieku 50+) osób starszych (w tym osób w wieku 75+) oraz wypracowanie sposobów docierania przez te instytucje rynku pracy do osób biernych zawodowo oraz niemogących dotychczas zarejestrować się w urzędzie pracy jako bezrobotne, na przykładzie osób w wieku 50+. W sumie przeprowadzono jedenaście badań uwzględniających perspektywę osób biernych zawodowo, osób bezrobotnych oraz różnych instytucji. Przy opracowaniu prezentowanego raportu wykorzystane zostały wyniki następujących badań³:

- badanie CAWI z przedstawicielami WUP (11 WUP, 25 ankiet);
- badanie TAPI z osobami bezrobotnymi 50+ (401 respondentów);
- badanie preferencji osób bezrobotnych w odniesieniu do ofert pracy (566 respondentów);
- badanie TDI osób bezrobotnych 50+ posiadających doświadczenie w zakresie opieki nad osobami starszymi wymagającymi wsparcia i chcących się podjąć takiej pracy (12 wywiadów);
- badanie TDI osób biernych zawodowo w wieku 50+ (12 wywiadów);
- badanie TDI przedstawicieli PUP (32 wywiady);
- warsztaty z elementami wywiadu grupowego (4 warsztaty, 30 respondentów);
- badanie poziomu poczucia koherencji wśród osób biernych zawodowo i bezrobotnych (666 respondentów).

Wyniki badań empirycznych

Omawiając w sposób syntetyczny wyniki zrealizowanych badań warto podkreślić, że opinie na temat barier w podejmowaniu pracy z perspektywy kluczowych aktorów (osoby

³ Szczegóły metodologiczne poszczególnych badań zostały opisane w Raporcie częściowym nr 7: Raport metodologiczny.

bezrobotne i bierne zawodowo, przedstawiciele instytucji rynku pracy) nie zawsze były ze sobą spójne. Staraliśmy się te niespójności wyjaśniać, tam gdzie się pojawiały, przyjmując założenie, że punktem wyjścia jest perspektywa i ocena sytuacji przez osoby niepracujące, czyli te mające podjąć zatrudnienie w usługach opiekuńczych. Ich oczekiwania i potrzeby zestawiliśmy z perspektywą urzędników/instytucji rynku pracy, tam gdzie była taka potrzeba rozbudowując o wyjaśnienia oparte na literaturze przedmiotu, czy wnioski wykraczające poza raporty projektowe.

Potencjalny zasób osób 50+ mogących podjąć pracę w sektorze usług opiekuńczych jest relatywnie duży. W badaniach ilościowych osób bezrobotnych (N=401) nieco ponad połowa respondentów zadeklarowała, że obecnie rozważa podjęcie pracy w charakterze opiekuna osoby starszej (53,9%), a 20,4% nie wyklucza takiej możliwości w przyszłości. Inaczej mówiąc, trzech na czterech bezrobotnych w wieku 50+ jest gotowe rozważyć taką ofertę pracy. Co ciekawe, zupełnie inną opinię mają na ten temat pracownicy urzędów pracy, którzy wychodzą z założenia, że praca ta jest niechętnie podejmowana przez osoby 50+ i nie cieszyłaby się zainteresowaniem. Próbą pogodzenia tych stanowisk jest stwierdzenie, że choć praca ta nie jest wykluczana, to nie jest też z pewnością pracą pierwszego wyboru czy wymarzoną zajęciem.

Wśród przyczyn gotowości do podjęcia się takiej pracy osoby bezrobotne wskazywały najczęściej te o charakterze finansowym, tzn. gotowość podjęcia każdej pracy, w tym opiekuńczej (42,6%) czy atrakcyjne stawki dla opiekunów za granicą (25,5%). Badani wskazywali również niskie wymagania (24,5%) oraz potrzebę bycia pomocnym (28,9%) czy chęć niesienia pomocy (23,8%). Można zatem powiedzieć, że poza wymiarem finansowym i postrzeganiem łatwości jej wykonywania praca opiekuńcza kojarzona jest pozytywnie, jako praca społecznie użyteczna. Ci, którzy nie podjęliby się jej wykonywania, wskazywali zaś na pierwszym miejscu brak kompetencji, a w dalszej kolejności stresujący i wymagający charakter świadczenia opieki.

Przekładając powyższe dane na bariery, ale i potencjalne szanse, można wskazać w pierwszej kolejności na kwestie wynagrodzeń – dobre płace są gwarantem zwiększonej liczby chętnych, ale atrakcyjne wynagrodzenia kojarzone są głównie z pracą za granicą. Jednocześnie za relatywnie niskimi wynagrodzeniami mogą też stać ograniczone kwalifikacje/kompetencje, które wydają się dosyć proste, ale po części dlatego, że potencjalni pracobiorcy ich nie posiadają i nie mają w większości doświadczenia w świadczeniu opieki. Szansą jest zaś pozytywny wizerunek/postrzeganie pracy opiekuńczej, jako społecznie użytecznej.

Na marginesie warto zaznaczyć, że jedynie co czwarty badany (24,9%) spotkał się z ofertą pracy dot. opieki nad osobą zależną w urzędzie pracy – również badani pracownicy urzędów wskazują, że tego typu oferty rzadko są spotykane w PUP. Nie jest to czynnik, który można uznać wprost za barierę w podejmowaniu tego typu pracy przez osoby 50+. Nie dotyczy bowiem bezpośrednio potencjalnych pracowników, ale jedynie dostępności ofert pracy w charakterze opiekuna osoby starszej i potencjalnej roli urzędów pracy we wspieraniu takiego zatrudnienia. Wydaje się, że obecnie jest ona ograniczona, bo większość działań w tym obszarze dzieje się poza urzędami.

Przeprowadzone badania jakościowe potwierdzają opisane powyżej rozkłady odpowiedzi z badania ilościowego, pozwalając jednocześnie na ich pogłębioną charakterystykę. Istotne czynniki wpływające na motywację do podjęcia pracy w charakterze opiekuna osoby starszej można podzielić na te, które związane są ze specyfiką pracy w sektorze opieki i warunkami tej pracy w Polsce, uwarunkowaniami lokalnego rynku pracy, a także te wynikające z postawy, motywacji i faktycznych kompetencji zawodowych samych osób bezrobotnych 50+.

W ocenie badanych osób bezrobotnych 50+ (TDI) praca w charakterze opiekuna osoby starszej to praca obciążająca fizycznie i psychicznie. Badanie osób bezrobotnych, które mają (formalne lub nieformalne) doświadczenie w tego typu pracy pokazało, że postrzegana jest ona jako tako trudna i obciążona wieloma wadami. Co może się wydawać pozornie sprzeczne z poglądami wyrażanymi w badaniu ilościowym, że jest to praca cechująca się niskimi wymaganiami. Mowa tu jednak o dwóch różnych typach wymagań, te pierwsze mają charakter formalny, te drugie dotyczą obciążenia pracą.

Najważniejsze spośród nich to poczucie dużego obciążenia fizycznego (związanego głównie z wykonywaniem czynności higienicznych wymagających znacznego wysiłku, np. podnoszenie, przenoszenie) i psychicznego. Obciążenie psychiczne związane jest z całym szeregiem czynników takich jak: poczucie dużej odpowiedzialności za zdrowie i samopoczucie osoby, nad którą sprawowana jest opieka, konieczność oswojenia się z cierpieniem podopiecznego, w tym także ze śmiercią czy poczuciem społecznego niedoceniania wysiłków związanych z taką pracą. Przekonanie, że praca ta jest obciążająca, podzielały także badane osoby bierne zawodowo (TDI). Zapytane, czy rozważały podjęcie takiej pracy wskazały, że podjęłyby się opieki nad osobą starszą w przypadku, gdyby taka osoba była samodzielna w zakresie potrzeb fizjologicznych. Osoby te rozważałyby zatem zajęcie w postaci towarzyszenia

tej osobie w domu i w czynnościach na zewnątrz, np. w urzędzie lub u lekarza, pomocy w zakupach czy sprzątaniu i wspólnym spędzaniu czasu.

Znaczenie ma także obciążenie związane z trudnymi zachowaniami osób, nad którymi sprawowana jest opieka. Mowa tutaj przede wszystkim o oczekiwaniach związanych z wykonywaniem czynności, które nie były określone w umowie, a także postawie podopiecznych i ich rodzin określanej jako roszczeniowa. W przypadku pracy za granicą lub wymagającej zamieszkania z osobą, na rzecz której świadczy się usługi opiekuńcze, dodatkowo dochodzi stres związany z koniecznością przebywania z podopiecznym całą lub prawie całą dobę, a także rozłąka z rodziną.

Na wymienione wyżej czynniki nakłada się także poczucie, że jest to praca niskopłatna i niestabilna. Ze względu na stan zdrowia podopiecznego niejednokrotnie nie jest możliwe określenie, na jaki okres podpisywana jest umowa. Jak wskazywały osoby bezrobotne 50+, które mają formalne doświadczenie w pracy w usługach opiekuńczych, znaczenie ma także rodzaj tej umowy. W przypadku zatrudnienia na umowę zlecenie, osoby pozbawione są urlopu wypoczynkowego, a w konsekwencji często nie mają możliwości odpoczynku od pracy. Brak możliwości odpoczynku wpływa na szybsze wypalenie zawodowe i niechęć do podejmowania tego typu pracy w przyszłości.

Postrzeganie pracy w charakterze opiekuna osoby starszej jako mało atrakcyjnej ma związek także z przekonaniem, że jest to praca niskopłatna, często za minimalne wynagrodzenie. Wśród badanych biernych zawodowo (TDI osoby bierne zawodowo) rozważane są prace w charakterze opiekuna z wynagrodzeniem powyżej minimalnego wynagrodzenia i zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę. Wynagrodzenie minimalne jest dla badanych nieatrakcyjne ze względu na ponoszone koszty własne (dojazdy oraz np. egzekucje komornicze poprzez potrącenia z pensji), niewspółmierny do wynagrodzenia wysiłek oraz mniej czasu na własne potrzeby. W tym kontekście jako atrakcyjniejsza postrzegana jest praca w usługach opiekuńczych za granicą. Jak pokazało badanie osób bezrobotnych (TDI), dzieje się tak mimo kosztów osobistych związanych z koniecznością rozłąki z rodziną.

Na bariery związane ze specyfiką pracy w usługach opiekuńczych nakładają się bariery związane z sytuacją osobistą bezrobotnych osób 50+. Po pierwsze, chodzi tutaj przede wszystkim o stan zdrowia, który może się pogarszać wraz z wiekiem. Jak pokazało przeprowadzone badanie jakościowe, bariery z tym związane nie muszą jednak wykluczać z podjęcia pracy w charakterze opiekuna. Kluczowy jest tutaj stan zdrowia podopiecznego i

wynikający z niego zakres czynności opiekuńczych, które miałyby być wykonywane. Po drugie, znaczenie mają zobowiązania rodzinne bezrobotnych osób 50+. Jak wskazywały badane osoby bezrobotne 50+, w tej grupie wiekowej są osoby, które sprawują nieformalną opiekę nad członkami rodziny, przede wszystkim nad rodzicami.

W badaniu osób biernych zawodowo 50+ (TDI) kluczowymi barierami w podejmowaniu aktywności zawodowej, w tym jako opiekuna osób starszych są: sytuacja zdrowotna uniemożliwiająca podjęcie pracy, sytuacja rodzinna i opieka nad osobami zależnymi, sytuacja ekonomiczna, w tym brak motywacji do podjęcia niskopłatnej pracy lub brak konieczności uzyskiwania dodatkowych dochodów (z uwagi na korzystanie z zasiłków pomocy społecznej i utrzymywanie się z dochodów innych osób) oraz negatywna samocena w zakresie możliwości zarobkowania i własnych kwalifikacji.

Zarówno osobom biernym zawodowo, jak i bezrobotnym w wieku 50+ towarzyszy przekonanie, że pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby powyżej 50. roku życia. Porównywanie się z osobami młodszymi prowadzi do pogłębiania się negatywnej samooceny badanych. Warto jednak zauważyć, że w przypadku pracy opiekuna osób starszych wiek 50+ nie musi być przeszkodą w podjęciu pracy, o ile nie towarzyszą mu problemy zdrowotne.

Motywacja do podjęcia aktywności zawodowej, w tym także w charakterze opiekuna osoby starszej różni się w zależności od tego, czy mówimy o osobach bezrobotnych czy biernych zawodowo. Osoby bierne zawodowo często samodzielnie lub w porozumieniu z rodziną rezygnowały z pracy, poświęcając czas na prowadzenie domu i inne zajęcia, w tym właśnie sprawowanie opieki nad członkiem rodziny⁴. Podjęcie przez nich pracy zawodowej motywowane jest między innymi takimi względami, jak chęć zrobienia czegoś dla siebie i poznania nowych ludzi. Dodatkowo też oczekiwania finansowe osób biernych zawodowo mogą być wyższe niż w przypadku osób bezrobotnych (TDI osoby bierne zawodowo).

Przeprowadzono również badanie poziomu poczucia koherencji, na którą składają się poczucie zrozumiałości świata, ocena własnej zaradności i sensowności podejmowania wysiłków oraz badanie poziomu motywacji epistemicznej definiowanej jako potrzeba zdobywania wiedzy i informacji ułatwiających zrozumienie świata i samego siebie. Jak wykazały obydwa badania przeprowadzone wśród osób biernych zawodowo (N=429) i bezrobotnych (N=237) [43% ogółem stanowiły osoby powyżej 50. roku życia], osoby bierne

⁴ Trzeba podkreślić, że w myśl obowiązujących obecnie przepisów, osoby otrzymujące świadczenie pielęgnacyjne, bądź specjalny zasiłek opiekuńczy nie mogą podjąć żadnej pracy zarobkowej.

zawodowo mają wyższy poziom poczucia zaradności i wyższy poziom motywacji epistemicznej. Oznacza to, że w wyższym stopniu niż osoby bezrobotne czują, że mogą sprostać oczekiwaniom środowiska i poradzić sobie w trudnych sytuacjach. Wyższy poziom motywacji epistemicznej mierzony potrzebą poznania oznacza większą gotowość do podjęcia wysiłku intelektualnego i uczenia się rzeczy nowych. Osoby bezrobotne są natomiast zniechęcone przedłużającym się poszukiwaniem pracy, co negatywnie wpływa na ocenę swoich możliwości, sensu podejmowanego wysiłku oraz gotowości do poszukiwania nowej wiedzy i nowych rozwiązań. Osoby bierne zawodowo będą zatem potencjalnie w większym stopniu doceniały pracę jako taką i poszukiwały pracy związanej z samorozwojem. Ich motywacja do zmiany ma zatem charakter pozytywny i wewnętrzny. Dla osób bezrobotnych największe znaczenie przy wyborze pracy będzie miała wysokość wynagrodzenia, a motywacją do podjęcia pracy będzie konieczność utrzymania siebie i rodziny, czyli sprostania oczekiwaniom środowiska. Motywacja ta ma zatem charakter negatywny i zewnętrzny.

Kolejnym ograniczeniem wskazywanym przez osoby bierne zawodowo 50+ jest niechęć do zmieniania dotychczasowego życia, i wizja przejścia na emeryturę w perspektywie kilku najbliższych lat.

Wspólnym ograniczeniem osób bezrobotnych i biernych zawodowo w wieku 50+ jest ograniczona mobilność i wykluczenie transportowe z uwagi na oddalenie miejsca zamieszkania od dużych miejscowości, w których jest więcej ofert pracy i szans na znalezienie zatrudnienia, w tym w roli opiekuna. Jest to ograniczenie niezależne od osób badanych i uzupełnia obraz przeszkód towarzyszących podjęciu pracy opiekuna.

Jak pokazało badanie preferencji w zakresie charakterystyk ofert pracy w zawodzie opiekuna przeprowadzone metodą DCE w grupie osób poniżej wieku 50 lat (N=268) oraz w wieku 50 lat i więcej (N=298), istnieje zróżnicowanie zainteresowania pracą w charakterze opiekuna osoby starszej ze względu na wiek. Pracę w charakterze opiekuna rozważają osoby istotnie starsze od osób nierozważających takiej pracy obecnie, ale niewykluczających jej w przyszłości. Osoby deklarujące gotowość podjęcia pracy w charakterze opiekuna osób starszych deklarują jednocześnie wyższe prawdopodobieństwo podjęcia jakiegokolwiek pracy, co wskazuje na determinację z ich strony. Porównując ocenę użyteczności (atrakcyjności) ofert dokonaną przez dwie grupy wiekowe – osoby, które nie przekroczyły 50. roku życia i osoby powyżej 50. roku życia – można wskazać na różnice w ocenie użyteczności dwóch poziomów atrybutów (charakterystyk pracy). Osoby młodsze mniejszą wagę przywiązują do długości kontraktu względem osób starszych. Osoby powyżej 50 roku życia wskazały za mniej

użyteczną od osób młodszych pracę na pół roku przez mniej więcej 3 dni w tygodniu. Natomiast, czas nieokreślony jest uznawany za bardziej korzystny przez osoby powyżej 50 roku życia niż osoby młodsze.

Wysokość płacy za godzinę to najważniejszy czynnik przy wyborze oferty pracy przez osoby bezrobotne. Atrakcyjna oferta to oferta od 30 zł netto za godzinę. Następnie wskazywana jest odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania, przy czym jako najkorzystniejsze postrzegane są oferty pracy z zamieszkaniem. Kolejnym czynnikiem jest czas trwania kontraktu i wymiar czasu pracy. Preferowana umowa to umowa na okres 6 miesięcy, akceptowalna długość kontraktu to też 24 miesiące oraz praca na pół etatu, tj. około 4 godziny dziennie. Najmniej, zgodnie ze wskazaniami badanych, istotny był zakres obowiązków, przy czym dodatkowe obowiązki obniżają użyteczność oferty, w szczególności, gdy podopieczny wymaga pomocy przy ubieraniu, myciu oraz wstawaniu.

Przedstawione powyżej bariery związane z podejmowaniem zatrudnienia jako opiekun osoby starszej pokrywają się częściowo z barierami wskazanymi przez przedstawicieli instytucji i organizacji pozarządowych, którzy wzięli udział w warsztatach na ten temat (badanie FGI). Z ich perspektywy, znaczenie ma niski prestiż i niedocenienie pracy w usługach opiekuńczych i powiązana z tym stygmatyzacja tego zawodu, a także niewystarczająca promocja pracy w charakterze opiekuna. Zwracano uwagę także na nieatrakcyjne warunki pracy opiekuna w Polsce, zwłaszcza niskie wynagrodzenia i formę umowy (często umowa zlecenie, a nie umowa o pracę). Ponadto uczestnicy warsztatów, podobnie jak badane osoby bezrobotne i bierne wskazywały na kwestie ograniczeń zdrowotnych i związanych z tym trudności z wykonywaniem wymaganych w tej pracy czynności (np. konieczność podnoszenia i obracania osoby starszej).

Kwestią diskutowaną w czasie warsztatów były także kwalifikacje niezbędne do podjęcia pracy jako opiekun osoby starszej. Pojawiały się głosy, że wykonywanie tej pracy wymaga posiadania konkretnych kwalifikacji i wiedzy. Pracownicy PUP wskazali, że na rynku dostępna jest zbyt mała liczba szkoleń, które kończą się otrzymaniem certyfikatu potwierdzającego uzyskane kwalifikacje. Posiadanie certyfikatu ułatwia znalezienie pracy w nowym zawodzie. Wskazywanym problemem, który nie stanowi jednak istotnej bariery, jest także ograniczona umiejętność obsługi komputera. Uczestnicy warsztatów stwierdzili również, że osoby 50+, szczególnie te które przez długi czas pozostają bez pracy są często niepewne siebie, co skutkuje przekonaniem, że nie uda im się zdobyć nowych kwalifikacji i podjąć pracy w nowym zawodzie.

Jako istotną barierę wskazano także kwestie związane z mobilnością. Wskazywano na problem z dojazdem do miejsca zamieszkania osoby starszej wymagającej wsparcia. Problem ten dotyczy szczególnie rozległych gmin, gdzie mieszkańcy mieszkają w dużej odległości od siebie. W takiej sytuacji opiekun może mieć problem z dotarciem do podopiecznych, poświęca także swój prywatny czas na dojazd do tych osób. Czynnikiem ten, przy wskazanym wcześniej niskim wynagrodzeniu, zniechęca osoby rozważające podjęcie pracy w charakterze opiekuna osób starszych, do faktycznego zatrudnienia.

Na dodatkową barierę, jaką jest dostępność ofert pracy w charakterze opiekuna osoby starszej, zwrócili uwagę także badani przedstawiciele PUP (badanie TDI z przedstawicielami PUP). Jak wskazano, oferty dotyczące zatrudnienia w charakterze opiekuna osoby starszej pojawiają się w powiatowych urzędach pracy stosunkowo rzadko. Jeden z badanych, pracujący w dużym mieście wojewódzkim wskazał, że od 2021 roku wpłynęło tam 13 takich ogłoszeń. Większość ofert stanowią oferty od lokalnych instytucji (domy pomocy społecznej, ośrodki pomocy społecznej). Coraz częściej pojawiają się natomiast oferty pracy w roli opiekuna osób starszych za granicą. Liczba ofert w charakterze opiekuna osoby starszej jest znacznie większa na otwartym rynku. Wiele z tych ofert dotyczy pracy za granicą, głównie w Niemczech. Liczba takich ofert wzrasta więc w regionach przygranicznych, szczególnie zaś na zachodzie i południowym zachodzie Polski. W opinii badanych przedstawicieli PUP zainteresowanie podjęciem pracy w usługach opiekuńczych jest niewielkie. Wynika to głównie z opisanych już wyżej czynników, zwłaszcza niskiego wynagrodzenia za tego rodzaju pracę.

Niskie zainteresowanie pracą w charakterze opiekuna, a także niewielką liczbę ofert pracy w tym zawodzie potwierdza także przeprowadzone wśród pracowników PUP badanie CAWI (badanie CAWI pracowników PUP, N=322). Zdaniem ponad połowy badanych, ofert pracy w zawodzie opiekuna osoby starszej było w ostatnich 6 miesiącach zaledwie kilka – od 1 do 5 (57,2%). Były to głównie oferty pracy w instytucji, np. domu pomocy społecznej (76,8%). Wśród pracowników PUP dominuje przekonanie, że zainteresowanie zatrudnieniem w charakterze opiekuna osoby starszej jest małe (suma odpowiedzi „bardzo małe” i „raczej małe” 80,4% wskazań, $M=1,88$, $SD=0,59$, $Me=2$). Najczęściej doświadczaną przez pracowników PUP sytuacją jest ta, w której bezrobotni nie tylko nie decydują się aplikować o pracę w zawodzie opiekuna osoby starszej, ale także nie pytają o tego rodzaju oferty (41,0%).

Wnioski

Ze względu na procesy demograficzne, Polska staje przed dużymi wyzwaniami związanymi ze świadczeniem usług opiekuńczych. Jednym z diskutowanych rozwiązań jest wykorzystanie potencjału nieaktywnych zawodowo osób powyżej pięćdziesiątego roku życia w sektorze usług opiekuńczych. Badanie skoncentrowane na tej grupie wskazało na kluczowe bariery w tym obszarze oraz propozycje rozwiązań, które w punktach przedstawiamy poniżej.

- Osoby w wieku 50+, które są poza rynkiem pracy są to często osoby o niskich kwalifikacjach, z doświadczeniami negatywnie wpływającymi na ich motywację do pracy, bez wiary w siebie, że mogą skutecznie zmienić swoją sytuację zawodową. Z reguły oczekują one większego wsparcia i zainteresowania odpowiednich instytucji rynku pracy niż mogą otrzymać (w tym w zakresie poświęconego czasu na „ich” przypadek, szybkość znalezienia rozwiązań, różnorodnego zakresu oraz zindywidualizowanego wsparcia).
- Wśród wyzwań specyficznych, dla pracy opiekunki/a znajdują się te związane z koniecznością zdobycia dodatkowych kwalifikacji potrzebnych do jej wykonywania, jak i atrakcyjnością samej pracy (relatywnie niewysokie wynagrodzenia przy obciążającej pracy). Bariera jest także częsta niestabilność/krótkotrwałość tej formy zatrudnienia, bowiem osoby 50+ preferują umowę o pracę na czas nieokreślony, co w przypadku wielu ofert pracy nie jest możliwe. Co więcej, praca opiekuńcza postrzegana jest jako obciążająca psychicznie i fizycznie, co biorąc pod uwagę wspomnianą niestabilność zatrudnienia i relatywnie niskie zarobki sprawia, że nie jest ona konkurencyjna. Inaczej mówiąc, podejmują się jej często osoby, które nie mogą znaleźć żadnej innej pracy.
- Warto także zwrócić uwagę na czynniki, które nie wpływają wprost na podejmowania pracy opiekuńczej, ale ograniczają rolę urzędów pracy w aktywizacji zawodowej potencjalnych pracowników. Ogłoszeń o pracy (z racji tego, że jest ich więcej i są bardziej aktualne) poszukuje się w serwisach komercyjnych, a poza ogłoszeniami komercyjnymi często sięga się po sieci nieformalne, w ramach, których informacje o wolnych miejscach pracy przekazywane są przez rodzinę lub znajomych. PUP natomiast, według badanych respondentów, nie jest postrzegane jako instytucja wspierająca aktywnie w poszukiwaniu zatrudnienia w takim charakterze oraz posiadająca wystarczającą i adekwatną ofertę miejsc pracy w tym zakresie.
- Przy tej okazji należałoby wspomnieć, że najczęściej opiekuna poszukują osoby fizyczne, które nie prowadzą działalności gospodarczej i nie zatrudniają pracowników. Zaś ustawa o promocji zatrudnienia definiuje ofertę pracy jako wolne miejsce pracy zgłoszone przez pracodawcę. Poprzez pracodawcę, w ustawie o promocji zatrudnienia, rozumie się

jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika. Stąd też być może bardzo mała liczba ofert pracy w PUP.

Rekomendacje

- Wprowadzenie bardziej zindywidualizowanego i rozbudowanego wsparcia, np. w postaci specjalnego programu dla osób szukających pracy w sektorze opieki, lub uwzględnienia dodatkowego czasu pracownika PUP na indywidualizację wsparcia.
- W krótkiej perspektywie pozyskiwanie ogłoszeń o pracę w usługach opiekuńczych z różnych źródeł, np. w ramach współpracy z serwisami komercyjnymi. Długoterminowo sugeruje się rozważenie przeprowadzenia kampanii, która uwypukliłaby rolę PUP we wspieraniu zatrudnienia opiekunów osób starszych.
-
- Ze względu na mniejszą atrakcyjność pracy w sektorze usług opiekuńczych względem innych możliwości pracy zarobkowej proponujemy dodatkowe ułatwienia, np. dla łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, podnoszenia kwalifikacji zawodowych (finansowanie i dni wolne), itp.

Bibliografia:

- Abramowska-Kmon, A. (2019) *Opieka nad osobami starszymi w wybranych krajach Europejskich*, w Kotowska I., Chłóń-Domińczak A., Holzer-Żelażewska D., (red.) *Pokolenia 50+ w Polsce i w Europie: aktywność, stan zdrowia, warunki pracy, relacje międzypokoleniowe i wykluczenie Raport podsumowujący wyniki badań 7. rundy badania „SHARE: 50+ w Europie”*. Warszawa, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 113-122.
- Bakalarczyk, R. (2021). *Starość po polsku. Propozycja reformy systemu opieki nad osobami starszymi*. Centrum Analiz Klubu Jagiellońskiego. Senior Hub. Instytut Polityki Senioralnej. Kraków-Warszawa.
- Błędowski, P. (red.) (2019) *Opieka długoterminowa w Polsce dzisiaj i jutro*, Koalicja na pomoc niesamodzielnym, Warszawa.

- Błędowski, P., Grodzicki, T., Mossakowska, M., Zdrojewski, T. (2021). *PolSenior2. Badanie poszczególnych obszarów stanu zdrowia osób starszych, w tym jakości życia związanej ze zdrowiem*. Wyd. Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego, Gdańsk.
- GUS (2022) Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2020 r., Analizy Statystyczne, Bydgoszcz, Warszawa. Urząd Statystyczny w Bydgoszczy.
- Perek-Białas, J., & Raław, M. (2014). Transformation of elderly care in Poland. In *The transformation of care in European societies* (pp. 256-275). Palgrave Macmillan, London.
- Wróblewska, W., Antczak R. (2019). *Sytuacja zdrowotna osób w wieku okołoemerytalnym i starszych w Polsce na tle innych krajów*, w Kotowska I., Chłoń-Domińczak A., Holzer-Żelażewska D., (red.) *Pokolenia 50+ w Polsce i w Europie: aktywność, stan zdrowia, warunki pracy, relacje międzypokoleniowe i wykluczenie Raport podsumowujący wyniki badań 7. rundy badania „SHARE: 50+ w Europie”*. Warszawa, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 69-84.