



**Mocne strony i potencjał, słabe strony i wyzwania przed jakimi stoją IRP,  
w szczególności PUP, jako instytucje wspierające zatrudnianie opiekunów  
osób starszych wymagających wsparcia**

**Raport cząstkowy nr 4 w ramach zadania 5 i 8 projektu „Wsparcie realizacji badań  
panelowych osób w wieku 50 lat i więcej w międzynarodowym  
projekcie Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)”,  
współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach  
Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.**

Warszawa, wrzesień 2023 r.

**Opracowanie:**

Jolanta Perek-Białas  
Łukasz Arendt  
Piotr Błędowski  
Dariusz Dąbkowski  
Joanna Felczak  
Magdalena Kocejko  
Paweł Kubicki  
Ewa Gałęcka-Burdziak

## Podziękowanie/Finansowanie

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

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

## **Wprowadzenie**

Celem niniejszego raportu jest prezentacja najważniejszych wyników badań jakościowych i ilościowych przeprowadzonych w ramach projektu (wymienione w podrozdziale *O badaniu*) dotyczących możliwości i ograniczeń współpracy między instytucjami rynku pracy z innymi podmiotami w zakresie wspierania zatrudnienia, w tym w szczególności w charakterze opiekuna osoby starszej. Wnioski zaprezentowane są w podziale na mocne i słabe strony, potencjał oraz wyzwania przed jakimi stoją Instytucje Rynku Pracy (IRP) w Polsce.

Ocena, w jaki sposób Instytucje Rynku Pracy (IRP), w tym powiatowe urzędy pracy (PUP) mogą skutecznie wspierać zatrudnienie opiekunów osób starszych, wymaga nie tylko uwzględnienia kontekstu instytucjonalnego i prawnego działania w tym zakresie, ale przede wszystkim pokazania wyzwań, które nie zależą tylko od instytucji rynku pracy, z jakimi spotykają się IRP przy wspieraniu zatrudnienia. W niniejszym opracowaniu pokazane jest jak IRP, w szczególności PUP, mogą być istotnym pośrednikiem wspierającym zatrudnienie opiekunów osób starszych. Instytucje rynku pracy, jak i instytucje pomocy i integracji społecznej bardzo często świadczą usługi na rzecz tego samego klienta (osoby bezrobotnej, wykluczonej), który może być potencjalnie zainteresowany ofertą pracy w charakterze opiekuna osoby starszej. Należy mieć na uwadze fakt, że część wyzwań przed którymi stoją IRP nie są specyficzne tylko dla wspierania zatrudnienia opiekunów osób starszych, ale dotyczą ogólnie problematyki aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych lub biernych.

## **Prawny kontekst analizy**

Aby ocenić rolę instytucji rynku pracy (w tym PUP) w zakresie wsparcia do pracy w charakterze opiekunów osób starszych warto podkreślić, że powiatowe urzędy pracy mogą podejmować współpracę między innymi z takimi instytucjami, jak:

- wojewódzkie urzędy pracy;
- agencje zatrudnienia, zakłady pracy chronionej;
- powiatowe centra pomocy rodzinie;
- ośrodki pomocy społecznej;
- kluby i centra integracji społecznej;
- organizacje pozarządowe;
- instytucje szkoleniowe;
- pracodawcy.

Powiatowe urzędy pracy współpracują z wojewódzkimi urzędami pracy (WUP) w zakresie świadczenia podstawowych usług i instrumentów rynku pracy, w tym opracowywania aktualizacji informacji zawodowych oraz innych zasobów informacji dotyczących lokalnego rynku pracy przydatnych w poszukiwaniu pracy. Wśród innych instytucji rynku pracy współpraca prowadzona jest także z Ochotniczymi Hufcami Pracy (OHP), dotyczy ona jednak szeroko pojętego wsparcia osób młodych, do 25. roku życia. Wszystkie uwarunkowania mają zastosowanie do wspierania zatrudnienia opiekunów osób starszych.

Analizując możliwości instytucjonalne i prawne rozwiązań dla kierowania przez publiczne służby zatrudnienia (w szczególności PUP) osób bezrobotnych do pracy w charakterze opiekunów osób starszych wymagających wsparcia, należy wskazać, że wśród dedykowanych do tego celu możliwości znajdują się:

- **centra aktywizacji zawodowej** (wyodrębnione w ramach powiatowych urzędów pracy);
- **lokalne punkty informacyjno-konsultacyjne** (tworzone i prowadzone w ramach powiatowych urzędów pracy we współpracy z samorządem gminnym);
- **projekty pilotażowe** (na szczeblu powiatu), które mogą być ukierunkowane na tego rodzaju działania.

Należy także zwrócić uwagę na rolę **agencji zatrudnienia**, która ma ustawowy obowiązek współpracy z organami zatrudnienia w zakresie realizacji polityki rynku pracy.

Jednocześnie powiatowy urząd pracy samodzielnie lub we współpracy z ośrodkiem pomocy społecznej (lub z Centrum Usług Społecznych, tj.: CUS) może inicjować działania w zakresie aktywizacji zawodowej i integracji społecznej bezrobotnych, które są realizowane w ramach **Programu Aktywizacja i Integracja**. Alternatywę stanowią **programy specjalne**, gdzie m.in. bezrobotnym powyżej 50 roku życia przysługuje pierwszeństwo w skierowaniu do udziału.

Realizacja celu aktywizacji powinna mieć podejście systemowe w skoordynowanym wykorzystaniu istniejących możliwości instytucjonalnych i prawnych na potrzeby zatrudnienia osób bezrobotnych do pracy w charakterze opiekunów osób starszych wymagających wsparcia, czy też ogólnie aktywizacji osób bezrobotnych 50+. Tego rodzaju podejście może być realizowane np. w społeczności lokalnej poprzez **program usług społecznych**, określający usługi społeczne wynikające z potrzeb wspólnoty samorządowej (przykładem mogą być CUS),

które w większym stopniu mogą wspierać i działać w realizacji omawianych celów aktywizacji osób 50+.

Istnieją **regulacje prawne** dotyczące **warunków współpracy powiatowych urzędów pracy z innymi instytucjami w zakresie aktywizacji osób biernych zawodowo, w szczególności w wieku 50+**, w tym osób bezrobotnych do pracy w charakterze opiekunów osób starszych wymagających wsparcia. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawodawca określił, że do zadań samorządu powiatu należy inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu dotarcie z informacją o możliwościach skorzystania z form aktywizacji, o których mowa w ustawie, do osób niezarejestrowanych jako bezrobotne lub poszukujące pracy (art. 9 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy). Te uwarunkowania prawne mogą mieć wpływ na realizację możliwości tego rodzaju współpracy (szczególnie ośrodki pomocy społecznej i centra usług społecznych). Jednocześnie trzeba podkreślić, że w momencie przygotowania niniejszego opracowania prowadzone są prace legislacyjne dotyczące zastąpienia ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nowym aktem prawnym – Ustawa o aktywności zawodowej (treść projektu ustawy została przekazana do konsultacji społecznych i znajdują się w niej zapisy pozwalające na większą aktywność PUP i współpracę w obszarze aktywizacji, m.in. art. 37, w ust 1, pkt 10 mówiący “współpraca z gminami w zakresie upowszechniania ofert pracy oraz informacji o wolnych miejscach pracy, informacji dotyczących form pomocy określonych w ustawie oraz realizacji wobec długotrwale bezrobotnych działań wynikających z porozumienia o współpracy, o którym mowa w art. 194 oraz w zakresie zatrudnienia socjalnego na podstawie przepisów o zatrudnieniu socjalnym” jak i pkt 24 "inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu dotarcie z informacją o możliwościach skorzystania z form pomocy określonych w ustawie do osób niezarejestrowanych jako bezrobotne lub poszukujące pracy".

Obecne regulacje już dają możliwość działania publicznych służb zatrudnienia (PSZ) oraz ośrodków pomocy społecznej (OPS), pozwalając na **współpracę z organizacjami pozarządowymi** w zakresie wspierania, organizacji, promowania i współpracy instytucjonalnej zatrudnienia dla osób, które mogłyby świadczyć pracę w zakresie niemedyceńskich usług opiekuńczych wobec osób starszych. Taka możliwość przejawia się w ramach uwarunkowań konstytucyjnych, gdzie określone są zasady: solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych. Jednoczesne ustawowe uzewnętrznienie tych zasad wskazuje, że polityka rynku pracy realizowana przez władze publiczne opiera się na dialogu i

współpracy z partnerami społecznymi<sup>1</sup>. Na każdym szczeblu instytucjonalnym w punktu widzenia ustawodawcy podkreślana jest **wola współpracy**.

Przepisy przewidują, że powiatowe urzędy pracy współpracują z gminami w zakresie **upowszechniania ofert pracy i informacji** o usługach poradnictwa zawodowego, szkoleniach, przygotowaniu zawodowym dorosłych, stażach, organizacji robót publicznych oraz prac społecznie użytecznych, realizacji Programu Aktywizacja i Integracja oraz zatrudnienia socjalnego na podstawie przepisów o zatrudnieniu socjalnym, w tym tych, które mogłyby dotyczyć opiekunów osób starszych.

## **O badaniu**

Przedstawioną poniżej analizę opracowano na podstawie wyników badań zrealizowanych w ramach projektu „Wsparcie realizacji badań panelowych osób w wieku 50 lat i więcej w międzynarodowym projekcie Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)”. Projekt obejmował badania ilościowe i jakościowe w zakresie rozpoznania możliwości wykorzystania wybranych instytucji rynku pracy (IRP) do pośrednictwa w zatrudnieniu osób w wieku 50+ jako opiekunów osób w wieku 75+ wymagających wsparcia oraz wypracowania skutecznych sposobów docierania do osób biernych zawodowo przez IRP”.

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

Przy opracowaniu prezentowanego raportu wykorzystane zostały wyniki następujących badań<sup>2</sup>:

- badanie CAWI z przedstawicielami WUP (11 WUP, 25 ankiet);

---

<sup>1</sup> Szerzej kwestie związane z tą problematyką reguluje rozdział 8 ustawy „Dialog społeczny i partnerstwo na rynku pracy”.

<sup>2</sup> Szczegóły metodologiczne poszczególnych badań zostały opisane w Raporcie cząstkowym nr 7: Raport metodologiczny.

- badanie CAWI z przedstawicielami PUP (253 PUP, 322 ankiety);
- badanie TDI przedstawicieli PUP (32 wywiady);
- badanie TAPI z osobami bezrobotnymi 50+ (401 respondentów);
- badanie preferencji osób bezrobotnych w odniesieniu do ofert pracy (566 respondentów);
- badanie TDI osób bezrobotnych 50+ posiadających doświadczenie w zakresie opieki nad osobami starszymi wymagającymi wsparcia i chcących się podjąć takiej pracy (12 wywiadów);
- badanie TDI osób biernych zawodowo w wieku 50+ (12 wywiadów);
- warsztaty z elementami wywiadu grupowego (4 warsztaty, 30 respondentów);

## **Wyniki badań empirycznych**

### **Ocena wyzwań dla instytucji rynku pracy w zakresie wsparcia zatrudnienia opiekunów osób starszych**

**Ponad połowa badanych pracowników PUP** deklarowała, iż znane im są rozwiązania ustawowe w zakresie wspierania zatrudnienia opiekunów osób starszych wymagających wsparcia (51,2%), ale prawie 1/3 respondentów wskazała, że w ogóle nie zna takich rozwiązań.

Wśród pracowników PUP, którym znane są rozwiązania ustawowe w zakresie wspierania zatrudnienia opiekunów osób starszych, zaobserwowano pewne trudności w ocenie tych rozwiązań - 39,4% badanych potraktowała je jako wystarczające, ale aż 25,5% nie umiało udzielić odpowiedzi na to pytanie.

Opinie pracowników PUP na temat wprowadzenia zmian w ustawodawstwie w zakresie wspierania zatrudnienia opiekunów osób starszych były również podzielone. 31,1% badanych przyznało, że wspieranie zatrudnienia opiekunów osób starszych jest utrudnione przez niedostateczne ustawodawstwo w tym zakresie, przy czym aż **44,1%** badanych wskazało w kontekście tego stwierdzenia opcję „trudno powiedzieć”.

Można przypuszczać, że same zmiany w ustawodawstwie nie zmienią znacząco tej sytuacji, gdyż - według badanych przedstawicieli PUP - małe jest zainteresowanie pracą jako opiekun/-ka osoby starszej ze względu na **niskie wynagrodzenie (77,6% wskazań)**.

### **Ocena systemu szkoleń w zakresie opieki nad osobami starszymi**

Badani przedstawiciele IRP na poziomie powiatu wskazali, że **zainteresowanie ofertą szkoleniową** w zakresie opieki nad osobami starszymi jest niewielkie (70,8% wskazań). W ramach kontynuacji tego wątku, 16,1% badanych zgodziło się ze stwierdzeniem, że szkolenia

dla potencjalnych zainteresowanych pracą opiekuna są niedostępne ze względu na ich wysokie koszty i tym samym można uznać, że nie są rozpatrywane przez bezrobotnych. Jednak warto mieć również na uwadze fakt, że według części badanych w ich regionach nie ma specjalistycznych szkoleń, które dawałyby uprawnienia lub kompetencje do pracy opiekuna osoby starszej (30,4% pracowników PUP zgodziło się z taką opinią).

### **Ocena obecnej współpracy z innymi instytucjami w zakresie wspierania zatrudnienia opiekunów osób starszych**

W przeprowadzonych badaniach **74,2% przedstawicieli PUP** deklarowało, iż znane im są rozwiązania ustawowe w zakresie współpracy z innymi instytucjami. Wśród pracowników PUP, którym znane są rozwiązania ustawowe w zakresie współpracy z innymi instytucjami, obserwuje się pozytywną ocenę tychże rozwiązań (dotyczy ona 51,0% badanych). Najbardziej afirmatywny stosunek (czyli ocena, że są to raczej i w zupełności wystarczające rozwiązania) do regulacji ustawowych w tym zakresie mieli pracownicy urzędów pracy z województw zachodniopomorskiego (75,0%), lubelskiego (68,8%) i opolskiego (66,7%).

Pracownicy PUP wskazywali najczęściej następujące instytucje, z jakimi podejmowali współpracę w ciągu ostatnich 12 miesięcy:

- instytucje szkoleniowe (76,1%);
- wojewódzki urząd pracy (73,0%);
- inne powiatowe urzędy pracy (59,9%).

Jeżeli chodzi o współpracę z **instytucjami szkoleniowymi i innymi powiatowymi urzędami pracy**, to najczęściej inicjatorem współpracy był PUP (prawie 90% wskazań). W przypadku współpracy z wojewódzkim urzędem pracy często zaproszenie do współpracy leżało po stronie WUP, jednak różnica jest tu nieznaczna – 51,5% wobec 48,5% wskazań na PUP jako inicjatora kooperacji. We wszystkich sytuacjach współpraca była oceniana zdecydowanie pozytywnie. Tym niemniej, spotkać można również opinie spoza instytucji rynku pracy dotyczące ograniczania możliwości współpracy:

„Zapis ustawowy o współpracy, urzędy ściśle trzymają się dokumentów, bo takie mają procedury i nawet jakby chciały coś zrobić z własnej woli to nie mogą, bo nie pozwala na to prawo lub zapisy.”

Ponadto przedstawiciel spoza IRP wskazał, że:



„Partnerstwo powinno wynikać z faktycznych potrzeb, a nie z konieczności.”

Zapisy w ustawie powinny dotyczyć takich form współpracy, gdzie wykonywany jest transfer budżetowy, gdyż to ma znaczenie przy nawiązywaniu porozumień. Jeżeli chodzi konkretnie o współpracę PUP z innymi instytucjami w celu wspierania zatrudnienia bezrobotnych w charakterze opiekunów osób starszych, to **21,7%** badanych pracowników przyznało, że **taka współpraca nie była realizowana zarówno w ciągu ostatnich 12 miesięcy, jak i nie jest realizowana obecnie**. W urzędach, gdzie doszło do współpracy, wskazywano raczej na kooperację z placówkami całodobowej opieki (29,8%), instytucjami szkoleniowymi i agencjami zatrudnienia (po 15,6%) oraz instytucjami dziennego pobytu (15,3%).

W przypadku współpracy z **agencjami zatrudnienia**, współpraca taka odbywała się na zaproszenie tych instytucji (78,3%) i przedstawiciele PUP oceniają ją pozytywnie (93,5%). Jednak z badań jakościowych wynika, że z racji braku systemowej współpracy, działania takie traktowane są jako „usługa grzecznościowa” ze strony PUP. Agencje zatrudnienia wywieszają na terenie placówek urzędu pracy plakaty i ulotki przedstawiające oferty pracy, umieszczają także ogłoszenia o pracy na stronach internetowych PUP. Takie oferty zachęcają m.in. do podjęcia pracy w charakterze opiekuna osoby starszej, ale głównie za granicą, czyli nierozwiązywany jest problem braku kadr w tym sektorze w Polsce. Przed wywieszeniem ogłoszenia pracownicy PUP sprawdzają wiarygodność danej agencji zatrudnienia, jej przeszłość oraz zakres działania. W przypadku dużych projektów realizowanych przez agencje zatrudnienia, powiatowe urzędy pracy organizują czasami giełdy pracy czy spotkania przedstawicieli agencji zatrudnienia z osobami zainteresowanymi pracą na oferowanym przez agencję stanowisku.

Sytuacja wygląda podobnie w przypadku **instytucji dziennego pobytu**, które to instytucje były inicjatorami współpracy (80,0%), podobnie jak **placówki całodobowej opieki** (81,8%). Współpraca z tymi podmiotami była również oceniana pozytywnie przez pracowników PUP (odpowiednio 95,6% i 97,7%). Inicjatorem współpracy z **instytucjami szkoleniowymi** w zakresie wspierania zatrudnienia w zawodzie opiekuna były natomiast PUP (89,1%). Podobnie jak w przypadku innych kluczowych instytucji, z którymi PUP podjęły współpracę, także i tutaj współpraca była oceniana pozytywnie (97,8%).

Około 35% badanych przedstawicieli IRP stwierdziło, że w regionie **niedostatecznie wspierany jest wolontariat** realizowany przez organizacje pozarządowe w zakresie opieki nad osobami starszymi (36,3%) oraz że współpraca z instytucjami, które realizują politykę senioralną w regionie jest niedostateczna (35,1%).

W praktyce to wygląda tak, że instytucje pomocy społecznej, ale i organizacje pozarządowe zajmujące się osobami wykluczonymi kierują swoich podopiecznych do urzędów pracy w celu aktywizacji zawodowej i pomocy w znalezieniu zatrudnienia. Instytucje wymieniają się także informacjami o konkretnych osobach, które trafiają zarówno do OPS, jak i do PUP. Zdarza się, że ośrodki pomocy społecznej w ramach prac społecznie użytecznych realizują działania związane z opieką nad osobami starszymi. Co istotne, prace w roli opiekuna osoby starszej rozpoczynają się od wsparcia osób częściowo samodzielnych – pomoc polega na zrobieniu zakupów, przygotowaniu posiłku czy wspólnym wyjściu na spacer. Z biegiem czasu osoba bezrobotna wdraża się w realizowane działania, nabywa umiejętności i doświadczenie, które po zakończeniu współpracy może wykorzystać podejmując pracę jako opiekun osoby starszej. Zgodnie z wypowiedziami respondentów, w takich działaniach biorą głównie udział **kobiety po 50. roku życia**.

Tabela 1. Ocena wsparcia zatrudnienia opiekunów osób starszych w regionie przez przedstawicieli instytucji rynku pracy (PUPy)

	zdecydowanie lub raczej się nie zgadzam	zdecydowanie lub raczej się zgadzam	nie wiem/ trudno powiedzieć
wspieranie zatrudnienia opiekunów osób starszych jest utrudnione przez niedostateczne ustawodawstwo w tym zakresie	23,0%	31,1%	<b>44,1%</b>
<b>w regionie mamy małe zainteresowanie pracą jako opiekun osoby starszej ze względu na niskie wynagrodzenie takiej pracy</b>	12,1%	<b>77,7%</b>	9,6%
wśród bezrobotnych dominuje przekonanie, że praca opiekuna wiąże się z brakiem czasu wolnego, co zniechęca potencjalnych kandydatów	39,2%	41,3%	18,9%
w regionie nie ma specjalistycznych szkoleń, które dawałyby uprawnienia lub kompetencje do pracy opiekuna osoby starszej	<b>51,9%</b>	30,4%	16,1%
<b>zainteresowanie ofertą szkoleniową w zakresie opieki nad osobami starszymi w regionie jest niewielkie</b>	12,8%	<b>70,8%</b>	15,2%
w regionie niedostatecznie wspierany jest wolontariat organizowany np. przez organizacje społeczne i obywatelskie w zakresie opieki nad osobami starszymi	13,7%	36,3%	<b>47,8%</b>
szkolenia dla potencjalnych zainteresowanych pracą opiekuna są niedostępne ze względu na ich wysokie koszty	<b>48,7%</b>	16,2%	33,2%
współpraca z instytucjami, które realizują politykę senioralną w regionie jest niedostateczna	20,2%	35,1%	<b>41,9%</b>

Źródło: opracowanie na podstawie badania CAWI PUP (n=322).

### **Wspieranie zatrudnienia opiekunów osób starszych przez instytucje rynku pracy**

Oferty dotyczące zatrudnienia w charakterze opiekuna osoby starszej pojawiają się w powiatowych urzędach pracy **stosunkowo rzadko**. Przykładowo, jeden z przedstawicieli IRP, pracujący w dużym mieście wojewódzkim wskazał, że od 2021 roku wpłynęło tam tylko 13 takich zgłoszeń. Większość ofert wpływa od lokalnych instytucji (domy pomocy społecznej, ośrodek pomocy społecznej). Coraz częściej pojawiają się także oferty pracy w roli opiekuna osób starszych za granicą, o których wiedzą IRP i pośredniczą przez umieszczanie informacji na stronie internetowej danego PUP. Oferty pracy dostępne w PUP są przekazywane osobom bezrobotnym telefonicznie (o ile wcześniej dana osoba wyraziła chęć podjęcia takiej pracy) lub bezpośrednio podczas wizyty w urzędzie pracy. Część urzędów pracy swoje ogłoszenia umieszcza także w mediach społecznościowych typu Facebook. Jednak wskazano na brak kampanii promujących podejmowanie zatrudnienia w charakterze opiekuna osoby starszej. Praca ta traktowana jest tak samo, jak inne oferty pracy spływające do urzędów.

Ciekawym rozwiązaniem jest to, że w niektórych powiatach istnieje praktyka, że przedsiębiorcy oferujący pracę w charakterze opiekuna osoby starszej zapraszani są także na **targi pracy**. Na życzenie pracodawcy możliwe jest również zorganizowanie giełdy pracy, tj. spotkania pracodawcy z osobami zainteresowanymi ofertą. Takie działania nie są jednak częste, gdyż zainteresowanie tego rodzaju pracą jest niewielkie.

Analizy rynku pracy oraz doświadczenia przedstawicieli PUP dowodzą, że **zainteresowanie ofertami pracy w charakterze opiekuna osoby starszej jest niewielkie**. Zdaniem ankietowanych pracowników PUP wynika to głównie z niskiego wynagrodzenia – najczęściej oferowaną kwotą jest wynagrodzenie minimalne. Mimo braku wymagań dotyczących konkretnych kwalifikacji na stanowisku opiekuna osoby starszej, praca ta postrzegana jest jako trudna, obciążająca fizycznie i psychicznie, za którą przysługuje wynagrodzenie nieadekwatne do poniesionego wkładu. Z tego powodu, jeśli pojawiają się oferty pracy na stanowisko opiekuna osób starszych, nie cieszą się zainteresowaniem wśród bezrobotnych, szczególnie zaś wśród osób w wieku okołoemerytalnym.

Liczba ofert pracy w charakterze opiekuna osoby starszej jest znacznie większa na otwartym rynku. W Internecie reklamuje się duża liczba firm pośredniczących i agencji zatrudnienia, które zatrudniają opiekunów osób starszych. Wiele z tych ofert dotyczy pracy za

granicą, głównie w Niemczech. Liczba takich ofert wzrasta więc w regionach przygranicznych, wzdłuż granicy z Niemcami.

Jak pokazały przeprowadzone badania jakościowe, współpraca, którą PUP nawiązuje z innymi instytucjami mogącymi komplementarnie wspierać zatrudnienie opiekunów osób starszych wymagających wsparcia, jest oceniana jako powierzchowna. Polega głównie na kierowaniu pracowników do pracy w tych instytucjach bez dodatkowej oceny możliwości, ograniczeń i dopasowania po obu stronach, Jednocześnie badanie pokazało, że najcenniejsze jest, gdy dochodzi do spotkań osobistych pracownika PUP i osoby szukającej pracy, aby wytłumaczyć, na czym polega takie zatrudnienie.

## **Wnioski**

Badania realizowane w ramach projektu pozwoliły bardzo kompleksowo spojrzeć na instytucje rynku pracy (IRP) i potwierdziły, że zaangażowanie do pracy osób w wieku 50+ w charakterze opiekunów jest dużym wyzwaniem. W niniejszym raporcie dokonano analizy możliwości i szans, oraz słabych stron i wyzwań we wspieraniu przez instytucje rynku pracy, w szczególności PUP, zatrudnienia osób niepracujących, zwłaszcza bezrobotnych w charakterze opiekunów osób starszych. **W ramach pozytywnych przykładów działań można wskazać, że:**

- IRP podejmują różnego rodzaju działania, których celem jest współpraca z instytucjami mogącymi je wspierać w zatrudnieniu osób 50+, w tym jako opiekunów osób starszych (m.in. przekazywanie informacji o ofertach pracy);
- współpraca (jeśli jest nawiązana i prowadzona) między instytucjami oraz innymi podmiotami (m.in. instytucje pomocy społecznej, organizacje pozarządowe) w zakresie zatrudnienia opiekunów jest oceniana pozytywnie;
- istnieje odpowiednia baza szkoleń (znana i polecana przez IRP), która mogłaby być wykorzystywana do wspierania osób w nabywaniu kompetencji potrzebnych do świadczenia pracy w charakterze opiekunów/opiekunek.

**W zakresie możliwości wykorzystania istniejącego potencjału warto podkreślić, że:**

- istnieją sprawdzone formy współpracy między różnymi instytucjami oraz zidentyfikowano, że jest dalsza wola wspólnych działań, co daje podstawy do aktywizacji także w obszarze zatrudnienia opiekunów osób starszych; jednak musi się to odbywać po

uprzednim określeniu zakresu i formy współpracy oraz oczekiwanych efektów tych działań.

#### **Przykłady obszarów ocenianych niekorzystnie:**

- zidentyfikowano niewystarczającą znajomość rozwiązań prawnych wśród przedstawicieli IRP w zakresie konieczności współpracy między instytucjami rynku pracy, a tym bardziej możliwości wykorzystania tych zapisów w działaniach dotyczących organizacji pracy w ramach usług opiekuńczych;
- brak odpowiednich i znanych szerzej ścieżek dostępu, w tym finansowania (wysokie koszty szkoleń) dla osób, które mogłyby i chciały podjąć szkolenia, a następnie zatrudnienia w zawodzie opiekuna osób starszych.

#### **W efekcie prac wskazać można najważniejsze wyzwania dotyczące współpracy i działań dla zwiększenia zatrudnienia w zawodach opiekuńczych przy udziale IRP:**

- Wyzwaniem dla PUP, ale także dla innych instytucji, w tym przede wszystkim instytucji pomocy społecznej, jest i będzie coraz większa konieczność zatrudnienia opiekunów osób starszych, w tym tych posiadających umiejętności i kwalifikacje związane z czynnościami okołomedycznymi.
- Brak zainteresowania grupy osób mogących podjąć zatrudnienie w charakterze opiekunów osób starszych tą formą i rodzajem pracy ze względu na niskie wynagrodzenie.
- Konieczność zwiększenia zainteresowania wykonywaniem pracy opiekuna - uświadamianie skali problemu braków kadrowych w instytucjach pomocy i integracji społecznej oraz usług środowiskowych.
- Negatywne opinie dotyczące pracy opiekuna i niedowartościowanie tego zawodu (zawód postrzegany jest jako potrzebny, ale nie jest pożądanym, co z kolei może mieć wpływ na oferowane niskie wynagrodzenia).

#### **Rekomendacje**

- **Wzmocnienie współpracy między instytucjami rynku pracy oraz instytucji wspomagających, w tym współpracy międzysektorowej poprzez:**
  - prowadzenie szkoleń dla przedstawicieli kluczowych instytucji wraz z prezentacją dobrych praktyk w zakresie rozwiązań sprzyjających podniesieniu jakości współpracy międzyinstytucjonalnej;

- promowanie lokalnych instytucji rynku pracy, informowanie o prowadzonych przez nich działaniach, co może wpłynąć na zwiększenie zakresu i jakości podejmowanej współpracy. W tym celu cennym byłoby organizowanie cyklicznych spotkań, podczas których lokalne pomioty wymieniałyby się nie tylko informacjami na temat realizowanych działań, ale także doświadczeniami. Spotkania mogłyby także stać się miejscem zawiązywania współpracy, w tym działań w ramach programu usług społecznych;
- zwiększenie otwartości instytucji na współpracę, w tym współpracę międzysektorową, by „nie traktować się jak konkurencja, a jak partnerzy”. Wprowadzenie zapisów o współpracy, które dają elastyczność, ale i możliwość skuteczniejszego działania wspólnie, dzięki czemu instytucje publiczne (w tym urzędy pracy) byłyby zobowiązane do podejmowania takiej współpracy.
- **Inicjowanie przez instytucje rynku pracy działań i tym samym zwiększenie zainteresowania pracą w usługach opiekuńczych/w charakterze opiekuna osoby starszej wśród osób bezrobotnych**, w tym szczególności osób bezrobotnych 50+ poprzez:
  - zorganizowanie i przeprowadzenie atrakcyjnych bezpłatnych szkoleń dla osób potencjalnie zainteresowanych pracą w charakterze opiekunów osób starszych;
  - podjęcie działań informujących o charakterze pracy w usługach opiekuńczych i zachęcających do jej podjęcia, m.in. poprzez eksponowanie aspektów atrakcyjnych dla opiekuna (np. blisko miejsca zamieszkania, elastyczne godziny pracy).
- Koniecznym byłoby stworzenie **podstaw prawnych do przetwarzania danych osobowych osób fizycznych niezarejestrowanych jako bezrobotni** i określenie możliwości ich wykorzystania na potrzeby aktywizacji osób biernych zawodowo zarówno przez publiczne służby zatrudnienia oraz ośrodki pomocy społecznej i centra usług społecznych oraz inne instytucje, które by mogły w ramach współpracy wspierać promowanie zatrudnienia jak i nawiązywanie kontaktów z osobami poszukującymi pracy i pracodawcami, w tym **do zatrudnienia w charakterze opiekunów osób starszych**.

## Bibliografia

Abramowska-Kmon A., Perek-Białas, J., (2023), Sprawowanie opieki w powiązaniu z zatrudnieniem wśród osób w wieku 50+, w Pokolenie 50+ w Polsce i w Europie: aktywność, stan zdrowia, warunki pracy, relacje międzypokoleniowe i wykluczenie. Raport

podsumowujący wyniki badań 8. rundy badania „SHARE: 50+ w Europie”. Raport w opracowaniu.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2022 poz. 690).