

RYNEK PRACY

numer

3

2018 (166)

IPiSS

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

TEMAT
NUMERU

Niskie bezrobocie – zagrożenie sektora usług społecznych?

Poprawa sytuacji na rynku pracy prowadzi do szybkiego wzrostu wynagrodzeń i łatwości zmiany miejsca pracy. W tych warunkach działające na nierynkowych zasadach podmioty publiczne realizujące usługi społeczne stają się mało atrakcyjnym, niekonkurencyjnym miejscem pracy.

[Więcej w numerze](#)

POLECAMY
RÓWNIEŻ

Rynek usług opiekuńczych – dynamicznie rozwijający się segment gospodarki

Wzrost liczebności osób starszych oraz najstarszych, a także zmiany struktury i funkcji rodziny będą wpływały na wzrost zapotrzebowania na usługi opiekuńcze oraz pomoc instytucjonalną. Zapewnienie godnej opieki osobom starszym będzie jednym z najistotniejszych wyzwań, przed jakim staną zarówno władze samorządowe, jak i centralne.

[Więcej w numerze](#)

Imigranci w systemie opieki nad osobami starszymi

Polska, jak większość krajów rozwiniętych, staje w obliczu starzenia się populacji. Dynamiczny wzrost liczby najstarszych seniorów będzie wymagał skutecznego sprawowania nad nimi opieki, tak formalnej, jak i nieformalnej.

[Więcej w numerze](#)



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Właściciel tytułu

ISSN 1233-4103

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

RYNEK PRACY

numer
3 / 2018 (166)

IPiSS

*Nie przepracowałem ani jednego dnia w swoim życiu.
Wszystko, co robiłem, to była przyjemność.*

Thomas Alva Edison

Spis treści / Table of contents

- 6** Słowo wstępne redaktora naukowego numeru dr. hab. Piotra Szukalskiego, prof. UŁ
Foreword by academic editor dr hab. Piotr Szukalski, prof. of the University of Łódź
- 7** Praca socjalna wiąże się z wypełnianiem społecznej misji i wymaga szczególnej odpowiedzialności za drugiego człowieka – wywiad z podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbietą Bojanowską
Social work involves fulfilling a social mission and requires special responsibility for another human being – interview with the Undersecretary of State in the Ministry of Family, Labour and Social Policy Elżbieta Bojanowska

TEMAT NUMERU / MAIN STORY

- 16** Niskie bezrobocie – zagrożenie dla sektora usług społecznych?
Piotr Szukalski
Low unemployment – a threat to the social services sector?

ANALIZY I BADANIA / ANALYSIS AND RESEARCH

- 25** Rynek usług opiekuńczych – dynamicznie rozwijający się segment gospodarki
Zofia Szweda-Lewandowska
The care services market – a dynamically developing segment of the economy
- 36** Imigranci w systemie opieki nad osobami starszymi
Dorota Kałuża-Kopias
Immigrants in system of care for the elderly
- 46** Pracownicy socjalni, opiekunki środowiskowe i opiekunowie w domach pomocy społecznej – stan i przyszłość wybranych zawodów pomocowych w Polsce
Rafał Iwański
Social workers, community carers and carers in social welfare homes – status and future of selected care professions in Poland

STATYSTYKA / STATISTICS

- 56** Kobiety na rynku pracy – równe szanse i elastyczność
Paulina Łukaszuk
Women in the labour market – equal opportunities and flexibility
- 61** Trendy na rynku pracy
Bogdan Grabczyk
Trends in the labour market

DZIAŁALNOŚĆ URZĘDÓW PRACY / LABOUR OFFICES ACTIVITY

- 64** „Zachodniopomorskie Mate Skarby”
Katarzyna Dmochowska
„Small Treasures of the Zachodniopomorskie voivodship”

- 68** Milicki Jarmark Zawodów Deficytowych – centrum wymiany informacji między lokalnym światem edukacji i pracy
Agnieszka Zaradna
Milicz Fair of Shortage Occupations – a center for information exchange between the local world of education and work

AKTUALNOŚCI / NEWS

- 72** Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki
Applicable rates, amounts and indicators
- 74** Senior w pracy
Dominika Figuła
The elderly in the workplace
- 77** Co nowego na rynku pracy
Redakcja
What is new in the labour market
- 79** Co nowego w urzędach pracy
Redakcja
What is new in the public employment services

**Z wielkim żalem informujemy,
że zmarła redaktor naczelna naszego kwartalnika
prof. Elżbieta Kryńska.**

Prof. dr hab. Elżbieta Kryńska była krajowym i międzynarodowym ekspertem w dziedzinie polityki rynku pracy. Od 1976 r. pracowała na Uniwersytecie Łódzkim, gdzie pełniła funkcję kierownika Katedry Polityki Ekonomicznej, a od 1996 – w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie jako kierownik Zakładu Zatrudnienia i Rynku Pracy. Była przewodniczącą Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Łodzi, członkinią dwóch komitetów naukowych Polskiej Akademii Nauk, Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej oraz Komitetu Prognoz Polska 2000 PLUS, a także członkinią Rady Naukowej Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych.

Jej zainteresowania naukowo-badawcze koncentrowały się głównie wokół funkcjonowania rynku pracy oraz polityki ekonomicznej, w tym polityki rynku pracy w gospodarce rynkowej.

Prof. Elżbieta Kryńska kierowała krajowymi i międzynarodowymi projektami badawczymi. Wyniki swoich prac prezentowała na licznych konferencjach i seminariach naukowych oraz w około 300 publikacjach. Była doświadczonym i bardzo cenionym nauczycielem akademickim, prowadziła zajęcia dydaktyczne dla studentów studiów I i II stopnia, a także studiów podyplomowych i doktoranckich. Brała również czynny udział w kształceniu kadry naukowej: wypromowała dziewięciu doktorów nauk ekonomicznych oraz około 600 magistrów i licencjatów.

Była także członkinią Narodowej Rady Rozwoju, powołanej w 2010 r. przez prezydenta RP Lecha Kaczyńskiego.



Wydawca i redakcja kwartalnika
„Rynek Pracy”

Szanowni Państwo,

zazwyczaj gdy mowa o pracownikach, myślimy o osobach zatrudnionych w przedsiębiorstwach, firmach bezpośrednio wytwarzających wartość dodaną. Tymczasem blisko co piąta pracująca w Polsce osoba znajduje zatrudnienie w usługach publicznych, przede wszystkim w usługach społecznych, mających charakter pomocniczy dla funkcjonowania „realnej” gospodarki. Pomijanie szczególnej sytuacji osób pracujących w tym sektorze do niedawna było nagminne, albowiem usługi społeczne zapewniały – mimo relatywnie niskich wynagrodzeń – stabilność zatrudnienia. Wobec poprawy sytuacji na rynku pracy, wszakże kolejne miesiące II kwartału 2018 r. to czas osiągnięcia dalszych rekordowo niskich poziomów bezrobocia, i wzrostu wysokości wynagrodzeń „wartość” pracy w sektorze usług społecznych ewidentnie maleje. Stąd też prezentowany numer „Rynku Pracy” skupia się na obecnych i przyszłych problemach związanych z zatrudnieniem w tym sektorze.

Problemy te można w skrócie przedstawić jako obawy o brak chętnych do pracy z uwagi na nienadążanie wzrostu wynagrodzeń w sektorze usług społecznych za przedsiębiorstwami rynkowymi, niski prestiż wielu zawodów pomocowych, zmniejszanie się liczby osób uczących się na kierunkach przygotowujących do pracy w usługach społecznych, niemożność zastępowania w wielu zawodach brakujących pracowników imigrantami z uwagi na wymagane kwalifikacje, kompetencje językowe i kulturowe.

W pierwszym z zamieszczonych artykułów przedstawiono odmienne zasady funkcjonowania sektorów usług społecznych i rynkowego w pozyskiwaniu i wynagradzaniu pracowników. Dwa kolejne opracowania skupiają się na rynku usług opiekuńczo-pielęgnacyjnych, rynku rosnącym głównie wskutek starzenia się ludności. Pierwszy z nich jest poświęcony próbie oszacowania skali popytu i podaży na tego typu usługi, z kolei drugi – kwestii możliwości zastąpienia brakujących polskich, odpłatnych opiekunów pracownikami cudzoziemskimi. Wreszcie ostatni artykuł koncentruje się na specyficznych zawodach wchodzących w skład usług społecznych, jakimi są: pracownik socjalny, opiekun środowiskowy i opiekun w domu pomocy społecznej, próbując wskazać najważniejsze problemy trapiące osoby wykonujące te profesje, problemy, które będą rzutować na możliwość znalezienia chętnych do pracy.

Mam nadzieję, iż zawartość tego numeru kwartalnika „Rynek Pracy” zainteresuje Państwa, pobudzając do refleksji na ubocznych, niekorzystnych i niepokojących skutkach poprawy sytuacji na polskim rynku pracy.



Piotr Szukalski

Instytut Socjologii, Uniwersytet Łódzki

Pracuje na stanowisku profesora nadzwyczajnego w Katedrze Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej UŁ. Specjalizuje się w zagadnieniach z pogranicza demografii, gerontologii społecznej i polityki społecznej, natomiast przedmiotem jego badań są przede wszystkim: przebieg procesu starzenia się ludności Polski z uwzględnieniem dualnego charakteru tegoż procesu i jego konsekwencji, przemiany modelu rodziny polskiej, polityka ludnościowa oraz relacje międzypokoleniowe. Członek Komitetu Prognoz PAN i Komitetu Nauk Demograficznych PAN. Członek Narodowej Rady Rozwoju przy Prezydencji RP, Rządowej Rady Ludnościowej i Rady ds. Polityki Senioralnej.

Piotr Szukalski
redaktor naukowy numeru

Praca socjalna wiąże się z wypełnianiem społecznej misji i wymaga szczególnej odpowiedzialności za drugiego człowieka

Elżbieta Bojanowska

podsekretarz stanu

w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Jakie są zagrożenia dla sektora usług społecznych w warunkach niskiego bezrobocia?

Sytuacja na rynku pracy jest dziś bardzo dobra. Rośnie liczba pracujących, a poziom bezrobocia jest rekordowo niski. Wstępne dane za lipiec 2018 r. wskazują na spadek liczby bezrobotnych poniżej 1 mln (tj. 961,5 tys. osób), a stopy bezrobocia rejestrowanego – do 5,9%. To najlepszy wynik w lipcu na przestrzeni ostatnich 28 lat.

Mimo wymienionych korzystnych zmian polski rynek pracy wciąż boryka się z wieloma problemami, do których można zaliczyć m.in. niekorzystną strukturę zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych: co drugi zarejestrowany jest bowiem długotrwale bezrobotny, co trzeci nie posiada kwalifikacji zawodowych, a co piąty – doświadczenia zawodowego.

W efekcie pomimo dużej liczby ofert pracy pracodawcy mają coraz większe trudności z znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, ponieważ osoby znajdujące się w rejestrach urzędów pracy z reguły utraciły swoje kwalifikacje z racji długotrwałego pozostawania bez pracy lub nie posiadają żadnych kwalifikacji.

Pomimo wzrostu liczby pracujących zapotrzebowanie na nowych pracowników stale rośnie, a niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy oraz niewystarczająca współpraca systemu edukacji i biznesu powodują, że deficyty kadrowe na polskim rynku pracy są coraz bardziej dostrzegalne.

Szerokie jest spektrum branż, w których występują trudności w znalezieniu odpowiedniego

kandydata do pracy, co więcej, kłopoty z niską podażą kandydatów do pracy mogą się pogłębić. Z drugiej strony zauważa się również grupy bezrobotnych, w których występuje nadpodaż i trudności z uzyskaniem zatrudnienia.

Problemem z niedoborem pracowników jest widoczny również w zawodach związanych z szeroko rozumianymi usługami społecznymi. Opiekun osoby starszej czy opiekun w domu pomocy społecznej to zawody deficytowe, w których w II półroczu 2017 r. liczba zgłoszonych ofert pracy znacznie przewyższała liczbę bezrobotnych zarejestrowanych w tych profesjach. Największy deficyt odnotowano w zawodzie opiekun osoby starszej (1,0 tys. zarejestrowanych bezrobotnych, 3,2 tys. zgłoszonych ofert pracy), w którym liczba ofert była 3-krotnie wyższa od liczby zarejestrowanych bezrobotnych.

Należy mieć na uwadze, że problem braku pracowników w wymienionych zawodach może się nasilać w obliczu procesów demograficznych, takich jak m.in. starzenie się społeczeństwa. Ponadto niskie płace w tych zawodach w porównaniu do oferowanych w wysoko rozwiniętych krajach europejskich powodują, że coraz więcej osób wybiera pracę za granicą, a ta luka jest coraz częściej zapełniana przez pracowników z za wschodniej granicy.

Na ile wolne tempo zmian wynagrodzeń w tym sektorze jest przyczyną niedoboru pracowników i obniżenia jakości świadczonych usług społecznych?

Usługi społeczne to termin bardzo szeroki i obejmuje wiele dziedzin życia społecznego. Dlatego też nie w każdej ich dziedzinie musi

brakować pracowników. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) dysponuje informacjami, z których wynika, że z uwagi na niskie wynagrodzenia wciąż brakuje profesjonalistów do świadczenia usług opiekuńczych osobom potrzebującym w starszym wieku, niesamodzielnym. Dlatego też wspólnie z Ministerstwem Zdrowia skierowaliśmy wniosek do Ministerstwa Edukacji Narodowej w sprawie wprowadzenia do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego nowego zawodu „opiekun osoby niesamodzielnej”. Niskie tempo zmian wynagrodzeń pracowników świadczących usługi opiekuńcze wiązało się też z faktem, że wiele osób zatrudnianych do realizacji usług posiadało niskie kwalifikacje i nie było pracownikami gmin, tylko podmiotów realizujących zadania na zlecenie gmin (firmy prywatne, organizacje pozarządowe). Obecnie sytuacja się zmienia i coraz więcej gmin realizuje te zadania samodzielnie, co powoduje, że wzrastają też wynagrodzenia pracowników, a co za tym idzie, także jakość usług.

Jak zapobiec niskiej elastyczności wypłacanych wynagrodzeń względem sytuacji na rynku pracy w sektorze usług społecznych?

Nie ma prostej odpowiedzi na tak postawione pytanie – chyba nie o elastyczność wynagrodzeń tu chodzi. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dokonuje obecnie wielu zmian w przepisach prawnych oraz aktywnie interweniuje w tych obszarach, które nie funkcjonują stosownie do potrzeb osób wymagających pomocy.

W kręgu naszego zainteresowania są także kwalifikacje kadry opiekunów i ich płace. Zatrudnieni w pomocy społecznej to głównie pracownicy samorządowi. Zasady wynagradzania tych pracowników, w tym minimalne kwalifikacje i minimalny poziom wynagrodzenia, określa rozporządzenie Rady Ministrów z 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 936). Natomiast górny pułap wynagrodzenia, a także jego wysokość za pracę danego pracownika określa pracodawca samorządowy. Warto zauważyć, że jedną z głównych cech zatrudniania w sektorze administracji publicz-

nej jest stabilność i przewidywalność wynagrodzenia. Sprawia to jednak, że wypłacane pensje są mniej elastyczne, chociaż w regulaminie wynagradzania każdy pracodawca samorządowy może określić dodatkowe kwoty za pracę, jak dodatki specjalne, dodatki zadaniowe itp. Zależy to jednak od możliwości finansowych pracodawcy.

Czy problemy z liczbą pracowników w sektorze pomocy społecznej może rozwiązać ustanowienie płacy minimalnej w tym sektorze, która będzie znacząco wyższa niż płaca minimalna?

Obecnie takich rozwiązań nie przewidujemy. Pracownicy pomocy społecznej to głównie pracownicy samorządowi.

Jak powiedziałam, system wynagradzania samorządowych pracowników jest określony w rozporządzeniu Rady Ministrów z 15 maja 2018 r. i dotyczy wszystkich pracowników jednostek organizacyjnych samorządów terytorialnych, w tym także jednostek organizacyjnych pomocy społecznej. To do zadań samorządów terytorialnych różnych szczebli, w tym gminnych, należy kształtowanie polityki finansowej w zakresie wynagrodzeń tych pracowników.

Jak wynika z jednorazowego sprawozdania, dotyczącego wynagrodzeń w domach pomocy społecznej w poszczególnych województwach, przeprowadzonego przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w styczniu 2016 r., przeciętne miesięczne wynagrodzenie (bez premii i nagród) pracownika zatrudnionego w domu pomocy społecznej (DPS) (w przeliczeniu na jeden pełny etat) wynosiło 2400 zł, przy wynagrodzeniu maksymalnym w wysokości 2510 zł i minimalnym – 2272 zł. Pod uwagę brano wszystkich pracowników tych jednostek, niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy.

Jeśli chodzi o wynagrodzenia pracowników społecznych, to w 2017 r. przeprowadzono badanie dotyczące średnich wynagrodzeń brutto w styczniu 2017 r. (bez premii i nagród) tej grupy zawodowej, z którego wynikało, że wynagrodzenia były zróżnicowane i mieściły się w przedziale od 2500–4000 zł.

W 2017 r. w rozporządzeniu RM w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych wprowadzono zmiany polegające w szczególności na podwyższeniu kwot minimalnego wynagradzania zasadniczego we wszystkich kategoriach zaszeregowania, przy czym w poszczególnych kategoriach zaszeregowania od I do XI ten wzrost wynosił 600 zł, w pozostałych ok. 450–500 zł. Wzrost minimalnych kategorii zaszeregowania powinien skutkować podwyższeniem wynagrodzeń wszystkich pracowników pomocy społecznej. W związku z apelami, które wystosowała Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej do organów samorządów gminnych i powiatowych w sprawie wzrostu wynagrodzeń pracowników pomocy społecznej, niektóre samorzady informowały resort o podejmowanych działaniach w tej sprawie.

Jak zapobiec negatywnej selekcji osób rozpoczynających pracę w usługach społecznych w warunkach niskiego bezrobocia?

Nowy pracownik powinien zostać przeszkolony i przygotowany do realizacji swoich zadań. Pierwsze usługi powinny być wykonywane w obecności osoby doświadczonej w świadczeniu takich usług. Pracownik powinien mieć też gwarancję dalszego rozwoju zawodowego, w tym współfinansowania przez pracodawcę.

Zapewne dobrym rozwiązaniem byłoby wynagrodzenie adekwatne do kwalifikacji i umiejętności lub jego stopniowa gradacja (np. wzrost początkowego wynagrodzenia po okresie próbnym, premie motywacyjne itp.). Takie działania oraz proponowane zachęty finansowe będą prowadzić do wyboru najbardziej wartościowych kandydatów, świadczących klientom usługi dobrej jakości i którym zależeć będzie na rozwoju zawodowym.

Sposobem służącym poprawie sytuacji w tym zakresie mogą być cykliczne kampanie promujące usługi społeczne, zawody opiekuńcze, a także podkreślające znaczenie efektywności świadczonych usług oraz ważną rolę osób świadczących usługi w procesie pomocy rodzinom i osobom w przezwyciężaniu trudności życia codziennego i integracji społecznej.

Czy cudzoziemcy, coraz częściej pojawiający się jako pracownicy sektora usług społecznych, to rozwiązanie problemu niedoboru pracowników w tym sektorze?

Dane statystyczne MRPiPS wskazują, że w ostatnich latach faktycznie wzrosła liczba wydawanych zezwoleń na pracę i rejestrowanych oświadczeń dla cudzoziemców w zawodach wchodzących w skład sekcji dot. pomocy społecznej. Sukcesywny wzrost widoczny jest przede wszystkim w zawodach opiekun osoby starszej i opiekun w domu pomocy społecznej. W 2017 r. dla tych zawodów zarejestrowano ponad 2000 oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy i wydano ponad 1700 zezwoleń na pracę.

Ze względu na coraz większe zapotrzebowanie na pracowników w sektorze opieki społecznej te dwa zawody znalazły się w wykazie 289 zawodów, dla których od 1 lipca br. wprowadzono ułatwienia w dostępie do rynku pracy¹. Obowiązujące od tej daty rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej uprościło procedurę wydawania zezwoleń na pracę poprzez rezygnację z żądania wojewody od pracodawcy przedstawienia informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na oferowanym stanowisku w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub wyniki rekrutacji organizowanej dla tego pracodawcy (popularnie zwanej testem rynku pracy). Rozwiązanie to skracca pracodawcy czas pozyskania cudzoziemca do wykonywania pracy we wskazanych zawodach. Z takiego rozwiązania już we wcześniejszych latach korzystali obywatele 6 państw: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy. Mogli oni – i nadal mogą – podejmować pracę bez testu rynku pracy jako opiekunowie na rzecz osoby fizycznej². Jednakże

¹ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (Dz.U. z 2018 r., poz. 1264. Weszło w życie 1 lipca 2018 r.

² Par 3. pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców.

pracownicy cudzoziemscy nie mogą być jedynym rozwiązaniem niedoboru pracowników w sektorze opieki społecznej, zwłaszcza że w tej pracy bardzo ważny jest wymóg odpowiedniej znajomości języka oraz uznawania kwalifikacji.

Czy problemy z naborem do zawodu pracownika socjalnego są związane z tym, że prestiż tego zawodu jest tak niski?

Prestiż zawodu nie jest niski, natomiast nieduże wynagrodzenie nie zachęca potencjalnych kandydatów do podjęcia tak trudnej i obciążającej psychicznie pracy, w szczególności mężczyźni, na których barkach spoczywa najczęściej obowiązek utrzymania rodziny. Ośrodki pomocy społecznej, oprócz realizacji świadczenia pomocy społecznej, dla którego zostały powołane, zajmują się wieloma zadaniami wynikającymi z innych ustaw, nie tylko pracą socjalną.

Jak zapobiec utrwaleniu negatywnego obrazu pomocy społecznej w świadomości społecznej?

Nie mogę się zgodzić ze stwierdzeniem, że jest utrwalany negatywny obraz pomocy społecznej.

Niestety najczęściej zdarza się tak, że środki masowego przekazu pokazują i nagłaśniają sytuacje, gdy dzieje się coś złego. Jest to wprawdzie ważne, ale jednocześnie wypacza rzeczywisty obraz działań pracowników socjalnych, ich zaangażowanie i trudy codziennej pracy z osobami i rodzinami wymagającymi wsparcia.

Dla mediów codzienna żmudna praca zawodowej kadry pomocy społecznej nie jest tematem atrakcyjnym do pokazywania. Informacje o codziennych działaniach systemu pomocy społecznej oraz pracowników socjalnych w środowiskach lokalnych ukazują się sporadycznie.

Same osoby starsze i ich rodziny często uważają korzystanie z takich usług za stygmatyzujące i upokarzające. Jak to zmienić?

Osoby, obecnie w wieku starszym, wychowywały się w innej rzeczywistości, często w ro-

dzinach wielodzietnych i wielopokoleniowych. To same rodziny opiekowały się swoimi niepełnosprawnymi lub starszymi członkami rodzin. Obecnie sytuacja uległa diametralnej zmianie. Trudno zapewnić pomoc i wsparcie osobie starszej, jeżeli dzieci i wnuki pracują, i to najczęściej w dużej odległości od niej.

Dlatego też aby zmienić w mentalności środowiska lokalnego obraz pomocy społecznej, gminy powinny prowadzić lokalne kampanie we współpracy z mediami, kościołami i organizacjami pozarządowymi na temat prawa mieszkańców do korzystania z pomocy społecznej, promować pozytywne przykłady działań ośrodka, angażować społeczeństwo do wspólnych inicjatyw na rzecz potrzebujących wsparcia. Bardzo korzystną formą pomocy osobom starszym są usługi świadczone w ośrodkach wsparcia, np. w domach dziennego pobytu i klubach „Senior+”, gdyż ponadto zapobiegają izolacji społecznej takich osób (umożliwiają zawieranie nowych znajomości, a dodatkowo aktywizują sprawniejszych seniorów do pomocy innym).

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podjęło w 2017 r., w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, działania mające na celu podniesienie poziomu usług opiekuńczych, świadczonych w środowisku zamieszkania osób starszych poprzez opracowanie standardów tych usług, jak również standardów kształcenia opiekunów i asystentów w zależności od stopnia niesamodzielności podopiecznych. Spodziewamy się, że standardy te wpłyną na poprawę jakości usług oraz wzmocnią status zawodów opiekuńczych.

Jak dużym problemem jest wypalenie zawodowe pracowników pomocowych ze względu na ich kontakt z osobami o szczególnych potrzebach?

Praca socjalna, jako jedna z form wspierania osób i rodzin zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, jest działalnością prospołeczną, prowadzoną przez profesjonalistów wykonujących zawód pracownika socjalnego.

Ideą zawodu pracownika socjalnego i pracy socjalnej jest wielopłaszczyznowe działanie na rzecz osób znajdujących się w trudnej sytuacji rodzinnej, materialnej, zdrowotnej, zawodowej lub mieszkaniowej. To pomoc udzielana osobom z różnymi problemami w celu poprawy ich poziomu życia i reintegracji ze społecznością lokalną.

Praca socjalna wiąże się z wypełnianiem społecznej misji i wymaga szczególnej odpowiedzialności za drugiego człowieka. Pracownik socjalny pomaga osobom, które z różnych przyczyn nie są w stanie samodzielnie pokonać problemów i trudności życia codziennego. Gotowość i powinność niesienia pomocy jest w przypadku wykonywania tego zawodu nadrzędna i bezwarunkowa. Jednocześnie wymaga od pracownika socjalnego pełnego zaangażowania, by prowadzone działania przyniosły jak najlepsze efekty. Z uwagi na codzienny kontakt z drugim człowiekiem i pomaganie osobom w przezwyciężaniu trudnych sytuacji losowych pracownik socjalny jest rzeczywiście zagrożony wypaleniem zawodowym.

Jedną z form przeciwdziałania temu zjawisku jest superwizja pracy socjalnej. Wprowadzenie jej do ustawy o pomocy społecznej, określenie jednolitego systemu kształcenia superwizorów i świadczenia superwizji wywiera pośredni wpływ na jakość usług realizowanych przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej, szczególnie na jakość pracy socjalnej. Superwizja pracy socjalnej jest ważnym priorytetem z punktu widzenia samorządowych jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, ale również samych pracowników socjalnych zatrudnionych w tych instytucjach. Jest to forma wsparcia zawodowego. Możliwość uczestniczenia w superwizji pracy socjalnej jest niezwykle istotna dla rozwoju i profesjonalizacji zawodu pracownika socjalnego. Z samego założenia ma ona służyć przede wszystkim podniesieniu kompetencji zawodowych pracowników socjalnych i przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu. Wprowadzenie superwizji pracy socjalnej do ustawodawstwa ma również przełożenie na system zarządzania jednostkami organizacyjnymi pomocy społecz-

nej. Wnioski z superwizji mogą być przekazywane osobom kierującym placówkami w celu usprawnienia ich funkcjonowania zarówno pod kątem świadczonych usług, jak i zarządzania kadrami.

Czy sektor pomocy społecznej może pełnić funkcję aktywizacyjną dla osób defaworyzowanych na rynku pracy?

Aktywizowanie osób wykluczonych społecznie i zawodowo jest realizowane m.in. przez podmioty zatrudnienia socjalnego, działające w oparciu o przepisy ustawy z 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym. Takimi instytucjami są centra i kluby integracji społecznej. Do tych placówek mogą być kierowane osoby, które podlegają wykluczeniu społecznemu oraz ze względu na sytuację życiową nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdują się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym.

Centra integracji społecznej realizują reintegrację społeczną i zawodową przez następujące usługi: kształcenie umiejętności pozwalających na pełnienie ról społecznych i osiągnięcie pozycji społecznych dostępnych osobom niepodlegającym wykluczeniu społecznemu; nabywanie umiejętności zawodowych przez przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych; naukę planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza przez możliwość osiągnięcia własnych dochodów przez zatrudnienie lub działalność gospodarczą; uczenie umiejętności racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi.

Centra integracji społecznej, działające w oparciu o przepisy ustawy o zatrudnieniu socjalnym, mogą być tworzone przez jednostki samorządu terytorialnego i organizacje pozarządowe. Z kolei gminy i organizacje pozarządowe oraz podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnieniu socjalnym, mogą prowadzić kluby integracji społecznej, gdzie można prowadzić działania mające na

celu: pomoc w znalezieniu pracy na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu u pracodawców, wykonywanie usług na podstawie umów cywilnoprawnych; oraz przygotowanie do podjęcia zatrudnienia lub działalności w formie spółdzielni socjalnej; prace społecznie użyteczne; roboty publiczne; poradnictwo prawne; działalność samopomocową w zakresie zatrudnienia, spraw mieszkaniowych i socjalnych; staże, o których mowa w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Brak systemu kształcenia opiekunów osób starszych, formalnych kwalifikacji, które powinien posiadać opiekun, oraz formalnych standardów kształcenia sprawia, że jakość tych usług jest bardzo zróżnicowana. Czy MRPiPS podejmuje działania, aby ten stan zmienić?

W Polsce od 2009 r. funkcjonuje odrębny zawód pod nazwą „opiekun osoby starszej”, który został wpisany do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, określonej w załączniku do *Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego* (Dz.U. z 2012 r., poz. 7, z późn. zm.), w grupie oznaczonej symbolem 34 – średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewne.

Dla zawodu opiekun osoby starszej została opracowana podstawa programowa i standardy kształcenia (podstawa programowa, analogicznie jak w przypadku wszystkich pozostałych zawodów szkolnictwa zawodowego jest opublikowana na stronach podmiotowych ministra właściwego do spraw oświaty). Zawód ten od samego początku wprowadzenia do klasyfikacji został zakwalifikowany do kształcenia na poziomie szkoły policealnej. Wynikało to z konieczności zapewnienia wysokiego poziomu jakości usług społecznych świadczonych przez absolwentów tego typu kształcenia, jak również ochrony interesu i bezpieczeństwa socjalnego osobom wymagającym pomocy lub wsparcia. W omawianym przypadku pomoc ta dotyczy osób starszych niesamodzielnych czy

też osób z niepełnosprawnością, nierzadko pozbawionych możliwości samodzielnej i obiektywnej oceny swojej sytuacji.

Należy jednocześnie nadmienić, że kwalifikacje w zakresie świadczenia usług opiekuńczych (Z.5.) – odnoszące się z kolei do innego zawodu na poziomie kształcenia policealnego, tj. do zawodu opiekunka środowiskowa – można uzyskać w trybie pozaszkolnym poprzez ukończenie odpowiednich kursów zawodowych. Przedmiotowe kursy są adresowane wyłącznie do osób posiadających wykształcenie średnie.

Pracodawcy z jednostek organizacyjnych pomocy społecznej wysoko oceniają kwalifikacje – wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne absolwentów uzyskujących dyplom w zawodzie opiekun osoby starszej. Problemem są natomiast ich bardzo niskie wynagrodzenia oraz brak dla nich wystarczających środków finansowych.

Działania resortu uwzględniają także szczególne potrzeby osób niesamodzielnych w starszym wieku. MRPiPS jest inicjatorem projektu w ramach Programu PO WER 2.8. Obecnie trwa pilotaż w 32 gminach.

Głównym celem projektu jest profesjonalizacja opieki nad osobami starszymi o różnym stopniu niesamodzielności w ich miejscu zamieszkania. Projekt polega na wypracowaniu, przetestowaniu i wdrożeniu standardów świadczenia usług opiekuńczych i asystenckich w lokalnej społeczności, z uwzględnieniem świadczenia tych usług przez osoby 50+, a także trzech standardów kształcenia osób świadczących usługi asystenckie, opiekuńcze i teleopieki.

Realizacja projektu przyczyni się do skuteczniejszej interwencji, większej efektywności oraz skoordynowania rozwiązań, dzięki: opracowaniu standardów kształcenia w usługach asystenckich i opiekuńczych, świadczonych na rzecz osób starszych o różnym stopniu niesamodzielności; wypracowaniu standardów usług asystenckich, opiekuńczych i teleopieki; wypracowaniu jednolitego systemu oceny niesamodzielności

modzielności przez stworzenie jednolitej definicji osoby niesamodzielnej oraz stopni niesamodzielności; możliwości porównywania rezultatów prowadzonych działań opiekuńczych i asystenckich między gminami, w których przeprowadzono pilotaż, a innymi gminami; możliwości oceny usług świadczonych w gminach, jak również możliwość długoterminowego planowania form wsparcia dla osób starszych o różnym stopniu niesamodzielności.

W ramach pilotażu spośród 400 osób niesamodzielnych, którym będą świadczone usługi asystenckie i opiekuńcze zgodnie z wypracowanymi standardami, 300 osób niesamodzielnych o różnym stopniu niesamodzielności zostanie objętych teleopieką, uzupełnioną tradycyjnymi wizytami lekarza w miejscach zamieszkania tych osób.

Sektor pomocy społecznej nie rozwija się na obszarach wiejskich. Jak to zmienić?

Nie do końca można się zgodzić z tym stwierdzeniem, gdyż ta sytuacja jest bardzo zróżnicowana. Niemniej jednak, zgodnie z przepisami ustawy o pomocy społecznej, każda gmina jest zobligowana do świadczenia określonego katalogu obowiązkowych usług. Rozwój tego sektora zależy od wielu czynników, w tym przede wszystkim od sytuacji demograficznej, społecznej i dochodowej ludności, i powinien być uwzględniony w gminnej strategii rozwiązywania problemów społecznych, przygotowywanej na podstawie oceny zasobów pomocy społecznej. Nawet gminy o niskich dochodach, do których zalicza się gminy wiejskie, mogą korzystać ze wsparcia budżetu państwa, środków regionalnych programów operacyjnych lub funduszy celowych na wsparcie w realizacji zadań własnych.

Usługi opiekuńcze są przykładem świadczeń, które powinny realizować wszystkie gminy w Polsce z uwagi na procesy demograficzne. Przybywa nam osób starszych w społeczeństwie. W odpowiedzi na te zmiany Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opracowało program „Opieka 75+”, którego strategicznym celem jest zwiększenie godzin usług opiekuńczych oraz specjalistycz-

nych usług opiekuńczych dla osób samotnych w wieku 75 lat i więcej z małych miejscowości do 60 tys. mieszkańców gmin, które świadczą usługi samodzielnie. Program zapewnia osobom w wieku 75 lat i więcej wsparcie i pomoc adekwatną do potrzeb wynikających z wieku i stanu zdrowia w ramach usług opiekuńczych, w tym usług specjalistycznych.

W tym miejscu należy wspomnieć o ośrodkach wsparcia (dziennych domach pomocy i ośrodkach wsparcia dla osób z zaburzeniami psychicznymi), które są dzienną formą pomocy instytucjonalnej, w ramach której świadczone są różne usługi dostosowane do specyficznych potrzeb osób z niej korzystających, w tym usługi żywieniowe. Działalność ośrodków wsparcia ma na celu pomoc rodzinom w sprawowaniu funkcji opiekuńczych nad członkami rodzin z niepełnosprawnością, zapobiegając jednocześnie umieszczeniu ich w placówkach wsparcia całodobowego. Pomaga także osobom samotnym, przeciwdziałając ich wykluczeniu z życia społecznego. Według danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że w 2017 r. z usług w dziennych ośrodkach wsparcia korzystało 138 979 osób. Liczba takich ośrodków wynosiła 2037 i zapewniała 88 300 miejsc.

Ważne jest, aby do takich ośrodków miały dostęp także osoby zamieszkujące na obszarach wiejskich. Taką możliwość zapewniają środki zaplanowane w budżecie MRPiPS na realizację programu „Senior+”, w ramach którego mogą być tworzone dzienne domy i kluby „Senior+”, a także w rezerwie celowej budżetu państwa na rozwój sieci ośrodków wsparcia dla osób z zaburzeniami psychicznymi, w szczególności środowiskowych domów samopomocy (w tym także dla osób z chorobą Alzheimera).

Łącznie w Polsce na koniec 2017 r. funkcjonowało 240 dziennych domów i klubów „Senior+”. W roku bieżącym zaplanowano na ten cel rekordową kwotę 80 mln zł, która pozwoli na powstanie kolejnych 100 dziennych domów oraz 230 klubów, a także dofinansowanie działalności bieżącej 156 dziennych domów i 75 klubów.

Priorytetem MRPiPS jest, aby w każdym powiecie funkcjonował chociaż jeden środowiskowy dom samopomocy, który jest ośrodkiem wsparcia dla osób z zaburzeniami psychicznymi.

Na koniec 2017 r. funkcjonowało 800 środowiskowych domów samopomocy, z których skorzystało 32 549 uczestników. W roku bieżącym z rezerwy celowej budżetu państwa zaplanowano utworzenie 19 nowych placówek oraz 570 nowych miejsc w nowych lub istniejących ośrodkach wsparcia.

Czy wdrażanie usług teleinformatycznych w tym sektorze, np. guzika bezpieczeństwa, może istotnie poprawić sytuację osób wymagających pomocy i wsparcia?

Jak już wspominałam, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej prowadzi obecnie pilotaż usług teleopieki w ramach Programu PO WER. Mamy świadomość, że narzędzia teleinformatyczne mogą mieć istotne znaczenie dla poprawy bezpieczeństwa osób zależnych. Większość samorządów planuje, testuje lub przygotowuje się do wdrożenia rozwiązań w zakresie teleopieki. Teleopieka działa już we wszystkich dużych miastach Polski oraz w co najmniej 20 gminach każdego województwa.

Organizatorzy usług, oprócz teleopieki, widzą potrzebę tworzenia centrów telepomocy, czyli pracy zespołów przygotowanych do reagowania na zgłoszenia osób zagrożonych, które potrzebę pomocy zgłaszają przy wykorzystaniu alarmowych przycisków. Dopóki jednak nie ma takich centrów na terenie całej Polski – w sytuacjach interwencyjnych – koordynator odbierający sygnał od osoby potrzebującej pomocy lub niereagującej na czujniki kontrolujące parametry jej zdrowia korzysta z sieci usług świadczonych przez pogotowie ratunkowe, policję i straż pożarną.

A jak poradzić sobie instytucjonalnie z jednym z największych problemów osób starszych – z samotnością?

W Polsce żyje obecnie ponad 9 mln osób starszych, a do 2050 r. populacja osób w tym wieku wzrośnie do 13,7 miliona i będzie sta-

nowiła ponad 40% ogółu ludności. Ponadto, w 2030 r. aż 53,3% gospodarstw domowych będzie prowadzonych przez osoby w wieku co najmniej 65 lat, w tym 17,3% przez osoby w wieku 80 lat i więcej³.

Osoby starsze wraz z upływem czasu mają coraz więcej problemów zdrowotnych – często występują choroby powodujące obniżenie nastroju i aktywności psychofizycznej, czyli choroby: Parkinsona, Alzheimerera, cukrzyca czy nowotworowe, w wyniku których pojawia się poczucie osamotnienia i stopniowej izolacji od życia społecznego. Zjawiskiem nasilającym samotność jest problem z samodzielnym, swobodnym poruszaniem się, przez który osoby starsze wolą zrezygnować z różnych form aktywności i pozostać w swoim mieszkaniu. W wielu przypadkach bariery architektoniczne wymuszają zmianę otoczenia, a także konieczność przystosowania się osoby starszej do nowego miejsca zamieszkania, często w obcym środowisku. Dyskomfort u osoby starszej związany z ograniczoną samodzielnością i uzależnieniem od pomocy ze strony innych oddziałuje także na rezygnację z regularnych kontaktów ze społecznością lokalną.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, wychodząc naprzeciw tym potrzebom, realizuje szereg inicjatyw, mających na celu przeciwdziałanie izolacji i osamotnieniu. Są to między innymi wspomniany program „Senior+”, polegający na tworzeniu placówek wsparcia dziennego, gdzie odbywają się spotkania z dziećmi z przedszkoli, młodzieżą szkolną, osobami niepełnosprawnymi oraz seniorami z innych placówek lub organizacji pozarządowych, podczas których organizuje się wspólne czytanie bajek, wykonywanie prac plastycznych z przedszkolakami, tworzenie „Stoików Dobrych Myśli dla Pacjentów Onkologicznych ze Szpitala Dziecięcego”, sprzątanie Świata z okazji Dnia Ziemi, czy akcję „Kartka do Bohatera – pocztówki dla powstańców”.

To także program „Opieka 75+” rozszerzający zakres usług opiekuńczych czy program ASOS

³ Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce, Poznań 2012, s. 6.

wspierający lokalne inicjatywy na rzecz aktywności osób starszych, realizowane przez organizacje pozarządowe.

W tej kwestii znacząca jest także rola samorządów, które w ramach lokalnej polityki senioral-

nej organizują szereg działań zapobiegających osamotnieniu i marginalizacji starszych mieszkańców swoich społeczności.

Rozmawiała: Małgorzata Zdancewicz



Elżbieta Bojanowska

Podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Socjolog, polityk społeczny, doktor nauk humanistycznych w dziedzinie socjologii. Ukończyła kierunek politologia i nauki społeczne na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie (dawniej ATK) oraz specjalizację z zakresu polityki społecznej w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego. Jest absolwentką studiów podyplomowych na Uniwersytecie Warszawskim na temat organizacji pomocy społecznej. Obecnie jest adiunktem w Instytucie Socjologii na Wydziale Nauk Społecznych i Historycznych Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego. Była dyrektorem Domu

Pomocy Społecznej. Pracowała w Kancelarii Senatu RP, PKN ORLEN SA oraz Ministerstwie Sportu i Turystyki, gdzie była m.in. dyrektorem departamentu. Autorka publikacji naukowych na temat socjologii i polityki społecznej, a przede wszystkim różnych aspektów starości i starzenia się polskiego społeczeństwa.

Niskie bezrobocie – zagrożenie sektora usług społecznych?

Piotr Szukalski

Uniwersytet Łódzki
Instytut Socjologii

Poprawa sytuacji na rynku pracy prowadzi do szybkiego wzrostu wynagrodzeń i łatwości zmiany miejsca pracy. W tych warunkach działające na nierynkowych zasadach podmioty publiczne realizujące usługi społeczne stają się mało atrakcyjnym, niekonkurencyjnym miejscem pracy. Podstawową przyczyną takiego stanu rzeczy jest ich niska elastyczność płacowa, wynikająca z tego, iż oferowane tu wynagrodzenia regulowane są przepisami prawa i planami finansowymi bazującymi na przeszłości.

Wprowadzenie

Choć wykorzystywany przez media termin „rynek pracy pracownika” wciąż jeszcze słabo odpowiada sytuacji na polskim rynku pracy, nikt nie ma wątpliwości, iż rynek pracy AD 2018 i ten sprzed 3, 5 czy 10 lat to kategorie całkowicie odmienne. Mimo utrzymującego się zróżnicowania przestrzennego: poziomu bezrobocia, warunków zatrudnienia, wynagrodzeń, w każdym regionie i powiecie dostrzec można zmiany na lepsze. Czytelną wskazówką odnośnie do skali zachodzących przemian jest to, iż poprawa sytuacji na polskim rynku pracy dokonuje się w warunkach dopuszczania do niego setek tysięcy – znajdujących coraz częściej legalne zatrudnienie – cudzoziemców.

Zmiana ta prowadzi do artykułowania przez przedsiębiorców i ich przedstawicieli obaw odnośnie do występowania ograniczeń podaży pracy (zwłaszcza w segmencie wymagającym kwalifikacji zawodowych i doświadczenia) oraz szybkiego wzrostu wynagrodzeń, prowadzącego do pogorszenia konkurencyjności firm i generalnie polskiej gospodarki. Zdecydowanie mniej uwagi poświęca się podobnym problemom odnoszącym się do bardzo szczególnych firm – często takich, które w potocznym

rozumieniu nie są uznawane za firmę czyli podmiotów dostarczających usługi społeczne.

Celem prezentowanego artykułu jest spojrzenie na specyfikę sektora usług społecznych jako pracodawcy zatrudniającego osoby, bez pracy których bardzo trudno – o ile jest to w ogóle możliwe – funkcjonować współczesnym społeczeństwom, oraz zastanowienie się nad problemami, jakie sektor ten spotyka w warunkach niskiego bezrobocia i szybkiego wzrostu wynagrodzeń, tak jak ma to miejsce obecnie w Polsce. Podstawową tezę, jakiej podporządkowano to opracowanie, jest stwierdzenie, iż w warunkach szybkiego wzrostu wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw rynkowych podmioty działające w sferze usług publicznych/społecznych – z uwagi na regulacje określające tempo zmian wysokości płac – nie nadążają z dostosowaniem się do wysokości wynagrodzeń, co prowadzić może do niedoboru pracowników i obniżenia jakości świadczonych usług.

Czym są usługi społeczne?

W pierwszej kolejności wyjaśnijmy termin „usługi społeczne”, który bardzo często jest rozumiany intuicyjnie. Choć brak jest w Polsce

jednej, powszechnie przyjętej definicji usług społecznych, najczęściej stosowane są dwa różniące się zakresem przedmiotowym podejścia.

Pierwsza definicja o zawężającym charakterze bazuje na podejściu B. Szatur-Jaworskiej (Szatur-Jaworska i Grewiński 2018; Szarfenberg 2015), zgodnie z którym usługi te:

- służą bezpośrednio zaspokojeniu ludzkich potrzeb, a nie wytwarzaniu dóbr materialnych;
- adresatem usług są jednostki i rodziny, choć jakość i dostępność tych usług wpływa także na funkcjonowanie szerszych zbiorowości i grup społecznych;
- mogą być finansowane, organizowane i dostarczane zarówno przez instytucje publiczne, jak i niepubliczne;
- odbiorcy usług otrzymują je bezpłatnie albo z jakąś formą odpłatności (odpłatność częściowa lub pełna).

W praktyce badawczej przedstawione powyższej pierwsze podejście prowadzi do koncentrowania się na kilku sferach życia, które określają zakres usług społecznych. W ich skład wchodzi (USwK 2018):

- usługi pomocy społecznej oraz opieki nad dzieckiem,
- usługi integracji społeczno-zawodowej,
- usługi ochrony zdrowia,
- usługi edukacyjne,
- usługi kulturalne,
- usługi sportowe.

Podejście drugie rozumie usługi społeczne zdecydowanie szerzej, prawie utożsamiając je z usługami publicznymi. Ta ostatnia kategoria z kolei obejmuje tzw. usługi świadczone w interesie ogólnym, których dostarczanie stanowi obowiązek władz publicznych z racji na ich wagę dla zaspokojenia podstawowych potrzeb ludności. Usługi świadczone w interesie ogólnym powinny przede wszystkim uwzględniać interes swoich odbiorców, osób korzystających z nich. Jednakże w tym drugim ujęciu usługi społeczne są pojęciem węższym niż te publiczne, albowiem nie wchodzi w ich skład usługi związane z obronnością oraz z szerzej pojętym bezpieczeństwem wewnętrznym (policja, straż pożarna) (Owsiak 2005).

Na potrzeby tego artykułu autor używać będzie drugiego, szerszego rozumienia terminu

usług społecznych, chcąc uwzględnić również wpływ sytuacji na rynku pracy na np. usługi transportu publicznego czy obsługi administracyjnej.

Usługi społeczne odnoszą się w tym rozumieniu do takich sfer wspomagania jednostek i rodzin, w przypadku których mamy do czynienia z dobrami publicznymi, tj. takimi dobrami, w dostępie do których brak jest konkurencji, a jednocześnie nie można nikogo z nich wykluczyć. Jednakże usługi społeczne bardzo często nie do końca spełniają powyższe warunki, stanowiąc rodzaj dóbr społecznych, a zatem takich, które mogłyby pełnić funkcje dóbr prywatnych, ale z racji na ich wagę są włączane w obszar zainteresowania władz publicznych i organizacji społecznych (Owsiak, 2005). Ze względu na swoją mieszaną specyfikę tworzą tzw. uniwersalne dobra mieszane, które ze względu na funkcje społeczne muszą być przez państwo nadzorowane i w pełni lub w części finansowane, tworząc szerszą kategorię dóbr społecznie pożądaných (Kargol-Wasiłuk 2008).

Usługi społeczne nie muszą być dostarczane tylko przez podmioty publiczne, czasami bowiem świadczą je zarówno firmy komercyjne, jak i podmioty należące również do tzw. trzeciego sektora. Jednakże na potrzeby prezentowanego opracowania dokonamy pewnego podwójnego uproszczenia, utożsamiając producentów usług społecznych z sektorem publicznym, a zatem pomijając również jako ich wykonawców firmy z trzeciego sektora.

Specyfika kompetencji osób wykonujących usługi społeczne

Praca w sektorze usług społecznych to praca szczególna, albowiem bardzo specyficzne są oczekiwania klientów wobec wykonujących ją osób, choć uwaga ta dotyczy przede wszystkim tych pracowników, którzy mają bezpośredni kontakt z klientem. Z uwagi na nierynkowy charakter usługi i częste jej definiowanie w kategoriach uprawnień przynależnych obywatelowi-mieszkańcowi danego terenu występują nadmiernie rozbudowane oczekiwania co do jej jakości. Często – nawet

wobec niezawinionych przez pracownika odstępstw wobec oczekiwanej jakości – klienci formułują swe pretensje o niewystarczający, ich zdaniem, dostęp, zakres, czy jakość otrzymywanych świadczeń.

Wspomniana wyżej specyfika jest szczególnie widoczna w przypadku tzw. zawodów pomocowych¹ (*helping profession*), a zatem takich, w których występuje bezpośredni kontakt z klientem w ciężkiej sytuacji bądź klientem dysfunkcyjnym. Istota takiej pracy polega na dostarczeniu (nie zawsze chcianego przez klienta) wsparcia, mającego służyć rozwiązaniu problemów i zmniejszeniu skali dysfunkcji. Praca w tym wypadku wykonywana jest w kontakcie – nierzadko częstym lub stałym – z klientem i jego najbliższymi. Odnosi się ona bardzo często do kwestii drażliwych czy wręcz wstydlivych, stąd też wymaga od osób ją wykonujących „miękkich” umiejętności komunikacyjnych, negocjacyjnych, mediacyjnych. Pracownicy mający częsty kontakt z osobami o szczególnych potrzebach i ich intensywności, osobami roszczeniowymi, kłótlivymi, agresywnymi, nieprzyjmującymi pomocy, odrzucającymi pomoc, do skorzystania z której zostali zmuszeni, nierzadko po kilku, kilkunastu latach ulegają wypaleniu zawodowemu z uwagi na konieczność włączania do ich codziennej pracy emocji².

Jeśli chodzi o osoby wykonujące usługi społeczne, wyodrębnić można ich trzy kategorie.

Po pierwsze, osoby, które do wykonywania pracy potrzebują szczególnych kwalifikacji potwierdzonych dyplomami czy certyfikatami, niezbędnych jedynie w danej profesji. Po drugie, osoby, które potrzebują do wykonywania pracy pewnych kwalifikacji, jakie mogą być wykorzystane w sektorze rynkowym. Po trzecie, osoby niewymagające szczególnych kompetencji zawodowych, poza wspomnianymi powyżej umiejętnościami „miękkimi”.

Jak się wydaje, szczególnie druga i trzecia grupa jest narażona na zmianę miejsca pracy w sytuacji wypalenia zawodowego czy występowania niekorzystnych warunków płacowych w dotychczasowej pracy. W przypadku grupy pierwszej zmiana miejsca pracy oznacza bo-

wiem gruntowną zmianę stanowiska pracy oraz – co za tym idzie – pozycji zawodowej i społecznej, bardzo często związanej z zajmowaniem stanowiska pracy o zdecydowanie niższym prestiżu społecznym oraz marnowaniem swoich umiejętności i kwalifikacji.

Na zakończenie tego wątku należy podkreślić, iż mówimy o bardzo ważnej z punktu widzenia rynku pracy kategorii, albowiem szeroko rozumiane usługi społeczne to dział zatrudniająco miliony osób we współczesnej Polsce (wykres 1).

Dostępne statystyki uniemożliwiają podanie dokładnych danych o zatrudnieniu w interesującym nas dziale gospodarki. Pracujący w usługach społecznych to kategoria – jak już wiemy – mniejsza niż sektor publiczny ogółem, zatrudniająco obecnie ok. 3 mln osób. Jednocześnie na pewno większy niż tylko osoby zatrudnione w instytucjach stanowiących własność samorządów (1,8 mln). W samych tylko – bezsprzecznie wchodzących w skład badanej kategorii – działach edukacja (sekcja P PKD-2007) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q) pracuje odpowiednio 1,058 mln i 0,682 mln osób, a zatem prawie 1,75 mln osób. Powyższe wielkości same w sobie wskazują na zazwyczaj nieuświadomianą skalę zatrudnienia w omawianym sektorze.

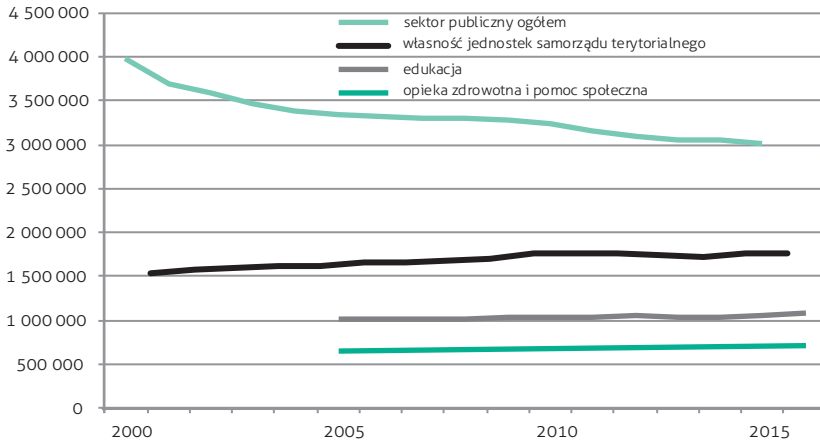
Sytuacja na rynku pracy a stałość zatrudnienia w usługach społecznych

Jak wspomniano we wprowadzeniu, jednym z celów niniejszego opracowania jest zasta-

¹ Terminem tym określa się osoby, których praca pomaga bezpośrednio innym, jednocześnie zaś poza wiedzą merytoryczną i praktycznymi umiejętnościami zawodowymi wymagany jest „bliski kontakt interpersonalny wykorzystujący także procesy zaangażowania i wymiany emocjonalnej” (Sęk 2000, s. 99). Do grupy tej należą np.: pracownicy socjalni, psycholodzy, psychoterapeuci, pedagodzy, lekarze czy personel pomocniczy ochrony zdrowia.

² Przykładowo, magazyn „Health” w 2016 r. zaprezentował 10 zawodów najbardziej narażonych na depresję, stres. Na wysokich miejscach ułożyły się typowe zawody pomocowe: pielęgniarka (z uwagi na styczność z ciężkimi chorobami i śmiercią pacjentów); pracownik socjalny (styczność z rodzinnymi dramataми); pracownik służby zdrowia (odpowiedzialność za życie innych); <<http://www.echodnia.eu/strefa-biznesu/wiadomosci/a/10-zawodow-najbardziej-narazonych-na-depresje-zobacz-dlaczego,10145770/>>.

Wykres 1. Zatrudnieni w sektorze publicznym i w jednostkach samorządu terytorialnego w latach 2000–2016 (w tys.)



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, <<https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica>>.

nowienie się nad problemami, jakie sektor ten spotyka w warunkach niskiego bezrobocia i szybkiego wzrostu wynagrodzeń, tak jak ma to miejsce obecnie w Polsce.

Pracownikiem sektora publicznego dobrze jest być w czasie kryzysu i wysokiego bezrobocia. Pewność pracy i brak mechanizmów dostosowania wysokości wynagrodzenia do obniżonego popytu są bezdyskusyjnymi zaletami takiego zatrudnienia. Jednakże w czasie prosperity praca na etacie okazuje się mieć podstawową wadę – niską elastyczność wypłacanych wynagrodzeń względem sytuacji na rynku pracy. Jeśli chodzi o niektóre stanowiska pracy, wynagrodzenia są pochodną przepisów prawa, ustaw, rozporządzeń itp. W innych przypadkach podmioty organizacyjne mają większą swobodę ustalania wysokości płac. Jednakże podwyżki wynagrodzeń wynikają z planów finansowych bazujących na informacjach z przeszłości lub na szacunkach minimalnego wzrostu poziomu dochodów jednostki budżetowej i zakładu budżetowego oraz – choć w mniejszym stopniu – spółki samorządowej. W efekcie wzrost wynagrodzeń odzwierciedla przeszłość, a nie terażniejszość, prowadząc do wolniejszego i opóźnionego wzrostu płac w porównaniu z sektorem rynkowym³.

Tymczasem w przypadku przedsiębiorstw w pełni rynkowych płaca odzwierciedla równowagę

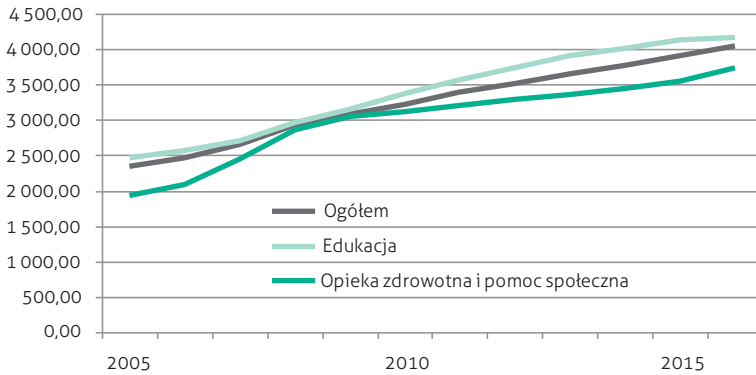
między popytem a podażą pracy. Gdy na danym terenie szybko rosną wynagrodzenia, firma podnosi również płace, starając się nie tracić pracowników, zwłaszcza tych z unikatowymi kompetencjami i doświadczeniami. W sytuacji nadmiernie szybkiego bądź długotrwałego wzrostu wynagrodzeń są podejmowane działania o charakterze dostosowawczym – automatyzacja pracy, zmiana technologii produkcji bądź zastępowanie pracy własnych pracowników pracą tańszych poddostawców.

Brak elastyczności płacowej sektora usług społecznych związany jest z generalnym brakiem jego elastyczności podażowej i popytowej. Przykładowo, reaguje on z bardzo dużym opóźnieniem na przewidywalne przemiany demograficzne, a jego reakcja wynika ze specyfiki: oferowanych dóbr (bardzo często tzw. dóbr politycznych⁴), procesu decyzyjnego (związanego z kalendarzem wyborczym), uwzględniania

³ W polskich realiach dochodzi jeszcze tzw. zamrożenie funduszu płac, wprowadzone w 2009 r. jako reakcja na kryzys finansowy i wzrost deficytu finansów publicznych.

⁴ Dobra polityczne to taka kategoria dóbr publicznych, w przypadku których występuje rozproszenie kosztów na wszystkich podatników, a jednocześnie konsumentami jest relatywnie niewielka grupa osób, dla których dostęp do danego dobra posiada istotne znaczenie, prowadzące do mobilizowania się w przypadku zagrożenia utratą dostępu. Przykładem mogą być koncerty filharmoniczne, silnie dofinansowane z ogólnego budżetu państwowego czy lokalnego, na które chodzi wąska, stała grupa melomanów zdeterminowanych do obrony warunków dostępu.

Wykres 2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w wybranych działach wg PKD 2007 w latach 2005–2016 (w zł)



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, <<https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica>>.

głosu pracowników (a niekiedy podporządkowania się im w sytuacji silnego uzwiązkowienia) i klientów.

Jak już wspomniano, w przypadku pozarynkowych podmiotów świadczących usługi społeczne brak jest takich mechanizmów dostosowawczych, jak w sektorze rynkowym. W efekcie zazwyczaj płaca w tym sektorze jest niższa, niż wynikałoby to z uwzględnienia czynników rynkowych, a część wynagrodzenia wypłacana jest w pozafinansowych „głaskach”⁵ – w prestiżu zawodu, szacunku społecznym, pewnym zakresie władzy wobec osób, na rzecz których świadczy się usługę – zgodnie z dawną obserwacją noblisty J. K. Galbraitha (1973), iż w przypadku niektórych zawodów sektora publicznego (np. nauczyciele, lekarze, pielęgniarki) część „wynagrodzenia” wypłacana jest w społecznym prestiżu, rekompensującym płace niższe niż te rynkowe (tzw. dogodna cnota społeczna).

Rezultatem powyższego mechanizmu kształtowania płac jest pojawiająca się i zwiększająca w okresie prosperity luka pomiędzy wysokością wynagrodzeń w sektorze usług społecznych i sektorze rynkowym, prowadząca – w sytuacji przekroczenia pewnej dopuszczalnej granicy – do dwóch konsekwencji. Z jednej strony do ucieczki osób pracujących w sektorze usług społecznych do tego rynkowego w poszukiwaniu lepszych płac, z drugiej zaś do negatywnej selekcji osób rozpoczynających

pracę w sektorze usług społecznych, gdzie pracę zaczynają osoby mniej ambitne, preferujące spokój choćby kosztem uzyskiwania niższego uposażenia. Długotrwałe utrzymywanie się takich niekorzystnych tendencji prowadzi do trudności z zaspokajaniem wolumenu potrzeb społecznych oraz do niższej jakości oferowanych usług w tym zakresie.

Pierwsze symptomy pogarszania się sytuacji w niektórych – bezsprzecznie utożsamianych z usługami społecznymi – działach gospodarki narodowej są już widoczne w ostatnich latach (wykres 2).

Przykładowo, w dziale edukacja – gdzie zdecydowaną większość stanowią pracownicy z wyższym wykształceniem, a zatem z definicji lepiej płatni – maksymalny poziom relacji średniego wynagrodzenia do przeciętnej płacy w gospodarce narodowej odnotowano w 2013 r. (106,8%), po czym następował stały spadek tej relacji do 103,1% w 2016 r. Z kolei w dziale opieka zdrowotna i pomoc społeczna – bardziej wewnętrznie zróżnicowanym, albowiem obok relatywnie dobrze zarabiających lekarzy, zatrudniającym nisko opłacane pielęg-

⁵ Autor odwołuje się w tym przypadku do nazewnictwa stosowanego w dziale psychologii, zwanym analizą transakcyjną, według której ludzie, wchodząc w interakcje społeczne, starają się w długim okresie doprowadzać do zrównoważenia płynących z nich korzyści i kosztów. „Walutą” w takim przypadku są „głaski”, jednostki określające użyteczność danego dobra, usługi, emocji (Berne 1994).

niarki i pracowników pomocy społecznej – maksymalny poziom relacji wystąpił w 2009 r. (98,9%), w kolejnym zaś następował spadek do 2015 r. (91,3%), po którym to roku odnotowano niewielki wzrost (92,6% w 2016 r.). Oczekiwać należy, iż relacja ta pogorszyła się znacząco w 2017 r., a i pierwsze miesiące 2018 r. to szybki wzrost wynagrodzeń w przedsiębiorstwach⁶, nierekompensowany w pełni przez występujące i zapowiadane podwyżki w sektorze usług społecznych.

Jak już wspomniano, w warunkach narastającej rozbieżności wysokości wynagrodzeń pomiędzy osobami świadczącymi usługi społeczne i pracującymi w innych działach gospodarki następuje zmiana miejsca pracy przez dotychczasowych pracowników interesującego nas sektora oraz spadek liczby chętnych do rozpoczęcia w nim pracy.

Lektura prasy lokalnej umożliwia zapoznanie się z konsekwencjami. Oto problemy pojawiające się na terenie Łodzi i województwa łódzkiego, wyłaniające się z lektury „Dziennika Łódzkiego” oraz lokalnego dodatku „Gazety Wyborczej”, wzmiankowane w pierwszych miesiącach 2018 r. Gazety te wspominały o niedoborach: lekarzy, pielęgniarek i pozostałego pomocniczego personelu szpitalnego, nauczycieli przygotowania zawodowego – zwłaszcza w zakresie informatyki, wykwalifikowanych przedszkolaków, kierowców MPK, pracowników nadzoru budowlanego z uprawnieniami, pracujących w instytucjach publicznych. Mamy zatem do czynienia z brakami kadrowymi w praktycznie wszystkich kategoriach usług społecznych.

Czy usługi społeczne są potrzebne z punktu widzenia rynku pracy?

W tym miejscu może pojawić się pytanie, czy z punktu widzenia funkcjonowania gospodarki deficyt chętnych do pracy w usługach społecznych rodzi jakieś problemy? Odpowiedź jest oczywiście pozytywna. Pomijając już kwestie obsługi administracyjnej i prawnej, dostarczanej sferze „realnej” gospodarki przez instytucje publiczne (system nadzoru finansowego, prawnego, system sądowy, publiczne

służby zatrudnienia), pojawia się szereg innych, zazwyczaj nieuświadomianych sobie sposobów oddziaływania przez sektor usług społecznych na funkcjonowanie gospodarki. Dokonuje się to przede wszystkim poprzez kształtowanie wolumenu i jakości zasobów pracy. Pierwszą oczywistą kwestią jest dostarczanie usług podwyższających lub regenerujących poziom kapitału ludzkiego (przyszłych) pracowników (usługi edukacyjne, rekreacyjne, zdrowotne). Drugą – usługi umożliwiające wykonywanie pracy osobom, które w innym przypadku byłyby zmuszone do wycofania się z rynku pracy (np. usługi wychowawcze, opiekuńczo-pielęgnacyjne). Trzecią to usługi dnia codziennego, umożliwiające w tańszy sposób zaspokajanie licznych potrzeb, w tym i tych związanych z wykonywaniem pracy (np. transport publiczny). Wreszcie czwarta kategoria obejmuje pozostałe usługi społeczne, które bezpośrednio nie mają związku z aktywnością zawodową, choć bardzo często ją umożliwiają lub poprawiają jakość życia pracowników, zmniejszając napięcia w miejscu pracy (np. usługi pracy socjalnej, poradnictwo rodzinne).

W rezultacie praca ludzi zatrudnionych w przedsiębiorstwach „nieprodukcyjnych” instytucji publicznych i niepublicznych, dostarczających usługi społeczne, umożliwia funkcjonowanie sektora rynkowego, obniżając jego koszty, głównie płacowe, które wobec braku usług społecznych musiałyby być znacznie wyższe, aby zrekompensować ich brak. Usługi społeczne, patrząc z tej perspektywy, mogą być traktowane jako niezbędny dodatek do usług rynkowych, umożliwiający normalne i efektywne dla biznesu funkcjonowanie, cała zaś działalność instytucji publicznych utożsamianych z dostarczaniem usług społecznych wręcz jako służebna względem „realnej” gospodarki.

Niedobory w zakresie kształcenia pracowników usług społecznych?

Dużą część usług społecznych, zgodnie z prawem, mogą wykonywać tylko osoby mające odpowiednie kwalifikacje, stąd też pośrednio

⁶ Przykładowo, w pierwszych kwartale 2018 r. przeciętne wynagrodzenie w przedsiębiorstwach było o 6,2% wyższe niż rok wcześniej (GUS, 2018).

Tabela 1. Liczba studentów kierunków studiów związanych z usługami społecznymi w latach 2010–2016, stan na 31.10. (w tys. osób)

Podgrupy kierunków studiów	Rok akademicki			
	2010/2011	2012/2013	2014/2015	2016/2017
Studenci wszystkich kierunków ogółem	1 841,3	1 676,9	1 469,4	1 348,8
Podgrupa pedagogiczna	217,5	174,4	126,3	102,1
Podgrupa medyczna	133,2	127,9	127,6	126,8
Podgrupa opieki społecznej	5,9	7,4	7,8	7,1
Podgrupa interdyscyplinarnych programów i kwalifikacji obejmujących zdrowie i opiekę społeczną	-	-	-	0,7

Źródło: GUS, 2011, 2013, 2015, 2017

o przyszłości tych zawodów można mówić, patrząc na liczbę chętnych do zdobycia uprawnień umożliwiających pracę. Przyjrzyjmy się zatem, jak zmieniała się w ostatnich latach liczba osób podejmujących studia dające uprawnienia do wykonywania typowych zawodów w zakresie usług społecznych na tle zmian ogólnej liczby studentów (tabela 1). Korzystać w tym przypadku będziemy ze stosowanego w ostatniej dekadzie przez GUS podziału na podgrupy kierunków studiów, zawierające bliskie sobie merytorycznie kierunki studiów, koncentrując się na tych, które są najbardziej oczywiste, kształtujące na potrzeby edukacji, ochrony zdrowia i pomocy społecznej.

Choć podgrupa medyczna – obejmująca medycynę, weterynarię, stomatologię, pielęgniarstwo, farmację i nauki o zdrowiu publicznym – utrzymała w zasadzie liczbę studentów bez zmian – zastanawiający jest gwałtowny spadek liczby studentów w podgrupie pedagogicznej. Z jednej strony można się cieszyć, iż młodzież bardziej racjonalnie ocenia możliwości zrobienia kariery zawodowej po kierunkach pedagogicznych, z drugiej jednak tempo zmian (spadek liczby studentów o 53% w ciągu 6 lat) jednoznacznie wskazuje na przyszłe problemy ze znalezieniem osób do pracy w instytucjach edukacyjnych i szkolno-wychowawczych.

Zastanawiająca jest z kolei ewolucja podgrupy opieka społeczna. Najprawdopodobniej jej początkowy wzrost odzwierciedla „dojrzwianie” relatywnie młodego kierunku studiów, jakim jest praca socjalna. Powolny spadek obser-

wowany w ostatnim porównywanym okresie to już zapewne odzwierciedlenie i niżu demograficznego, i coraz mniejszego zainteresowania potencjalnych studentów tego typu wykształceniem.

Podsumowując, o ile w przypadku liczby osób studiujących szeroko pojęte nauki o zdrowiu i opiece społecznej brak jest, póki co, wyraźnych wskazówek odnośnie do szybko zmniejszającej się liczby studentów i absolwentów – choć pamiętać należy, iż nie oznacza to ani podjęcia pracy w zawodzie, ani tym bardziej w Polsce – o tyle w przypadku studiów pedagogicznych spodziewać się można, iż obserwowany bardzo szybki spadek z pewnym opóźnieniem przełoży się na kłopoty z rekrutacją nowych pracowników do instytucji szkolno-wychowawczych.

Problemy z pozyskiwaniem pracowników sektora usług społecznych w szczególnych społecznościach lokalnych

Wzmiankowane w prezentowanym opracowaniu kłopoty z utrzymaniem i pozyskiwaniem pracowników w szczególny sposób widoczne są w społecznościach lokalnych, odznaczających się diametralnie odmienną atrakcyjnością osiedleńczą i ekonomiczną. Z jednej strony tam, gdzie życie gospodarcze rozwija się najbardziej dynamicznie, prowadząc do wysokiego zapotrzebowania na pracowników, niskiego bezrobocia i wysokich, szybko rosnących wynagrodzeń. Mowa w takim razie o największych ośrodkach miejskich i ich obszarach metropolitalnych. W takiej sytuacji oczekiwać

należy wzmocnionych problemów zarówno z rekrutacją, jak i z zatrzymywaniem pracowników, co w obu przypadkach prowadzi do negatywnej selekcji. Specyfika takich regionów polega dodatkowo na tym, iż wielu pracowników usług społecznych przechodzi do sektora prywatnego, świadczącego klientom takie same lub podobne usługi na zasadach komercyjnych, choć za zdecydowanie wyższe ceny. Wszak ludność tych terenów z uwagi na znaczny odsetek osób o bardzo wysokich dochodach stanowi trzon korzystających w naszym kraju ze szkół społecznych i prywatnych, niepublicznych ośrodków zdrowia itp.

Z drugiej strony wspomniane problemy kadrowe występują w sposób nasilony na obszarach peryferyjnych, podlegających depopulacji, charakteryzujących się niskim poziomem rozwoju, ucieczką młodych (Szukalski 2017). W sytuacji gdy wykształcona młodzież nie chce łączyć swojej przyszłości z macierzystymi miejscowościami, charakteryzującymi się w jej ocenie niskimi możliwościami rozwoju, materialnego „dorobienia się” i atrakcyjnego spędzania wolnego czasu, rodzą się bardzo duże problemy z rekrutacją nowych pracowników o wysokich kwalifikacjach.

Podejrzewać można, iż w przypadku obu powyższych rodzajów miejscowości w nasilony sposób występują problemy zarówno z dostępem do (współ)finansowanych ze środków publicznych usług społecznych, jak i z ich jakością.

Jak wskazują powyższe przestanki, myśląc o próbie oddziaływania na liczebność i jakość kadr, szczególna uwaga powinna się koncentrować na tych dwóch typach obszarów. Choć szczerze mówiąc, owe największe ośrodki miejskie są w zdecydowanie lepszej sytuacji, albowiem – jak choćby wskazują dane odnoszące się do poziomu PKB *per capita* w ujęciu subregionalnym i dane odnoszące się do poziomu dochodów gmin w przeliczeniu na jednego mieszkańca – gminy te stać jest na przynajmniej częściowe rekompensowanie z własnych środków różnicy pomiędzy wynikającymi z ograniczeń prawnych wysokościami

wynagrodzeń a wynagrodzeniami rynkowymi.

Podsumowanie

Przedstawione w tym artykule dane wskazują na wysoce prawdopodobne pojawienie się w najbliższych miesiącach i latach narastającego problemu deficytu pracowników sektora usług społecznych. Głównym czynnikiem tego problemu są otwierające się nożyce pomiędzy wysokością wynagrodzeń w sektorze prywatnym i publicznym.

Pojawiające się niedobory prowadzić będą do utrudnionego dostępu do usług (w tym i wydłużonego okresu oczekiwania), obniżenia ich jakości, zmniejszania skali nieobligatoryjnych usług, zwiększania odpłatności tam, gdzie będzie to możliwe. Rezultatem będzie zapewne wzrost niezadowolonych konsumentów, jak i wzrost korzystania z komercyjnych odpowiedników – części przynajmniej – usług społecznych.

Rozwiązania należałoby szukać w zwiększeniu nakładów na usługi społeczne albo w łatwiejszym dostępie cudzoziemców do ich wykonywania, choć w tym drugim przypadku здаwać sobie należy sprawę, iż cały szereg usług wymaga – pomijając już niezbędne kwalifikacje – zarówno bardzo wysokich kompetencji językowych (możliwość porozumiewania się z osobami o różnym poziomie zdolności kognitywnych i językowych, umiejętność odczytywania niuansów i podtekstów w przypadku kwestii drażliwych), jak i zdobycia zaufania klienta. Imigranci mogą wykonywać w takim przypadku prace należące do wspomnianych wcześniej grupy trzeciej i w pewnym stopniu drugiej. Stąd też nie należy się tudzić, iż cudzoziemcy są w stanie w pełni pokryć niedobory w krótkim okresie (z definicji nie są w stanie tego zrobić w przypadku grupy pierwszej⁷). Pozostaje zatem na najbliższe lata

⁷ Najlepszym przykładem są ukraińskie pielęgniarki chcące pracować w Polsce. Pomijając kwestie umiejętności profesjonalnych i językowych, największym problemem uniemożliwiającym ich zatrudnienie jest odmienna ścieżka zawodowa. W Polsce do wykonywania tego zawodu niezbędne jest ukończenie szkoły wyższej, na Ukrainie szkoły zawodowej.

tylko jeden dezyderat – uwzględnianie przez instytucje i organizacje świadczące usługi społeczne zmian otoczenia i szybsze dostosowywanie do niego warunków w sferze wynagrodzeń.

Bibliografia

- Berne, E., 1994, *W co grają ludzie. Psychologia stosunków międzyludzkich*, WN PWN, Warszawa.
- Galbraith, J. K., 1973, *Spótczerństwo dobrobytu – państwo przemysłowe*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa.
- GUS, 2011, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2010 r.*, ZWS GUS, Warszawa, <http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/e_szkoły_wyższe_2010.pdf>.
- GUS, 2013, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2012 r.*, ZWS GUS, Warszawa, <<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoły-wyższe-i-ich-finance-w-2012-r-,2,9.html>>.
- GUS, 2015, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2014 r.*, ZWS GUS, Warszawa, <<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoły-wyższe-i-ich-finance-w-2014-r-,2,11.html>>.
- GUS, 2017, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2016 r.*, ZWS GUS, Warszawa, <<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoły-wyższe-i-ich-finance-w-2016-r-,2,13.html>>.
- GUS, 2018, *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w I kwartale 2018 r.*, ZWS GUS, Warszawa, <<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/zatrudnienie-i-wynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej-w-pierwszym-kwartale-2018-r-,1,30.html>>.
- Kargol-Wasiluk, A., 2008, *Teoria dóbr publicznych a paradygmat ekonomii sektora publicznego*, Zarządzenie Publiczne, Nr 3 (5)
- Krzyszowski, J., 2005, *Między państwem opiekuńczym a opiekuńczym społeczeństwem: determinanty funkcjonowania środowiskowej pomocy społecznej na poziomie lokalnym*, Wyd. UŁ, Łódź.
- Owsiak, S., 2005, *Finanse publiczne. Teoria i praktyka*, WN PWN, Warszawa.
- Sęk H., 2000, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*, w: Sęk, H. (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa.
- Szarfenberg, R., 2015, *Standaryzacja usług społecznych*, ekspertyza dostępna na: <<http://www.wrzos.org.pl/projekt1.18/download/Ekspertyza%20Ryszard%20Szarfenberg.pdf>>.
- Szatur-Jaworska, B., Grewiński, M., 2018, Dylematy definicyjne w kontekście wypracowania definicji prawnej „usług społecznych” na potrzeby powołania Centrów Usług Społecznych w Polsce, niepublikowana ekspertyza dla Narodowej Rady Rozwoju.
- Szukalski, P., 2017, *Depopulacja – konsekwencje dla rynku pracy*, Rynek Pracy, nr 1, <<https://www.ipiss.com.pl/kwartalnik-rynek-pracy/rynekpracynr1-160-2017>>.
- USw K (Urząd Statystyczny w Krakowie), 2018, *Rola sektora non-profit w dostarczaniu usług społecznych w latach 2014–2016*, Kraków, <http://stat.gov.pl/files/gfx/portal/informacyjny/pl/defaultaktualnosci/5490/14/1/1/rola-sektora-non-profit_w_dostarczaniu_uslug_w_latach-2014-2016.pdf>.

Summary

The improvement of the situation on the labour market leads to a rapid increase in wages and ease when considering a change of workplace. In such conditions public entities that do not work according to market principles become less attractive, non-competitive workplaces. The basic reason for this state of affairs is their low wage flexibility resulting from the fact that wages offered by those workplaces are regulated by law and financial plans based on the past. This article is an attempt to present the issues faced by the social services sector in a comprehensive manner in the conditions of low unemployment – a Polish reality staring us right between the eyes.

Key words

labour market, public sector workers, social services

Więcej o autorze

Piotr Szukalski

Uniwersytet Łódzki, Instytut Socjologii

Pracuje na stanowisku profesora nadzwyczajnego w Katedrze Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej UŁ. Specjalizuje się w zagadnieniach z pogranicza demografii, gerontologii społecznej i polityki społecznej, natomiast przedmiotem jego badań są przede wszystkim: przebieg procesu starzenia się ludności Polski z uwzględnieniem dualnego charakteru tegoż procesu i jego konsekwencji, przemiany modelu rodziny polskiej, polityka ludnościowa oraz relacje międzypokoleniowe. Członek Komitetu Prognoz PAN i Komitetu Nauk Demograficznych PAN. Członek Narodowej Rady Rozwoju przy Prezydencie RP, Rządowej Rady Ludnościowej i Rady ds. Polityki Senioralnej.

Rynek usług opiekuńczych – dynamicznie rozwijający się segment gospodarki

Zofia Szweda-Lewandowska

Szkoła Główna Handlowa

Wzrost liczebności osób starszych oraz najstarszych, a także zmiany struktury i funkcji rodziny będą wpływały na wzrost zapotrzebowania na usługi opiekuńcze oraz pomoc instytucjonalną. Zapewnienie godnej opieki osobom starszym będzie jednym z najistotniejszych wyzwań, przed jakim staną zarówno władze samorządowe, jak i centralne.

Wstęp

Usługi opiekuńcze świadczone zarówno w miejscu zamieszkania osoby starszej, jak i w formie instytucjonalnej, są postrzegane przez przedsiębiorców i inwestorów jako dynamicznie rozwijający się segment usługowy gospodarki. Głównym czynnikiem determinującym jego rozwój jest wydłużanie się trwania życia i w konsekwencji wzrastająca liczba osób starszych, a szczególnie najstarszych, czyli w wieku 85 lat i więcej. Kolejnymi zaś – zmiany struktury i funkcji rodziny, a w konsekwencji zmniejszanie się potencjału opiekuńczego rodziny, czyli spadek liczby osób młodszych, wynikający z obniżenia współczynnika dzietności. Dodatkową okolicznością, która będzie miała coraz większe znaczenie, są procesy migracyjne, a szczególnie – w przypadku Polski – migracje po akcesji do Unii Europejskiej (Kaczmarczyk i Wrotek 2018).

Celem artykułu jest spojrzenie na rynek usług opiekuńczych i możliwości jego rozwoju. Usługi opiekuńcze są częścią systemów opieki długoterminowej oraz opieki nad osobami starszymi. Dlatego też w pierwszej części artykułu przedstawiono definicje tych dwóch systemów i ich wzajemne relacje. W kolejnej części skoncentrowano się na determinantach korzystania z usług opiekuńczych, aby w ostat-

niej – przedstawić obecną sytuację oraz możliwe scenariusze rozwoju rynku usług opiekuńczych. W celu realizacji założonego celu posłużono się metodą *desk research*.

Opieka nad osobami starszymi jako część systemu opieki długoterminowej

Rozważania dotyczące usług opiekuńczych i opieki nad osobami starszymi należy rozpocząć od zdefiniowania pojęcia „system”. Najbardziej spójne i treściwe definicje określają go jako zbiór wzajemnie powiązanych i oddziałujących między sobą elementów (Luhmann 2007). Zastosowanie tak szerokiego określenia do opieki długoterminowej oraz nad osobami starszymi implikuje różnorodność pojawiających się w literaturze definicji oraz zróżnicowane rozłożenie akcentów przypadających na ich poszczególne elementy. Rozpocznijmy zatem rozważania od zdefiniowania systemu opieki długoterminowej.

W literaturze przedmiotu określono zarówno opiekę długoterminową, jak i usługi opieki długoterminowej. Funkcjonuje szereg definicji sformułowanych na potrzeby ustawodawstwa w poszczególnych krajach oraz organizacji międzynarodowych przez gerontologów, specjalistów z dziedziny zdrowia publicznego czy

ekonomistów. J. Costa-Font i Ch. Courbage (2012) definiują opiekę długoterminową jako usługi życia codziennego, zarówno świadczone przez profesjonalne podmioty, jak i nieformalne sieci wsparcia, w instytucjach i miejscu zamieszkania osoby, która utraciła samodzielność. Autorzy podkreślają, że utrata sprawności lub samodzielności jest ryzykiem, które może wystąpić w każdej fazie życia, jednak wzrasta ono wraz z wiekiem. G. Wunderlich i P. Kohler (2001) podkreślają natomiast różnorodność usług świadczonych w ramach opieki długoterminowej, od nieznacznego wsparcia w wykonywaniu czynności dnia codziennego do całkowitej, całodobowej opieki. Definicja sformułowana na potrzeby Światowej Organizacji Zdrowia podkreśla natomiast różnorodność świadczeń w ramach opieki długoterminowej i różnorodność podmiotów, które je świadczą (WHO 2017).

Na gruncie polskiej literatury przedmiotu także funkcjonuje kilka definicji opieki długoterminowej i usług opieki długoterminowej. W przeglądzie systemu opieki długoterminowej w Polsce, dokonanym przez Bank Światowy na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, usługi opieki długoterminowej „odnoszą się do organizacji i świadczenia szerokiego zakresu usług i pomocy osobom, których zdolność samodzielnego życia jest ograniczona w dłuższym okresie” (Golinowska, Sowa i Kozieł 2015).

Przedstawione powyżej definicje nie precyzują grupy wieku świadczeniobiorców opieki długoterminowej, niemniej badania wskazują, że to osoby starsze najczęściej korzystają z oferowanych w jej ramach świadczeń (OECD 2005). Szeroki jest także zakres usług zaliczanych do świadczeń opieki długoterminowej oraz rozumienie terminu „niesamodzielność”. W polskim prawodawstwie brak jest definicji niesamodzielności i osoby niesamodzielnej (choć rząd prowadzi obecnie prace na ten temat), a także katalogu usług i świadczeń skierowanych do tej grupy.

Zdefiniowania wymaga także opieka nad osobami starszymi. W literaturze gerontologicznej system opieki nad ludźmi starszymi jest okre-

ślany jako „pomoc osobom starszym i ich rodzinom w celu zapewnienia im odpowiednich warunków życia” (Błędowski 2004, s. 267). Powyższa definicja – podobnie jak inne funkcjonujące w literaturze – podkreśla, że istotą systemu jest wspieranie zarówno osoby starszej, jak i jej rodziny (Błędowski 2004; Czepulis-Rutkowska 2010). Należy zatem określić relacje pomiędzy systemem opieki długoterminowej a opieką nad osobami starszymi i systemem opieki nad osobami starszymi. Opieka długoterminowa pozostaje w stosunku nadrzędnym do opieki nad osobami starszymi, czyli opieka długoterminowa obejmuje swym zakresem wszystkie osoby wymagające pomocy w funkcjonowaniu, natomiast opieka nad osobami starszymi jest kierowana do osób w wieku 60 lat i więcej. Ustawową granicą starości w Polsce jest ukończenie 60 lat (*Ustawa z dnia 11 września 2015...*).

Zgodnie z najczęściej stosowaną systematyką system opieki długoterminowej, którego częścią jest opieka nad osobami starszymi, obejmuje zarówno pomoc w miejscu zamieszkania seniora, półinstytucjonalne formy wsparcia, jak i usługi świadczone całodobowo w wyspecjalizowanej instytucji. Dodatkowy często stosowany w Polsce podział dotyczy sektora, który te usługi świadczy. Specjalistyczne usługi opiekuńcze o charakterze pielęgniarstwie, wymagające stosownych kwalifikacji potwierdzonych ukończeniem odpowiedniego szczebla edukacji, są świadczone w ramach sektora ochrony zdrowia. Natomiast usługi asystenckie i opiekuńcze są przypisane do obszaru pomocy społecznej. W obszarze instytucjonalnej opieki nad osobami starszymi występuje wzajemne przenikanie systemów pomocy społecznej i opieki zdrowotnej. Brak jednoznacznych kryteriów przyjmowania do poszczególnych typów instytucji oferujących pomoc długookresową sprawia, że często pełnią one wobec siebie rolę substytutów, np. osoby o podobnym stanie zdrowia są kierowane do domów pomocy społecznej dla osób somatycznie chorych oraz do zakładów opiekuńczo-leczniczych i zakładów pielęgnacyjno-opiekuńczych (Kozierkiewicz i Szczerbińska 2007).

Kolejna typologia, jaka pojawia się w literaturze przedmiotu, dzieli rynek usług opiekuńczych ze względu na podmioty zaangażowane w ich świadczenie na: sektor publiczny, prywatny oraz organizacji non-profit.

W ramach wsparcia publicznego w Polsce osoby starsze mogą korzystać ze świadczeń pomocy społecznej oraz usług opieki zdrowotnej. Świadczenia oferowane przez pomoc społeczną mogą przyjmować dwie główne formy, świadczenia pieniężnego oraz świadczenia niepieniężnego, do których zaliczamy usługi opiekuńcze (*Ustawa z dnia 12 marca 2004...*). Z punktu widzenia opieki nad osobami starszymi istotne są dwie formy pomocy: usługi opiekuńcze świadczone w miejscu zamieszkania seniora (pomoc środowiskowa) oraz pomoc instytucjonalna. Pomoc środowiskowa obejmuje swoim zakresem codzienne czynności domowe, które umożliwiają osobie starszej dalsze zamieszkiwanie w dotychczasowym środowisku (np. robienie zakupów, sprzątanie, załatwianie spraw administracyjnych). Gdy ta forma pomocy jest niewystarczająca lub nieskuteczna, osoba starsza może zamieszkać¹ w domu pomocy społecznej. Forma pomocy instytucjonalnej jest ostatnim ogniwem łańcucha wsparcia udzielanego osobie starszej. Zgodnie z zasadą subsydiarności zanim osoba starsza zamieszka w instytucjonalnej formie pomocy, powinny być wykorzystane inne formy pomocy, a szczególnie usługi opiekuńcze. Dopiero gdy są one nieefektywne, należy rozważyć możliwość zamieszkania seniora w placówce świadczącej całodobową opiekę. Półinstytucjonalna pomoc jest realizowana głównie w domach dziennego pobytu i klubach seniora.

Sektor prywatny oferuje usługi opiekuńcze w postaci instytucjonalnej, półinstytucjonalnej lub środowiskowej. W Polsce pomoc instytucjonalna jest świadczona przez sektor prywatny w formie placówek całodobowego wsparcia, funkcjonujących na bazie przepisów o działalności gospodarczej. Należy zaznaczyć, że cele działania podmiotów prywatnych są zdefiniowane ekonomicznie, a nie społecznie. Podmiotami świadczącymi usługi opiekuńcze w ramach tego sektora mogą być za-

równo osoby fizyczne, jak i firmy. Do sektora prywatnego będą również zaliczane usługi opiekuńcze świadczone w ramach szarej strefy (Bednarski 2013).

Sektor organizacji non-profit obejmuje zarówno organizacje pozarządowe (NGOs), jak i związki wyznaniowe, fundacje, stowarzyszenia, kościoły różnych wyznań świadczące usługi opiekuńcze wobec osób starszych. Organizacje działające w ramach tego sektora charakteryzują się tym, że przeznaczają w całości dochód na realizację swoich celów statutowych. W ramach tego segmentu – podobnie jak w przypadku dwóch pozostałych – osoba starsza może otrzymać pomoc w swoim środowisku lub w instytucji. Źródłem finansowania pomocy może być dotacja przekazywana z budżetu instytucji państwowych lub samorządowych, wsparcie osób prywatnych, firm itp. W przeszłości organizacje wyznaniowe świadczyły pomoc najczęściej na rzecz swoich członków, obecnie sytuacja powoli ulega zmianie i pomoc jest kierowana również do innych osób.

Usługi opiekuńcze oferowane przez pomoc społeczną, zarówno w środowisku, jak i w instytucjach, z założenia nie są nastawione na przynoszenie zysku, podobnie jak działalność organizacji non-profit. Jeszcze do niedawna były świadczone głównie przez sektor publiczny, jednak wraz ze wzrostem liczby osób starszych i zamożności społeczeństwa oferowanie usług opiekuńczych stało się atrakcyjne także dla wolnorynkowych, nastawionych na generowanie zysku podmiotów. Przeciętna emerytura wypłacana przez ZUS tylko na przestrzeni ostatnich siedmiu lat wzrosła z 1589 zł w 2010 r. do 2072 zł w 2017 r. (ZUS 2018, s. 38). Natomiast dziewiąty decyl wynosi 3200 zł, oznacza to, że tylko co dziesiąty emeryt ma możliwość opłacenia pełnego kosztu pobytu w domu pomocy społecznej. Należy oczywiście pamiętać o zróżnicowaniu przestrzennym zamożności emerytów oraz o znacznych różnicach w świadczeniach otrzymywanych przez kobiety i mężczyzn, zróżnicowaniu ze względu

¹ Może także zostać umieszczona w domu pomocy społecznej na podstawie postanowienia sądowego.

na wykształcenie, czy też sektor, w którym pracowali seniorzy. Te podziały sprawiają, że rynek prywatnych usług opiekuńczych rozwija się głównie w dużych miastach, pozostawiając niezagospodarowanym obszarem biedniejsze rejony Polski, a szczególnie tereny wiejskie. Sektor usług opiekuńczych pomocy społecznej także nie rozwija się na obszarach wiejskich, gdzie mieszkańcy mają utrudniony dostęp do świadczeń społecznych (Krzyszowski 2013). Po pierwsze, kłopoty z transportem utrudniają sprawowanie usług opiekuńczych w środowisku, a po drugie – seniorzy na wsi zazwyczaj mieszkają z innymi członkami rodziny lub krewnymi, a więc decydenci są przekonani, że otrzymują oni odpowiednią opiekę ze strony rodziny (Krzyszowski 2015). Z kolei same osoby starsze i ich rodziny albo nie wiedzą, że mogą wystąpić do ośrodka pomocy społecznej o przyznanie usług opiekuńczych, albo uważają korzystanie z takich usług za stygmatyzujące i upokarzające². Tak więc sektor usług opiekuńczych – zarówno tych świadczonych przez podmioty prywatne, jak i pomocy społecznej – rozwija się bardzo nierównomiernie, pozostawiając znaczną część mieszkańców Polski bez ich wystarczającej ich podaży.

Czynniki wpływające na popyt na usługi opiekuńcze i rynek usług opiekuńczych

Główne czynniki na poziomie mikro, warunkujące korzystanie z usług opiekuńczych lub pomocy innych osób w codziennym funkcjonowaniu, to: stan zdrowia, faza cyklu życia, status rodzinny, zasoby kulturowe, status ekonomiczny, miejsce zamieszkania. Wiek jest zmienną niezależną i główną determinantą stanu zdrowia. Pierwsza grupa czynników związanych ze stanem zdrowia dotyczy występowania: chorób przewlekłych, niepełnosprawności, postępującego procesu starzenia się organizmu. Wpływa to na zmniejszanie się samodzielności jednostki i na konieczność pomocy osoby trzeciej przy wykonywaniu czynności dnia codziennego (Kirkwood 1996). Ponieważ utrata samodzielności jest procesem, to także rodzaj i natężenie korzystania z usług, bez których jednostka może się obejść, zmieniają się stopniowo w czasie. Ewoluuje od pomocy

w wykonywaniu czynności wymagających dużej sprawności fizycznej (np. robienie zakupów, sprząatanie itp.), przez aktywności dnia codziennego (takie jak przygotowanie posiłku, wyrzucenie śmieci), do usług pielęgnacyjnych i opiekuńczych (np. pomoc w codziennej toalecie, pomoc w ubraniu się). Jeśli natomiast nastąpiło nagłe zdarzenie powodujące utratę samodzielności (np. upadek i złamanie kości szyjki udowej, udar mózgu), to osoba potrzebuje kompleksowego pakietu usług, zarówno pomocy w prowadzeniu gospodarstwa domowego, jak też czynności opiekuńczo-pielęgnacyjnych (Wojszel, Bień i Przydatek 2001).

Wystąpienie czynnika, który znacznie ogranicza sprawność jednostki, wpływa nie tylko na jej stan zdrowia, lecz także funkcjonowanie w rodzinie i społeczeństwie. Zmienia także sytuację całej rodziny, która musi zapewnić opiekę nad osobą niesamodzielną. Status ekonomiczny, zasoby kulturowe i miejsce zamieszkania to grupa czynników ściśle ze sobą powiązanych. Poziom wykształcenia, będący częścią zasobów kulturowych, jest skorelowany z dochodami, które są najistotniejszym elementem statusu ekonomicznego (Roszkowska i Majchrowska 2014). Wykształcenie wpływa również na stan zdrowia – im wyższy poziom wykształcenia, tym większa świadomość możliwości wystąpienia problemów zdrowotnych oraz tym lepsze rozeznanie w zakresie leczenia i profilaktyki zdrowotnej. Status ekonomiczny jest decydującym czynnikiem w dostępie do komercyjnego sektora usług opiekuńczych. Zasoby finansowe osoby starszej i jej rodziny warunkują możliwość zakupu usług opiekuńczych i ich wymiar czasowy.

Druga grupa czynników determinujących konieczność korzystania z oferty sektora usług opiekuńczych to możliwość (lub jej brak) zaspokojenia potrzeb w obrębie rodziny, sieci krewnych lub sieci bliskich niespokrewnionych.

² Przykładowo w wywiadach przeprowadzonych w projekcie „Opieka nad seniorami z perspektywy dwóch pokoleń – udzielających wsparcia i wspieranych. Implikacje dla systemu opieki nad osobami starszymi” respondenci twierdzili, że korzystanie z pomocy społecznej w zakresie usług opiekuńczych równałoby się z przyznaniem do złego wychowania dzieci, które nie pomagają starym rodzicom.

Brak rodziny, brak kontaktów z krewnymi, konflikt z krewnymi uniemożliwia skorzystanie z głównego i najszybciej mobilizowanego źródła pomocy, jakim jest rodzina. Głównymi przyczynami ograniczającymi opiekę rodzinną są przemiany rodziny – zarówno jej struktury, jak i funkcji (Tyszka 2002). Rodzina ewoluowała od trwałego, stabilnego, wielodzietnego i wielofunkcyjnego podmiotu do małej, nuklearnej, małodziejnej, demokratycznej, ale także niestabilnej struktury z ograniczonymi funkcjami (Kotowska i Giza-Poleszczuk 2010). Czynnikiem utrudniającym uzyskanie pomocy nieformalnej jest także znaczna odległość pomiędzy miejscem zamieszkania osoby wymagającej pomocy i jej krewnych. O ile w pierwszym przypadku osoba nie może liczyć na żadną pomoc, o tyle w drugim – zazwyczaj uzyskuje pomoc w znalezieniu opiekunki i wsparcie w optacaniu pomocy świadczonej przez osobę niespokrewnioną. Gdy osoba wymagająca pomocy ma wspierającą rodzinę, usługi opiekuńcze są komplementarne w stosunku do opieki sprawowanej przez krewnych. Pomoc opiekunki uzupełnia opiekę rodziny, np. w trakcie wykonywania pracy zawodowej przez rodzinnych opiekunów lub „odciążając” rodzinnych opiekunów, pozwalając im odetchnąć od codziennych obowiązków³.

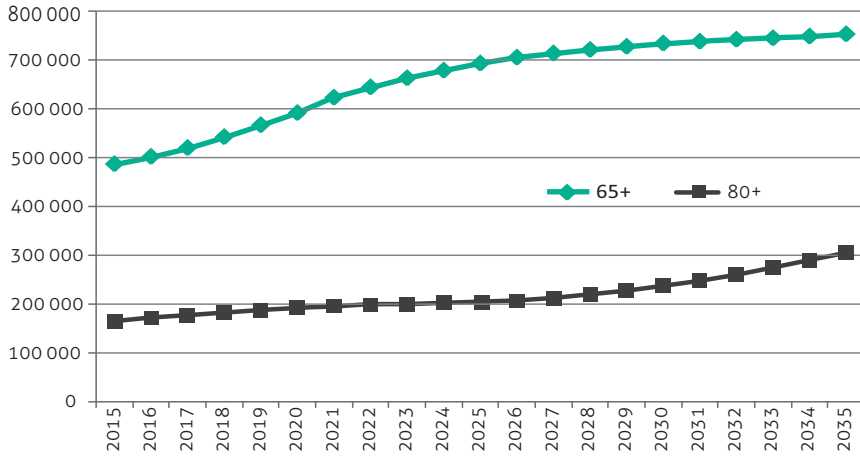
Badacze podkreślają, że rozwój usług osobistych, do których należą usługi opiekuńcze, jest szansą zarówno dla osób z nich korzystających, które stają się aktywnymi podmiotami gospodarczymi, jak i dla tych, którzy stanowią zasoby pracy i mogą znaleźć zatrudnienie w tym obszarze (Kowalczyk 2015). Przyjrzyjmy się zatem, jak obecnie wygląda populacja osób potencjalnie wymagających pomocy oraz osób mogących ją świadczyć. Prognoza sporządzona przez GUS w 2014 r. przewiduje, że w 2040 r. co trzecia osoba przekroczy wiek 60 lat. Jednak, jak już wspomniano, korzystanie z usług opiekuńczych jest skorelowane z wiekiem i stanem zdrowia. Wraz z wydłużaniem się życia w zdrowiu moment konieczności korzystania z pomocy osób trzecich będzie się również opóźniał, ale wzrastać będzie liczba osób w najstarszych gru-

pach wiekowych i pomimo poprawy stanu zdrowia pomocy będzie wymagało więcej najstarszych seniorów. Z tego punktu widzenia istotny jest dynamicznie postępujący proces podwójnego starzenia się populacji, czyli wzrost odsetka osób w wieku 80 lat i więcej. Wzrost ten z niespełna 4% w 2016 r. do ponad 7% w 2040. Szacunki liczby osób niesamodzielnych oparte na danych uzyskanych w badaniu PolSenior (2012), ZUS oraz danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wskazują na wzrost liczby osób niesamodzielnych nie tylko w subpopulacji osób najstarszych (80 lat i więcej), lecz także w młodszej populacji seniorów (wykres 1)⁴. Do estymacji liczby osób niesamodzielnych obliczono wskaźnik niesamodzielnosci, który jest ilorazem liczby osób niesamodzielnych i liczby osób w danej grupie wieku. Do wnioskowania statystycznego liczby niesamodzielnych seniorów wykorzystano dane dotyczące częstości niesamodzielnosci w poszczególnych grupach wieku uzyskane w badaniu PolSenior. Liczbę osób niesamodzielnych uzyskano poprzez pomnożenie wskaźnika niesamodzielnosci i prognozowanej przez GUS liczby ludności w danym wieku lub grupie wieku. Należy pamiętać, że szacunki te uwzględniają tylko osoby najbardziej niesamodzielne, wymagające usług opiekuńczych, zarówno asystenckich, jak i pielęgnacyjnych,

³ W debacie nad systemem opieki nad osobami niesamodzielnymi podnoszona jest kwestia tzw. opieki wytchnieniowej, której wprowadzenie umożliwiłoby rodzinnym opiekunom uzyskanie czasu dla siebie. Opieka wytchnieniowa (zamiennie używany jest termin „opieka wyręczenia”) to zapewnienie opieki w czasie, gdy rodzinny opiekun nie może jej sprawować, np. opiekun przebywa w szpitalu, przechodzi rehabilitację lub potrzebuje odpocząć.

⁴ Oczywiście populacja osób wymagających pomocy jest bardzo heterogeniczna. Część osób wymaga pomocy tylko raz lub dwa razy w tygodniu i pomoc dotyczy wykonania cięższych zakupów lub towarzyszenia w wizycie u lekarza; część osób wymaga pomocy w przygotowaniu posiłku i wystarczy, gdy opiekun przyjdzie trzy razy w tygodniu, ale część osób to jednostki o najwyższym stopniu niesamodzielnosci, które wymagają codziennej kilkugodzinnej pomocy lub wręcz opieki całodobowej. Prawie 75% osób biorących udział w Europejskim Ankietowym Badaniu Zdrowia, deklarując niepełnoprawność, zgłaszało problem z samodzielnym prowadzeniem gospodarstwa domowego, a 50% korzystało z pomocy innych osób w wykonywaniu czynności dnia codziennego (GUS 2014). Populacja tych osób szacuje się na około 3 mln i są to potencjalni klienci podmiotów funkcjonujących na rynku usług opiekuńczych.

Wykres 1. Liczba osób niesamodzielnych w wieku 65 i 80 lat i więcej w latach 2014–2035 (w tys.)



Źródło: Szweda-Lewandowska 2015, s. 173–193.

codziennie. Zapotrzebowanie na usługi asystenckie w prowadzeniu gospodarstwa domowego (robienie zakupów, sprzątanie, przygotowywanie posiłku itp.) jest większe, ponieważ dotyczy także osób o jeszcze stosunkowo dobrym stanie zdrowia, które ze względu na wiek nie mogą już wykonywać prac wymagających siły.

Wiedząc, że tylko 107,8 tys. osób korzystało z usług opiekuńczych i specjalistycznych usług opiekuńczych świadczonych w ramach pomocy społecznej, pojawia się pytanie, w jaki sposób zaspokajane są potrzeby osób, które deklarują problemy w wykonywaniu codziennych czynności, a jednocześnie nie korzystają (ewentualnie w niewielkim stopniu) ze wsparcia ośrodków pomocy społecznej. Z pewnością głównym źródłem pomocy jest rodzina, która jest wsparciem także dla osób korzystających z oferty ośrodków pomocy społecznej, gdyż zazwyczaj wymiar tej pomocy jest niewystarczający do zaspokojenia wszystkich potrzeb danej osoby (Szatur-Jaworska 2012). Część osób korzysta z pomocy prywatnych opiekunek lub prywatnych domów i instytucji świadczących całodobową opiekę, ale na pewno wiele z tych potrzeb nie zostaje zaspokojonych. Przedstawione szacunki obrazują rozmiar zapotrzebowania na usługi opiekuńcze i jaki jest potencjał rozwoju tego rynku. Z jednej strony zapotrzebowanie na po-

moc jest duże, z drugiej – coraz częściej same osoby starsze, ich rodziny, ale także firmy działające na rynku opiekuńczym poszukują osób chcących sprawować funkcje opiekuńcze. Zaspokojenie potrzeb opiekuńczych poprzez zakup usług opiekuńczych stwarza możliwość powrotu na rynek pracy lub do pełnego zaangażowania rodzinnych opiekunów, których praca opiekuńcza byłaby zastąpiona przez osoby zatrudnione w sektorze opieki.

Jeśli chodzi o rozwój rynku usług opiekuńczych, istotne jest, ile miejsc pracy może zostać wygenerowanych w tym sektorze. Z perspektywy aktywności zawodowej i zmniejszających się zasobów pracy jest ważne z jednej strony „uwolnienie” osób, które mają odpowiednie umiejętności i kwalifikacje zawodowe, aby wykonywać innego typu pracę niż opieka, i których praca – ze względu na opiekowanie się tylko jedną osobą – jest mało wydajna. Z drugiej zaś – przeszkolone i wykwalifikowane opiekunki są lepiej przygotowane do pracy w zawodach opiekuńczych, wymagających często pewnego *quantum* wiedzy i umiejętności medycznych. Jedna wykwalifikowana opiekunka może efektywnie świadczyć usługi opiekuń-

⁵ Wystąpienie E. Szwałkiewicz podczas II Panelu Ekspertów, Kryteria oceny stopni niesamodzielności w ramach projektu „Profesjonalizacja usług asystenckich i opiekuńczych dla osób niesamodzielnych – nowe standardy kształcenia i opieki”, CPS „Dialog” 26 października 2017 r.

cze trzem, czterem osobom⁵. Zakładając, że jedna opiekunka w ciągu dnia może przez osiem godzin udzielić pomocy trzem osobom, to część z opiekunów tych osób mogłaby powrócić na rynek pracy lub do pełnego zatrudnienia. Przejęcie funkcji opiekuńczych przez przeszkolone w tym zakresie osoby może spowodować, że przeciętnie jedna opiekunka „uwalnia” 1,5 etatu opiekuńczego krewnych. Oznacza to zapotrzebowanie na 350 tys. opiekunek tylko dla osób niesamodzielnych i wzrost zapotrzebowania na osoby świadczące usługi opiekuńcze do 0,5 mln w perspektywie 2035 r. (tabela 1).

Tabela 1. Oszacowana liczba potrzebnych etatów opiekuńczych (opiekunowie osób niesamodzielnych) w latach 2015–2035 (w tys.)

Rok	Liczba etatów
2015	323 862
2016	333 914
2017	346 057
2018	361 073
2019	377 443
2020	394 151
2021	415 343
2022	429 492
2023	442 002
2024	452 489
2025	462 301
2026	470 349
2027	476 113
2028	480 993
2029	485 279
2030	489 803
2031	492 313
2032	495 067
2033	496 972
2034	499 365
2035	502 478

Źródło: obliczenia własne na podstawie: Szweda-Lewandowska 2015, s. 173–193.

Sektor usług opiekuńczych z jednej strony wspiera rodzinnych opiekunów, którzy chcą pozostać aktywni zawodowo i trudno im godzić

pracę z obowiązkami opiekuńczymi, a z drugiej – stwarza szanse na aktywizację osób biernych zawodowo, które po odpowiednim przeszkoleniu będą świadczyły usługi opiekuńcze. Eksperti w opiece długoterminowej zaznaczają, że już 100 godzin szkoleniowych pozwala na zdobycie podstawowych umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy opiekuna osoby starszej⁶. Trudności ze znalezieniem potencjalnych opiekunów mogą być największą przeszkodą w poszerzeniu rynku usług opiekuńczych. Popatrzmy zatem, jakie mogą być scenariusze rozwoju tego segmentu gospodarki i jakie przeszkody mogą go utrudnić lub hamować.

Perspektywa rozwoju segmentu usług opiekuńczych

Rozważania dotyczące przyszłości i perspektyw rozwoju rynku usług opiekuńczych utrudnia brak dokładnych danych umożliwiających oszacowanie jego obecnej wartości. Można ocenić nakłady jednostek pomocy społecznej na usługi opiekuńcze i specjalistyczne usługi opiekuńcze. W 2016 r. 113,2 tys. osób korzystało ze świadczeń pomocy społecznej w formie usług opiekuńczych i specjalistycznych usług opiekuńczych dla osób z zaburzeniami psychicznymi; koszt tych świadczeń wyniósł 547,6 mln zł, czyli roczne nakłady *per capita* to 4837 zł (GUS 2017).

Drugą składową tego rynku jest opieka świadczona w całodobowych instytucjach. W przypadku samorządów to pomoc w domach pomocy społecznej oraz stacjonarnych placówkach pomocy. W 2016 r. w zakładach stacjonarnej pomocy społecznej i domach pomocy społecznej mieszkało 107,8 tys. osób i tylko 6255 osoby opłacało swój pobyt z własnych dochodów w pełnej wysokości, a w 2804 przypadkach pełną odpłatność za pobyt mieszkańca ponosiła rodzina (GUS 2017). Średni koszt pobytu w instytucjonalnej formie pomo-

⁶ Wystąpienie E. Szwałkiewicz podczas II Panelu Ekspertów, *Kryteria oceny stopni niesamodzielności* w ramach projektu „Profesjonalizacja usług asystenckich i opiekuńczych dla osób niesamodzielnych – nowe standardy kształcenia i opieki”, CPS „Dialog” 26 października 2017 r.

cy jest zróżnicowany pomiędzy regionami oraz miastami, ale można przyjąć, że wynosi około 3 tys. zł⁷. Wartość tych usług wynosi 3,88 mld zł rocznie przy założeniu, że wszyscy mieszkali przez cały rok w instytucji świadczącej pomoc. Czyli część rynku usług opiekuńczych, zarówno środowiskowych, jak i świadczonych w instytucjach, pozostająca w gestii samorządów lokalnych, jest warta około 4,4 mld zł. Do tej sumy należy dodać świadczenia pieniężne wypłacane rodzinnym opiekunom osób niesamodzielnych, czyli specjalny zasitek opiekuńczy oraz świadczenie pielęgnacyjne z tytułu rezygnacji z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (*Ustawa z dnia 28 lipca 2003...*). Trudno jednak oszacować, jaka część z tych świadczeń powinna być traktowana jako wynagrodzenie za opiekę, a jaka jest przeznaczana np. na leki dla podopiecznych lub środki higieniczne.

Podobna uwaga dotyczy zasitku pielęgnacyjnego i dodatku pielęgnacyjnego, w przypadku których także trudno oszacować, jaka część jest przeznaczana na zakup usług opiekuńczych, a jaka na inne potrzeby beneficjenta. Jeśli chodzi o dodatek pielęgnacyjny, należy pamiętać, że po 75. r.ż. otrzymują go osoby pobierające świadczenia z powszechnego systemu ubezpieczenia społecznego bez względu na stan zdrowia. Oznacza to, że część osób otrzymujących dodatek pielęgnacyjny nie przeznaczają go na potrzeby związane z opieką, gdyż ze względu na dobry stan zdrowia i sprawność psychofizyczną nie potrzebują tego typu usług czy dóbr. Usługi opiekuńcze i pielęgnacyjne są także świadczone w ramach ochrony zdrowia, np. w zakładach opiekuńczo-leczniczych i pielęgnacyjno-opiekuńczych czy w szpitalach.

Również w przypadku sektora komercyjnego, nie tylko ze względu na szarą sferę usług, lecz także na brak systemu pozwalającego na identyfikację wszystkich podmiotów działających w tym segmencie rynku, niemożliwe jest wiarygodne oszacowanie wartości rynku usług opiekuńczych, zarówno środowiskowych, jak i instytucjonalnych. Zgodnie z ustawą o pomocy społecznej domy pomocy społecznej powinny być rejestrowane u wojewody, jednak często instytucje prywatne nie dopełniają tego

obowiązku, co skutkuje brakiem rzetelnych informacji, ile funkcjonuje placówek świadczących całodobową opiekę, ile osób w nich przebywa i jakie są koszty pobytu. Dodatkowo szara sfera nierejestrowanych usług opiekuńczych świadczonych między innymi przez opiekunki z Ukrainy, czy Białorusi, ale także przez polskie opiekunki, utrudnia określenie wielkości tego rynku. Powstawanie nowych placówek świadczących opiekę, szczególnie nad osobami starszymi, i coraz większa liczba firm poszukujących opiekunek osób starszych są wskaźnikami nie tylko wzrostu zapotrzebowania na opiekę, lecz i tego, że sektor usług opiekuńczych staje się coraz bardziej atrakcyjny dla inwestorów.

Przyjrzyjmy się zatem możliwości dalszego rozwoju rynku usług opiekuńczych. Przy tworzeniu potencjalnych scenariuszy rozwoju rynku usług opiekuńczych można posłużyć się doświadczeniami krajów Unii Europejskiej, gdzie jest większy odsetek osób starszych niż w Polsce, ale które mają bardziej rozwinięty, ukształtowany i spójny system opieki długoterminowej. Przy analizie sytuacji w innych państwach i decyzji o implementacji niektórych rozwiązań na grunt polski należy pamiętać o kontekście kulturowym oraz ukształtowanym modelu państwa opiekuńczego. Rozwiązanie dobrze funkcjonujące w jednym reżimie polityki społecznej może się nie sprawdzić w innym lub może wymagać pewnych modyfikacji i dostosowania do odmiennego kontekstu kulturowego. Dwa zasadnicze kierunki rozwoju rynku usług opiekuńczych, które można wyróżnić w Europie, to wspieranie modelu opartego na usługach opiekuńczych, jako usługach osobistych świadczonych w miejscu zamieszkania osoby starszej, oraz model instytucyjnej opieki. Pierwszy kierunek reprezentują np. Francja i Belgia. Belgia poprzez system voucherów subsydiowanych przez budżet państwa zminimalizowała szarą strefę usług opiekuńczych, zapewniając legalną pracę imigrantkom, oraz rozbudowała rynek usług opiekuńczych. Budowa systemu voucherów spowodowała wzrost liczby miejsc pracy w sektorze opiekuńczym. Stanowią one 4,3% wszyst-

⁷ Najwyższe koszty są w wielkich miastach i tak np. w Warszawie koszt pobytu waha się pomiędzy 4 a 6 tys. zł.

kich miejsc pracy w Belgii (Vanthuynne 2011). Rozwój polskiego rynku usług opiekuńczych w kierunku zaproponowanym przez Belgię może spowodować legalizację pracy tysięcy kobiet. Wymaga to jednak z jednej strony wsparcia władz centralnych, z drugiej zaś – legalizacja szarej strefy powinna zwiększyć wpływy do budżetu państwa z tytułu podatku dochodowego oraz podatku płaconego przez firmy świadczące usługi opiekuńcze.

Przykład Francji pokazuje natomiast, że główną barierą w rozwoju rynku usług opiekuńczych jest koszt tychże dla budżetów gospodarstw domowych z osobą niesamodzielną oraz wymagane formalności przy zarejestrowaniu opiekuńcy (Surdej, Brzozowski 2012). W Polsce szybko rosnące wynagrodzenia i spadająca stopa zastąpienia mogą przyczynić się do ograniczenia dostępności usług opiekuńczych, szczególnie dla osób starszych bez rodziny, która mogłaby je wesprzeć finansowo w zakupie usług. We Francji czynnikiem ograniczającym rozwój rynku usług opiekuńczych jest ich niedostateczna jakość. Biorąc pod uwagę, że w Polsce brak jest standardów w zakresie usług opiekuńczych oraz programów ewaluacji, czynnik ten może także utrudnić rozwój tego rynku.

Niemcy z kolei są przykładem państwa, które rozwijało do niedawna instytucjonalne formy pomocy. Jednak ich wzrastające koszty spowodowały zmianę strategii władz publicznych i wdrożenie zachęt do świadczenia środowiskowych usług opiekuńczych. Obecnie Niemcy promują usługi świadczone w miejscu zamieszkania osoby starszej jako tańszą formę pomocy w sytuacji, gdy senior nadal może przebywać w swoim środowisku, a udzielane usługi opiekuńcze są wystarczające (Kohls 2012). Przykład Niemiec pokazuje, jak istotna jest równowaga pomiędzy różnymi rodzajami pomocy i wsparcia, kierowanymi do osób starszych. W Polsce rozwój instytucjonalnych form pomocy jest konieczny, jednak nie powinny one zastępować usług opiekuńczych świadczonych w miejscu zamieszkania osoby starszej, w sytuacji gdy pomagają one utrzymać samodzielność seniora. Niemcy to także potencjalni klienci polskiego rynku usług opiekuńczych. Polska jest trzecim kierunkiem migracji Niemców w wieku 65 lat i więcej (Stati-

stisches Bundesamt 2016).

Przedstawione przykłady pokazują dwa możliwe kierunki rozwoju polskiego rynku usług opiekuńczych. Pierwszy to ich dynamiczny rozwój w miejscu zamieszkania osoby starszej. Drugi to równoległy rozwój rynku usług opiekuńczych oraz pomocy instytucjonalnej. Oba scenariusze wymagają jednak – jak pokazują doświadczenia innych krajów – stworzenia zachęt ekonomicznych dla inwestorów w obszarze rynku usług opiekuńczych oraz wsparcia finansowego osób starszych i ich rodzin w zakupie tych usług. Tendencją w tym segmencie gospodarki w krajach Europy Zachodniej, Japonii i USA jest coraz szersze wykorzystywanie nowoczesnych technologii. Można przypuszczać, że wraz z niewystarczającą podażą siły roboczej oraz wkraczaniem w fazę starości osób, które w życiu zawodowym stykały się z nowoczesnymi technologiami, spowoduje, że coraz częściej wykorzystywane będą tego typu rozwiązania w opiece nad seniorami. Należy także nadmienić, że migracje poakcesyjne powodują, iż Polacy, których ośrodek życia jest w krajach starej Unii, przenoszą do Polski wzorce opiekuńcze dominujące w krajach przyjmujących. Oznacza to większą tolerancję na zakup usług opiekuńczych lub opłacenie zamieszkania w instytucji świadczącej pomoc, a mniejszy przymus sprawowania opieki osobiście (Krzyżowski 2013).

Podsumowanie

Rynek usług opiekuńczych już obecnie jest zasilany niewystarczającą liczbą opiekunek, a prognozy demograficzne pokazują, że ze względu na zmniejszanie się populacji kobiet w wieku produkcyjnym ich podaż będzie maleć. Dodatkowo wzrastające aspiracje zawodowe kobiet, wynikające ze zwiększania się liczby kobiet legitymujących się wykształceniem wyższym, będą powodować trudności ze znalezieniem chętnych do wykonywania pracy opiekuńcy. Dlatego też sektor opiekuńczy z jednej strony upatruje „ratunku” w migrantkach, a z drugiej – w rozwoju technologii i wdrażaniu rozwiązań teleinformatycznych oraz wprowadzaniu do opieki robotów. O ile migrantki już obecnie – szczególnie w dużych miastach – są istotnym wsparciem rynku usług opie-

kuńczych (pracując jednak głównie w szarej strefie, dlatego też trudno oszacować skalę udzielanej przez nie pomocy), o tyle wdrażanie rozwiązań teleinformatycznych jest powolne. Chociaż część rozwiązań, np. guzik bezpieczeństwa, nie jest droga, nie są one popularne wśród osób starszych i ich rodzin. Natomiast bardziej zaawansowane technologie są na obecnym etapie zbyt drogie, aby były dostępne nawet dla zamożnych gospodarstw domowych. Dodatkowo roboty nie zastąpią opieki świadczonej przez człowieka i nie zniwelują jednego z największych problemów starości – samotności. Interakcja z opiekunem jest często jedynym kontaktem starego człowieka z drugim człowiekiem i ani guzik bezpieczeństwa, ani robot nie są i nie będą substytutami tego kontaktu.

Problemem, z którym stykają się zarówno podmioty sektora publicznego, jak też firmy działające na rynku usług opiekuńczych, jest podaż wykwalifikowanych opiekunek. Brak systemu kształcenia opiekunów, formalnych kwalifikacji, jakie powinien posiadać opiekun, oraz formalnych standardów kształcenia sprawia, że jakość świadczonych przez opiekunki usług jest bardzo zróżnicowana. Opracowywane obecnie przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej standardy kształcenia w tym zakresie mają za zadanie większe sprofilowanie udzielanej pomocy. Wdrożenie norm kształcenia i organizacja spójnego systemu opieki nad osobami niesamodzielnymi mogą przyczynić się do rozwoju rynku usług opiekuńczych i polepszenia jakości oferowanych usług. Zarówno opiekunki środowiskowe, jak i migrantki, które stanowią istotny element w łańcuchu opiekuńczym, nie są ani wyszkolone, ani nie posiadają formalnie potwierdzonych kwalifikacji. Brak jest standardów ewaluacyjnych oraz jakościowego nadzoru nad wykonywaną przez nie pracą. Z drugiej jednak strony wprowadzenie nowych rozwiązań w tym zakresie spowoduje podniesienie kosztów opieki, a tym samym może wpłynąć na spadek zainteresowania usługami opiekuńczymi wśród osób potrzebujących i ich rodzin, skutkując jednocześnie wcześniejszą dezaktywizacją głównie kobiet, które będą musiały sprawować opiekę nad swoimi niesamodzielnymi krewnymi. Rozwój rynku usług opiekuńczych jest zatem

uzależniony od finansowania, ale nie tylko opartego na budżetach domowych, lecz przede wszystkim na transferach publicznych. W Niemczech dyskusja w sprawie ubezpieczenia pielęgnacyjnego (zakończona kompromisem) trwała 20 lat (Przybyłowicz 2017). Proces starzenia się ludności Polski, który jest bardziej zaawansowany w porównaniu z procesem starzenia się ludności Niemiec w czasie, gdy dyskusje nad finansowaniem opieki się toczyły, poakcesyjny ruch wędrowniczy, przemiany demograficzne rodziny oraz zmiany kulturowe powodują, że decyzje na szczeblu centralnym na temat sposobu finansowania i kierunku rozwoju systemu opieki nad osobami starszymi powinny zostać podjęte w najbliższych latach, zanim pokolenie powojennego wyżu demograficznego osiągnie IV wiek i będzie wymagać usług opiekuńczych i innych form pomocy.

Bibliografia

- Bednarski, M., 2013, *Szara strefa – rynek pracy – integracja społeczna*, Optimum. Studia Ekonomiczne, nr 6 (66).
- Błądowski, P., 2004, *Polityka rodzinna wobec zadania organizacji systemu opieki nad ludźmi starymi*, w: Kowaleski, J. T., Szukalski, P. (red.), *Nasze starzejące się społeczeństwo. Nadzieje i zagrożenia*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Costa-Font, J., Courbage, Ch., 2012, *Financing Long-Term Care: New and Unresolved Questions*, w: Costa-Font, J., Courbage Ch., (red.), *Financing Long-Term Care in Europe. Institutions, Markets and Models*, Palgrave Macmillan.
- Czepulis-Rutkowska, Z., 2010, *Opieka długoterminowa – doświadczenia innych krajów, w: Opieka długoterminowa w Polsce. Opis, diagnoza, rekomendacje*, Warszawa.
- Golinowska, S., Sowa, A., Koziół, A., 2015, *Stan i przyszłość opieki długoterminowej w starzejącej się Polsce. Uwagi na potrzeby opracowania polityki dotyczącej opieki długoterminowej*, Bank Światowy.
- GUS, 2014, *Zdrowie i zachowanie zdrowotne mieszkańców Polski w świetle Europejskiego Ankietowego Badania Zdrowia (EHIS)*, <https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5513/10/1/1/zdrowie_i_zachowania_zdrowotne_mieszkanow_polski_w_swietle_badania_ehis_2014.pdf>.
- GUS, 2017, *Pomoc społeczna i opieka nad dzieckiem i rodziną w 2016 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Kaczmarczyk, P., Wrotek, M., 2018, *Determinanty popytu i wydatków publicznych na opiekę długoterminową – doświadczenia Polski na tle Europy*, w: Okólski, M. (red.), *Wyzwania starzejącego się społeczeństwa. Polska dziś i jutro*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Kirkwood, T. B., 1996, *Human Senescence*, BioEssay 1, No. 18 (12).
- Kohls, M., 2012, *Pflegebedürftigkeit und Nachfrage nach Pflegeleistungen von Migrantinnen und Migranten im demographischen Wandel*, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Kotowska, I. E., Giza-Poleszczuk, A., 2010, *Zmiany demograficzno-społeczne i ich wpływ na rekonceptualizację polityki rodzinnej w kierunku równowagi w zakresie ochrony praw rodziny i poszczególnych jej członków. Polska na tle Europy*,

- w: Leś, E., Bernini, S. (red.), *Przemiany rodziny w Polsce i we Włoszech i ich implikacje dla polityki rodzinnej*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Kowalczyk, O., 2015, *Usługi opiekuńcze w postaci pomocy osobistej w Polsce i innych krajach*, Acta Universitatis Lodzianensis Folia Oeconomica, nr 2 (312).
- Kozierkiewicz, A., Szczerbińska, K. (red.), 2007, *Opieka długoterminowa w Polsce: ocena stanu obecnego oraz rozwiązania na przyszłość*, TerMedia, Poznań.
- Krzyszkowski, J., 2013, *Pomoc społeczna wobec starzenia się społeczeństwa polskiego*, Przegląd Socjologiczny, nr 2 (62).
- Krzyszkowski, J., *Wzrost znaczenia usług społecznych w czasach wyzwania demograficznego*, Acta Universitatis Lodzianensis Folia Oeconomica, nr 2 (312).
- Krzyżowski, Ł., 2013, *Polscy migranci i ich starzejący się rodzice. Transnarodowy system opieki międzygeneracyjnej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Luhmann, N., 2007, *Systemy społeczne*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Warszawa.
- OECD, 2005, *Long-term Care for Older People*, Przybyłowska A., 2017, *Ubezpieczenie pielęgnacyjne w Republice Federalnej Niemiec*, ZUS, Warszawa.
- Roszkowska, S., Majchrowska, A., 2014, *Premie z wykształcenia i doświadczenia zawodowego według płci w Polsce*, NBP, Instytut Ekonomiczny, Materiały i Studia, nr 302.
- Statistisches Bundesamt, 2016, *Ältere menschen in Deutschland und der EU*, Wisebaden.
- Surdej, A., Brzozowski, J., 2012, *Dylematy rozwoju usług opiekuńczych dla osób starszych*, Dialog, nr 4 (35).
- Szatur-Jaworska, B., 2012, *Sytuacja rodzinna i potrzeby opiekuńcze ludzi starych w Polsce*, Studia BAS, nr 2 (30).
- Szweda-Lewandowska, Z., 2015, *Niesamodzielnymi A.D. 2035 – w poszukiwaniu sposobów i źródeł wsparcia*, Acta Universitatis Lodzianensis Folia Oeconomica, nr 315 (4).
- Tyszka, Z., 2002, *Rodzina we współczesnym świecie*, Wyd. Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań.
- Ustawa z dnia 11 września 2015 r. o osobach starszych*, Dz.U. z 2015 r., poz. 1705.
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej*, Dz.U. z 2017 r., poz. 1769.
- Ustawa z dnia 28 lipca 2003 r. o świadczeniach rodzinnych*, Dz.U. z 2016 r., poz. 1518.
- Vanthuyne J., 2011, *The service vouchers in Belgium*, Federal Public Services Employment, Labour and Social Dialogue.
- WHO, 2017, *Global Strategy and Action Plan on Ageing and Health*.
- Wizner, B., Skalska, A., Klich-Rączka, A., Piotrowicz, K., Grodzicki, T., 2012, *Stan zdrowia i sprawność osób starszych*, w: Mossakowska, M., Więcek, A., Błędowski P. (red.), *PolSenior. Aspekty medyczne, psychologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, terMedia, Poznań.
- Wojszel, B., Bień, B., Przydatek, M., 2001, *Wielkie problemy geriatryczne. II. Upadki*, Medycyna Rodzinna, nr 2.
- Wunderlich, G., Kohler, P. (ed.), 2001, *Improving the Quality of Long-Term Care*, National Academy Press, Washington.
- ZUS, 2018, *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych w 2017 r.*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa.

Summary

The increase in the percentage of elderly and oldest people, as well as changes in family how the family functions and its structure will affect the increase in the need for care services and institutional assistance. Ensuring that appropriate care is provided for the elderly will be one of the most important challenges faced by both local and central authorities. The development of the care services market is – on the one hand – an opportunity to meet the needs of older people and their families – on the other, it is an opportunity to build a strong segment of the economy in which people with less value on the job market or people working in the gray economy can find employment. The aim of the article is to look at the current state of development of the care services market and the possibilities of its development in the perspective of the growing demand for care services.

Key words

care services market, care for the elderly, care services, institutional and community assistance, population aging process

Więcej o autorze

Zofia Szweda-Lewandowska

Szkoła Główna Handlowa

Doktor nauk ekonomicznych, absolwentka informatyki i ekonometrii oraz socjologii UŁ. Studiowała również na Uniwersytecie w Poczdamie i Magdeburgu. Odbiła praktykę w Max Planck Institute for Demographic Research (Rostock). Uczestniczka Oxford Ageing Spring School (warsztaty dotyczące procesu starzenia się), organizowanej przez Uniwersytet w Oxfordzie. Ukończyła studia doktoranckie w Szkole Nauk Społecznych, Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk. Pracę doktorską w dziedzinie ekonomii obroniła w 2010 r. w Szkole Główniej Handlowej. Odbiła staż w Organizacji Narodów Zjednoczonych w Nowym Jorku oraz w Komisji Europejskiej (DG Employment, Social Affairs & Inclusion). Uczestniczka Prezydenckiego Programu Eksperckiego w Kancelarii Prezydenta RP. Obecnie adiunkt w Zakładzie Polityki Społecznej Instytutu Gospodarstwa Społecznego Szkoły Główniej Handlowej. Główne obszary badawcze to: pomoc instytucjonalna skierowana do osób starszych, opieka nad osobami niesamodzielnymi, dyskryminacja ze względu na wiek.

Imigranci w systemie opieki nad osobami starszymi

Dorota Kałuża-Kopias

Uniwersytet Łódzki

Zakład Demografii i Gerontologii Społecznej

Polska, jak większość krajów rozwiniętych, staje w obliczu starzenia się populacji. Dynamiczny wzrost liczby najstarszych seniorów będzie wymagał skutecznego sprawowania nad nimi opieki, tak formalnej, jak i nieformalnej.

Wprowadzenie

Polska, jak większość krajów rozwiniętych, staje w obliczu starzenia się populacji. Dynamiczny wzrost liczby najstarszych seniorów i ich problemy prawdopodobnie zdominują w najbliższych dekadach dyskurs na temat m.in. skutecznego sprawowania nad nimi opieki. Jednocześnie ostatnia prognoza GUS (2014) wskazuje na zmniejszanie się liczby opiekunów rodzinnych, będące skutkiem obserwowanych w ostatnich kilku dekadach przeobrażeń wielkości rodziny. Cechami charakterystycznymi tych przemian jest ograniczenie liczby potomstwa oraz wzrost liczby rozwodów, separacji i związków nieformalnych, co nie pozostanie bez wpływu na wielkość przyszłych „sieci wsparcia rodzinnego” i będzie generować wzrost zapotrzebowania na usługi opiekuńcze wobec osób starszych (Kotowska 2002; Szukalski 2005; Balcerzak-Paradowska 2004).

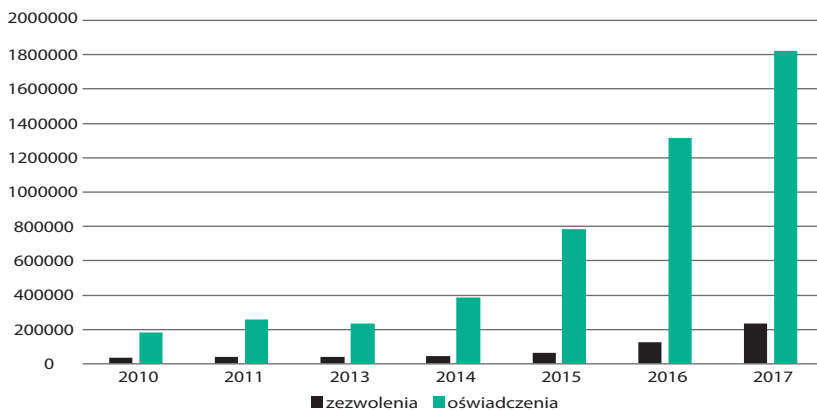
Ponadto czynnikiem wpływającym na zmienność potencjału opiekuńczego rodziny nad seniorami są migracje ludności. Z jednej strony emigracja zarobkowa Polaków sprawia, że zmniejsza się liczba rodzinnych opiekunów, z drugiej zaś – w rolę nierodzinnych opiekunów wcielają się coraz częściej imigranci.

Celem niniejszego opracowania jest oszacowanie potencjalnego popytu na pracę imigrantów w charakterze opiekunów osób starszych. Z uwagi na przyszły szybki przebieg

procesu starzenia się ludności wydaje się zasadne określenie w perspektywie 2035 r. liczby potrzebnych imigrantów pracujących w charakterze opiekunów osób starszych. W tym celu dokonano estymacji liczby gospodarstw domowych z osobami, które ukończyły 80. r.ż., oraz wykorzystano prognozy GUS dotyczące liczby ludności Polski na lata 2014–2050 i gospodarstw domowych na lata 2016–2050. Projekcja liczby gospodarstw domowych z osobami starszymi stanowiła podstawę projekcji potencjalnie pracujących imigrantów w charakterze opiekunów osób starszych.

W pierwszej części niniejszego opracowania zostanie pokazana skala oficjalnego zatrudnienia cudzoziemców na polskim rynku pracy, a następnie dokonany przegląd badań z wybranych krajów europejskich i Polski dotyczących szacunków zatrudnienia imigrantów w roli opiekunów osób starszych. W dalszej części zostaną przedstawione wyniki projekcji dotyczącej popytu na pracę imigrantów w charakterze opiekunów osób starszych. Szacunki te mają na celu pokazanie potencjału, który można wykorzystać w systemie opieki nad seniorami. Mogą one również stanowić wskazówkę dla prowadzenia przyszłej polityki imigracyjnej w zakresie dopuszczenia do polskiego rynku pracy cudzoziemców (w tym zza wschodniej granicy) z kompetencjami i umiejętnościami w zakresie opieki nad seniorami.

Wykres 1. Liczba wydawanych zezwoleń na pracę i oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi w latach 2010–2017 (w tys.)



Źródło: Dane dostępne na stronie MRPiPS: <<http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>>.

Skala zatrudnienia imigrantów w Polsce według oficjalnych statystyk

Po akcesji Polski do Unii Europejskiej napływu obcokrajowców do naszego kraju, choć stosunkowo niewielki, stale rośnie. Między rokiem 2007 a 2017 liczba cudzoziemców ubiegających się o zezwolenia na pobyt wzrosła prawie trzykrotnie. Jednocześnie następująca po 2004 r. stopniowa liberalizacja przepisów prawa dotyczących obecności imigrantów na polskim rynku pracy wpłynęła na systematyczny wzrost liczby legalnie pracujących imigrantów w Polsce¹ (wykres 1). Rok 2017 był rekordowy zarówno pod względem liczby wydanych cudzoziemcom zezwoleń na pracę (ponad 233 tys.), jak i przede wszystkim zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi (ponad 1,8 mln). W 2017 r. wydano o około 84% więcej zezwoleń na pracę niż w roku poprzednim, a w przypadku zarejestrowanych oświadczeń wzrost ten wyniósł 39%.

W 2017 r. najwięcej zezwoleń na pracę zostało wydanych cudzoziemcom w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej; w sekcji tej zawierają się między innymi agencje pracy tymczasowej pośredniczące w poszukiwaniu i zatrudnianiu pracowników ze Wschodu². Na drugim miejscu znalazła się sekcja budownictwo, a następnie transport i go-

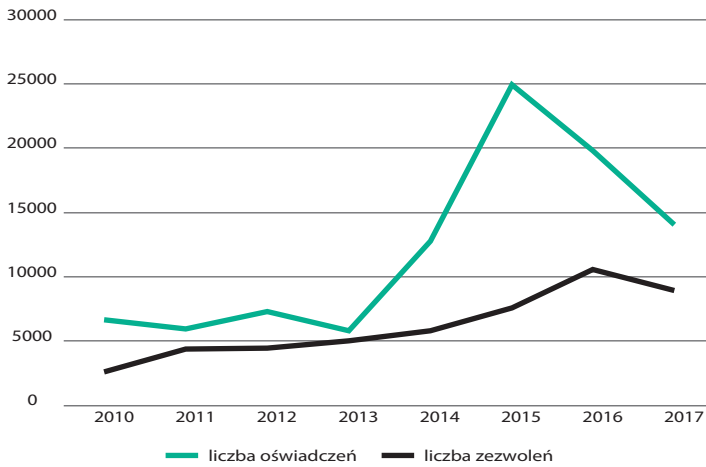
spodarka magazynowa oraz przetwórstwo przemysłowe. W porównaniu do 2016 r. prawie we wszystkich sektorach gospodarki nastąpił wzrost liczby wydanych zezwoleń na pracę.

Nieco inaczej prezentują się statystyki dotyczące frakcji zatrudnianych cudzoziemców w przypadku oświadczeń. W 2017 r. najwięcej z nich zarejestrowano w sektorze działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca.

¹ Przepisy dotyczące zatrudniania cudzoziemców w Polsce reguluje *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. z 2017 r., poz. 1065, z późn. zm.). Każdy cudzoziemiec, który na mocy przepisów nie jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę w Polsce, musi posiadać odpowiednie zezwolenie na pracę (typ A, B, C, D i E), o które występuje pracodawca do właściwego wojewody lub w przypadku zezwolenia na pobyt czasowy i pracę – cudzoziemiec przebywający już legalnie na terytorium Polski do wojewody właściwego ze względu na pobyt cudzoziemca. O zezwolenie na pracę sezonową (typ S), wprowadzone od 1 stycznia 2018 r., występuje pracodawca do właściwego starosty (powiatowego urzędu pracy). Ponadto obywatele części państw byłego ZSSR (Ukraińcy, Białorusini, Rosjanie, Mołdawianie i Gruzini, Ormianie) nie muszą posiadać pozwolenia na pracę (*Rozporządzenie...*, 2017], zatrudniani są w tzw. uproszczonej procedurze oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, które są zarejestrowane w urzędzie pracy przez pracodawcę.

² Cudzoziemcy zatrudniani są głównie przez agencje pracy tymczasowej, najczęściej w zawodach: pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle; magazynier; pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani; pakowacz ręczny; robotnik magazynowy; rozbieracz-wykrawacz; pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym; pomocniczy robotnik budowlany; spawacz; przetwórcza ryb, <<https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>> (dostęp na dzień 04.08.2018).

Wykres 2. Imigranci zatrudnieni w gospodarstwach domowych w latach 2010–2017



Źródło: Dane dostępne na stronie MRPiPS: <<http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>>.

Na kolejnych miejscach znalazły się sektory rolniczy (16,8%), budowlany (13%) i przetwórstwo przemysłowe (12,9%). Od trzech lat odnotowuje się systematyczny spadek udziału oświadczeń wydawanych dla pracujących w rolnictwie wśród wszystkich oświadczeń ogółem (w 2014 r. oświadczenia te stanowiły 46%, w 2017 r. już tylko niespełna 17%).

Zezwolenia na pracę w charakterze opiekuna osoby starszej, według Polskiej Klasyfikacji Działalności, są zakwalifikowane do szerszej sekcji pracodawców gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, do której zalicza się również osoby zatrudnione do opieki nad dziećmi oraz sprzętaczki i osoby zatrudnione do prowadzenia domu. Przyglądając się liczbie zatrudnianych imigrantów w gospodarstwach domowych (na podstawie zezwoleń oraz oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, wykres 2), można zauważyć spadek zainteresowania imigrantów taką pracą w ostatnich dwóch latach.

W 2017 r. – w porównaniu z rokiem wcześniejszym – w tym sektorze odnotowano ponad 15% spadek liczby wydawanych zezwoleń i o 29% zmniejszyła się liczba rejestrowanych oświadczeń. Ów spadek liczby wydawanych zezwoleń i oświadczeń nie musi oznaczać zmniejszenia się liczby pracujących w nim cu-

dzoziemców. Badania M. Kindler (2008) wskazują, iż sektor usług opiekuńczych w Polsce jest zdominowany przez imigrantów – najczęściej kobiety – pochodzących głównie z Europy Wschodniej. Jak wskazują badania innych krajów UE, zatrudnienie imigrantów w charakterze opiekunek czy pomocy domowych w szarej strefie jest zjawiskiem powszechnym. Z oficjalnie zarejestrowanej liczby wydanych zezwoleń na pracę i rejestrowanych oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca, zaprezentowanych wyżej, możemy jedynie wywnioskować, że legalna migracja zarobkowa do Polski, szczególnie do pracy w sektorze usług opieki nad osobami starszymi, nie jest duża (Sobiesiak-Penszko 2015). Jednak czy rzeczywiście tak jest? Oczywiście należy pamiętać, że często wydanie zezwolenia na pracę w jednym zawodzie nie jest równoznaczne z pracą w nim cudzoziemca, o czym świadczą wyniki kontroli zatrudnienia, przeprowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP) w 2017 r. (Leśniewski 2018).

Ponieważ w Polsce cudzoziemcy zza wschodniej granicy są najczęściej zatrudniani na podstawie oświadczeń, należy pamiętać, że oświadczenia o zamiarze powierzenia zatrudnienia stanowią jedynie deklarację woli, co w praktyce oznacza, że liczba wydawanych dokumentów nie jest równoznaczna z liczbą pracujących

cudzoziemców³. Część cudzoziemców, jak również pracodawców, nie dopełnia obowiązków rejestrowania owych oświadczeń, co sprawia, że statystyki dotyczące liczby faktycznie zatrudnionych obywateli: Białorusi, Rosji, Ukrainy, Mołdawii, Armenii czy Gruzji, są niepełne. Również dane pochodzące z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) nie dają nam pełnego obrazu zatrudnienia cudzoziemców, gdyż nie wszyscy są zgłaszani do ubezpieczenia społecznego, pracując na czarno. Ponadto, jak wskazują badania, część uzyskanych przez Ukraińców oświadczeń jest odsprzedawana innym cudzoziemcom. Jak podkreśla M. Matkowska (2012), oświadczenia mogą stać się sposobem na nielegalną pracę w Polsce. W 2014 r. przeprowadzona kontrola Najwyższej Izby Kontroli wskazała, że na łączną przebadaną liczbę 1478 zarejestrowanych oświadczeń i uzyskanych zezwoleń w województwie podkarpackim na teren Polski wjechało 1433 cudzoziemców, z czego pracę podjęło 199 osób (NIK 2015). Oznacza to, że 83% cudzoziemców, którzy uzyskali prawo do pracy, nie podjęło jej u pracodawcy w regionie, mimo przekroczenia polskiej granicy. Równie dobrze mogli podjąć pracę w innych częściach Polski lub w innych państwach UE. Także badania prowadzone przez I. Chmielewską z zespołem (2016) wskazały, że migranci nie zawsze podejmują pracę u pracodawcy, który złożył oświadczenie, bądź nie jest to ich jedyna praca, gdyż często – mimo legalnej formy przyjazdu do Polski – podejmują pracę w szarej strefie.

Imigranci w roli opiekunów osób starszych

W starzejących się społeczeństwach Unii Europejskiej mamy do czynienia z deficytem pracowników w sektorze opieki nad osobami starszymi. Brak osób zainteresowanych pracą w charakterze opiekunów seniorów wynika m.in. z: niskich płac w sektorze opieki, trudnych warunków pracy i niskiego prestiżu społecznego wykonywanego zajęcia (Krzyszkowski 2013). Badania prowadzone w krajach UE wskazują imigrantów jako grupę, która wypełnia lukę w sektorze usług opiekuńczych, lecz skala ich rzeczywistego zatrudnienia jest bar-

dzo trudna do oszacowania ze względu na ich pracę w szarej strefie. Nielegalne zatrudnianie imigrantów w tym obszarze jest zjawiskiem powszechnym w większości krajów na świecie. Przykładowo we Włoszech oficjalne dane wykazują na znaczący wzrost liczby imigrantów zatrudnionych w gospodarstwach domowych w charakterze opiekunów z poziomu 5 tys. cudzoziemców w latach 1970. do 464 tys. w 2007 r. (van Hooren 2010). Jednak według niektórych włoskich badaczy (Savioli 2007; Da Roit i in. 2007) liczba ta jest znacznie większa i waha się w przedziale od 650 tys. do 655 tys. cudzoziemskich opiekunów.

Również w Irlandii brak jest oficjalnych danych odnośnie do rzeczywistej liczby imigrantów pracujących w gospodarstwach domowych. Pomimo widocznego popytu na usługi opieki domowej oficjalne statystyki w kraju pokazują, że zatrudnienie w usługach domowych w 2014 r. kształtowało się na poziomie 6,5 tys. osób, z czego imigranci stanowili 4,4% (286 cudzoziemców). Jednak dane Migrant Rights Centre Ireland (MRCI) pokazują, że ponad 30% ogółu zatrudnionych opiekunów to cudzoziemcy pracujący nielegalnie w sektorze prac domowych, głównie zajmujący się opieką nad osobami starszymi (MRCI 2014).

W przypadku Szwecji imigranci stanowią znaczącą grupę pracowników zatrudnianych przy opiece nad osobami starszymi. Szwedzki urząd statystyczny podaje, że w 2014 r. ponad 35 tys. pracowników tej branży pochodzi z zagranicy. W sumie cudzoziemcy to 30% wszystkich osób zatrudnionych przy opiece nad osobą starszą⁴.

Badania niemieckie (Rada 2016) dotyczące nielegalnego zatrudniania imigrantów wskazują, że w sektorze opieki nieformalnej zatrudnionych jest od 145 tys. do 150 tys. pracowników z Europy Środkowo-Wschodniej.

³ Taka sytuacja miała miejsce do 1 stycznia 2018 r. – obecnie oświadczenia noszą nazwę „oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy”, a na podmiocie składającym oświadczenie ciąży obowiązek informacyjny (musi poinformować, czy cudzoziemiec stawia się, by wykonywać pracę).

⁴ <www.szwecjadzisiaj.pl; SCB>.

Podobnie jak w omawianych krajach, również i w Polsce nie ma precyzyjnych statystyk, które pozwalałyby określić rozmiary zatrudnienia cudzoziemców w charakterze opiekunów osoby starszej. Polska statystyka pozwala jedynie na określenie skali legalnego zatrudnienia cudzoziemców w gospodarstwach domowych. Jednak, jak już wspomniano, zatrudnienie na podstawie indywidualnych zezwoleń na pracę nie pokazuje rzeczywistych rozmiarów tego zjawiska. Znaczna część pomocy domowych pracuje w Polsce na czarno (Golinowska 2004; Samoraj 2007; Brunarska i in. 2012). Prowadzone w tym zakresie studia pozwalają jednak na oszacowanie skali tego zjawiska.

Szacuje się, że w pierwszej dekadzie XXI w. na polskim rynku pracy rocznie pracowało nielegalnie od 50 tys. do 450 tys., a nawet 600 tys. cudzoziemców (Kabaj, 2004; Bojar i in. 2005; Górny i in. 2010; Samoraj-Charitonow 2011), z czego spora grupa, zwłaszcza kobiet, w gospodarstwach domowych. Według szacunków S. Golinowskiej (2004) 7% gospodarstw domowych w Polsce korzysta ciągle lub z przerwami z pomocy imigrantów w pracach domowych.

Wyniki przeprowadzonego omnibusowego badania sondażowego (Grabowska-Lusińska i Żylicz 2008) wskazują, iż imigranci świadczący w tym czasie usługi domowe stanowili zaledwie 11% zatrudnionych pracowników w gospodarstwach domowych. Cudzoziemcy zatrudniani w charakterze opiekunów są liczebnie drugą grupą po osobach pracujących jako pomoc domowa kategorią obcokrajowców zatrudnianych przez gospodarstwa domowe w Polsce (Kępińska i Okólski 2004; Samoraj-Charitonow 2011; Sobiesiak-Penszko 2015).

W porównaniu z krajami Europy Zachodniej zatrudnianie imigrantów ze Wschodu do opieki nad osobą starszą przyjmuje niewielkie rozmiary. Z badania przeprowadzonego w 2016 r. „Opieka nad seniorami z perspektywy dwóch pokoleń – udzielających wsparcia i wspieranych. Implikacje dla systemu opieki nad osobami starszymi”⁵ wynika, iż część seniorów, jak i ich rodzinnych opiekunów, jest zainteresowana zatrudnieniem cudzoziemca w roli opiekuna osoby starszej. Wśród badanych

osób starszych zaledwie 24% wyraziło chęć zatrudnienia cudzoziemca, natomiast w przypadku opiekunów odsetek skłonnych do zatrudnienia imigranta wyniósł 37%. Analiza indywidualnych wywiadów z 15 parami (wspierany – wspierający) wskazała, że główną przesłanką do występowania małego zainteresowania pracą cudzoziemców w charakterze pomocy przy osobie starszej jest przeświadczenie, że to głównie rodzina odpowiedzialna jest za opiekę nad starszym rodzicem. Natomiast jeśli już cudzoziemiec miałby być zatrudniony do opieki, to zarówno seniorzy, jak i opiekunowie rodzinni najchętniej w roli tej widzieliby obywatela Ukrainy.

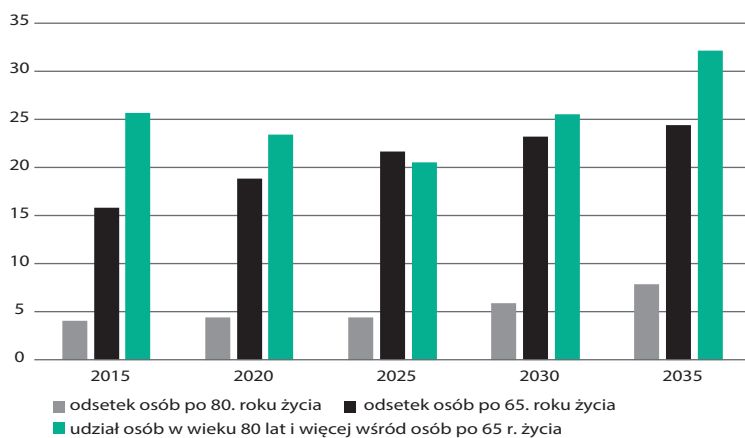
Ważną rolę rodziny w opiece nad osobami starszymi potwierdza również badanie przeprowadzone w projekcie „Niewidzialna siła robocza” (Sobiesiak-Penszko 2015). Według autorów badania cudzoziemcy są zatrudniani przede wszystkim przez osoby dysponujące relatywnie wysokimi dochodami.

Zapotrzebowanie na pracę imigrantów w charakterze nierodzinnych opiekunów osób starszych w perspektywie 2035 r.

Wraz z zaawansowaniem procesu starzenia się ludności rozpoczyna się jej podwójne starzenie się, tj. wzrost w populacji seniorów udziału osób najstarszych. W Polsce w 2017 r. udział osób powyżej 65. r.ż. stanowił ponad 15%, natomiast frakcja osób po 80. r.ż. wynosiła 4%. W perspektywie kolejnych dekad proces starzenia się ludności będzie się pogłębiał (potwierdzają to prognozy liczby i struktury ludności). Po 2025 r. będziemy obserwować szybki wzrost liczby najstarszych seniorów (80 lat i więcej) (Szukalski 2014). Jest to związane z wchodzeniem w wiek późnej starości bardzo licznych roczników urodzonych po II wojnie światowej. Ogółem pomiędzy rokiem 2017 a 2035 liczebność osób w wieku 80 lat i więcej wzrośnie o ponad

⁵ Problem ten stanowił jeden z wątków badawczych grantu finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki (nr grantu UMO-2013/09/D/HS5/04459) „Opieka nad seniorami z perspektywy dwóch pokoleń – udzielających wsparcia i wspieranych. Implikacje dla systemu opieki nad osobami starszymi”.

Wykres 3. Starzenie się ludności Polski w latach 2015–2035 (w %)



Źródło: opracowanie na podstawie GUS 2014b.

93%, tj. o 1,4 mln. Udział osób najstarszych (80 lat i więcej) wśród osób starszych (65 lat i więcej) wzrośnie z 26% w roku 2015 do 32% w 2035.

Jednocześnie będzie się zmniejszać liczba potencjalnych opiekunów osób starszych, głównie kobiet będących w wieku przedemerytalnym. Najczęściej wykorzystywanym miernikiem pokazującym relację pomiędzy liczbą potencjalnych opiekunów, głównie kobiet, a liczbą osób starszych potrzebujących wsparcia jest współczynnik potencjału pielęgnacyjnego⁶ (Szatur-Jaworska 2008). W 2015 r. na 100 osób w wieku 80 lat i więcej przypadają 286 kobiet, w 2035 zaś liczba potencjalnych opiekunek przypadająca na 100 potencjalnych seniorów wymagających wsparcia wyniesie 128 kobiet.

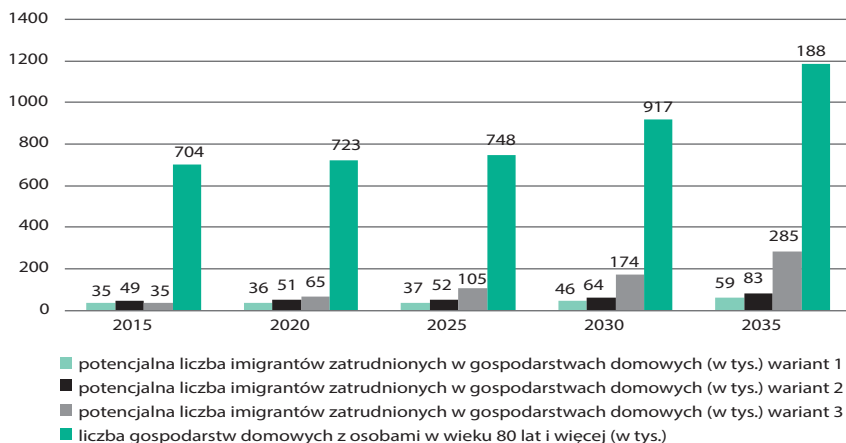
Zmiany zachodzące w strukturze wieku mieszkańców Polski skłaniają do analizy wpływu czynnika demograficznego na liczbę imigrantów świadczących usługi opiekuńcze wobec osób starszych. Aby oszacować potencjalne zatrudnienie cudzoziemców w perspektywie 2035 r., konieczna jest estymacja liczby gospodarstw domowych z osobami, które ukończyły 80. r.ż. W tym celu wykorzystano dane GUS dotyczące liczby ludności w wieku 80 lat i więcej pochodzące z GUS-owskiej prognozy liczby ludności Polski na lata 2014–2050 oraz z prognozy gospodarstw domowych na lata

2016–2050. Za punkt wyjścia przyjęto odsetek gospodarstw domowych z osobami powyżej 80. r.ż. z Narodowego Spisu Powszechnego Ludności z 2011 r. Projekcja liczby gospodarstw domowych z osobami starszymi stanowiła podstawę projekcji potencjalnie pracujących imigrantów w charakterze opiekunów osób starszych. Przy szacowaniu liczby zatrudnianych cudzoziemców przyjęto trzy warianty projekcji. Pierwszy i drugi, w którym zakładamy stałe zapotrzebowanie gospodarstw domowych na pracę imigrantów na poziomie 5% i 7%⁷. Trzeci wariant prognozujący, że wraz ze wzrostem zamożności polskiego społeczeństwa popyt na pracę imigrantów w charakterze osób wspierających rodzinnych opiekunów w opiece nad osobą starszą będzie wzrastał i zbliżał się do poziomu obserwowanego w krajach Europy Zachodniej, oznacza, że udział ten z 5% w 2015 r., będzie co roku systematycznie wzrastał o 1%, osiągając w 2035 r. wartość 24%.

⁶ Wyraża stosunek liczby kobiet w wieku 50–64 lata do liczby osób w wieku 80 lat i więcej.

⁷ Wartości te zostały przyjęte po analizie badań z zakresu danych dotyczących szacunków liczby pracujących imigrantów w gospodarstwach domowych w Polsce w charakterze opiekunów osób starszych, cytowanych we wcześniejszym punkcie niniejszego opracowania, z których wynika, że około 7% gospodarstw domowych zatrudnia regularnie cudzoziemców. Jednak w przywołanych badaniach analizy zatrudnienia imigrantów prowadzone były głównie na obszarach miejskich, dużych miast, co tak naprawdę zawiążył średni wynik dla całej Polski. W związku z tym odsetek pracujących imigrantów w wariantach pierwszym został przyjęty na nieco niższym poziomie – 5%.

Wykres 4. Projekcja liczby gospodarstw domowych z osobami po 80. r.ż. i potencjalnej liczby imigrantów zatrudnianych przez gospodarstwa domowe w charakterze opiekunów seniorów w latach 2015–2035 (w tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS 2014a; GUS 2014b; GUS 2016.

Wyniki projekcji pokazują, iż w nadchodzących latach możemy spodziewać się wzrostu liczby gospodarstw, które w swym składzie będą miały najstarszych seniorów (wykres 4). Oczywiście coraz większy udział seniorów przekładać się będzie na wzrost liczby gospodarstw jedno- i dwuosobowych, najczęściej zamieszkałych przez starszych małżonków i mieszkających samotnie starszych wdów i wdowców. Jednocześnie będzie się zwiększać liczba najstarszych osób zamieszkujących ze swoimi dziećmi i wnukami.

W perspektywie roku 2035 liczba gospodarstw domowych, w których składzie będą osoby po 80. r.ż., wzrośnie z około 0,7 mln w 2015 r. do poziomu 1,2 mln w 2035. Zapewne nie pozostanie to bez wpływu na popyt na pracę imigrantów w sektorze gospodarstw domowych. Patrząc na doświadczenia państw zachodnich i odwołując się do koncepcji przejścia migracyjnego (Okólski i Fihel 2012), w Polsce w przyszłości można się spodziewać wzrostu zatrudnienia cudzoziemców w charakterze opiekunów seniorów. Według sporządzonej projekcji, zakładając, że jedynie 5% gospodarstw domowych w kraju zatrudnia do opieki przy osobie starszej imigranta, można oczekiwać, że liczba potencjalnie zatrudnionych cudzoziemców w 2035 r. wyniesie niespełna 60 tys., natomiast przy zapotrzebowaniu na po-

ziomie 7% popyt ten osiągnie poziom 83 tys. Jeśli natomiast weźmiemy pod uwagę wariant trzeci projekcji, wielkość ta może liczyć aż 285 tys.

Oczywiście należy sobie zdawać sprawę, że nie daje nam to liczby pełnych etatów, na których pracowałoby imigranci w charakterze opiekunów osób starszych. Wynika to z kilku powodów:

- część gospodarstw domowych może zatrudniać cudzoziemców w wymiarze kilku, kilkunastu godzin tygodniowo do opieki wyłącznie nad seniorem, co stanowić będzie uzupełnienie opieki rodzinnej;

- część gospodarstw domowych może zatrudniać imigrantów w pełnym wymiarze czasu pracy w charakterze pomocy domowej, a opieka nad seniorem będzie stanowić jedynie niewielki wydatek obowiązków;

- ponadto możemy mieć do czynienia z sytuacją, w której imigranci będą łączyć prace zawodową w innych sektorach gospodarki z byciem odpłatnym opiekunem seniora.

Podsumowanie

Jednym ze skutków przemian demograficznych (m.in. starzenie się ludności, przeobrażenia polskiej rodziny oraz migracja) będzie wzrost popytu na usługi opiekuńcze wobec osób starszych. Sposobem łagodzenia przyszłych deficytów w tym zakresie może być zatrudnianie imigrantów, jak to ma miejsce w krajach Eu-

ropy Zachodniej (List i in. 2009). W obliczu spadku poziomu bezrobocia w Polsce można przypuszczać, że zatrudnienie imigrantów w sektorze opiekuńczym wynikać będzie, z jednej strony, z ich konkurencyjności w stosunku do pracowników rodzimych (niższe koszty zatrudnienia, często w szarej strefie, z drugiej zaś – pracownicy krajowi nie są zainteresowani pracą w tym sektorze z uwagi na niskie zarobki oraz niski prestiż wykonywanej pracy (Iglicka 2000; Kaczmarczyk 2008; Kabaj 2008).

Niewątpliwie postępująca likwidacja barier prawno-administracyjnych w Polsce dotyczących legalizacji zatrudnienia obywateli państw byłego ZSRR przyczyni się w nieodległej przyszłości do wzrostu liczby cudzoziemców przebywających długookresowo w Polsce (Kałuża-Kopias 2014, 2016). W przyszłości można się również spodziewać, że w wyniku sieci migracyjnych liczba mieszkających w Polsce rodzin cudzoziemców będzie wzrastać. W związku z tym kobiety o słabej znajomości języka i niskich kwalifikacjach z rodzin imigranckich będą mogły stanowić potencjalne opiekunki osób starszych.

W warunkach polskich jednym z czynników ograniczających popyt na pracę cudzoziemców w charakterze opiekuna osoby starszej jest przeświadczenie, iż to najbliższa rodzina, dzieci i wnuki mają „moralny obowiązek” pełnienia funkcji opiekuńczych wobec starszych, często niepełnosprawnych czy chorych seniorów, a akceptacja dla umieszczenia niesamodzielnego rodzica w domu pomocy społecznej jest mała. To przeświadczenie wynika z dominującego i zakorzenionego w Polsce rodzinnego modelu opieki nad seniorem. Jednak wzrost emigracji zarobkowej po 2004 r. bez wątpienia nie pozostaje bez wpływu na relacje rodzinne i formy wsparcia seniorów. Powstanie transnarodowych rodzin sprawia, że opieka migrantów nad rodzicami sprowadza się głównie do pomocy finansowej. Pieniądze te w dużej mierze wspierają albo rodziców, albo pozostających w kraju krewnych, którzy za nieobecnych opiekują się starymi rodzicami (Krzyżowski i Mucha 2012). W wyniku dokonującej się ewolucji rodziny, m.in. zmniejszania się liczy-

by jej członków i emigracji dzieci i wnuków, w rolę opiekunów seniorów mogą wcielić się cudzoziemcy.

Porównując odsetek gospodarstw domowych zatrudniających cudzoziemców w Polsce z odpowiadającym udziałem w krajach Europy Zachodniej i Północnej, widać, że w Polsce należy oczekiwać wzrostu zatrudnienia imigrantów w charakterze opiekunów osób starszych. Zakładając nawet poprawę stanu zdrowia seniorów w najbliższych dekadach, dynamiczne zwiększenie się subpopulacji osób najstarszych będzie czynnikiem powodującym wzrost popytu na pracowników w sektorze gospodarstwach domowych w Polsce. Kto będzie tę pracę wykonywać? Czy na pewno Polacy będą nią zainteresowani?

Bibliografia

- Balcerzak-Paradowska, B., 2004, *Rodzina i polityka rodzinna na przelomie wieków: przemiany, zagrożenia, potrzeba badań*, IPISS, Warszawa.
- Brunarska, Z., Grotte, M., Lesińska, M., 2012, *Migracje obywateli Ukrainy do Polski w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego: stan obecny, polityka, transfery pieniężne*, CRM Working Papers, 60/118
- Chmielewska, I., Dobroczek, G., Puzyńkiewicz, J., 2016, *Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania. Badanie zrealizowane w 2015 r.*, Departament Statystyki NBP, Warszawa.
- Golinowska, S., 2004, *Popyt na pracę cudzoziemców*, w: *Polska i sąsiedzi*, IPISS, Warszawa.
- Górny, A. (red.), 2010, *Transformacja nieoczywista: Polska jako kraj imigracji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Grabowska-Lusińska, I., Żylicz, A. (2008), *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?*, Ośrodek Badań nad Migracjami WNE UW, Warszawa.
- GUS, 2014a, *Gospodarstwa domowe i rodziny. Charakterystyka demograficzna – NSP 2011*, <<http://stat.gov.pl/spisy-powszechno-nsp-2011/nsp-2011-wyniki/gospodarstwa-domowe-i-rodziny-charakterystyka-demograficzna-nsp-2011,5,1.html>>.
- GUS, 2014b, *Prognoza ludności na lata 2014-2050 (opracowana 2014 r.)*, <<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosc/prognoza-ludnosc-na-lata-2014-2050-opracowana-2014-r-,1,5.html>>.
- GUS, 2016, *Prognoza gospodarstw domowych GUS z 2016 r.*, <<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosc/prognoza-gospodarstw-domowych-na-lata-2016-2050,9,4.html>>.
- Hooren, van, F., 2010, *When families need immigrants: The exceptional position of migrant domestic workers and care assistants in Italian immigration policy*, Bulletin of Italian Politics, No. 2 (2).
- Iglicka, K., 2000, *Ethnic Division of Emerging Foreign Markets During the Transition Period in Poland*, Europe-Asia Studies, No. 7.

- Kabaj, M., 2008, *Zatrudnienie w „starej strefie” w polskiej gospodarce*, Polityka Społeczna, nr1.
- Kaczmarczyk, P., 2008, *Cudzoziemscy pracownicy w Polsce – skala, struktura, znaczenie dla polskiego rynku pracy*, w: Kaczmarczyk, P., Okólski, M. (red.), *Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia*, Ośrodek Badań nad Migracjami, UW, Warszawa.
- Kaczmarczyk, P., Stefańska, R., Tyrowicz, J., 2008, *Cudzoziemcy w Polsce*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa, <http://fs.ngo.pl/files/1bezrobocie.org.pl/public/biuletyn_fise/Biuletyn_FISE_kwiecien_2008_cudzoziemcy.pdf>.
- Kałuża-Kopias, D., 2016, *Imigranci na polskim rynku pracy według statystyk MPiPS*, Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 258.
- Kałuża-Kopias, D., 2014, *Demograficzne skutki międzynarodowych migracji w wybranych krajach Unii Europejskiej ze szczególnym uwzględnieniem Polski*, Studia Ekonomiczne, nr 167.
- Kępińska, E., Okólski, M., 2004, *Zagraniczne migracje zarobkowe w Warszawie*, w: Grzelak, J., Zarycki, T. (red.), *Spoteczna mapa Warszawy. Interdyscyplinarne studium metropolii warszawskiej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Kindler, M., 2008, „*Niewidoczna praca*” – ukraińskie migrantki pracujące w charakterze pomocy domowych w Polsce, w: Słany, K. (red.), *Migracje kobiet. Perspektywa wielowymiarowa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Kotowska, I. E., 2002, *Zmiany modelu rodziny: Polska-kraje europejskie*, Polityka Społeczna, nr 4.
- Krzyszowski J., 2013, *Pomoc społeczna wobec starzenia się społeczeństwa polskiego*, Przegląd Socjologiczny, nr 2.
- Krzyżowski, Ł., Mucha, J., 2012, *Opieka społeczna w migranckich sieciach rodzinnych: polscy migranci w Islandii i ich starzy rodzice w Polsce*, Kultura i Społeczeństwo, nr 1 (56).
- Leśniewski, J. (2018), *Cudzoziemcy na polskim rynku pracy w świetle wyników kontroli legalności zatrudnienia przeprowadzanych przez Państwową Inspekcję Pracy*, materiały z konferencji pt. „Cudzoziemcy na krajowym rynku pracy”, <<http://pozn.stat.gov.pl/seminaria-i-konferencje/cudzoziemcy-na-krajowym-ryнку-pracy/program#txt>>.
- List, S. M., Ryl, L., Schelhase, T., 2009, *Angebote der ambulanten und stationären Versorgung*, w: Böhm, K., Tesch-Römer, C., Ziese, T. (red.), *Gesundheit und Krankheit im Alter. Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes*, Robert-Koch-Institut, Berlin.
- Matkowska, M., 2012, *Imigranci na polskim rynku pracy*, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, Uniwersytet Szczeciński, nr 25.
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, www.mpi.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/ (dostęp: 04.08.2018).
- MRCI 2014; *Ireland is Home: an analysis of the current situation of undocumented migrants in Ireland*, November 2014.
- NIK (2015), *Informacja o wynikach kontroli „Warunki zatrudniania i wykonywania pracy przez cudzoziemców na terenie województwa podkarpackiego”*, <https://www.google.pl/search?q=NIK+%282015%29%2C+Informacja+o+wynikach+kontroli+Warunki+zatrudniania+i+wykonywania+pracy+przez+cudzoziemc%C3%B3w+na+terenie+wojew%C3%B3dztwa+podkarpackiego&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b&gfe_rd=cr&dcr=0&ei=O-yvWvG6Cl-7FZInlq_gC> (dostęp: 30.01.2018).
- Okólski, M., Fihel, A., (2012). *Demografia, Współczesne zjawiska i teorie*, Wyd. Scholar, Warszawa.
- Roit, B., da, Le Bihan, B., Österle, A., 2007, *Long-term care policies in Italy, Austria and France: Variations in cash-for-care schemes*, Social Policy and Administration, No. 41 (6).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca, Dz.U. z 2017 r., poz. 2348.
- Sobiesiak-Penszko, P. (red.), 2015, *Niewidzialna siła robocza. Migranci w usługach opiekuńczych nad osobami starszymi*, Wyd. ISP, Warszawa.
- Samoraj, B., 2007, *Raport: Przedsiębiorczość kobiet na polskim rynku pracy na przykładzie cudzoziemek zatrudnionych nielegalnie w sektorze usług domowych*, <https://scholar.google.pl/scholar?q=Samoraj+B.%2C+%282007%29%2C&btnG=&hl=pl&as_sdt=0%2C5> (dostęp: 30.04.2017).
- Samoraj-Charitonow, B., 2011, *Migrantki pracujące w sektorze prac domowych*, w: Klaus, W. (red.), *Ziemia obiecana? Warunki pracy cudzoziemców w Polsce*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa.
- Savioli, G., 2007, *Gli anziani e le badanti. Old people and the minders*, Gerontology, Vol. 55. <[SCB; www.szwecjadzisiaj.pl](https://www.szwecjadzisiaj.pl)>.
- Szatur-Jaworska, B., 2008, *Strategia społeczna Warszawy 2009–2020. Wstępna diagnoza sytuacji seniorów w Warszawie*, Miasto Stołeczne Warszawa, Warszawa.
- Szukalski, P., 2005, *Wielkość i struktura rodziny a przejście demograficzne*, Roczniki Socjologii Rodziny XVI, Wyd. UAM, Poznań.
- Szukalski, P., 2014, *Ludzie bardzo starzy w Polsce – niewidoczna grupa docelowa polityki społecznej?*, Studia Demograficzne, nr 2 (166), <<http://dSPACE.uni.lodz.pl:8080/xmlui/handle/11089/11159>>.
- Szweda-Lewandowska, Z. (2014), *Sieci rodzinne seniorów oczekujących na miejsca w domach pomocy społecznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Summary

Poland, like most developed countries, faces the problem of an aging population. The dynamic growth in the number of the oldest seniors will require effective formal and informal care over the elderly. The aim of this study is to estimate the potential demand for immigrant work as carers of the elderly. At the beginning, the scale of official employment of foreigners on the Polish labour market will be shown, followed by a review of research from selected European countries and Poland regarding the employment estimates of immigrants as carers of the elderly. The second part of this article will present a projection of the number of households potentially employing immigrants as carers of the elderly.

Key words

demography, immigrants, informal care, population aging

Więcej o autorze

Dorota Kałuża-Kopias

Uniwersytet Łódzki, Zakład Demografii i Gerontologii Społecznej

Doktor nauk ekonomicznych, adiunkt w Zakładzie Demografii i Gerontologii Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego. Główne obszary badawcze to migracje ludności, demograficzne uwarunkowania rynku pracy, związki małżeńskie. Uczestniczka krajowych projektów badawczych: „Reprodukcja ludności i mobilność przestrzenna na obszarze Ziemi Łódzkiej”, „Ludzie starzy w polskim społeczeństwie w pierwszych dekadach XXI wieku”, „Problemy demograficzne społeczności łódzkiej w aspekcie społeczno-ekonomicznym i zdrowotnym”, „Przestrzenne zróżnicowanie starzenia się ludności Polski – przyczyny, etapy, następstwa”, „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, „Opieka nad seniorami z perspektywy dwóch pokoleń – udzielających wsparcia i wspieranych. Implikacje dla systemu opieki nad osobami starszymi”. Efektem prowadzonych analiz są liczne publikacje.

Pracownicy socjalni, opiekunki środowiskowe i opiekunowie w domach pomocy społecznej – stan i przyszłość wybranych zawodów pomocowych w Polsce

Rafał Iwański

Uniwersytet Szczeciński
Katedra Pedagogiki Społecznej

Celem artykułu jest przedstawienie problematyki związanej z sytuacją na rynku pracy osób pracujących w zawodach pomocowych, w szczególności zatrudnionych w sektorze pomocy społecznej oraz na rynku usług opiekuńczych. Prognozowany wzrost liczby osób starszych oraz obserwowany od początku XXI wieku silny trend migracji zewnętrznych osób w wieku produkcyjnym wpływa na m.in. wzrost zapotrzebowania na opiekę długoterminową nad niesamodzielnymi osobami starszymi.

Wstęp

W ostatnich latach zmianie uległo wiele sfer życia społecznego i gospodarczego, co znalazło swoje odzwierciedlenie w strukturze zadań i problemów, przed jakimi stają pracownicy sektora pomocy społecznej oraz innych zawodów pomocowych. Jedną z istotniejszych kwestii wydaje się starzenie się populacji i wynikające z tego procesu konsekwencje związane z koniecznością zabezpieczenia potrzeb opiekuńczych rosnącej liczby niesamodzielnych osób starszych. Nastąpiły również bardzo duże zmiany na rynku pracy, szczególnie jeśli chodzi o spadek stopy bezrobocia rejestrowanego. Ponadto od 2004 r., czyli od wejścia Polski w strukturę Unii Europejskiej, utrzymuje się duże natężenie migracji, zwłaszcza osób w wieku produkcyjnym mobilnym. Według szacunków z Polski wyjechało około 2,5 mln osób (GUS 2017). Mając na uwadze tylko te wybrane aspekty, można wyróżnić wiele problemów i kwestii społecznych, z którymi w nieznannej wcześniej skali muszą zmierzyć się pracownicy sektora pomocy społecznej, w tym m.in.:

- wzrost liczby osób starszych wymagających pomocy i wsparcia w codziennym funkcjonowaniu;
- wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym, u których wysokość uzyskiwanego świadczenia emerytalnego jest bliska emeryturze minimalnej lub od niej niższa, czyli 1029,80 zł brutto (ZUS 2018); część tych osób będzie prawdopodobnie występować do ośrodków pomocy społecznej m.in. o świadczenia pieniężne¹;
- zmniejszenie się potencjału opiekuńczego rodzin;
- eurosieroctwo².

¹ Obecnie progi dochodowe uprawniające do uzyskania świadczeń z pomocy społecznej są bardzo niskie, dla osoby samotnie gospodarującej – w wysokości 634 zł, dla osoby w rodzinie – w wysokości 514 zł (*Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 lipca 2015 r. w sprawie zweryfikowanych kryteriów dochodowych oraz kwot świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej*, Dz.U. z 2015 r., poz. 1058).

² Eurosieroctwo jest skutkiem emigracji zarobkowej osób w wieku produkcyjnym, które pozostawiają w kraju swoich bliskich. Zjawisko to szczególnie się nasiliło po 2004 r. i najpierw zostało zdiagnozowane w przypadku osób matoletnich, które zostały pod opieką krewnych (często dziadków) po wyjeździe jednego lub obojga rodziców w celach zarobkowych za granicę. W przypadku osób starszych wymiar zjawiska jest inny, ponieważ oznacza, że seniorzy nie mogą liczyć na bezpośrednie wsparcie ze strony swoich dzieci, gdy dotknie ich ryzyko niesamodzielnosci.

Pracownicy socjalni, opiekunowie i pielęgniarki w domach pomocy społecznej oraz opiekuńcy środowiskowe stanowią specjalną grupę zawodową ze względu na to, iż wzrasta zapotrzebowanie na świadczone przez nich usługi oraz wymagania w zakresie kwalifikacji zawodowych, ale nie znajduje to odzwierciedlenia w uzyskiwanych przez nich dochodach. W sektorze pomocy społecznej pracowało w 2017 r. ponad 129 tys. osób, z czego zdecydowana większość w zawodach pomocowych (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 2018).

Celem artykułu jest przedstawienie problematyki związanej z sytuacją na rynku pracy osób pracujących w zawodach pomocowych, w szczególności zatrudnionych w sektorze pomocy społecznej oraz na rynku usług opiekuńczych. Analiza zostanie przeprowadzona w oparciu o dane statystyczne oraz akty prawne z zakresu pomocy społecznej. Sytuacja pracowników tego sektora będzie również analizowana z wykorzystaniem wyników badań prowadzonych w środowisku pracowników socjalnych, opiekunek środowiskowych oraz opiekunów i pielęgniarek zatrudnionych w domach pomocy społecznej.

Jeśli w najbliższych latach nie zostaną wprowadzone istotne zmiany w organizacji świadczeń realizowanych przez sektor pomocy społecznej oraz zmiany w wysokości wynagrodzeń pracowników służb społecznych, to można się spodziewać, że wystąpią poważne deficyty kadrowe.

W artykule wykorzystano dane: Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, GUS, Naczelnej Izby Pielęgniarek i Położnych, oraz przeprowadzono analizę aktów prawnych z zakresu organizacji pomocy społecznej.

Prestiż zawodów pomocowych

Wiele instytucji pomocy społecznej prowadzi stały nabór pracowników. Na stronach ośrodków oraz domów pomocy społecznej są zamieszczane informacje o wolnych etatach na stanowiskach pracowników socjalnych, opiekunów, pokojowych, opiekunek środowiskowych itp. W pierwszych latach XXI wieku, gdy stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła około 20% w skali kraju, praca w sektorze pomo-

cy społecznej była pod pewnymi względami atrakcyjna. Niskie uposażenia rekompensowała stabilność zatrudnienia. Obecnie, pod koniec drugiej dekady nowego wieku, sektor pomocy społecznej nie jest już tak atrakcyjny dla potencjalnych pracowników. Niska stopa bezrobocia, możliwość migracji zewnętrznych i wzrost płac w sektorze przedsiębiorstw spowodowały, że coraz mniej osób chce zasilić kadry pomocy społecznej. Jednym z równie ważnych czynników mających wpływ na wybór drogi zawodowej jest niski prestiż profesji związanych z sektorem pomocy społecznej.

Gdyby prestiż poszczególnych zawodów pomocowych w Polsce, tzw. helperów³, był związany z wysokością uposażeń, można byłoby stwierdzić, że pracownicy socjalni, opiekunowie w domach pomocy społecznej, opiekuńcy środowiskowe i pielęgniarki znajdują się na ostatnich miejscach tak utworzonego rankingu.

Według badań przeprowadzonych przez A. Kanios i A. Herman (2017) ponad 40% badanych pracowników sektora pomocy społecznej wskazało, że prestiż zawodu pracownika socjalnego jest niski, a 36% – że bardzo niski. Podobne zdanie wyrazili objęci badaniem klienci pomocy społecznej, spośród których 34% określiło prestiż zawodu jako niski, a 32% – jako bardzo niski (Kanios i Herman, 2017, s. 170–171). Zbliżone wyniki uzyskał Rajmund Morawski (2010, s. 67–68), prowadząc badania dotyczące funkcjonowania społecznego pracownika socjalnego. Pracownicy socjalni ocenili prestiż wykonywanego przez siebie zawodu na 2,6 przy zastosowaniu skali od 1 do 5, gdzie 5 to najwyższa nota, a 1 bardzo niska.

Za tak niską ocenę zawodu pracownika socjalnego według wskazań samych zainteresowanych winne są następujące czynniki (Kanios i Herman 2017, s. 170–171):

- negatywny obraz zawodu w środkach masowego przekazu,
- niskie wynagrodzenie za pracę,
- zagrożenie wypaleniem zawodowym,
- ograniczone możliwości awansu zawodowego,

³ *Helper* – tl. ang. pomocnik, asystent. Potoczne określenie przedstawicieli zawodów pomocowych, np. pracowników socjalnych, ratowników, pielęgniarek.

- zagrożenie ze strony klientów,
- brak władzy i decydowania.

Pewne elementy pracy pracowników sektora pomocy społecznej można porównać do pracy służb specjalnych. Jeśli do opinii publicznej nie docierają za pośrednictwem mediów informacje o zaniedbaniach lub pomyłkach popełnionych przez pracowników pomocy społecznej, to informacje o funkcjonowaniu tego sektora są niemalże nieobecne w przestrzeni publicznej. Lecz jeśli zostaną nagłościone błędy, porażki, pojawia się obowiązkowe pytanie: Gdzie był pracownik socjalny? Podmioty organizacyjne pomocy społecznej w wielu przypadkach prowadzą bardzo nieumiejętną politykę w zarządzaniu informacją w kryzysie medialnym, co niekiedy przyczynia się do utrwalenia negatywnego obrazu tej pomocy w świadomości społecznej.

Jednym z dominujących czynników mających wpływ na prestiż zawodu w odczuciu społecznym jest wysokość uzyskiwanego uposażenia. Badani w 2014 r. pracownicy pomocy społecznej jako główny problem w swojej pracy podawali zawsze na pierwszym miejscu niskie zarobki. Takiej odpowiedzi udzieliło 72% badanych opiekunek środowiskowych⁴. Dla 81% pielęgniarek zatrudnionych w domach pomocy społecznej oraz dla 96% opiekunów w DPS był to główny problem w ich pracy (Iwański 2016, s. 152, 155, 170). Podczas badań pracownicy sektora pomocy społecznej wielokrotnie podkreślali, że czują się upokorzeni wysokością otrzymywanych uposażeń, szczególnie że w niektórych placówkach różnice w wysokości pensji pomiędzy nowo przyjętymi pracownikami a osobami z długoletnim doświadczeniem były niewielkie. Spowodowane to było wliczaniem dodatku stażowego do podstawy pensji.

Zasoby w pomocy społecznej

Skuteczność podejmowanych działań w sferze pomocy społecznej jest w największym stopniu zależna od kadr oraz warunków pracy. Wysoko wykwalifikowani pracownicy, którzy pracują na odpowiednio przygotowanych i wyposażonych stanowiskach pracy, należą do wynagradzani, powinni być filarem instytucji pomocowych.

W 2017 r. w Polsce w sektorze pomocy społecznej pracowało 129 tys. osób, w tej grupie pracownicy ośrodków pomocy społecznej stanowili 42,7%. Drugą, nie mniej liczną grupą zawodową byli pracownicy domów pomocy społecznej, którzy stanowią 41,2% ogółu zatrudnionych w tym sektorze. Przeszło 8% pracuje w ośrodkach wsparcia (dienne domy pomocy, noclegownie itd.), 5,2% – w powiatowych centrach pomocy rodzinie, a pozostali – m.in. w służbach wojewody, regionalnych ośrodkach polityki społecznej (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 2018).

Analizując zasoby kadrowe pomocy społecznej, warto zwrócić uwagę na ich liczbę w poszczególnych województwach w stosunku do liczby mieszkańców. Najmniejszy współczynnik zatrudnienia w tej klasyfikacji odnotowano w województwie pomorskim, gdzie na 1000 mieszkańców przypada 2,82 pracowników pomocy społecznej. Zbliżona wartość tego wskaźnika występuje w województwie mazowieckim (2,84) oraz wielkopolskim (2,97). Wymienione regiony, jak obrazują dane o PKB w przeliczeniu na jednego mieszkańca (tabela 1), można zaliczyć do zamożnych województw.

Natomiast w województwach, w których PKB *per capita* był niższy, niż wynosiła średnia krajowa, czyli 48 368 zł w 2016 r., to znaczy: w regionie świętokrzyskim – 34 672 zł, warmińsko-mazurskim – 34 478 zł i opolskim – 38 625 zł, przypadają co najmniej 4 pracowników sektora pomocy społecznej na 1000 mieszkańców. W województwie warmińsko-mazurskim osiągnięto rekordowy poziom – 4,84.

Analizując dane, można stwierdzić, że w Polsce stosuje się zróżnicowane podejście do liczby pracowników zatrudnionych do wykonywania zadań państwa w polityce społecznej i samorządu w obszarze pomocy społecznej. Należy zwrócić uwagę, że za liczebność kadr odpowiedzialne są przede wszystkim władze samorządowe i to z ich środków są ponoszone główne koszty związane z utrzymaniem zasobów ludzkich w pomocy społecznej. Uboższe regiony zatrudniają więcej pracowników sektora pomocy społecznej, a więc ponoszą wyższe koszty.

⁴ Co warto podkreślić, w tym zawodzie pracują niemalże wyłącznie kobiety, co też sugeruje oficjalna nazwa zawodu – opiekunka środowiskowa.

Tabela 1. Liczba osób zatrudnionych w jednostkach organizacji pomocy i integracji społecznej w województwach w 2016 r.

Województwo	Liczba ludności w tys.	Liczba pracowników sektora pomocy społecznej w 2016 r.	Liczba pracowników PS na 1000 mieszkańców w 2016 r.	PKB na 1 mieszkańca w 2016 r.
Dolnośląskie	2 904	9 496	3,27	53 613
Kujawsko-pomorskie	2 086	6 750	3,24	39 541
Lubelskie	2 139	7 057	3,30	33 349
Lubuskie	1 018	3 683	3,62	40 610
Łódzkie	2 493	9 447	3,79	45 162
Małopolskie	3 372	10 621	3,15	43 897
Mazowieckie	5 349	15 197	2,84	76 992
Opolskie	996	4 056	4,07	38 625
Podkarpackie	2 127	7 687	3,61	34 111
Podlaskie	1 188	3 902	3,28	34 312
Pomorskie	2 307	6 498	2,82	46 827
Śląskie	4 570	15 179	3,32	50 172
Świętokrzyskie	1 257	5 336	4,24	34 672
Warmińsko-mazurskie	1 439	6 962	4,84	34 478
Wielkopolskie	3 475	10 336	2,97	52 809
Zachodniopomorskie	1 710	6 547	3,83	40 541
Polska	Σ=38 437	12 8754	3,35	M=48 368

Źródło: opracowane na podstawie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 2018; GUS 2018; GUS 2017.

Kolejnym zagadnieniem obrazującym specyfikę wyzwań, jakie stają przed pracownikami służb społecznych, są usługi opiekuńcze realizowane w miejscu zamieszkania na rzecz osób, które potrzebują wsparcia i pomocy w codziennym funkcjonowaniu (tabela 2).

W skali całego kraju w 2016 r. świadczeniami opiekuńczymi w formie środowiskowej objęto ponad 99 tys. osób. Jeśli spojrzymy na liczbę osób otrzymujących świadczenia w przeliczeniu na 1000 mieszkańców, różnice w poszczególnych województwach są zauważalne. Najwięcej świadczeniobiorców było w województwie warmińsko-mazurskim (3,58), wysoki wynik odnotowano również w zachodniopomorskim (3,25) i dolnośląskim (3,07), natomiast najmniej – we wschodnich regionach kraju, a więc w województwie podlaskim (1,49) i podkarpackim (1,96). Na świadczenia opiekuńcze realizowane w miejscu zamieszkania klientów pomocy społecznej wydano w skali całego kraju 451 mln zł, najwięcej w woje-

wództwie wielkopolskim (55,5 mln) i mazowieckim (53 mln zł). Natomiast najmniej – w województwie opolskim (10,5 mln), podlaskim (10,8 mln) i lubuskim (10,9 mln zł).

Zaprezentowane koszty opieki warto zestawzić z liczbą mieszkańców poszczególnych regionów oraz liczbą świadczeniobiorców, co pozwoli na przedstawienie kosztów w przeliczeniu na jednego mieszkańca (tabela 2). Najwyższy był w województwie warmińsko-mazurskim (ponad 19 zł) oraz zachodniopomorskim (niemalże 16 zł). Najniższy natomiast na Śląsku (zaledwie 5 zł). W przypadku województwa śląskiego opiekę w miejscu zamieszkania uzyskało ponad 10 tys. osób, ale zrealizowano najmniej godzin świadczeń w przeliczeniu na całkowitą liczbę świadczeniobiorców, zaledwie średnio 240 godzin w skali roku. Średnia ogólnopolska wynosiła 340 godzin na jedną osobę rocznie.

W ostatnich latach rosną również koszty realizacji świadczeń, które są uzależnione od

Tabela 2. Podstawowe dane o usługach opiekuńczych według województw w 2016 r.

Województwo	Liczba osób, którym przyznano usługi opiekuńcze	Kwota wydatkowana na świadczenia	Liczba ludności (w tys.)	Liczba osób objętych świadczeniami na 1000 mieszkańców województwa	Roczny koszt w przeliczeniu na jednego mieszkańca województwa (w zł)
Dolnośląskie	8 919	42 744 963	2 904	3,07	14,72
Kujawsko-pomorskie	5 714	25 307 066	2 086	2,74	12,13
Lubelskie	4 828	21 995 168	2 139	2,26	10,28
Lubuskie	2 753	10 961 024	1 018	2,70	10,76
Łódzkie	7 297	25 021 145	2 493	2,93	10,03
Małopolskie	6 835	31 524 152	3 372	2,03	9,34
Mazowieckie	13 333	53 073 294	5 349	2,49	9,92
Opolskie	2 387	10 536 914	996	2,40	10,57
Podkarpackie	4 173	28 363 685	2 127	1,96	13,33
Podlaskie	1 772	10 862 775	1 188	1,49	9,14
Pomorskie	6 358	30 326 902	2 307	2,76	13,14
Śląskie	10 781	24 567 644	4 570	2,36	5,37
Świętokrzyskie	3 627	24 283 984	1 257	2,89	19,31
Warmińsko-mazurskie	5 152	27 648 995	1 439	3,58	19,21
Wielkopolskie	9 889	55 508 701	3 475	2,85	15,97
Zachodniopomorskie	5 550	28 753 287	1 710	3,25	16,81
RAZEM	99 368	451 479 699	38 437	2,59	11,75

Źródło: opracowane na podstawie MRPiPS 2017; GUS 2017.

wysokości najniższego uposażenia przewidzianego dla osoby pracującej na pełen etat. W 2016 r. średni koszt pojedynczego świadczenia kształtował się na poziomie 13,35 zł za godzinę usług opiekuńczych realizowanych w miejscu zamieszkania klienta pomocy społecznej (MRPiPS 2017). Warto podkreślić, że władze samorządowe w oparciu o rozporządzenie ministra dotyczące usług opiekuńczych zobowiązane są do ustalenia kwoty odpłatności za te usługi, zróżnicowanej w zależności od przyjętych progów dochodowych. Główny składnik kosztów realizacji świadczeń stanowią wydatki osobowe, czyli koszt pracy. Coraz popularniejszą formą organizacji świadczeń opiekuńczych jest zlecenie usług podmiotom zewnętrznym.

Pomijając aspekt jakości świadczeń, należy zwrócić uwagę, że firmy przystępujące do postępowań przetargowych nie zawsze muszą wykazywać, że będą zatrudniać opiekunów na umowę o pracę. Ponadto pomiędzy klientem pomocy społecznej a osobą świadczącą usłu-

gi pojawia się kolejne ogniwo pośredniczące w osobach zarządzających pracą ze strony firmy czy też stowarzyszenia itp. Mając na uwadze, że opiekunki środowiskowe bardzo często uzyskują dochody na poziomie najniższej krajowej, wydatki na świadczenia zostają pomniejszone o koszty podmiotów organizujących ich pracę.

Kwalifikacje kadr pomocy społecznej

Zarówno pracownik socjalny, jak i pielęgniarz są zawodami regulowanymi. Ustawa o pomocy społecznej określa, jakie wykształcenie musi posiadać osoba, która chce podjąć pracę np. w zawodzie pracownika socjalnego. Od 2004 r. kandydatom stawiane są relatywnie wysokie wymagania, a wejście na rynek pracy w tym zawodzie może nastąpić najwcześniej w okolicach 22. roku życia, czyli gdy kandydat posiada dyplom ukończenia kolegium pracowników służb społecznych lub studiów licencjackich na kierunku praca socjalna (MRPiPS 2018b). Aby natomiast podjąć pracę w zawodzie pielęgniarzki, po ukończeniu studiów na kie-

runku pielęgniarstwo, należy uzyskać potwierdzenie prawa wykonywania tego zawodu przez właściwą okręgową radę pielęgniarek i położnych, wpis do rejestru pielęgniarek oraz odbyć dwuletni staż (NIPiP 2018). Ponadto pielęgniarki i pielęgniarze zobligowani są do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, jeśli chcą wykonywać zawód w określonych rodzajach działalności leczniczej, jak np. pielęgniarki podstawowej opieki zdrowotnej (*Ustawa z dnia 27 października 2017...*).

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 6 lipca 2006 r. (*Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 lipca 2006...*)⁵ specjalistyczne usługi opiekuńcze mogą być świadczone przez osoby posiadające kwalifikacje do wykonywania zawodu: pracownika socjalnego, psychologa, pedagoga, logopedy, terapeuty zajęciowego, pielęgniarki, asystenta osoby niepełnosprawnej, opiekunki środowiskowej, specjalisty w zakresie rehabilitacji medycznej, fizjoterapeuty lub innego zawodu dającego wiedzę i umiejętności pozwalające świadczyć określone specjalistyczne usługi. Jednakże w przypadku zwykłych usług opiekuńczych nie ma wymogu posiadania kierunkowego wykształcenia.

Dodatkowo obowiązuje szereg aktów prawnych, które regulują kwestie związane np. z liczbą pracowników w stosunku do liczby mieszkańców danego regionu lub liczby osób objętych świadczeniami.

W przypadku pracowników socjalnych według zapisów ustawy o pomocy społecznej, „(...) ośrodek pomocy społecznej zatrudnia pracowników socjalnych proporcjonalnie do liczby ludności gminy w stosunku jeden pracownik socjalny zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na 2000 mieszkańców lub proporcjonalnie do liczby rodzin i osób samotnie gospodarujących objętych pracą socjalną w stosunku jeden pracownik socjalny zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na nie więcej niż 50 rodzin i osób samotnie gospodarujących. (...) Ośrodek pomocy społecznej zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy nie mniej niż 3 pracowników socjalnych” (art. 110 pkt. 11 i 12 *Ustawy o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004...*). Natomiast według

badan przeprowadzonych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w 2017 r. 570 ośrodków pomocy społecznej spośród 2495 ośrodków funkcjonujących na terenie kraju (22,8%) nie spełniało powyższych wymogów kadrowych, przewidzianych w ustawie (MRPiPS 2018c).

Jeśli w ośrodkach pomocy społecznej brakuje pracowników socjalnych, niesie to za sobą konsekwencje zarówno dla osób pracujących w tych instytucjach, jak i dla klientów pomocy społecznej. Pracownicy muszą obsłużyć więcej osób, m.in. przeprowadzić w określonych terminach od zgłoszenia wywiady środowiskowe, a następnie przygotować dokumenty niezbędne do wydania decyzji, np. o przyznaniu świadczeń lub odmowie. Wobec przeciążenia pracą, szczególnie przy przygotowywaniu niezbędnych dokumentów, nie mają czasu na swoją podstawową działalność, a mianowicie na pracę socjalną z jednostką, rodziną i środowiskiem lokalnym. Natomiast klienci, którzy zgłaszają się o pomoc do ośrodków, które nie zatrudniają odpowiedniej liczby pracowników socjalnych, mogą dłużej czekać na pomoc lub dostać ją w mniejszym wymiarze.

Pracownicy socjalni w wielu, szczególnie mniejszych, miejscowościach uzyskują dochody oscylujące wokół najniższej krajowej, zwiększone o dodatek za wystugę lat lub za pracę w terenie w wysokości 250 zł. Samo Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podkreśla w piśmie do władz gminnych w sprawie zatrudniania pracowników socjalnych, że ma świadomość, iż niekiedy dodatek za pracę w terenie jest wliczany do kwoty minimalnego wynagrodzenia (MRPiPS 2018c). Już dziś są zauważalne duże deficyty w liczbie pracowników socjalnych, ponieważ brakuje systemowych rozwiązań w ustanowieniu minimalnego uposażenia dla przedstawicieli tej grupy zawodowej. Można spodziewać się, że jeśli to się nie zmieni, w najbliższych latach niedobory będą wzrastać, co się przełoży na większe obciążenie pracą osób, które zostaną na stanowiskach pracy.

⁵ W rozporządzeniu zawarto również wymóg posiadania półrocznego stażu w określonych typach placówek, jeśli chce się uzyskać prawo do świadczenia specjalistycznych usług opiekuńczych realizowanych na rzecz osób z zaburzeniami psychicznymi.

Nie zawsze braki kadrowe w pomocy społecznej są tak łatwe do wykrycia, nawet przez inspektorów z wydziałów spraw społecznych poszczególnych urzędów wojewódzkich czy też pracowników ministerstwa właściwego ds. zabezpieczenia społecznego. W przypadku opiekunów w domach pomocy społecznej ustanowiono obowiązkowy wskaźnik zatrudnienia w zależności od typu placówki zapewniającej całodobową opiekę (zob. *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 sierpnia 2012...*). W domach pomocy społecznej dla osób w podeszłym wieku powinno przypadać 0,4 pracownika działu terapeutyczno-opiekuńczego na jednego mieszkańca. W placówkach dla osób przewlekle somatycznie chorych na 0,6 osób przewlekle psychicznie chorych – nie mniej niż 0,5. Ten sam akt prawny określa, że „(...) przy ustalaniu wskaźników zatrudnienia uwzględnia się również wolontariuszy, stażystów, praktykantów oraz osoby odbywające służbę zastępczą w domu, jeżeli pracują bezpośrednio z mieszkańcami domu; przy wyliczaniu wskaźnika udział tych osób nie może przekroczyć 30% ogólnej liczby osób zatrudnionych w zespole terapeutyczno-opiekuńczym”.

Autor prezentowanego artykułu przeprowadził w 2014 r. w domach pomocy społecznej badania w środowisku opiekunów, pokojowych, pielęgniarek w domach pomocy społecznej, które działają na terenie województwa zachodniopomorskiego (Iwański 2016). Wyniki pozwalają na sformułowanie wniosku, że przewidziane w przywołanym rozporządzeniu wymogi kadrowe nie są właściwie realizowane i nie zabezpieczają potrzeb opiekuńczych beneficjentów świadczeń oraz nie pozwalają na organizację właściwej i bezpiecznej dla pracowników działów opiekuńczo-terapeutycznych pracy. Możemy wyróżnić kilka głównych mankamentów ustalonych kryteriów:

- Przelicznik nie oddaje prawdziwego zapotrzebowania na opiekę, ponieważ nie określa, ilu powinno być pracowników na zmianie dziennej i nocnej w stosunku do liczby mieszkańców. W jednym z badanych domów pomocy społecznej na jednego opiekuna na zmianie nocnej przypadało nawet 60 mieszkańców (Iwański 2016).

- W domach pomocy społecznej, które są zaliczone do tej samej kategorii, może występo-

wać zróżnicowane zapotrzebowanie na opiekę. W części placówek, szczególnie prowadzonych przez władze samorządowe, odnotowujemy wyższy wskaźnik osób nieopuszczających łóżek niż w placówkach prowadzonych przez organizacje pozarządowe (MRPiPS, 2018). W takim przypadku ma to ogromne znaczenie, czy opiekun ma na swojej zmianie pod opieką 20–30 osób leżących, które wymagają całkowitej opieki, czy też są to osoby jedynie o ograniczonej samodzielności.

- W niektórych domach pomocy społecznej w celu osiągnięcia wskaźnika opiekuńczego etaty przewidziane dla pracowników działów opiekuńczo-terapeutycznych otrzymują osoby wykonujące inne zadania w placówkach, np. kapelani, sekretarki, pracownicy gospodarczy. Kierownicy placówek, nie mając środków na zatrudnienie nowych pracowników lub nie mogąc znaleźć chętnych do pracy, starają się spełnić wymogi, rozszerzając zakres obowiązków (czasami w niepełnym wymiarze) osobom, co pozwala na osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia opiekunów, właściwego dla danego typu domu pomocy społecznej.

- Stażyści i praktykanci w domach pomocy społecznej nie powinni być wliczani do minimum, ponieważ najczęściej nie posiadają odpowiednich umiejętności oraz kompetencji, aby wykonywać pracę opiekuna na równi z pracownikiem posiadającym doświadczenie i kierunkowe wykształcenie.

Obecnie obowiązujące rozwiązania prawne w zakresie organizacji pracy i opieki w domach pomocy społecznej nie przystają do zmian, jakie zaszły w ostatnich latach w instytucjach pomocy społecznej, szczególnie jeśli chodzi o wzrost liczby osób wymagających całodobowej opieki. Ponadto w domach pomocy społecznej pracuje coraz mniej pielęgniarek, a ich zadania przejmują opiekunowie medyczni lub inni pracownicy z wykształceniem medycznym. Niedobór kadr pielęgniarskich jest już dziś bardzo widoczny, a w najbliższych latach w wielu placówkach może ich zabraknąć. Opiekunowie medyczni nie posiadają tych samych kompetencji i uprawnień co pielęgniarki i jeśli nie nastąpi zmiana w kształceniu oraz wysokości uposażeń, może to doprowadzić do tego, że w części domów pomocy społecznej nie będzie personelu pielęgniarskiego.

Według raportu opracowanego przez Naczelną Izbę Pielęgniarek i Położnych dotyczącego zabezpieczenia mieszkańców domów pomocy społecznej w świadczenia pielęgniarskie na 513 przebadanych domów pomocy społecznej w 23 placówkach nie zatrudniano pielęgniarek. Jedynie niektóre z placówek, w których

występowały braki, wskazały, że świadczenia pielęgniarskie realizowane są przed podmiot zewnętrzny lub pielęgniarkę podstawowej opieki zdrowotnej (POZ) na zlecenie lekarza POZ. Ponadto w 17 domach objętych badaniem 36 pielęgniarkom zmieniono zatrudnienie ze stanowiska pielęgniarki na opiekuna (NIPiP 2018). Nie wiadomo, jakimi przestankami kierowali się dyrektorzy domów pomocy społecznej, którzy zdecydowali się na zmianę pielęgniarkom stanowiska pracy, szczególnie że po 5 latach pracy na innym stanowisku tracą one uprawnienia do wykonywania zawodu.

Obecnie status pielęgniarek pracujących w domach pomocy społecznej jest bardzo niejasny. Dyrektorzy placówek nie mają możliwości występowania o kontrakty z Narodowym Funduszem Zdrowia (NFZ) w celu pokrycia kosztów związanych z zatrudnieniem pielęgniarek. Nie mają również obowiązku zatrudniania pielęgniarek, ponieważ z art. 58 pkt 2 „Dom pomocy społecznej umożliwia i organizuje mieszkańcom pomoc w korzystaniu ze świadczeń zdrowotnych przysługujących im na podstawie odrębnych przepisów” (*Ustawa o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004...*). Problem zaczął się pod koniec ubiegłego wieku, gdy domy pomocy społecznej zostały zakwalifikowane jako jednostki organizacyjne pomocy społecznej. Ponadto zmiany, jakie zachodzą w sektorze ochrony zdrowia (np. wzrost uposażeń), nie dotyczą pielęgniarek zatrudnionych w domach pomocy społecznej. Pielęgniarki są niezbędne w placówkach opieki stacjonarnej, szczególnie gdy z każdym rokiem zwiększa się liczba mieszkańców nieopuszczających łóżek, wymagających opieki i zabiegów, które wykonać mogą tylko pielęgniarki.

Pracownicy socjalni, opiekunowie w domach pomocy społecznej, opiekuńcy środowiskowe oraz pielęgniarki coraz częściej decydują się na zmianę pracy z powodu wypalenia zawodowego oraz niskich uposażeń. W skali kraju odnotowuje się coraz większy problem ze znalezieniem chętnych do pracy w sektorze pomocy społecznej. Przykładowo w Szczecinie w Miejskim Ośrodku Pomocy Rodzinie brakuje około 20 pracowników socjalnych, w domach pomocy społecznej na terenie gminy jest pro-

wadzony stały nabór na stanowiska pielęgniarskie i opiekuńcze⁶. W skali całego kraju według danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w 2017 r. brakowało pracowników socjalnych w przeszło co piątym ośrodku pomocy społecznej (MRPiPS 2018c). W tej branży nie można liczyć na uzupełnienie deficytów przez pracowników z zagranicy ze względu na wymagane kwalifikacje, potwierdzone dyplomem, oraz konieczną bardzo dobrą znajomość języka polskiego. Od pracowników wymaga się stałego podnoszenia kwalifikacji, co nie znajduje przełożenia w otrzymywanych uposażeniach. Jeśli chodzi o pracowników socjalnych, system kształcenia przewiduje możliwość uzyskania dwóch stopni specjalizacji, co wiąże się z koniecznością ukończenia kursu, a następnie zdania egzaminu przed komisją państwową. Pracownik socjalny, który uzyska pierwszy lub drugi stopień specjalizacji w zawodzie, nie otrzymuje obligatoryjnie podwyżki, ale tę kwestię pozostawiono do decyzji kierowników poszczególnych instytucji.

Podsumowanie

Pracownicy domów i ośrodków pomocy społecznej nie są grupą zawodową na tyle silną, aby walczyć o godne płace oraz bezpieczne warunki pracy. Są bowiem grupą rozproszoną, nieposiadającą jednego pracodawcy, pretensje płacowe zaś muszą zgłaszać do władz samorządowych czy też kierowników poszczególnych placówek, co powoduje, że nie mają realnych możliwości np. organizacji ogólnokrajowego strajku. W kraju działa kilka organizacji zrzeszających pracowników służb społecznych⁷, z których część uczestniczy w konsultacjach na temat zmian w aktach prawnych dotyczących pomocy społecznej. Niestety ich głos nie zawsze jest brany pod uwagę, szczególnie w kwestiach związanych z uposażeniami pracowników tego sektora.

⁶ Stan na czerwiec 2018, <<http://dpskruca.szczecin.pl/mlodzy-opiekun/> <http://mopr.szczecin.pl/mopr/praca/>>; http://bip.dps.szczecin.pl/chapter_81015.asp.

⁷ Związek Zawodowy Pracowników Socjalnych, Polska Federacja Związkowa Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Asystentów Rodziny, Sekcja Krajowa Pracowników Pomocy Społecznej NSZZ „Solidarność” oraz związki działające w obrębie jednego zakładu.

Zauważalna jest potrzeba zmian prawa, które poprawią sytuację poszczególnych grup w zawodach pomocowych. W pierwszej kolejności należałoby ustanowić płacę minimalną w sektorze pomocy społecznej, która będzie znacząco wyższa niż płaca minimalna. Z konkretną propozycją zmian w prawie wystąpiła w swoim projekcie Polska Federacja Związkowa Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej, która wnioskuje, aby „minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników socjalnych zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy stanowiło odpowiednio do zajmowanego stopnia (stanowiska) służbowego wielokrotność kwoty bazowej zmian legislacyjnych” (PFZPSiPS 2018)⁸. Bez wprowadzenia tego systemowego rozwiązania nie będzie możliwe odtworzenie kadr w pomocy społecznej. Już dziś w wielu rejonach kraju brakuje pracowników w domach pomocy społecznej, szczególnie w województwach przygranicznych (zachodniopomorskie, lubuskie, dolnośląskie), ponieważ opiekunowie w domach pomocy społecznej migrują np. do Niemiec, gdzie za tą samą pracę uzyskują ponad czterokrotnie wyższe uposażenia (Aterima 2018). Ponadto przy niskiej stopie bezrobocia rejestrowanego pracownicy sektora pomocy społecznej wykazują większą skłonność do przebranzowienia się w celu poprawy swojej sytuacji materialnej.

Warto mieć na uwadze, że nie przeprowadzono całościowego rejestru, ilu brakuje pracowników w poszczególnych typach instytucji pomocy społecznej i nie jest znana faktyczna skala deficytów. Szczególnie że część placówek ukrywa braki kadrowe, posiłkując się wolontariuszami, praktykantami lub dokonując formalnych zmian na stanowiskach pracy, co nie przekłada się na realną poprawę sytuacji.

W związku z procesem starzenia się populacji z każdym rokiem zwiększać się będzie liczba osób, które będą wymagać wsparcia i pomocy w codziennym funkcjonowaniu w formie środowiskowej, półstacjonarnej i stacjonarnej. Niezależnie od formy opieki i wsparcia do jego realizacji są niezbędne kadry, odpowiednio przygotowane oraz należycie wynagradzane.

Jeśli system wsparcia dla osób zależnych oraz ich opiekunów nie będzie sprawnie funkcjonował, zwiększy się liczba osób, które zmuszone będą zawiesić lub ograniczyć aktywność zawodową ze względu na konieczność sprawowania opieki nad członkiem rodziny.

Pracowników sektora pomocy społecznej nie da się łatwo zastąpić w sytuacji braków kadrowych. Wymagane są określone w przepisach kwalifikacje poświadczone dyplomem szkoły policealnej lub wyższej, co oznacza długość uzyskania odpowiedniego wykształcenia.

Jeżeli nie zostaną wprowadzone zmiany w organizacji pracy i wysokości uposażeń, to można się spodziewać, że w najbliższych latach jakość i zakres usług świadczonych przez pomoc społeczną ulegną obniżeniu. W zdecydowanej większości nie da się zastąpić pracowników pomocy społecznej pracownikami z zagranicy, ze względu choćby na brak znajomości prawa w przypadku pracowników socjalnych i barierę językową. Rozwiązania z dziedziny gerontechnologii w postaci np. robotów, teleopieki mogą stanowić elementy uzupełniające lub rozszerzające zakres świadczeń, ale nie są w stanie zastąpić pracy wykwalifikowanego opiekuna. Jeśli rynek zawodów pomocowych zostanie otwarty dla osób bez kwalifikacji, wysoce prawdopodobne jest znacznie obniżenie jakości usług.

Osoby odpowiedzialne za kreowanie i wdrażanie rozwiązań w polityce społecznej państwa w obszarze pomocy społecznej muszą zadbać o pracowników pomocy społecznej, którzy pełnią bardzo ważne i potrzebne role we współczesnym społeczeństwie. Rozwój gospodarczy i społeczny nie jest możliwy bez sprawnie działających służb społecznych, których największym potencjałem są zasoby ludzkie.

⁸ Projekt zmian został przedstawiony w dokumencie *Propozycje zmian legislacyjnych dotyczących uprawnień i obowiązków pracowników socjalnych*, który jest dostępny na stronie Polskiej Federacji Związkowej Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej <https://federacja-socjalnych.pl/images/PDF/legislacyjne_ps.pdf>.

Bibliografia

- Aterima med., 2018, <<https://www.aterima-med.pl/oferty>>.
- Centrum Badania Opinii Społecznej, 2013, *Prestiż zawodów – komunikat z badań*, <https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_164_13.PDF>.
- GUS 2017, *Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004–2016*, <<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-zagraniczne-ludnosc/informacja-o-rozmiarach-i-kierunkach-emigracji-z-polski-w-latach-20042016,2,10.html>>.
- GUS 2018, *Ludność według województw*, <<https://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/rankingi-statystyczne/ludnosc-wedlug-wojewodztw/>>.
- Iwański R., 2016, *Opieka nad osobami starszymi*, CeDeWu, Warszawa 2016.
- Kanios A., Herman A., 2017, *Ranga i prestiż zawodu pracownika socjalnego*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Lublin – Polonia, Vol. XXX, 2 Sectio J 2017.
- MRPiPS, 2017, *Sprawozdanie MRPiPS-03 za rok 2016*, <<https://www.mpips.gov.pl/pomoc-spoeczna/raporty-i-statystyki/statystyki-pomocy-spoecznej/>>.
- MRPiPS, 2018, *Sprawozdanie MRPiPS-03 za lata 2010–2017*, <<https://www.mpips.gov.pl/pomoc-spoeczna/raporty-i-statystyki/statystyki-pomocy-spoecznej/>>.
- MRPiPS, 2018b, *Kwalifikacje uprawniające w Polsce do wykonywania zawodu pracownika socjalnego na podstawie przepisów ustawy o pomocy*, <<https://www.mpips.gov.pl/bip/zawody-regulowane/pracownik-socjalny/rok-2018/#akapit6>>.
- MRPiPS, 2018c, *Pismo do władz gmin w sprawie zatrudniania pracowników socjalnych*, <<https://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/pomoc-spoeczna/art,9090,pismo-do-wladz-gmin-w-sprawie-zatrudniania-pracownikow-socjalnych.html>>.
- Morawski, R., 2010, *Prometeusz w opresji? O funkcjonowaniu społecznym pracownika socjalnego*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie, Warszawa.
- NIPiP, 2018, <<http://nipip.pl/dla-pielegniarek-i-polozonych/uzyskac-prawo-wykonywania-zawodu-pielegniarki/>>.
- NIPiP, 2018, *Zabezpieczenie mieszkańców domów pomocy społecznej w świadczenia pielęgniarskie*, <http://nipip.pl/wp-content/uploads/2018/06/Raport_2018_DPS.pdf>.
- PFZPSiPS, *Propozycje zmian legislacyjnych dotyczących uprawnień i obowiązków pracowników socjalnych*, <https://federacja-socjalnych.pl/images/PDF/legislacyjne_ps.pdf>.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 sierpnia 2012 roku w sprawie domów pomocy społecznej*, Dz.U. z 2012 r., poz. 964.
- Rozporządzenie Ministra pracy i polityki społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie specjalistycznych usług opiekuńczych z dnia 6 lipca 2006 r.*, Dz.U. nr 134, poz. 943, <<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20061340943/O/D20060943.pdf>>.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 lipca 2015 r. w sprawie zweryfikowanych kryteriów dochodowych oraz kwot świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej*, Dz.U. z 2015 r., poz. 1058.
- Ustawa o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r.*, Dz.U. nr 64, poz. 593.
- Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o podstawowej opiece zdrowotnej*, Dz.U. z 2017 r., poz. 2217.
- ZUS 2018, *Waloryzacja emerytur i rent od 1 marca 2018 r.*, <http://www.zus.pl/o-zus/aktualnosci/-/publisher/aktualnosci/1/waloryzacja-emerytur-i-rent-od-1-marca-2018-r_/1463185>

Summary

The goal of the article is to present issues related to the situation on the labor market of people working in aid professions, in particular those employed in the social assistance sector and working in the care services market. The projected increase in the number of older people and the strong migration trend regarding people of working age observed since the beginning of the 21st century affects, among others, increased the demand for long-term care over dependent older people.

Key words

social works, social assistance, care services

Więcej o autorze

Rafał Iwański

Uniwersytet Szczeciński, Katedra Pedagogiki Społecznej

Doktor nauk ekonomicznych, socjolog; pracownik socjalny, absolwent Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu i Uniwersytetu Szczecińskiego, członek Polskiego Towarzystwa Gerontologicznego. Adiunkt w Katedrze Pedagogiki Społecznej Uniwersytetu Szczecińskiego. Zainteresowania badawcze i naukowe koncentrują się wokół polityki społecznej, a w szczególności pomocy społecznej i pracy socjalnej oraz gerontologii społecznej i ekonomicznej. Autor dwóch monografi: Iwański R., 2016, *Opieka długoterminowa nad osobami starszymi* oraz Iwański R., Sielicka E., Jarzębińska A., 2018, *Opieka paliatywna i hospicyjna w ujęciu społecznym i ekonomicznym*.

Kobiety na rynku pracy – równe szanse i elastyczność

Paulina Łukaszuk

Hays Poland

Kobiety na rynku pracy 2018, raport Hays Poland, powstał na podstawie wyników badania, przeprowadzonego od marca do kwietnia 2018 r. z udziałem 4785 osób. Wynika z niego m.in., że organizacje przywiązujące uwagę do różnorodności pod wieloma względami radzą sobie lepiej od pozostałych. Jeśli charakteryzują się otwartością oraz równym traktowaniem pracowników, to łatwiej im pozyskać, a później zatrzymać wykwalifikowanych specjalistów. Czy sytuacja kobiet na rynku pracy poprawiła się względem zeszłego roku, a starania firm faktycznie odpowiadają na potrzeby pracowników, którzy łączą karierę zawodową z życiem rodzinnym?

Nieziemie tylko nielicznym kobietom udało się wejść do zarządów firm w Polsce. Aż 84% respondentów tegorocznego badania Hays Poland wskazało, że najwyższe stanowisko w ich firmie zajmuje mężczyzna. Podobną tendencję widzimy na stanowiskach menedżerskich – dla 60% pracowników bezpośrednim przełożonym jest mężczyzna. Kobiety dominują natomiast na stanowiskach specjalistek w ramach zespołów podległych menedżerom.

Dysproporcje w liczbie kobiet i mężczyzn są widoczne także w określonych branżach. Z globalnych statystyk wynika, że w niektórych sektorach kobiety pracują zdecydowanie częściej niż w pozostałych. To m.in. szeroko rozumiane dobra konsumpcyjne, branża medyczna, farmaceutyczna oraz finansowa. Z kolei rzadziej niż mężczyźni znajdują zatrudnienie w branży produkcyjnej, IT i nowoczesnych technologii oraz inżynierii.

Przyczyną dominacji mężczyzn na najwyższych stanowiskach lub w określonych branżach nie są jednak niższe kwalifikacje kobiet. W ostatnich kilkunastu latach kobiety stanowiły aż 65% absolwentów uczelni wyższych w Polsce. Wydaje się zatem, że ścieżka kariery

kobiet jest trudniejsza, a objęcie funkcji kierowniczej nierzadko wymaga od nich dodatkowego wysiłku. W konsekwencji kobiety często mierzą niżej niż mężczyźni. Wynika to również z dotychczas zajmowanych przez nie stanowisk. Większość badanych kobiet aspiruje do objęcia stanowiska wyższego o jeden poziom, podczas kiedy mężczyźni z większym optymizmem patrzą na swoje możliwości i cele. Mniejszy odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych może również wynikać ze sposobu, w jaki firmy planują rozwój talentów oraz awanse w swoich strukturach. Często w rezultacie tych działań kobiety mają mniejsze szanse na realizację swoich ambicji zawodowych oraz rozwój kariery.

Aspiracje, ambicja i satysfakcja

Z badania Hays Poland wynika, że mężczyźni są równie zadowoleni z obecnie zajmowanego stanowiska, co kobiety. To spora zmiana względem zeszłego roku, kiedy to odsetek kobiet usatysfakcjonowanych ze swojej roli w firmie był niższy niż mężczyzn. Może to wynikać z rosnącej świadomości firm i podejmowanych przez nie działań wspierających kobiety na rynku pracy. Coraz częściej publicznie podejmowa-

na jest dyskusja o tym, że budowanie zróżnicowanych zespołów jest dla firm opłacalne.

Respondenci tegorocznego badania zgodnie podkreślali również społeczny wymiar sukcesu oraz fakt, iż nazwa stanowiska ma drugorzędne znaczenie wobec zakresu obowiązków, odpowiedzialności oraz możliwości realizacji swoich ambicji. Warto również pamiętać, że wiele osób, które dziś zajmują najwyższe stanowiska w firmach, nie zawsze kierowało się ściśle określonym planem kariery. W dynamicznie zmieniającym się otoczeniu biznesowym pomaga elastyczna postawa oraz łut szczęścia. Kluczowe są również cechy osobowości – przedsiębiorczość, ambicja i odwaga.

Pozytywne zmiany widzimy również w planowaniu swojej ścieżki kariery. To z pewnością efekt coraz chętniej wprowadzanych przez firmy rozwiązań. W rezultacie wobec 55% kobiet, które w zeszłym roku nie miały sprecyzowanego planu kariery, w tym roku jest to 36%. Odwaga w myśleniu o swojej karierze wynika z obserwowanego przez panie wsparcia ze strony organizacji. Wsparcie to nie zawsze jednak okazuje się wystarczające lub wystarczająco widoczne. Z tegorocznego badania wynika, że co trzeci pracownik nie dostrzega pomocy w realizacji planu rozwoju, a co czwarty nie wie, na co może liczyć ze strony firmy i przełożonego.

Czy poziom obecnie zajmowanego stanowiska jest dla Ciebie zadowalający? (w %)

Wyszczególnienie	Mężczyźni	Kobiety
Bardzo zadowalający	15	14
Zadowalający	49	51
Trudno powiedzieć	20	19
Niezadowalający	13	12
Zdecydowanie niezadowalający	3	4

Źródło: *Kobiety na rynku pracy 2018*, raport Hays Poland.

Nieznamość istniejących rozwiązań i niewystarczająca komunikacja możliwości wsparcia to ogromna strata dla firm. Wiele organizacji inwestuje w rozwój pracowników, ale nie nadając tym inicjatywom należytego miejsca w komunikacji. Pozytywnym sygnałem jest jednak to, że kobiety otrzymują taką samą szansę na kształcenie jak mężczyźni. W zeszłym roku

różnica w zakresie dostępności szkoleń była widoczna. W tym roku kobiety tak samo często jak mężczyźni mówią o otrzymywanym wsparciu w postaci doradztwa w planowaniu kariery i programów mentoringowych.

Czy masz opracowany plan rozwoju kariery? (w %)

Wyszczególnienie	Mężczyźni	Kobiety
Tak	44	37
Przynajmniej częściowo	25	27
Nie	31	36

Źródło: *Kobiety na rynku pracy 2018*, raport Hays Poland.

Nie zawsze równe szanse

Chociaż w ostatnim czasie podobny odsetek kobiet i mężczyzn deklaruje ubieganie się o awans, to tylko 38% kobiet wobec 68% mężczyzn uznało, że pracownicy o podobnych kwalifikacjach mają równe szanse na awans, niezależnie od płci. Różnica w postrzeganiu równości w miejscu pracy jest nadal znacząca. Podobnie wygląda poczucie sprawiedliwego wynagrodzenia.

Czy pracownicy o podobnych kwalifikacjach mają szanse na awans, niezależnie od płci? (%)

Wyszczególnienie	Mężczyźni	Kobiety
Tak	68	38
Nie wiem	7	10
Nie	25	52

Źródło: *Kobiety na rynku pracy 2018*, raport Hays Poland.

Czy pracownicy o podobnych kwalifikacjach są wynagradzani bez względu na płć? (w %)

Wyszczególnienie	Mężczyźni	Kobiety
Tak	18	35
Nie wiem	8	22
Nie	74	43

Źródło: *Kobiety na rynku pracy 2018*, raport Hays Poland.

Oznacza to, że pomimo pozytywnych sygnałów i wielu inicjatyw podejmowanych przez firmy, zdarza się, że otoczenie nie ułatwia kobietom rozwoju. Wielu pracodawców powiela stereotyp o mniejszej dyspozycyjności i skuteczności kobiet w biznesie. Z drugiej jednak strony przekonanie o nierównych szansach

wynika z praktyki i doświadczeń samych kobiet. Wiele z nich – nawet tych zajmujących dziś najwyższe stanowiska w firmach – napotkało w karierze na wynikające z płci trudności.

Czy w swojej karierze napotkałeś/ napotkałaś na jakiegokolwiek przeszkody wynikające z płci? (w %)

Wyszczególnienie	Mężczyźni	Kobiety
Tak	10	49
Nie	90	51

Źródło: *Kobiety na rynku pracy 2018*, raport Hays Poland.

Wśród przeszkód kobiety wymieniają obawy firm przed zatrudnieniem kobiet – zwłaszcza tych, które mają dzieci – oraz przejawy dyskryminacji ze względu na wiek, sytuację rodzinną i związaną z tym mniejszą dyspozycyjność. Zgodnie wskazują na trudności z powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim oraz pogodzeniem pracy z życiem prywatnym. Mówią też o niechęci zarządu i przełożonych, a nawet lekceważeniu kobiet na stanowiskach kierowniczych. Panie podkreślają niesprawiedliwe ostrzeżenie kobiet jako emocjonalne, nadwrażliwe i pozbawione wiedzy technicznej. Skutkuje to koniecznością udowadniania swojej racji i zabiera czas na rozwój zawodowy.

Mężczyźni patrzą na zjawisko trudności z innej perspektywy. Wskazują na krzywdzącą konieczność zapewnienia parytetów w firmie, które nie pozwalają im kandydować na określone stanowiska. W wielu przypadkach mężczyźni odbierali taką politykę jako faworyzującą kobiety ze względu na płeć, a nie kompetencje. Wskazywali również na pojawiające się trudności w porozumieniu z kobietami. Lista przeszkód wymienionych przez mężczyzn jest krótsza niż zgłaszanych przez kobiety, ale zawiera cenne wskazówki dla firm chcących stworzyć politykę zatrudnienia – przyjazną pracownikom, bez względu na płeć.

Różnorodność w biznesie

Różnorodność to wiele punktów widzenia, dających możliwość tworzenia lepszych produktów i usług. Niejednorodne zespoły doprowadzają do zderzania ze sobą różnych perspektyw. Dzięki ścieraniu się odmiennych punk-

tów widzenia dochodzi do podejmowania trafniejszych decyzji, które uwzględniają więcej czynników. Znając mocne strony pracowników i mając zrozumienie dla pewnych ograniczeń, firmy są w stanie tworzyć zespoły, które osiągną maksimum swoich możliwości. Zarządzanie różnorodnością służy nie tylko sukcesowi firmy i kulturze korporacyjnej, lecz także samym pracownikom.

Różnorodny zespół to nowe sposoby rozwiązywania istniejących i powtarzających się wyzwań, ale także odpowiedź na problemy z pozyskiwaniem pracowników. Zróżnicowanie zespołów wymaga jednak wdrożenia odpowiedniej polityki. Aby była ona skuteczna, musi być realizowana na kilku płaszczyznach. Kluczowe jest jej umocowanie w strategii biznesowej. Polityki różnorodności w firmie muszą przestrzegać wszyscy menedżerowie. Pracownicy z kolei muszą wiedzieć, że różnorodność jest dla organizacji naprawdę ważna, i tylko wtedy ma ona szansę zaistnieć w praktyce i korzystnie wpłynąć na organizację.

Z tegorocznego badania Hays wynika, że pracownicy – niezależnie od płci – często nie wiedzą, czy w ich miejscu pracy funkcjonuje oficjalna polityka różnorodności. Co trzeci uczestnik badania przyznaje, że nie wie, czy taki zbiór zasad lub dobrych praktyk obowiązuje w jego firmie. Często nawet organizacje, które mogą pochwalić się atrakcyjnymi rozwiązaniami wspierającymi różnorodność, przykładają zbyt małą wagę do promowania ich w swojej komunikacji. To wielka strata, ponieważ obszarów, które korzystają na różnorodności, jest wiele. Uczestnicy badania wskazują przede wszystkim na kulturę organizacyjną, morale pracowników, reputację firmy oraz styl zarządzania. Podkreślają, że pozwala ona firmie patrzeć na świat z różnych perspektyw, a dzięki temu lepiej rozumieć klientów, otoczenie, decyzje innych. Na różnorodności skorzysta efektywność, innowacyjność oraz zaangażowanie pracowników.

Niezależnie jednak od praktyk stosowanych przez firmy kobiety częściej niż mężczyźni dostrzegają, że firma, w której pracują, zmaga się z problemem braku różnorodności lub występowaniem zjawiska nierównych szans na

rozwój. Z badań wynika, że 34% kobiet wobec 14% mężczyzn przynajmniej w pewnym stopniu zgadza się ze stwierdzeniem, iż ich firma boryka się z problemem braku różnorodności płciowej.

Rodzice w pracy

Osoby, które łączą rolę zawodową i rodzica, stanowią ponad połowę zatrudnionych w firmach. Wychowywanie dzieci i łączenie ról jest jednak dla nich dużym wyzwaniem. Aż 62% kobiet i 40% mężczyzn deklaruje, że na ich drodze zawodowej pojawiły się przeszkody związane z pogodzeniem pracy z wychowywaniem dzieci.

Czy w karierze zawodowej pojawiły się przeszkody w pogodzeniu pracy z wychowywaniem dziecka/ dzieci? (w %)

Wyszczególnienie	Mężczyźni	Kobiety
Tak	40	62
Nie	60	38

Źródło: *Kobiety na rynku pracy 2018*, raport Hays Poland.

Najczęściej jako sytuację problematyczną uczestnicy badania wskazują konieczność wyboru między zaangażowaniem w życie rodzinne i zawodowe. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni podkreślają, że obowiązki zawodowe utrudniają pełne uczestnictwo w życiu dziecka i znacznie ograniczają czas spędzany z rodziną. Zgodnie wymieniają również sytuację, gdy dziecko jest chore, a pracujący rodzic nie ma możliwości wzięcia urlopu. Często mówią także o braku ułatwień ze strony pracodawcy – nieelastyczne godziny pracy, nadgodziny i wyjazdy bardzo często utrudniają realizację rodzinnych zobowiązań. Kobiety dodatkowo wskazują na konieczność szybkiego powrotu po urlopie macierzyńskim oraz trudności z powrotem na uprzednio zajmowane stanowisko. Podkreślają brak przychylności firmy, przełożonych i współpracowników wobec macierzyństwa. Mężczyźni zauważają ponadto brak zwykłej życzliwości – zwłaszcza ze strony osób, które obecnie nie wychowują dzieci.

Organizacje na szczęście coraz chętniej otwierają się na potrzeby rodziców. Wiele firm zawiera w swojej ofercie świadczeń dodatko-

wych benefits dla tej grupy. Oprócz rozwiązań pracy elastycznej i możliwości pracy w domu, ułatwiającej pogodzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych, firmy oferują dodatkowe dni urlopowe, dofinansowanie opieki nad dzieckiem oraz przedłużony urlop rodzicielski. Rodzice mogą liczyć również na bony prezentowe oraz dofinansowanie wyprawki.

Elastyczność, która pomaga

Oprócz barier na poziomie firm, na liczbę kobiet na wysokich stanowiskach wpływa również ich niska aktywność zawodowa. Współczynnik aktywności Polek jest niższy od średniej dla całej Europy Środkowej. Analiza wskaźników bezrobocia wskazuje, że sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce powinna się systematycznie poprawiać. Spadające bezrobocie i rosnąca dostępność pracy nie powodują jednak znaczącego zwiększenia aktywności zawodowej kobiet.

Część dysproporcji pomiędzy aktywnością zawodową kobiet i mężczyzn wynika z niższego wieku emerytalnego kobiet. Istotną barierą społeczno-ekonomiczną, która utrudnia kobietom zarówno rozwój kariery, jak i ogólną aktywność zawodową, nadal pozostaje niska dostępność pracy elastycznej oraz modelu pracy na część etatu. W Polsce tylko co dziesiąta kobieta pracuje w niepełnym wymiarze godzin. Tymczasem możliwość zatrudnienia na niepełny etat oraz elastycznego kształtowania czasu pracy sprawia, że kobietom łatwiej łączyć obowiązki zawodowe z rodzinnymi. Dlatego możliwość pracy elastycznej ma coraz większe znaczenie dla zatrudnionych i zaraz po prywatnej opiece medycznej jest wskazywana jako najbardziej pożądaną benefit w miejscu pracy.

Pracę elastyczną oferuje obecnie około 70% firm. Najczęściej praca elastyczna oznacza możliwość rozpoczynania pracy w określonym przedziale czasowym. Inne firmy dopuszczają pracę zdalną, *home office* – często jest to określona liczba dni w miesiącu albo opcja do wykorzystania przy realizacji konkretnego projektu. Istnieje jednak duża różnica w postrzeganiu dostępności rozwiązań pracy elastycznej dla mężczyzn i kobiet. 58% kobiet w porównaniu do 68% mężczyzn wskazało, że w obecnym

miejscu pracy takie rozwiązania dostępne są dla wszystkich pracowników.

DNA firmy

Różnorodność pozwala na tworzenie lepszych produktów i usług. Dzięki dyskusji, ścieraniu się odmiennych punktów widzenia i współpracy, dochodzi do podejmowania trafniejszych decyzji. Różnorodny zespół to także nowe sposoby rozwiązywania istniejących wyzwań. Udział kobiet w poszczególnych zespołach i na stanowiskach kierowniczych jest jednym ze środków do osiągnięcia różnorodności, która przynosi firmie szereg korzyści.

Na szczęście coraz więcej sygnałów świadczy o poprawiającej się sytuacji. Firmy chętnie odpowiadają na potrzeby i oczekiwania swoich pracowników. Coraz więcej organizacji realizuje inicjatywy wspierające rozwój zawodowy

w miejscu pracy – bez względu na płeć. Pracodawcy widzą coraz wyraźniej, że różnorodność w miejscu pracy to jednak nie tylko dobra praktyka czy element odpowiedzialnego biznesu, ale też lepsze wyniki i kondycja spółki. Polityka różnorodności ma dobry wpływ na kulturę organizacyjną, reputację firmy oraz morale pracowników. Dlatego też organizacje powinny jeszcze mocniej koncentrować się na wewnętrznych inicjatywach, ukierunkowanych na zatrzymanie w strukturze firmy oraz rozwijanie utalentowanych pracowników.

Warto jednocześnie podkreślić, że dywersyfikacja płci w miejscu pracy nie polega jedynie na utrzymywaniu odpowiedniej liczby kobiet w zarządach firm, ale na zapewnieniu profesjonalistkom możliwości awansu. W ten sposób organizacje zwiększą dostępność kandydatów na stanowiska najwyższego szczebla, poszerzając pulę o wysoko wykwalifikowane specjalistki.

Summary

The article is a summary of the study carried out by Hays Poland in 2018. Research shows that many employers duplicate the stereotype of women being less effective in business. This negatively affects women's confidence. On the other hand, women have lower self-esteem than men and less willingly take up new challenges. They also tend to diminish their own value and level of competence. The belief in unequal opportunities also arises from the personal experiences of women. The vast majority of them encounter difficulty in reconciling their professional lives with family responsibilities in their professional careers. Despite the positive signals, there is still much work to be done with regards to the equality of the position of women and men on the labour market. Employers can benefit from diversity, because companies attaching importance to this issue are more likely to attract and retain qualified professionals later.

Key words

labour market, economic situation, research, leading women, gender diversity

Więcej o autorze

Paulina Łukaszuk

Hays Poland

Ekspert w zakresie komunikacji. Od ponad 10 lat związana z branżą rozwiązań biznesowych w obszarze HR. Jako Communications Manager w Hays Poland odpowiada zarówno za obszar komunikacji wewnętrznej, jak i PR. Przed dołączeniem do Hays pracowała w polskim oddziale Hay Group, gdzie jako Marketing Manager odpowiadała za wzmocnienie marki i wizerunku firmy poprzez komunikację oraz kontakty z mediami. Wcześniej współpracowała jako dziennikarz z redakcjami, portalami informacyjnymi i wydawnictwami specjalistycznymi. Jej doświadczenie obejmuje wiele dziedzin związanych głównie z wdrażaniem modeli komunikacji marketingowej, współpracą z mediami oraz komunikacją kryzysową. Absolwentka dziennikarstwa i komunikacji społecznej na Uniwersytecie Warszawskim oraz poddyplomowych studiów PR i komunikacji strategicznej w Szkole Głównej Handlowej.

Trendy na rynku pracy

Bogdan Grabczyk

ManpowerGroup

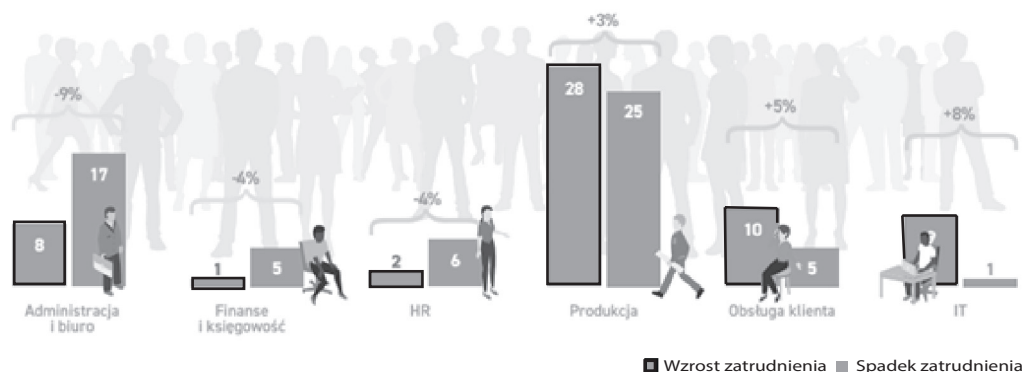
W pierwszym półroczu 2018 r. firma ManpowerGroup podzieliła się wynikami raportu *Rewolucja umiejętności 2.0*.

Raport określa wpływ automatyzacji procesów na rynek pracy w perspektywie dwóch najbliższych lat. Pokazuje, które funkcje w przedsiębiorstwach zyskają, a które stracą na znaczeniu. Publikacja przedstawia również wartość kompetencji „miękkich”, które są najbardziej pożądane przez pracodawców, a jednocześnie wskazuje, że znalezienie osób z odpowiednimi cechami stanowi dla firm znaczący problem.

Większość pracodawców deklaruje, że cyfryzacja będzie korzystna dla wskaźników zatrudnienia. Wpływ automatyzacji jest jednak zróżnicowany w zależności od funkcji w organizacji. W ciągu najbliższych dwóch lat w wyniku zastosowania technologii największy wzrost liczby etatów będzie dotyczył stanowisk związanych z IT. Wśród badanych firm 9% deklaruje podwyższenie poziomu zatrudnienia w tych działach, podczas gdy jedynie 1% spodziewa się redukcji liczby pracowni-

ków. Pozytywne zmiany w wyniku automatyzacji czekają stanowiska związane z obsługą klienta, ponieważ 10% firm prognozuje wzrost liczby etatów, a tylko 5% ich zmniejszenie, oraz produkcją, gdzie 28% przedsiębiorstw deklaruje wzrostową tendencję zatrudnienia, a 25% – spadkową. Całościowe zmniejszenie liczby etatów w wyniku automatyzacji procesów odnotowano w obszarach związanych z administracją i biurem, gdzie 8% firm prognozuje wzrost zatrudnienia, podczas gdy aż 17% spodziewa się jego redukcji. 1% badanych pracodawców przewiduje, że w wyniku automatyzacji wzrośnie liczba zatrudnionych w obszarze finansów i księgowości, natomiast 5% firm spodziewa się spadku. W obszarze HR firmy liczą się również z tendencją spadkową, ponieważ tylko 2% z nich deklaruje wzrost zatrudnienia w tych działach, a 5% spodziewa się jego redukcji.

Wykres 1. Stanowiska, które w ciągu najbliższych lat czeka największy spadek lub wzrost zatrudnienia (w%)



Źródło: *Rewolucja Umiejętności 2.0*, raport ManpowerGroup.

Umiejętności, jakie w danym momencie są pożądane na rynku pracy, zmieniają się dynamicznie. W najbliższej przyszłości będziemy świadkami powstawania nowych zawodów. Badanie przeprowadzone przez ManpowerGroup wskazuje, że automatyzacja zmienia sposób wykonywania dotychczasowych profesji. Ma to szczególne znaczenie dla osób zatrudnionych w schyłkowym branżach. W tym przypadku niektóre umiejętności zawodowe nie są już pożądane na rynku pracy. Jednym z rozwiązań dostępnych i sprawdzonych na dojrzałych rynkach pracy jest proces przekwalifikowania pracowników ze schyłkowych branż do sektorów o największym zapotrzebowaniu na pracowników. Jest to możliwe, kiedy pracodawcy definiują zapotrzebowanie na określoną grupę kandydatów na najbliższe lata. Omawiany sposób można również wykorzystać na płaszczyźnie partnerstwa publiczno-prywatnego. Służy to kilku celom. Z jednej strony daje rozwiązanie pozwalające na zmianę kwalifikacji wśród pracowników, z drugiej zaś wypełnia zapotrzebowanie na kandydatów oraz aktywizuje lokalną społeczność.

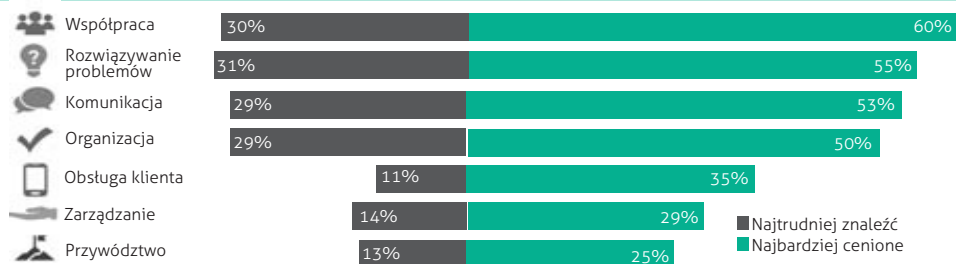
Warto zaznaczyć, że cyfryzacja stanowi największe zagrożenie dla stanowisk, w których wykonywane są proste, powtarzalne czynności, mające najniższą wartość dodaną dla klientów. Wzrost konsumpcjonizmu i potrzeba indywidualnego podejścia do każdego konsumenta powodują, że stanowiska związane z obsługą klienta będą odgrywać kluczową rolę w procesie cyfrowej transformacji i rozwoju przedsiębiorstw.

W dobie „rewolucji umiejętności” połączenie kompetencji „miękkich” i cyfrowych zostało określone jako najbardziej pożądane. Wśród nich najwyżej notowane były: rozwiązywanie problemów, umiejętność współpracy i zdolność komunikacji. Na wysokie kompetencje komunikacyjne szczególnie zwrócono uwagę przy stanowiskach związanych z szeroko rozumianym IT, gdzie pracownicy coraz częściej współpracują z wieloma różnorodnymi zespołami. Określono obecnie tę grupę zawodów jako kluczowy element biznesowej transformacji organizacji. Najwyżej cenieni są pracownicy, którzy potrafią się swobodnie komunikować, umieją rozwiązywać problemy oraz rozumieją nowe technologie i systemy. Zapewnia to firmom jeszcze lepszą jakość obsługi klienta i wzrost efektywności swojej organizacji. Ponad połowa przedsiębiorstw, czyli 60%, deklaruje, że zdolność współpracy to jedna z najcenniejszych kompetencji „miękkich”. Kluczową umiejętnością według 55% badanych jest również biegłość w rozwiązywaniu problemów, natomiast 53% firm za najbardziej wartościową uznaje zdolność komunikacji.

Znalezienie osób dysponujących właściwym połączeniem umiejętności stanowi nietatwe zadanie. Według 31% pracodawców największe trudności sprawia pozyskanie pracowników o zdolnościach rozwiązywania problemów. 30% przedsiębiorstw stwierdza, że trudne jest pozyskanie pracownika charakteryzującego się umiejętnością współpracy. 29% badanych deklaruje, że nietatwo jest pozyskać kandydata,

Wykres 2. Umiejętności kluczowe w procesie cyfryzacji (w %)

UMIĘJĘTNOŚCI KLUCZOWE W PROCESIE CYFRYZACJI:



Źródło: *Rewolucja umiejętności 2.0*, raport ManpowerGroup.

który odznacza się zdolnością komunikacji, natomiast 29% firm wskazuje, że problemem jest zatrudnienie osób z umiejętnością organizacji.

W związku z powyższym pojawia się kwestia reagowania pracodawców na wyzwania cyfrowej transformacji. W raporcie *Rewolucja umiejętności 2.0* zaproponowano przykładowe rozwiązania dla firm. Jednym z nich jest zatrudnianie tych kandydatów, których cechuje zdolność uczenia się oraz chęć doskonalenia umiejętności. Kolejnym aspektem jest zdefiniowanie pożądanych umiejętności w organizacji. Istotne jest, aby budować swoje zespoły, bazując na określonych kompetencjach,

na których podstawie przebiega wybór odpowiednich kandydatów.

Następna wskazówka dotyczy zespołu cyfrowych liderów. Większość kompetencji przywódczych, bo około 80%, pozostaje bez zmian, to przede wszystkim: zdolności adaptacyjne, wytrzymałość, motywacja. Jednak cechą najbardziej pożądaną wśród pracodawców jest odwaga, która zyskuje na znaczeniu w momencie kierowania zespołem i uwzględniania ewentualnej porażki.

Rewolucja Umiejętności 2.0, raport ManpowerGroup, jest dostępny bezpłatnie na stronie internetowej firmy: www.manpowergroup.pl

Summary

We are in the midst of a Skills Revolution. Technology is transforming organizations and competences required change in a dynamic fashion. Skills needed by companies are changing rapidly and we know companies cannot find the talent they need. People with in-demand skills who can continually learn and adapt can call the shots. Those with ubiquitous skills see wages stagnating and insecurity ahead, playing out in politics, protectionism and populism

Key words

„soft” competences, skills revolution, digitalization, automation, IT, declining industries

Więcej o autorze

Bogdan Grabczyk
ManpowerGroup

| Senior Branch Manager w agencji rekrutacyjnej Manpower. Z branżą HR związany od 13 lat.

„Zachodniopomorskie Małe Skarby”

Katarzyna Dmochowska

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Rodzicielstwo to zawód, w którym nie da się pracować na zmiany, pół etatu, pięć dni w tygodniu. Powrót do aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka jest dla rodziców dużym wyzwaniem, zarówno emocjonalnym, jak i organizacyjnym. Zwiększająca się oferta opieki instytucjonalnej nad małymi dziećmi ciągle jeszcze nie nadąża za rosnącym popytem. Biorąc pod uwagę potrzeby rynku w tym zakresie, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie podjął się realizacji autorskiego projektu „Zachodniopomorskie Małe Skarby”.

Bycie rodzicem to jedyne i niepowtarzalne doświadczenie. Każda chwila spędzona z dzieckiem jest źródłem wielu radości, wspólnego odkrywania świata. Chciałoby się, aby ten stan trwał jak najdłużej. Przychodzi jednak taki moment, w którym większość rodziców zaczyna się zastanawiać nad powrotem do aktywności zawodowej. Decyzja ta podejmowana jest zarówno z powodów ekonomicznych, jak i w celu osobistej satysfakcji. Jednak im dziecko jest mniejsze, tym powrót na rynek pracy trudniejszy. Oprócz zawodowego wyzwania, rodzice muszą jeszcze zmierzyć się ze stresem związanym z koniecznością powierzenia swojego „skarbu” pod opiekę obcych osób. Oferowane przez państwo i samorządy instrumenty wspierające rodziców w ponoszeniu kosztów życia codziennego dają coraz większy wachlarz możliwości godzenia życia zawodowego i rodzinnego, jednak nie każdy ma możliwość skorzystać z dostępnych usług opiekuńczych. Ciągle jeszcze w tej dziedzinie popyt przewyższa podaż. Zwiększająca się oferta opieki instytucjonalnej nad małymi dziećmi, także publicznej, nie nadąża za rosnącym zainteresowaniem; zlokalizowana jest głównie w dużych miastach, a jej koszty przewyższają możliwości finansowe wielu rodzin. W efekcie powrót na rynek pracy staje się mało opłacalny i gros rodziców, szczególnie matek, pozostaje w domu z dzieckiem nawet do momentu osiągnięcia

przez nie wieku przedszkolnego. Z ich perspektywy istotne jest, jak wysokość opłat za opiekę instytucjonalną nad dziećmi kształtuje się w odniesieniu do kosztów alternatywnych – niepodjęcia pracy i pozostania z dzieckiem w domu oraz w relacji do kosztów opieki prywatnej (zatrudnienie niani, pobyt w placówkach prywatnych, niedofinansowanych). Obecnie dofinansowanie żłobków przez gminy jest (w zdecydowanej większości przypadków) jednakowe dla wszystkich rodziców, niezależnie od ich sytuacji dochodowej. Naturalną konsekwencją jest więc silne zróżnicowanie „opłacalności” opieki żłobkowej dla rodziców o różnych poziomach dochodów. Dla osób otrzymujących najniższe płace, oscylujące wokół płacy minimalnej, podjęcie pracy zawodowej i powierzenie dziecka zewnętrznej, niedofinansowanej opiece żłobkowej (pod warunkiem oczywiście jej dostępności) jest z perspektywy finansowej nieracjonalne – opłata za żłobek bliska będzie osiąganego płacy netto. Także w przypadku „przeciętnego” wynagrodzenia niedofinansowana opieka żłobkowa stanowi istotną barierę finansową podejmowania/powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim (Chłoń-Domińczak i Magda 2013 r., s. 8).

Z danych GUS, dostępnych na koniec grudnia 2017 r., wynika, że w rejestrach powiatowych urzędów pracy województwa zachodniopomorskiego pozostawało 52,6 tys. osób bezro-

botnych, z czego 23,8 tys. stanowiły osoby ze wsi, a 30,6 tys., czyli 58,2% ogółu, to kobiety, spośród których 9,8 tys. (32%) nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka (GUS, 2018). Z kolei liczba biernych zawodowo w IV kwartale 2017 r. wyniosła 624 tys. osób, w tym kobiet 376 tys., czyli 60,3% ogółu, i mieszkańców wsi 197 tys., czyli 32% ogółu. Jako główną przyczynę swojej bierności 8,8% badanych podało obowiązki rodzinne, jednak w większym stopniu dotyczyło to kobiet (Urząd Statystyczny w Szczecinie 2018).

Według danych z „Rocznika Statystycznego Województwa Zachodniopomorskiego” (Urząd Statystyczny w Szczecinie 2017) w kategorii zwolnionych z pracy, do których zaliczono osoby odchodzące na urlopy wychowawcze w 2016 r., było 908 „zwolnień”, podczas gdy w roku 2015 było ich 784.

Z informacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego – IV kwartał/okres I-XII 2017 r. wynika, że w roku 2017 w województwie zachodniopomorskim spośród pracujących zasiłek macierzyński pobierało 22 291 osób, a zasiłek ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego – 13 220 osób. Jest to liczba większa w stosunku do 2016 r., kiedy w analogicznym okresie było odpowiednio 21 020 i 12 947 osób.

Kobietom trudniej jest powrócić do pracy, zwłaszcza po dłuższej przerwie związanej z urlopem macierzyńskim bądź wychowawczym. Nie każda kobieta, która chciałaby powrócić do pracy i godziła się na obowiązki matki z obowiązkami zawodowymi, ma sposobność skorzystania z placówek opieki. Problem braku publicznych żłobków w szczególności dotyczy mieszkańców wsi i mniejszych miejscowości, gdzie niedobór takich instytucji jest większy. Dane dotyczące instytucji opieki nad dziećmi do lat 3 w województwie zachodniopomorskim pokazują, iż na koniec 2017 r. funkcjonowało 136 instytucji (111 żłobków, w tym 31 publicznych, 21 klubów dziecięcych, 4 oddziały żłobkowe), zapewniających opiekę nad dziećmi do lat 3. Oferowano łącz-

nie 4939 miejsc. Liczba dzieci w wieku do lat 3 w 2017 r. to 46 846, w tym 15 450 ze wsi. Wynika stąd, że w 2017 r. odsetek dzieci objętych opieką instytucjonalną w województwie wyniósł 10,5%, w tym 9,9% w żłobkach i 1,4% na wsi, czyli co 11. dziecko w tej grupie wiekowej miało zapewniony pobyt w placówce opieki¹. Zgodnie z dokumentem Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej *Ocena zasobów pomocy społecznej na rok 2017 dla woj. zachodniopomorskiego* w 2017 r. było 2520 dzieci, którym nie przyznano miejsca w placówce opieki. Natomiast prognozy na 2018 r. wskazują, iż miejsc zabraknie dla 2575 dzieci.

Projekt

Problemem województwa zachodniopomorskiego, co potwierdza powyższa analiza, jest aktualnie niewystarczająca dostępność do publicznych placówek opieki nad dziećmi w wieku do lat 3. Europejski Fundusz Społeczny (EFS) wyszedł już naprzeciw temu problemowi, oferując dofinansowanie na tworzenie nowych żłobków i miejsc opieki w istniejących placówkach, w tym dostosowanych do dzieci z niepełnosprawnościami. Zwiększa się więc liczba miejsc, natomiast koszt opieki dalej pozostaje po stronie rodziców. Biorąc pod uwagę przytoczone dane i wynikające z nich potrzeby społeczne, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie podjął się realizacji autorskiego projektu „Zachodniopomorskie Małe Skarby”. Projekt mający na celu wsparcie rodziców chcących powrócić na rynek pracy jest współfinansowany ze środków EFS w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego 2014–2020 (RPO WZP 2014–2020).

Planowane przedsięwzięcie wpisuje się w swych założeniach w dokument *Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu EUROPA 2020*. W swej istocie wskazuje na konieczność zwiększenia miejsc pracy w UE, zrównoważony rozwój społeczeństw oraz podwyższanie standardu życia jej mieszkańców. W ramach jednego z priorytetów przywołanego dokumentu

¹ GUS, Bank Danych Lokalnych, stan na 21.05.2018 r.

działania skierowano m.in. na wzmocnienie pozycji obywateli poprzez zapewnienie wysokiego poziomu zatrudnienia. RPO WZP 2014–2020 realizuje zapisy *Strategii...*, we wskazanym zakresie, poprzez realizację takich celów, jak poprawa dostępu do zatrudnienia dla osób bezrobotnych, poszukujących pracy i nieaktywnych zawodowo, w tym szczególnie osób w trudnej sytuacji na rynku pracy: kobiet powracających na rynek pracy, osób z niepełnosprawnościami oraz długotrwale bezrobotnych. Działania te obejmują także wsparcie usług w równouprawnieniu oraz godzeniu życia zawodowego i prywatnego na rzecz wzrostu poziomu zatrudnienia.

Projekt „Zachodniopomorskie Małe Skarby” jest skierowany do 700 mieszkańców województwa zachodniopomorskiego, chcących wrócić do pracy, w tym 140 bezrobotnych oraz biernych zawodowo, a także przebywających na urlopie wychowawczym, którzy nie mogą podjąć pracy właśnie ze względu na obowiązek opieki nad dzieckiem do 3. roku życia. O pomoc będzie mogło się ubiegać również 560 rodziców będących na urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim, którzy planują powrócić do pracy. W wyborze uczestników projektu nie obowiązuje kryterium dochodowe ani sytuacja rodzinna uczestników. W sposób szczególny będą premiowani zarówno rodzice z niepełnosprawnościami bądź posiadający dzieci z niepełnosprawnościami, jak i osoby samotnie wychowujące dzieci. Każdy rodzic zna najlepiej swoje dziecko i wie, jaka forma opieki będzie sprzyjać jego harmonijnemu i wszechstronnemu rozwojowi. Stąd uczestnicy projektu samodzielnie decydują, czy powierzą swoje dziecko opiece w żłobku, klubie dziecięcym, opiekunowi dziennemu czy niani. Co istotne, wybrana przez rodzica forma instytucjonalnej opieki musi być wpisana do rejestru żłobków i klubów dziecięcych, prowadzonego przez właściwego miejscowo wójta, burmistrza lub prezydenta miasta (dotyczy to także opiekuna dziennego). Dzięki temu rodzice – uczestnicy projektu mają pewność, że wybrana placówka lub opiekun dzienny są odpowiednio nadzorowani pod względem warunków i jakości świadczonej opieki.

Sytuacja na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego jest zróżnicowana terytorialnie. W regionie najwyższą stopę bezrobocia na koniec grudnia 2017 r. odnotowano w powiecie łobeskim – 21,3%, najniższą w Szczecinie – 3,2%. Z kolei analiza bezrobocia w podregionach informuje o najtrudniejszej sytuacji w podregionie szczecinecko-pyrzyckim – 14,8%. W podregionie koszalińskim stopa bezrobocia wyniosła 9,4%, w podregionie szczecińskim zaś 9,0% (GUS, 2018 r.). Okoliczności te mogą mieć wpływ na wzrost zainteresowania projektem na obszarach obciążonych wyższym bezrobociem. Różnicowanie widoczne jest także w rozmieszczeniu przestrzennym placówek opieki instytucjonalnej. Większość z nich stanowią żłobki, których gros jest zlokalizowane przeważnie w dużych aglomeracjach (Koszalin, Szczecin). Istnieją gminy i powiaty (np. Drawsko Pomorskie), gdzie poza klubem dziecięcym nie ma żadnej instytucjonalnej formy opieki, co dla wielu rodziców jest dodatkowym utrudnieniem².

Proponowane w projekcie rozwiązanie jest innowacyjne w swej formie, ponieważ polega na refundacji przez maksymalnie 12 miesięcy względem konkretnego dziecka do 95% poniesionych kosztów opieki instytucjonalnej, jak również wynagrodzenia niani. Rodzice muszą pokryć tylko 5% tych kosztów. O zwrot kosztów opieki będzie można się starać do ukończenia roku szkolnego, w którym dziecko osiągnie 3. rok życia. Taki rodzaj pomocy odciąży rodzica finansowo, pozwoli mu bardziej skupić się na poszukiwaniu wymarzonej pracy lub powrócić ze spokojem do pracodawcy.

W zależności od rodzaju opieki, wskazanej przez rodzica, możliwe będzie zrefundowanie kosztów pobytu dziecka:

- w żłobku/u opiekuna dziennego do wysokości 1200 zł (w tym 5% wkład własny rodzica);
- w klubie dziecięcym do wysokości 800 zł (w tym 5% wkład własny rodzica);
- u niani do wysokości 2500 zł (w tym 5% wkład własny rodzica).

Rekrutacja do projektu rozpocznie się w wrześniu br., a sam projekt realizowany będzie do

² GUS, Bank Danych Lokalnych, stan na 23.07.2018 r.

końca 2020 r. Województwo Zachodniopomorskie i WUP w Szczecinie wyasygnują około 14 mln zł na jego realizację.

Podsumowanie

Brak dostępu do opieki nad małymi dziećmi lub dostęp utrudniony z różnych przyczyn stawa przed rodzicami niemałe wyzwanie, związane zarówno z zapewnieniem opieki nad dziećmi, jak i łączeniem obowiązków opiekuńczych z pracą zawodową. Wobec tego często pojawienie się dziecka wiąże się z koniecznością chwilowej dezaktywizacji lub szukaniem alternatywnych, przekraczających możliwości finansowe rodziców, form opieki. Województwo Zachodniopomorskie oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie chcą to zmienić. Wykorzystując możliwości, jakie dają Fundusze Europejskie, zrealizują projekt własny, polegający na refundacji kosztów pobytu dziecka w żłobku, klubie dziecięcym, u opiekuna dziennego lub niani.

Bibliografia

Chłoń-Domińczak, A., Magda I. 2013, *Opieka nad dziećmi do 3 lat w Polsce – diagnoza oraz rekomendacje dotyczące*

zmian. Ekspertyza opracowana na potrzeby Zespołu ekspertów ds. wypracowania rekomendacji w zakresie polityki rodzinnej przy Kancelarii Prezydenta RP, Warszawa.

Główny Urząd Statystyczny, 2018, *Bezrobocie rejestrowane I-IV kw. 2017 r.*, <<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobocie-rejestrowane-i-iv-kwartal-2017-roku,3,31.html>>.

Komisja Europejska, 2010, *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf>.

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, 2018, *Ocena zasobów pomocy społecznej na rok 2017 dla województwa zachodniopomorskiego*, <http://www.rops.wzp.pl/sites/default/files/ocena_zasobow_pomocy_spolecznej_2017_1.pdf>.

Regionalny Program Operacyjny Województwa Zachodniopomorskiego 2014–2020, 2016, <http://www.rpo.wzp.pl/sites/default/files/pliki/rpowz_2014_2020_20170927.pdf>.

Urząd Statystyczny w Szczecinie, 2018, *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie zachodniopomorskim w IV kwartale 2017 r.* <<http://szczecin.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-w-wojewodztwie-zachodniopomorskim-w-iv-kwartale-2017-r-,2,28.html>>.

Urząd Statystyczny w Szczecinie, 2018, *Rocznik Statystyczny Województwa Zachodniopomorskiego 2017*, <http://szczecin.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/roczniki_statystyczne/rocznik-statystyczny-wojewodztwa-zachodniopomorskiego-2017,6,17.html>.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych, 2018, *Informacja świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego*, <<http://www.zus.pl/documents/10182/167627/Biul0417.pdf/9c91686e-fe4a-4401-9be6-9058c5c8654a>>.

Summary

Lack of access to care for young children or access being made difficult for various reasons is a problem for many parents, who want to take up a job, or return to work after a break related to the birth and upbringing of a child under the age of 3. Therefore, the West Pomeranian Voivodeship and the Voivodeship Labour Office in Szczecin decided for the implementation of the project "Zachodniopomorskie Małe Skarby", whose aim is to help 700 parents, residents of the West Pomeranian Voivodeship in returning to the labour market to work, by reimbursing the costs of caring for a child under the age of 3 in the form of a nursery, day carer, children's club or a nanny.

Key words

labour market, child care, co-financing, care services

Więcej o autorze

Katarzyna Dmochowska

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Pełniąca obowiązki Naczelnika Wydziału Regionalnej Polityki Rynku Pracy. Absolwentka Wydziału Humanistycznego na Uniwersytecie Szczecińskim. W Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Szczecinie zatrudniona od 1997 r. Od początku pracy w Urzędzie związana z rynkiem pracy oraz projektami finansowanymi ze środków przedakcesyjnych i EFS. W ramach realizowanych projektów współpracowała z samorządami powiatowymi. Obecnie kierownik projektu „Zachodniopomorskie Małe Skarby”.

Milicki Jarmark Zawodów Deficytowych – centrum wymiany informacji między lokalnym światem edukacji i pracy

Agnieszka Zaradna

Dolnośląska Szkoła Wyższa
Wydział Nauk Pedagogicznych
Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu

Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu, kierując się tym, że instytucje rynku pracy, w tym Publiczne Służby Zatrudnienia, mają za zadanie, obok łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, także promocję zatrudnienia (*Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004...*), oraz wyznając zasadę, że lepiej zapobiegać niż leczyć, oprócz świadczenia podstawowych usług i instrumentów rynku pracy na rzecz osób dotkniętych problemem bezrobocia inicjuje szereg działań profilaktycznych skierowanych do dzieci, a także młodzieży, która stoi przed wyborem zawodu. Aby poszerzyć ich wiedzę o aktywności zawodowej i uświadomić im potrzeby lokalnego rynku pracy, Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu z partnerami zorganizował Milicki Jarmark Zawodów Deficytowych.

Idea jarmarku narodziła się po spotkaniu specjalistów rynku pracy i edukacji. „Wokół teorii i praktyki – dyskusja o umiejętnościach zawodowych”, zorganizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu w listopadzie ubiegłego roku, w ramach Europejskich Dni Pracodawców i obchodzonego w tym samym czasie Europejskiego Tygodnia Umiejętności Zawodowych. Mottem spotkania było dostosowywanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy oraz poszukiwanie rozwiązań wspierających współpracę pomiędzy światem edukacji a światem pracy w zakresie zmniejszania niedoborów w obszarze kwalifikacji i umiejętności. Uczestnicy debaty, w tym: pracodawcy powiatu milickiego różnych branż kształtujący uczniów, doradcy zawodowi szkół podstawowych i ponadpodstawowych oraz Młodzieżowego Centrum Kariery OHP w Miliczu, przedstawiciele instytucji szkoleniowych, przewodnicząca Komisji Spraw Społecznych Rady Powiatu Milickiego,

zdefiniowali takie problemy, jak: brak pracowników na lokalnym rynku pracy w zawodach rzemieślniczych, potencjalni pracownicy z niedoborami w obszarze umiejętności zawodowych bądź z niedostosowanymi umiejętnościami zawodowymi do lokalnego rynku pracy, słaba współpraca między rodzicami, szkołami, instytucjami, pracodawcami w zakresie wspierania dzieci i młodzieży w konstruowaniu karier zawodowych, kierowanie się przez dzieci i młodzież nieodpowiednimi kryteriami przy wyborze szkół, zawodów, takimi jak: mobilność, ambicje rodziców, a nie zainteresowania, predyspozycje, mało czasu w programie nauczania poświęconego na doradztwo zawodowe, nieodpowiednia promocja szkół (oparta na bazie dydaktycznej, a nie ofercie edukacyjnej).

Spotkanie poprzedziła ogólnopolska edycja badania jakościowego. **Barometr zawodów**, którego kolebką jest Szwecja, a które trafiło do

Polski dzięki WUP w Krakowie. Jest to „krótkookresowa (...) prognoza zapotrzebowania sytuacji w zawodach” (Wydział Analiz i Statystyki Rynku Pracy Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy we Wrocławiu, 2017, s. 17), powstająca metodą panelu ekspertów z powiatowych urzędów pracy i innych instytucji posiadających wiedzę o lokalnym rynku pracy, którzy klasyfikują zawody do kategorii deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych. Milicki barometr zawodów 2018 nie wykazał profesji nadwyżkowych, z kolei te, w których występuje równowaga podaży i popytu, nie stanowią zagrożenia dla lokalnego rynku pracy, dlatego uwaga Powiatowego Urzędu Pracy w Miliczu skupiła się na **zawodach deficytowych**, „w których nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, gdyż zapotrzebowanie pracodawców będzie duże, a podaż pracowników o odpowiednich kwalifikacjach – niewielka” (Wydział Analiz i Statystyki Rynku Pracy Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy we Wrocławiu, 2017, s. 17). W związku z tym, że na przestrzeni lat deficyty te się pogłębiają, postanowiono podjąć działania promujące edukację i podejmowanie pracy w tych zawodach (Wydział Analiz i Statystyki Rynku Pracy Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy we Wrocławiu, 2017, s. 16–17, 42).

Według *Nowej encyklopedii powszechnej PWN jarmarki* to „ważny element wymiany handlowej, gromadzący producentów towarów i usług, bezpośrednich nabywców i pośredników” (1997, s. 306). Ponadto „w każdej epoce (...) pełniły (...) rolę wystaw prezentujących możliwości rynkowe” (Mączak 1981, s. 280). Stąd też pomysł na zorganizowanie wydarzenia w tej formie, które miała stanowić centrum wymiany informacji między lokalnym światem edukacji i pracy. Zaproszono na nie uczniów ze szkół podstawowych powiatu milickiego. Udział w nim potwierdziły niemal wszystkie (15 z 16) i blisko 700 uczniów. Wydarzenie umożliwiło im bezpośredni kontakt z pracodawcami, przedstawicielami zawodów i szkół oraz innych instytucji szkolących z powiatu milickiego oraz innych powiatów, głównie ościennych, aż z 10 branż, w których nietrudno o pracę (budownictwo, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne,

transport, szycie, produkcja artykułów spożywczych / usługi gastronomiczne, produkcja metalowych wyrobów / naprawa pojazdów samochodowych, edukacja / działalność rachunkowo-księgową, produkcja wyrobów z drewna / mebli, służby mundurowe). W jarmarku wzięło udział 32 wystawców.

Milicki Jarmark Zawodów Deficytowych odbył się w maju 2018 r. Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu zorganizował go w partnerstwie z Fundacją na rzecz Ziemi Milickiej oraz Milickim Stowarzyszeniem Przyjaciół Dzieci i Osób Niepełnosprawnych. Patronat nad nim objął Starosta Milicki i Burmistrz Gminy Milicz.

Najliczniej reprezentowane było budownictwo. Pracownicy firm budowlanych zapoznali uczestników ze sprzętem budowlanym, a następnie z podstawowymi pracami budowlanymi, jak: wymurowanie ściany, szpachlowanie czy malowanie płyt kartonowo-gipsowych. Dzieci i młodzież miały możliwość zaznajomienia się z programami komputerowymi używanymi na stanowisku technika budownictwa oraz z gotowymi projektami. Z kolei uczniowie z Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 z Krotoszy na zachęcali uczestników jarmarku do dalszej edukacji w tym zawodzie. Zaprezentowano pracę elektromechaników i operatorów maszyn budowlanych, a odwiedzający mieli możliwość, niczym operatorzy, usiąść za sterem koparko-ładowarki.

Opiekę zdrowotną reprezentowali: położna, pielęgniarka, fizjoterapeuta i ratownik medyczny z Milickiego Centrum Medycznego sp. z o. o. w Miliczu, którzy udzielali instruktaży m.in. z zakresu pierwszej pomocy, a pomoc społeczną – **pracownicy socjalni** oraz dyrektor Ośrodka Pomocy Społecznej w Miliczu.

Przedstawicielki branży fryzjersko-kosmetycznej oraz uczennice z Zespołu Szkół im. T. Kościuszki w Miliczu zachęcały do wyboru zawodu fryzjera czy kosmetyczki.

Nie tylko w powiecie milickim, ale i w województwie dolnośląskim zawodem deficytowym jest kierowca, w tym samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych (Wydział Analiz i Statystyki Rynku Pracy Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy we Wrocławiu,

2017, s. 29, 42). Zainteresowani tym zawodem, mogli uzyskać informacje na temat kursów na prawo jazdy u przedstawicieli Ośrodka Doskonalenia Zawodowego Paterek w Koźminie Wielkopolskim. Ponadto do edukacji związanej ściśle z branżą transportową, na kierunku technik logistyk, nakłaniali odwiedzających jarmark uczniowie z Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 w Krotoszynie.

Uczestnicy jarmarku mogli zaznajomić się z szyciem, w tym tapicerki meblowej, a o zaletach nauki w zawodzie technik przemysłu mody dowiedzieć się od ucznia z Zespołu Szkół Usługowych w Ostrowie Wielkopolskim.

Ponadto młodzi mieszkańcy powiatu milickiego mogli zapoznać się z zawodem kucharza, piekarza i cukiernika. Uczniowie współpracowali przy przygotowywaniu przekąsek, m.in. w postaci tortilli, naleśników, bułeczek. Wystawcy przygotowali także atrapę tortu, której dekoracją ochoczo zajęli się uczniowie. Zainteresowani kształceniem w branży gastronomicznej mieli szansę na bezpośredni kontakt z reprezentacją Zespołu Szkół Usługowych w Ostrowie Wielkopolskim.

Dzięki przedstawicielom branży mechanicznej zwiedzający mieli okazję wejść w rolę mechanika, zajrzeć pod maskę samochodu czy wymienić koło, a także dowiedzieć się więcej o zawodzie spawacza.

Jak rozwijał się na przestrzeni lat zawód księgowego, opowiadali na jarmarku profesjonalści. Uczniowie mieli m.in. okazję cofnąć się w czasy, kiedy w powszechnym użytku były maszyny do pisania. Z kolei zawód nauczyciela prezentowali pracownicy Warsztatów Terapii Zajęciowej w Miliczu, dając szansę uczestnikom do tworzenia rękodzieł różnymi technikami. Swą ofertę edukacyjną na tym stanowisku zaprezentowało także I Liceum Ogólnokształcące w Miliczu.

Wśród poszukiwanych pracowników w powiecie milickim jest też stolarz, o którym opowiadali parający się tym zawodem. Wiedzę i umiejętności niezbędne do wykonywania tych i innych zawodów deficytowych zdobyć można w Zespole Szkół im. Tadeusza Kościuszki w Miliczu, a szkolenia w tej branży prowadzi

także Cech Rzemiosł Różnych, o czym można się było przekonać podczas jarmarku.

Służby mundurowe reprezentowały: Komenda Powiatowa Policji w Miliczu, przedstawiając zawód policjanta, Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Miliczu, która prezentowała zawód strażaka, a także Wojskowa Komenda Uzupełnień we Wrocławiu oraz 31 Batalion Radiotechniczny we Wrocławiu, zaznajamiające dzieci i młodzież z zawodem żołnierza.

Za pomoc w przygotowaniu stanowisk wystawcom odpowiadali pracownicy Centrum Aktywizacji Zawodowej, w tym pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, specjalista do spraw rozwoju zawodowego, specjalista do spraw programów, którzy na co dzień opiekują się osobami bezrobotnymi i współpracują z pracodawcami. Ich obecność na stanowiskach była dodatkowym atutem dla odwiedzających, gdyż mogli oni korzystać z ich porad. W organizację jarmarku włączyli się także pracownicy z pozostałych działów urzędu.

Odwiedzającym wsparciem służyli także doradcy zawodowi z Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej przy PCEiP-P w Miliczu, Młodzieżowego Centrum Kariery OHP w Miliczu oraz Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej OHP we Wrocławiu.

W związku ze zbliżającymi się wakacjami dodatkową atrakcją dla uczniów w postaci pokazów akcji ratowniczej przygotowali przedstawiciele służb mundurowych i branży medycznej, udzielając jednocześnie porad na temat bezpieczeństwa nad wodą.

Dodatkowo w ramach jarmarku tutejszy urząd ogłosił konkurs plastyczny „Zawodowe drzewo genealogiczne”, skierowany również do uczniów szkół podstawowych powiatu milickiego. Pomysł zaczerpnięty został z publikacji *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery* i miał na celu m.in. zainteresować światem pracy członków ich rodzin, poszerzyć ich wiedzę na temat zawodów i profesji, a także rozważyć zasadność kontynuowania tradycji rodzinnych z uwagi na predyspozycje zawodowe (Minta 2012, s. 67). Do urzędu wpłynęły aż 122 prace. Były oce-

niane w trzech kategoriach (I – uczniowie klas I–III szkoły podstawowej, II – uczniowie klas IV–VI szkoły podstawowej, III – uczniowie klas VII szkoły podstawowej i II–III gimnazjum), pod kątem zgodności pracy z tematyką, ilości zawartych informacji o zawodach i działaniach zawodowych, jakie pojawiają się w rodzinie i ogólnego wrażenia estetycznego. Podczas jarmarku ogłoszono wyniki konkursu. Nagrody w postaci smartfonu, tabletów, smartwatchy, powerbanków, odtwarzaczy MP4, pendrivów, gier i atlasów edukacyjnych oraz gadżetów wręczali sponsorzy i pracownicy urzędu. Zwycięzcy otrzymali również piękne statuetki przygotowane przez pracowników i podopiecznych Warsztatów Terapii Zajęciowej w Miliczu, a wyróżnieni – dyplomy. Prace można było podziwiać w „galerii na wodzie”.

Co istotne, wydarzenie to zostało zrealizowane bezkosztowo. Organizatorów wsparli sponsorzy – wieloletni partnerzy urzędu.

Bibliografia

- Mączak, A., red., 1981, *Encyklopedia historii gospodarczej Polski do 1945 roku*, Wyd. Wiedza Powszechna, Warszawa.
- Minta, J., 2012, *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, Wyd. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa.
- 1997, *Nowa encyklopedia powszechna PWN*, tom 6, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Wydział Analiz i Statystyki Rynku Pracy Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy we Wrocławiu, 2017, *Barometr zawodów 2018. Raport Podsumowujący badanie w województwie dolnośląskim*, Wyd. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków.

Summary

The fair was a great opportunity to actively discover job and workplace secrets by children and young people in dozens of occupations that are in demand in the local labour market. They could not only watch, but also ask, discuss, try, experiment, check out their abilities in many different branches of work. The competition, on the other hand, stimulated conversations in families and schools on these topics and broadened the knowledge in this field among its participants. In addition, the organization of this event and active participation in it strengthened integration and social solidarity, and also enhanced cooperation between the world of education and the world of work. The large attendance of the participants, many positive opinions about the event and inquiries about subsequent fairs made the Poviats Employment Agency in Milicz to include it in its stable lineup of events – in accordance with its name (German *Jahrmarkt* – „annual market”).

Key words

European Employer Day, European Week of Work Skills, job barometer, shortage occupation, shortage occupation fair, job genealogical table

Więcej o autorze

Agnieszka Zaradna

Dolnośląska Szkoła Wyższa, Wydział Nauk Pedagogicznych
Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu

Z wyróżnieniem ukończyła zarówno studia I stopnia – na kierunku pedagogika, w specjalności resocjalizacja i pomoc postpenitencjarna, jak i II stopnia – na kierunku praca socjalna, w specjalności organizator pomocy społecznej. Obecnie jest w trakcie studiów doktoranckich w dyscyplinie pedagogika. Była uczestnikiem kilkudziesięciu kursów, szkoleń, warsztatów, konferencji i seminariów, związanych z jej pracą naukową i zawodową, także w charakterze prelegenta i trenera. Z publicznymi służbami zatrudnienia jest związana od początku swojej kariery zawodowej, czyli od 2004 r. Z dniem 1 stycznia 2018 r. została powołana na stanowisko zastępcy dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Miliczu, pełniącego również funkcję kierownika Centrum Aktywizacji Zawodowej. Jest pomysłodawcą i koordynatorem wielu przedsięwzięć organizowanych na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki

Departament Funduszy – 1 września 2018 r.

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia	[w złotych]
1. Zasiłki dla bezrobotnych przyznane od 1.01.2010:	
a) podstawowy (100%)	
– w okresie pierwszych 3 miesięcy	847,80
– w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku	665,70
b) obniżony (80%)	
– w okresie pierwszych trzech miesięcy	678,30
– w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku	532,60
c) podwyższony (120%)	
– w okresie pierwszych trzech miesięcy	1 017,40
– w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku	798,90
2. Stypendia dla bezrobotnych w okresie odbywania:	
szkolenia – 120% zasiłku	1 017,40
przygotowania zawodowego dorosłych – 120% zasiłku	1 017,40
stażu – 120% zasiłku	1 017,40
kontynuowania nauki – 100% zasiłku	847,80
studiów podyplomowych – 20% zasiłku	169,60
3. Dodatek aktywizacyjny (do 50% zasiłku) – dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową	423,90
4. Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (do 50% zasiłku) bezrobotnemu posiadającemu co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub niepełnosprawne do 18. roku życia – w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych	423,90
5. Świadczenie z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych	min. 8,30/godz.

Zasiłki i świadczenia zostały zwaloryzowane od 1 czerwca 2018 r. o średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w 2017 r. w stosunku do 2016 r., wyniósł 102,0% (Komunikat Prezesa GUS – M.P.2018.106).

Od zasiłku dla bezrobotnych PUP opłaca składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w łącznej wysokości – 27,52 % x, a od stypendiów za okres odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych, dodatkowo na ubezpieczenie wypadkowe – 0,9 %, tj. w łącznej wysokości – ok. 28,4 % – kwotę składki na ubezpieczenie wypadkowe PUP oblicza stopą procentową obowiązującą go w danym roku składkowym..

II. Maksymalne kwoty, jakie mogą być refundowane z Funduszu Pracy pracodawcom z tytułu zatrudnienia skierowanego bezrobotnego (miesięcznie – w zł) w ramach:

1. Prac interwencyjnych (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne):	
a) w pełnym wymiarze czasu pracy (831,10 + 149,60*)	1 000,40
b) w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc od kwoty minimalnego wynagrodzenia (2000,00 + 360,00*)	2 478,00
2. Robót publicznych:	
a) refundacja za każdy miesiąc (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (2260,54 + 406,90),	2 667,44
b) refundacja za co drugi miesiąc (100% przec. wynagrodzenia + składki (4521,08 + 813,79)	5 334,87

3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne – za zatrudnionego przez okres co najmniej 12 miesięcy bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)	6 300,00
4. Refundacja za prace społecznie użyteczne (60% świadczenia)	max 4,98/godz.
5. Jednorazowa premia po przygotowaniu zawodowym dorosłych (art. 53j ustawy) za każdy pełny miesiąc programu	493,30
6. Premia za zatrudnienie bezrobotnego do 30. roku życia, który otrzymał bon stażowy	1 543,80

* Składki opłacane przez pracodawcę w wysokości ok. 18%; kwota zarówno składki na ubezpieczenie społeczne, jak też łączna kwota podlegająca refundacji z Funduszu Pracy uzależniona jest od wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe płaconej przez pracodawcę, która jest zróżnicowana (od ok. 0,67% do 3,60% lub inna ustalona przez ZUS). Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia.

III. Środki na podjęcie działalności gospodarczej oraz wyposażenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia oraz ryczałt z tytułu kosztów przejazdu – z Funduszu Pracy

1. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej: a) działalności samodzielnej (do 600% przeciętnego wynagrodzenia), b) w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej (do 400% przeciętnego wynagrodzenia), c) przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej (do 300% przeciętnego wynagrodzenia)	27 126,48 27 126,48 27 126,48
2. Refundacja pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego (do 600% przeciętnego wynagrodzenia)	27 126,48
3. Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia (do 400% przeciętnego wynagrodzenia)	18 084,32
4. Ryczałt z tytułu kosztów przejazdu do i z miejsca odbywania stażu przez bezrobotnego do 30. roku życia, który otrzymał bon stażowy (art. 66l ustawy) Maksymalna kwota miesięcznej transzy	max 617,60 max 103,00

Uwaga: przyznanie ww. środków może nastąpić pod warunkiem zawarcia (przed poniesieniem kosztów) umowy z powiatowym urzędem pracy (urząd pracy może zawrzeć umowę pod warunkiem możliwości sfinansowania tych wydatków w ramach przyznanego na dany rok limitu na finansowanie programów na rzecz przeciwdziałania bezrobociu).

IV. Wynagrodzenia i składki

1. Minimalne wynagrodzenie (obowiązuje od 1.01.2018 r.)**	2 100,00
2. Przeciętne wynagrodzenie a) ogółem*** b) w podziale na kwartały – Informacja na stronie ZUS	4 521,08
3. Składka na Fundusz Pracy (obowiązuje od 1.01.1999 r.)	2,45%
4. Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (od 1.01.2006 r.)	0,10%
5. Składka na ubezpieczenie zdrowotne (obowiązuje od 1.01.2008 r.)	9,00%

** Od 1.01.2018 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 2100,0 zł (*Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2018 r.*, Dz.U. 2017 poz. 1747).

*** Przeciętne wynagrodzenie w II kw. 2018 r. wynosi 4 521,08 zł (*Komunikat Prezesa GUS z 9 sierpnia 2018 r.*, M.P. 2018.764).

Senior w pracy

Dominika Figuła

radca prawny

W obliczu zmian demograficznych seniorzy będą stanowili coraz liczniejszą grupę pracowników. Kiedyś mianem seniorów określano osoby po 50. r.ż., obecnie coraz częściej granica ta jest przesuwana do 55., a nawet 60. Wśród osób w wieku od 55 do 64 lat w pierwszym kwartale 2018 r. aktywna zawodowo była co druga osoba¹, a jeszcze kilkanaście lat temu pracował tylko co czwarty senior.

Prognozowany w najbliższej dekadzie spadek liczby osób w wieku produkcyjnym wymusza na ustawodawcy tworzenie programów i rozwiązań prawnych, sprzyjających zatrudnieniu dojrzałych pracowników.

Niestety duża grupa osób po 50. r.ż. boryka się z problemem utrzymania i pozyskania satysfakcjonującej pracy. Senior, który osiągnął wiek emerytalny, może kontynuować pracę lub przejść na emeryturę. Niedopuszczalne jest wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę z seniorem tylko i wyłącznie z powodu osiągnięcia przez niego wieku emerytalnego. Jest to uznawane za dyskryminację ze względu na wiek, o czym wielokrotnie wypowiedział się Sąd Najwyższy (*Uchwała Składu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r.*).

Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek

Tylko pozornie wiek i doświadczenie seniora działają na jego korzyść. W ogłoszeniach o pracę nadal zamieszczane są niezgodnie z prawem informacje o pożądanym wieku pracownika lub w sposób pośredni można wywnioskować z nich, że pracodawca oczekuje tylko młodych kandydatów. Zgodnie z art. 11³ Kodeksu pracy (*Ustawa z dnia 26 czerwca 1974...*) jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze

względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. Tylko w szczególnych sytuacjach pracodawca może stosować kryterium wieku, czyli wówczas, gdy jest ono rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym, np. podczas castingu do filmu. Zakaz dyskryminacji odnosi się do wszystkich sfer życia zawodowego pracowników (art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy). Dyskryminacja najczęściej przejawia się jako:

- odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy z seniorem;
- niekorzystne ukształtowanie warunków zatrudnienia, w tym wynagrodzenia za pracę;
- pominięcie osób dojrzałych przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą;
- pominięcie seniorów do typowania do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Nierówne traktowanie seniorów może przybrać formę dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej, zachęcania do dyskryminacji bądź szykanowania. Osoba, wobec której praco-

¹ 49,1% wg danych GUS zamieszczonych na stronie <www.stat.gov.pl>.

dawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Odszkodowania można dochodzić w toku procesu przed sądem pracy, ale w praktyce poszkodowani seniorzy nie walczą o swoje prawa.

Przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji ze względu na wiek znajdują się także w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (*Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004...*). W szczególności przewidują one, że agencja zatrudniania nie może dyskryminować m.in. ze względu na wiek osób, dla których poszukuje zatrudnienia (art. 19c). Ponadto pośrednictwo pracy, realizowane przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, prowadzone jest zgodnie z zasadą równości, oznaczającą obowiązek udzielania wszystkim bezrobotnym pomocy w znalezieniu pracy, bez względu m.in. na wiek. Zgodnie z art. 123 tej ustawy, kto ze względu m.in. na wiek odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub przygotowania zawodowego podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.

Ochrona przed zwolnieniem

Przepisy prawa pracy gwarantują osobom w wieku przedemerytalnym ochronę przed zwolnieniem. Zgodnie z art. 39 Kodeksu pracy pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury w tym wieku. Ochrona przedemerytalna nie obowiązuje, jeśli senior uzyskał prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy oraz w razie upadłości lub likwidacji zakładu pracy, a także gdy istnieją podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W praktyce ochrona przedemerytalna stała się barierą przed zatrudnianiem osób dojrzałych. Pracodawcy nagminnie rozwiązują umowy z seniorami tuż przed rozpoczęciem okresu ochronnego i nierzadko kontynuują współpracę w oparciu o umowy cywilnoprawne.

Odprawa emerytalna, dodatek stażowy

Pracujący seniorzy mają prawo do odprawy emerytalnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Warunkiem jej otrzymania jest nabycie przez seniora uprawnienia do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy oraz zakończenie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Ponadto zgodnie z art. 92¹ Kodeksu pracy prawo do odprawy emerytalnej przysługuje pracownikowi tylko raz. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa, gdy po jej otrzymaniu powróci do aktywności zawodowej i następnie ponownie przejdzie na emeryturę. Należy podkreślić, że przepisy nie uzależniają prawa do odprawy emerytalnej od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy ani od rodzaju umowy o pracę. Wyплата odprawy emerytalnej jest obowiązkiem pracodawcy. Brak terminowej wypłaty świadczenia pracowniczego stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożonym karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy). Oczywiście przepisy wewnątrzzakładowe lub umowa o pracę mogą przewidywać wyższą wysokość odprawy emerytalnej. Dodatkowo seniorom zatrudnionym w jednostkach sfery budżetowej, na mocy przepisów szczególnych², przysługuje prawo do dodatku stażowego. Podobnie jak w przypadku odprawy emerytalnej, pracodawca może przyznać dodatek za wystugę lat również innym grupom zawodowym. Dodatek stażowy wypłacany jest co miesiąc, a jego wysokość rośnie wraz ze stażem pracy.

Niższe koszty pracy, dofinansowania

Firmy unikają zatrudniania seniorów, gdyż obawiają się wyższych kosztów pracy, związanych w szczególności z dodatkowymi szkoleniami czy absencją chorobową. Jednakże pracodawcy mogą korzystać z szeregu dofinansowań i zwolnień związanych z aktywizacją zawodową osób dojrzałych. Przykładowo z Krajowego Funduszu Szkoleniowego dofinansowywane są szkolenia dla pracowników po 45. r.ż. Pra-

¹ Np. art. 90 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U z 2017 r. poz. 1889 ze zm.).

codawcy mogą składać wnioski do PFRON o dofinansowanie do wynagrodzenia niepełnosprawnego seniora, który nie ma ustalonego prawa do emerytury. Kwota miesięcznego dofinansowania jest uzależniona od stopnia niepełnosprawności pracownika oraz od wymiaru czasu pracy. Ponadto ustawodawca wprowadził dodatkowe regulacje prawne związane z absencją chorobową pracowników, którzy ukończyli 50. r.ż. (art. 92 Kodeksu pracy). Pracodawca ponosi koszty choroby seniora (80% wynagrodzenia) tylko przez 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, a nie przez 33 dni, jak to ma miejsce w przypadku pracowników w wieku produkcyjnym. Po tym okresie ZUS przejmuje zobowiązanie i wypłaca seniorowi zasiłek chorobowy. Ponadto firmy nie płacą składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za pracowników, którzy ukończyli 55 lat (kobiety) i 60 lat (mężczyźni).

Seniorzy świadomi niskich emerytur coraz dłużej chcą być aktywni zawodowo. Osoby doj-

rzate, a szczególnie kobiety w wieku powyżej 50. r.ż., stanowią niewykorzystany potencjał na rynku pracy. Seniorzy są cennymi pracownikami mającymi wiedzę i doświadczenie. Do pracodawców należy właściwe zarządzanie wiekiem pracowników i zaoferowanie właściwych form współpracy. Telepraca czy praca na niepełny etat dla osoby dojrzałej jest dużo bardziej atrakcyjną formą zatrudnienia niż umowy cywilnoprawne, które nie dają poczucia bezpieczeństwa. Stopniowe zmniejszanie wymiaru czasu pracy od pełnego etatu do jednej piątej etatu może okazać się korzystnym rozwiązaniem zarówno dla pracodawców, jak i seniorów.

Bibliografia

- Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r.*, II PZP 13/08.
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. z 2018 r., poz. 917.
Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. z 2018 r., poz. 1265.

Więcej o autorze

Dominika Figuła

radca prawny

Ukończyła studia prawnicze na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz dodatkowo studia techniczne na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie. Wpisana na listę radców prawnych Okręgowej Izby Radców Prawnych w Warszawie (nr wpisu WA-9698). Obszarem jej zainteresowań jest prawo korporacyjne, prawo pracy, prawo nieruchomości i prawo podatkowe. Doświadczenie zdobywała w międzynarodowej kancelarii prawnej, spółce deweloperskiej oraz prowadząc własną kancelarię prawną. Zatrudniona w spółce z sektora kosmicznego, współpracuje także z kancelariami prawnymi.

Co nowego na rynku pracy

Redakcja

Znaczący wzrost wynagrodzeń, spadek bezrobocia i dobra koniunktura gospodarcza to niewątpliwie dobre informacje. Ale jak to często bywa, mają one i swoje słabe strony – coraz trudniej o pracowników, nawet o imigrantów z Ukrainy, o których zaczynają walczyć nasi sąsiedzi.

W ciągu ośmiu lat średnie wynagrodzenie wzrosło o 33%

GUS w komunikacie „Pracujący i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2017 r. – dane wstępne” z 15 czerwca 2018 r. podał wstępne dane dotyczące zatrudnienia i wynagrodzeń w gospodarce narodowej w 2017 r. W zasadzie nie ma przegranych branż, a przeciętna płaca w górnictwie jest niewiele niższa od tej w IT.

W ubiegłym roku w gospodarce narodowej pracowało łącznie 15,7 mln osób. To wzrost o 2,8% w stosunku do 2016 r. Najwięcej pracowników przybyło w sekcjach administrowanie i działalność wspierająca o 7,8% oraz transport i gospodarka magazynowa o 6,2%.

Od 2011 r. ubywa pracowników w sekcjach górnictwo i wydobywanie oraz wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wyniosło 4271,51 zł.

Największy wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto zanotowano w sekcjach przetwórstwo przemysłowe i handel; naprawa pojazdów samochodowych po 7,1%, a najmniejszy – w sekcjach pozostała działalność usługowa o 1,7% i edukacja o 2%.

Wzrost zarobków w handlu i przetwórstwie częściowo wynika ze znaczącego podniesienia płacy minimalnej.

W 2017 r. płaca minimalna brutto została ustalona na 2000 zł. W porównaniu do 2016 r.

wzrosła o 8,1% (150 zł). Minimalne wynagrodzenie stanowiło 46,8% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto, osiągniętego w gospodarce narodowej w 2017 r.

Jak podaje GUS, liczba osób w jednostkach o liczbie pracujących powyżej 9 osób i w jednostkach budżetowych niezależnie od liczby pracujących, pobierających w grudniu 2017 r. wynagrodzenie nieprzekraczające minimalnego wynagrodzenia, wynosiła 492,5 tys. osób i była wyższa niż przed rokiem o 18,3 tys. osób, tj. o 3,9%.

Rozpiętość średnich wynagrodzeń między branżami jest olbrzymia. Podczas gdy w zakwaterowaniu i gastronomii wynosi ono 2800,12 zł brutto miesięcznie, to w najbogatszych branżach, czyli górnictwie, informacji i komunikacji, działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę – ponad 7 tys. zł.

Praca szuka człowieka

Rynek kandydata i niskie bezrobocie sprawia, że coraz częściej znalezienie pracownika jest wyzwaniem. Pracodawcy korzystają więc z metody bezpośredniego dotarcia do kandydatów za pomocą serwisów rekrutacyjnych, takich jak np. GoldenLine. Jak podaje ten portal rekrutacyjny w swoim raporcie w maju 2018 r. propozycje pracy tą drogą otrzymywali przede wszystkim specjaliści IT. Aż 15% osób, które dostały bezpośrednią ofertę pracy, miało właśnie taką specjalizację zaznaczoną

w swoim CV w serwisie rekrutacyjnym. Popularni są też inżynierowie oraz specjaliści z zakresu finansów i ekonomii (po 11%). Firmy nieustająco poszukują także dobrych sprzedawców.

Pracodawcy najchętniej szukają osób mających już trochę doświadczenia – najczęściej zwracali się do potencjalnych pracowników między 27. a 37. r.ż. (aż 58% ofert skierowano do tej grupy wiekowej). Cenni są także pracownicy z większym doświadczeniem – jedna piąta ofert kierowanych bezpośrednio do pracownika była wysyłana do osób w przedziale wiekowym 38–47 lat. Nieznacznie mniej propozycji dostały osoby będące na starcie poważnej kariery zawodowej, czyli między 23. a 26. r.ż. Według raportu GoldenLine wiadomość z propozycją pracy otrzymało, tylko w II kwartale tego roku, ponad 105 tys. osób.

Jak wynika z analiz GoldenLine, pracodawcy zamieścili w serwisie 12 269 ogłoszeń. Większość z nich została skierowana do kandydatów zamieszkujących województwo mazowieckie (22%), śląskie (13%), dolnośląskie (10%), małopolskie (10%) oraz wielkopolskie (8%).

W największej liczbie ofert pracy mogły wybierać osoby szukające pracy w produkcji (22%) ze wszystkich opublikowanych ogłoszeń. Na kolejnych miejscach znalazły się: obsługa klienta/Call Center (17%), sprzedaż (17%), informatyka/programowanie (10%), inżynieria/elektronika/technologia (10%) oraz finanse/ekonomia (10%). Z raportu jasno wynika, że specjalistów IT pracodawcy szukają przede wszystkim za pomocą zwracania się bezpośrednio do kandydatów – polują na nich, zamiast łowić ich za pomocą ogłoszeń. Wskazuje to, że są oni bardzo poszukiwani. Nadal też najlepiej jest szukać pracy na Mazowszu (czyli zapewne w Warszawie).

Nie wszyscy pracodawcy sami zajmują się szukaniem pracowników. GoldenLine chwali się rosnącą popularnością swojej usługi Jobile, która pozwala pracodawcom zlecić całość poszukiwań serwisowi, zamiast zajmować się tym samodzielnie.

Czesi walczą o pracowników z Ukrainy

Dobra koniunktura gospodarcza, emigracja na Zachód, niskie bezrobocie i niż demograficzny powodują, iż na polskim rynku pracy brakuje pracowników. Częściowo ten popyt pomagają zaspokoić przybysze ze Wschodu, szczególnie z Ukrainy.

Niestety, w walce o Ukraińców mamy rywala, i to całkiem nam bliskiego. Czechy coraz mocniej i chętniej otwierają dla nich swój rynek pracy. W tym roku legalną pracę u naszych południowych sąsiadów podejmie blisko 20 tys. Ukraińców. W 2016 r. legalnie pracowało tam 3800 osób, a w 2017 r. ta liczba zwiększyła się do 9600.

Ten szybki przyrost liczby zatrudnionych może zmusić polskich pracodawców do ostrzejszej walki o pracownika ze Wschodu. Tym bardziej że Czesi wprowadzają kolejne ułatwienia w podejmowaniu pracy przez Ukraińców. Przykładowo w ostatnim czasie skrócono okres otrzymania pozwolenia na pracę z roku do 3 miesięcy. Warto również dodać, że w Czechach są wyższe niż u nas zarobki (średnia płaca brutto w I kw. 2018 r. to nieco ponad 5 tys. zł, w Polsce 4600 zł), a bezrobocie jest na poziomie 2,3 proc. (w Polsce to 6,1 proc.), co jest najniższym wynikiem w Unii Europejskiej.

Kolejna zachęta to sugestia tamtejszego Ministerstwa Spraw Zagranicznych, że Ukraińcy będą wynagradzani tak samo jak Czesi. Choć w tym ostatnim przypadku sytuacja wydaje się zmieniać także u nas. Jak bowiem wynika z „Barometru Imigracji Zarobkowej – I półrocze 2018”, przygotowanego przez Personnel Service, już 24% firm jest gotowych zapłacić Ukraińcom nawet więcej niż Polakom. W drugim półroczu 2017 r. było ich 16%.

W Polsce brakuje obecnie 120 tys. pracowników.

O skali naszego uzależnienia od pracowników ze Wschodu, szczególnie z Ukrainy, może świadczyć fakt, że w 2017 r. powiatowe urzędy zarejestrowały ok. 1,8 mln oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy dla ok. 1,1 mln cudzoziemców.

Co nowego w urzędach pracy

Redakcja

W II połowie roku urzędy mają wiele pracy z rozdysponowaniem kolejnej transzy funduszy unijnych i Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Ponadto nie ustają w aktywacji zawodowej bezrobotnych, seniorów i imigrantów, organizując dla nich liczne konkursy, warsztaty, szkolenia i staże.

Pomorska akcja „Aktywni z pasją”

Prawie 400 uczestników, 35 spotkań w całym województwie – tak w skrócie można podsumować akcję „Aktywni z pasją”, w której wzięli udział pomorscy seniorzy. W lutym 2018 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku zapoczątkował cykl bezpłatnych warsztatów i spotkań z ekspertami, dedykowanych seniorom.

W czerwcu do akcji przyłączyły się powiatowe urzędy pracy. Spotkania w Bytowie, Chojnicach, Kartuzach, Kościerzynie, Słupsku, Wejherowie i Gdańsku pokazały, że pomorscy seniorzy chcą być aktywni i dzielić się pasją z innymi, a kreatywnością wcale nie ustępują osobom młodym.

Zajęcia w ramach cyklu „Aktywni z pasją” prowadzone były zarówno w siedzibach urzędów pracy, jak i na uniwersytetach trzeciego wieku czy w klubach seniorów. Tematyka warsztatów była bardzo różnorodna – dotyczyła zarówno kwestii związanych z aktywnym stylem życia, dbaniem o siebie, zdrowym odżywianiem, jak i komunikacji międzypokoleniowej, kreatywności czy asertywności. Seniorzy mieli okazję skorzystać z porad nie tylko doradców zawodowych, ale i specjalistów z zakresu rozwoju osobistego, dietetyków, fizjoterapeutów czy trenerów komunikacji, a nawet wizażystki.

Dużym zainteresowaniem cieszyły się warsztaty związane z odkrywaniem indywidualnego potencjału czy rozwijania umiejętności planowania i zarządzania sobą w czasie. Seniorzy chętnie skorzystali też z zajęć doskonalących

umiejętność obsługi komputera i internetu oraz spotkań informacyjnych dotyczących wpływu aktywności zawodowej na przyszłe świadczenia emerytalne. Organizatorzy zachęceni powodzeniem akcji zapraszają seniorów na jesień.

„Wspieranie rozwoju zawodowego pracodawców i pracowników sektora MŚP w województwie podlaskim”

Pod takim tytułem Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku zorganizowało w lipcu 2018 r. spotkanie z przedsiębiorcami zainteresowanymi uzyskaniem dofinansowania na podnoszenie kwalifikacji swoich i pracowników.

Uczestnicy mogli się dowiedzieć, jakiego rodzaju wsparcie można uzyskać w ramach projektu „Podmiotowy system finansowania usług rozwojowych w województwie podlaskim”, jakie są warunki dofinansowania usług rozwojowych, jak wypełnić dokumenty zgłoszeniowe do projektu, w jaki sposób jest realizowana i rozliczana umowa z przedsiębiorcą. W trakcie spotkań można było również skorzystać z konsultacji na temat funkcjonowania Bazy Usług Rozwojowych oraz ewentualnej pomocy doradczej w wyborze usług szkoleniowych.

Konkurs „Mazowieckie Barwy Wolontariatu” już po raz ósmy na Mazowszu

Marszałek Województwa Mazowieckiego zaprasza do udziału w konkursie „Mazowieckie Barwy Wolontariatu”. Konkurs jest skierowany do wolontariuszy, osób korzystających z ich

pomocy, podmiotów, które realizują program wolontariatu pracowniczego, organizacji pozarządowych i instytucji publicznych współpracujących z wolontariuszami i wspierających ruch wolontariacki w Polsce. Cele konkursu to: popularyzowanie i wyjaśnianie znaczenia wolontariatu, propagowanie inicjatyw mających na celu podniesienia prestiżu wolontariatu, poszerzenie wśród mieszkańców Mazowsza wiedzy o rodzajach wolontariatu i zakresie pracy wolontariuszy oraz zachęcanie Mazowszan do podejmowania aktywności wolontariackiej. Konkurs – etap wojewódzkiego konkursu ogólnopolskiego realizowanego przez Sieć Centrów Wolontariatu w Polsce – jest organizowany przez Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego pod auspicjami Mazowieckiej Rady Działalności Pożytku Publicznego i Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu w Warszawie. W ramach konkursu w województwie mazowieckim zostaną wyłonieni laureaci regionalni, którzy wezmą udział w finale ogólnopolskiego konkursu „Barwy Wolontariatu”. Rozwój wolontariatu na Mazowszu jest jednym z zadań wskazanych do realizacji w Strategii Rozwoju Województwa Mazowieckiego do 2030 r., a konkurs „Mazowieckie Barwy Wolontariatu” wprost przyczynia się do popularyzowania i podejmowania aktywności wolontariackiej.

Konkurs „Reactivate”

Do 5 września 2018 r. organizacje specjalizujące się w zapewnieniu staży zawodowych, publiczne i prywatne służby zatrudnienia mają szansę na udział w konkursie „Reactivate”, wspieranym przez Komisję Europejską. „Reactivate” to unijny program mobilności zawodowej, który ma pomóc obywatelom UE w wieku powyżej 35 lat w znalezieniu możliwości zatrudnienia, stażu lub przyuczenia do zawodu w innym kraju UE. O dofinansowanie mogą ubiegać się publiczne i prywatne służby zatrudnienia oraz organizacje zapewniające staże zawodowe. Przygotowane przez nich projekty muszą być realizowane przez dwa lata, a warunkiem niezbędnym jest wniesienie wkładu własnego w wysokości 5%. Beneficjenci realizować mają projekty polegające na prowadzeniu platformy wymiany pomiędzy uczest-

nikami projektów, tj. pracodawcami i pracownikami.

Jeśli chodzi o małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP), mogą one składać wnioski o wsparcie finansowe na pokrycie części kosztów szkolenia oraz ułatwienia nowemu pracownikowi, stażysty lub praktykantowi zaaklimatyzowania się w nowym miejscu. Pracodawcy muszą zapewnić wynagrodzenie oraz pokrywać składki na ubezpieczenie społeczne lub inne świadczenia zgodnie z krajowym prawem pracy. Muszą również przedstawić pisemną umowę o pracę na co najmniej sześć miesięcy (w przypadku stażu może być to krótszy okres). Pracownicy natomiast mogą liczyć na nową pracę, dodatki relokacyjne dla siebie i rodzin, szkolenia językowe oraz szkolenia przekwalifikowujące. Muszą jednak być osobami powyżej 35. r.ż., obywatelami UE, poszukującymi pracy na jej terenie. W ramach programu otrzymują szansę na udział w stażu lub zatrudnieniu na co najmniej sześć miesięcy.

Podział unijnych funduszy w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy (DWUP) rozpatruje obecnie 159 wniosków na działania finansowane ze środków Unii Europejskiej. Instytucje, firmy, organizacje oraz samorządy walczą o prawie 90 mln zł w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Dolnośląskiego (RPO). Ale na tym nie koniec, bo do rozdysponowania jest jeszcze 1,1 mld zł w aktualnej perspektywie unijnej. Kolejne konkursy będą ogłoszone jeszcze w tym roku. Do dziś rozdysponowano 829,5 mln zł w ramach 420 podpisanych umów. Następny rok również będzie rekordowy pod względem rozdziału funduszy unijnych.

Zdaniem Ewy Grzebieniak, dyrektor DWUP, analiza 159 wniosków to naprawdę mroźna praca związana z oceną merytoryczną i formalną wniosków. Według planów w najbliższych miesiącach zapadnie decyzja o podziale ogromnej kwoty ponad 88 mln zł. To proces długi i obwarowany bardzo rygorystycznymi przepisami, procedurami i instrukcjami, ale dzięki tym funduszom Dolnoślązacy bez pracy

będą mogli liczyć na konkretną pomoc finansową. Tak ogromne fundusze oprócz tradycyjnych działań związanych z aktywizacją zawodową (wzmocnienie edukacji, kompetencji, wyposażenie i wyposażenie miejsc pracy) wesprą nowości w RPO – otwieranie nowych miejsc w żłobkach i klubach malucha. Wszystko po to, by młodzi rodzice, którzy mają dzieci do 3. r.ż., mogli znaleźć pracę, do niej wrócić lub podnieść swoje kwalifikacje. W ramach unijnej pomocy przewidziano także bezzwrotne dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, bony stażowe i szkoleniowe, a także na dojazdy i relokację. Na wsparcie mogą liczyć także bezrobotni, którzy mają problemy zdrowotne, prawne lub walczą z uzależnieniami. Fundusze zarezerwowano również na rozwój ekonomii społecznej. Ważny element stanowi także profilaktyka nowotworowa. W ramach RPO są również dostępne fundusze na asystentów rodzin, dzienne domy pobytu dla chorych i seniorów, a także walkę z wykluczeniem społecznym.

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy pełni funkcję instytucji pośredniczącej, która w imieniu władz województwa rozdysponowuje unijne fundusze. W nowej perspektywie unijnej (2014–2020) DWUP ma do dyspozycji ponad 455 mln euro w ramach RPO.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy – są jeszcze pieniądze dla pracodawców

Jeszcze w siedmiu dolnośląskich powiatach pracodawcy mogą starać się o pieniądze z 6-milionowej puli na kursy, szkolenia i studia podyplomowe z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Dla dolnośląskich pracodawców w ramach KFS 2018 przeznaczono w sumie 6,39 mln zł. To wydzielona część Funduszu Pracy, która została przeznaczona na finansowanie kształcenia ustawicznego osób pracujących. Można ją przeznaczyć między innymi na kursy, szkolenia czy też studia podyplomowe. O wyborze konkretnych działań decydują pracodawcy. Dolnośląskie powiaty mają do dyspozycji od 92 tys. zł do 1,5 mln zł na szkolenia swoich pracowników. W siedmiu dolnośląskich powiatach można się jeszcze starać o fundusze.

Pieniądze z rezerwy KFS mogą trafić na wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie w zawodach deficytowych oraz wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45. r.ż.

Projekt „Małopolskie gwarancje na rzecz aktywności społeczno-zawodowej”

Trwa nabór uczestników do projektu „Małopolskie gwarancje na rzecz aktywności społeczno-zawodowej”, realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. W ramach niego przewidziano m.in. szkolenia i staże. Do udziału w projekcie zapraszane są osoby mieszkające na terenie województwa małopolskiego, będące w trudnej sytuacji życiowej, w tym między innymi: nieposiadające zatrudnienia, korzystające lub kwalifikujące się do objęcia pomocą społeczną, korzystające z Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa, o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

W ramach projektu uczestnicy mogą skorzystać z następujących form pomocy: określenie ścieżki reintegracji społeczno-zawodowej; warsztaty aktywizacji społeczno-zawodowej; warsztaty z podstaw obsługi komputera; poradnictwo specjalistyczne – pomoc psychologa oraz innych specjalistów/ekspertów z zakresu prawa, zdrowia, itd.; staże i subsydiowane zatrudnienie; szkolenia zawodowe; pośrednictwo pracy; spotkania z wolontariuszami-tutorami; vouchery na usługi zdrowotno-społeczne.

Projekt finansowany jest ze środków Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014–2020 (Oś 9. Region Spójny Społecznie, Działanie 9.1.2 Aktywna integracja – projekty konkursowe). Jego wartość to 4 mln 976 tys. zł. Będzie realizowany do 31 marca 2020 r.

Kolejna odsłona „Weekendu z Funduszami” za nami

Tym razem festiwalowa scena gościła w Skawinie. Odwiedzający stoisko Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie na rynku w Skawinie w przedostatnią lipcową niedzielę uzyskali informacje o aktualnie realizowanych projektach adresowanych do osób do 30. r.ż. w ramach

Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, dających szansę na odbycie kursu, szkolenia, stażu czy otrzymanie dotacji na otwarcie własnej firmy. Ponadto eksperci WUP informowali o możliwościach, jakie daje udział w projekcie „Kierunek Kariera”, w tym o „Bilansie Kariery” – usłudze pozwalającej określić swoje predyspozycje zawodowe i mocne strony, a także dającej szansę otrzymania 87% dofinansowania do szkoleń językowych, komputerowych i kursów prawa jazdy kat. A, B, C i C+E. Na stoisku byli też obecni przedstawiciele Urzędu Pracy Powiatu Krakowskiego.

„Weekend z Funduszami” to wydarzenia jedno- lub dwudniowe, podczas których eksperci doradzają, jak skorzystać z dotacji unijnych, jak przygotować projekt oraz jakie programy są realizowane. Imprezom towarzyszy wystawa „Fundusze bliżej Ciebie”, jak i „Miasteczko Fundusze”, w którym na odwiedzających czeka wiele atrakcji, m.in.: konkursy i quizy z nagrodami, prezentacje firm i instytucji, które rozwinęły swoje produkty i usługi dzięki Funduszom Europejskim czy kino plenerowe. Organizatorem „Weekendów z Funduszami” jest Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego.

Plebiscyt „Edukacyjna Gmina Małopolski”

Do 31 lipca 2018 r. w WUP w Krakowie przyjmowane były zgłoszenia gmin i sołtysów promujących ciekawe formy rozwoju, inicjujących lokalne działania wśród mieszkańców w ramach plebiscytu „Edukacyjna Gmina Małopolski”.

W tym roku tematem przewodnim programu jest dziedzictwo kulturowe i tradycja. Jednak istotne będą także działania na rzecz promocji doradztwa zawodowego.

Kandydatem do tytułu „Edukacyjna Gmina Małopolski 2018” może być gmina wiejska lub miejsko-wiejska obejmująca miasta do 25 000 mieszkańców z Małopolski. Zgłoszenie może obejmować inicjatywy edukacyjne, realizowane przez gminy, ośrodki kultury, szkoły lub inne jednostki organizacyjne danej gminy. W zgłoszeniu można również wykazać inicjatywy, które zrealizowano we współpracy

ze stowarzyszeniami, fundacjami lub innymi organizacjami pozarządowymi, działającymi na terenie danej gminy. Z kolei kandydatami do tytułu „Ambasador Bilansu Kariery” mogą być aktualnie na dzień zgłoszenia urzędujący sołtysi sołectw położonych w województwie małopolskim, którzy aktywnie wspierają rozwój osobisty, zawodowy swoich mieszkańców, czyli inicjują i realizują działania mające na celu integrowanie lokalnych społeczności, motywowanie do działania, wspieranie rozwoju zawodowego i osobistego mieszkańców oraz promocję uczenia się przez całe życie, w tym różne formy uczenia się pozaformalnego i nieformalnego oraz poradnictwo zawodowe.

O Barometrze zawodów podczas spotkania z Sardyńczykami

W Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie odbyło się w lipcu spotkanie z przedstawicielami Agencji Aktywnych Polityk Rynku Pracy Autonomicznego Regionu Sardynii w ramach realizacji porozumienia podpisanego w styczniu tego roku. Celem spotkania było omówienie założeń wdrożenia Barometru zawodów w Sardynii. Omówione zostały poszczególne obszary związane z badaniem – począwszy od jego założeń, poprzez koordynację badania na różnych poziomach, wykorzystywane dane, organizację i przebieg panelu, aż po funkcjonalności strony internetowej, stanowiącej jednocześnie główne narzędzie badawcze i upowszechniające wyniki. Szczególną uwagę poświęcono przygotowaniu listy zawodów wykorzystywanej w trakcie badania oraz korzystaniu z wiedzy eksperckiej zarówno pracowników urzędów pracy, jak i przedstawicieli agencji zatrudnienia czy prywatnych przedsiębiorców posiadających wiedzę o zmianach, jakie mają pojawić się na lokalnych rynkach pracy.

Po powrocie na Sardinie uczestnicy spotkania będą przekazywać pozyskane podczas wizyty w WUP informacje do urzędów zatrudnienia, które będą zaangażowane w realizację Barometru. Będą również odpowiedzialni za dostosowanie narzędzia do sardyńskiego rynku pracy.

Kolejna wizyta Sardyńczyków została wstępnie zaplanowana jest na jesień br. W jej trakcie będą oni uczestniczyć w jednym z paneli, aby zobaczyć, jak w praktyce jest przeprowadzane badanie.

Współpraca Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie i Agencji Aktywnych Polityk Rynku Pracy (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro) z Autonomicznego Regionu Sardynii została przedłużona na kolejne 5 lat.

Jeśli w Waszym Urzędzie stawiacie na innowacyjne rozwiązania, organizujecie ciekawe konferencje, poinformujcie nas o tym.

Nasz adres: rynek.pracy@ipiss.com.pl

Rada Programowa

prof. dr hab. Marek Bednarski, Instytut Pracy i Spraw Społecznych, Uniwersytet Warszawski – przewodniczący

dr Łukasz Arendt, Instytut Pracy i Spraw Społecznych, Uniwersytet Łódzki – wiceprzewodniczący

prof. dr hab. Juliusz Gardawski, Szkoła Główna Handlowa

prof. dr hab. Bogusław Grużewski, Instytut Badań Rynku Pracy Litewskiego Centrum Badań Socjalnych w Wilnie

Jerzy Kędziora, Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie

dr hab. Leszek Kucharski, Uniwersytet Łódzki

dr hab. Anna Organiściak-Krzykowska, prof. UWM, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski

dr hab. Piotr Szukalski, Uniwersytet Łódzki

Stanisław Szwed, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

prof. dr hab. Bogusława Urbaniak, Uniwersytet Łódzki

dr hab. Kamil Zawadzki, Uniwersytet Mikołaja Kopernika

dr hab. Agnieszka Ziomek, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Stali recenzenci

dr Łukasz Arendt, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki

prof. dr hab. Elżbieta Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki

dr Iwona Kukulak-Dolata, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki

prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski, Uniwersytet Łódzki

dr Monika Maksim, Uniwersytet Mikołaja Kopernika

dr hab. Jacek Męcina, prof. UW, Uniwersytet Warszawski

prof. dr hab. Małgorzata Szyłko-Skoczny, Uniwersytet Warszawski

prof. dr hab. Zenon Wiśniewski, Uniwersytet Mikołaja Kopernika

Redaktor naczelna

prof. dr hab. Elżbieta Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki

Kolegium redakcyjne

dr Ewa Flaszynska, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski, Uniwersytet Łódzki

Wiesława Majak, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

dr hab. Jacek Męcina, prof. UW, Uniwersytet Warszawski

prof. dr hab. Małgorzata Szyłko-Skoczny, Uniwersytet Warszawski

prof. dr hab. Zenon Wiśniewski, Uniwersytet Mikołaja Kopernika

Małgorzata Zdancewicz, sekretarz redakcji

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

RYNEK PRACY

numer
3 / 2018 (166)



Właściciel tytułu: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Wydawca: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
ul. J. Bellottiego 3b
01-022 Warszawa
tel. 22 536 75 24
fax 22 536 75 43

Redakcja „Rynek Pracy”
e-mail: rynek.pracy@ipiss.com.pl
www.czasopismorynekpracy.pl

Wytyczne dla Autorów na stronie www.czasopismorynekpracy.pl

Redaktor naukowy numeru: dr hab. Piotr Szukalski, prof. UŁ

Projekt graficzny: Aleksander Acher-Chanda

Wykresy: Luiza Daab

Redaktorzy językowi: Jolanta Lewińska (język polski),
Michał Zdancewicz (język angielski)

Redaktor statystyczna: dr hab. Agnieszka Ziomek

Łamanie, druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPiPS
ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa

Wydanie papierowe kwartalnika „Rynek Pracy” jest wersją pierwotną

Powielanie, przedrukowywanie oraz rozpowszechnianie bez wiedzy i zgody redakcji
jest zabronione

Redakcja zastrzega sobie prawo do skrótów oraz zmian redakcyjnych w nadsyłanych
tekstach

W NASTĘPNYM
NUMERZE

Pionowa i pozioma segregacja zawodowa na polskim rynku pracy

Na polskim rynku pracy obserwuje się występowanie zjawiska pionowej segregacji zawodowej według płci. W artykule podjęto się zbadania segregacji zawodowej jednocześnie w ujęciu pionowym i poziomym w grupie kobiet i mężczyzn pracujących na stanowiskach menedżerskich.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Właściciel tytułu