



**Raport syntetyczny 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:

Ewa Gałęcka-Burdziak

Łukasz Arendt

Piotr Błędowski

Agnieszka Chłoń-Domińczak

Joanna Felczak

Janusz Jabłonowski

Magdalena Kocejko

Paweł Kubicki

Robert Pater

Jolanta Perek-Białas

Anna Ruzik-Sierdzińska

Katarzyna Trawińska-Konador

## 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.*

*W publikacji zostały wykorzystane dane z badania SHARE z rundy 8. (DOI: [10.6103/SHARE.w8.800](https://doi.org/10.6103/SHARE.w8.800)), szczegóły metodologiczne można znaleźć w Börsch-Supan i in. (2013). Utworzenie zbioru danych SHARE zostało sfinansowane w głównej mierze ze środków Komisji Europejskiej Dyrekcji Generalnej DG RTD w ramach: 5. Programu Ramowego (projekt QLK6-CT-2001-00360), 6. Programu Ramowego (projekty: SHARE-I3, RII-CT-2006-062193, COMPARE: CIT5-CT-2005-028857 i SHARELIFE: CIT4-CT-2006-028812), 7. Programu Ramowego (GA N°211909, SHARE-LEAP: GA N°227822, SHARE M4: GA N°261982, DASISH: GA N°283646) oraz w ramach programu Horizon 2020 (SHARE-DEV3: GA N°676536, SHARE-COHESION: GA N°870628, SERISS: GA N°654221, SSHOC: GA N°823782, SHARE-COVID19: GA N°101015924), a także Dyrekcji Generalnej DG Employment, Social Affairs & Inclusion w ramach programów: VS 2015/0195, VS 2016/0135, VS 2018/0285, VS 2019/0332, and VS 2020/0313. Dodatkowe finansowanie projektu pochodziło z niemieckiego Ministerstwa Edukacji i Badań, Instytutu Maxa Plancka, amerykańskiego National Institute on Aging (U01\_AG09740-13S2, P01\_AG005842, P01\_AG08291, P30\_AG12815, R21\_AG025169, Y1-AG-4553-01, IAG\_BSR06-11, OGHA\_04-064, HHSN271201300071C, RAG052527A) oraz różnych krajowych źródeł. Pełna lista fundatorów badania SHARE znajduje się na stronie [www.share-project.org](http://www.share-project.org). Raport powstał w ramach prac badawczych prowadzonych w projekcie „Wsparcie realizacji badań panelowych osób w wieku 50 lat i więcej w międzynarodowym projekcie Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)”, współfinansowanym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (numer projektu: POWR.02.04.00-00-0059/16).*

## Spis treści

Wprowadzenie .....	4
Rozdział I. Rozpoznanie możliwości funkcjonowania PUP jako instytucji wspierającej zatrudnienie osób w wieku 50+ jako opiekunów osób starszych (wymagających wsparcia, w tym w wieku 75+)....	8
1.1 Uwarunkowania legislacyjne dotychczas udzielanego wsparcia osobom bezrobotnym w zakresie świadczenia opieki na rzecz osób wymagających wsparcia przez IRP .....	8
1.2 Dostępna oferta szkoleniowa, kursów, innych form edukacji oraz usług rozwojowych w obszarze opieki nad osobami starszymi .....	9
1.3 Potencjalny popyt oraz podaż usług opiekuńczych na rzecz osób starszych .....	10
1.4 Bariery w podejmowaniu pracy w zakresie świadczenia usług opiekuńczych na rzecz osób starszych wymagających wsparcia, z uwzględnieniem perspektywy osób w wieku 50+ .....	14
1.5 Mocne strony i potencjał, słabe strony i wyzwania przed jakimi stoją IRP, w szczególności PUP, jako instytucje wspierające zatrudnianie opiekunów osób starszych wymagających wsparcia .....	15
Rozdział II. Wypracowanie sposobów docierania przez PUP do osób biernych zawodowo oraz niemogących dotychczas zarejestrować się w urzędzie pracy jako bezrobotne na przykładzie osób w wieku 50+ .....	18
2.1 Uwarunkowania legislacyjne dotyczące warunków współpracy PUP z innymi instytucjami w zakresie aktywizacji osób biernych zawodowo, w szczególności w wieku 50+ .....	18
2.2 Potrzeby i warunki zachęcające osoby bierne zawodowo do powrotu na rynek pracy ze szczególnym uwzględnieniem perspektywy osób w wieku 50+.....	19
2.3 Możliwości współpracy instytucji/organizacji (w tym IRP) działających na szczeblu gminy/powiatu z PUP w zakresie docierania do osób biernych zawodowo .....	22
Podsumowanie .....	25
Rekomendacje.....	27
Propozycja modyfikacji podejścia do roli i zadań urzędu pracy w pośrednictwie pracy w zakresie zapewnienia opieki nad osobami wymagającymi wsparcia.....	27
Propozycja schematów i sposobów informowania o ofercie urzędów pracy mających na celu skutecznie zachęcać osoby bierne zawodowo do odwiedzenia urzędu pracy.....	28
Propozycja informacji i wytycznych dla IRP w zakresie określenia i wdrożenia sposobów komunikacji z osobami biernymi zawodowo.....	30
Bibliografia .....	31

## Wprowadzenie

Konieczność lepszego wykorzystania dostępnych zasobów pracy wynika z zachodzących zmian demograficznych oraz obserwowanej w Polsce relatywnie niskiej (choć powoli rosnącej) aktywności zawodowej osób po 50., a tym bardziej po 55. roku życia. Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 55-64 lata w Polsce w latach 2012-2021 wzrósł z 41,8% do 56% w porównaniu do wzrostu z 51,4% do 64% w UE-27. Oznacza to, że relatywnie dużo osób w wieku poniżej 65 lat jest nieaktywnych na rynku pracy. Według danych BAEL GUS, w IV kwartale 2021 r. wśród głównych przyczyn bierności zawodowej kobiet w wieku 55-64 lata była emerytura (81%, czyli 969 tysięcy osób), następnie choroba lub niepełnosprawność (12%, 143 tys.) oraz obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (6,8%, 81 tys.). Wśród mężczyzn w tej grupie wieku, najczęstszymi powodami bierności zawodowej były: choroba lub niepełnosprawność (52% czyli 298 tys.) i emerytura (44%, 252 tys.). Rzadziej mężczyźni wskazywali na obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (2,8%, 16 tys. osób) oraz zniechęcenie bezskutecznością poszukiwań (ok. 1,9%, czyli 11 tys.).

Grupa osób biernych w wieku 50 lat lub więcej jest zróżnicowana. Analizy na podstawie danych z badania SHARE pokazały, że w Polsce osoby bierne zawodowo z powodów zdrowotnych rzadziej wracają na rynek pracy. Okresowe wyjście z rynku pracy, żeby zajmować się domem czy opieką nad osobami wymagającymi wsparcia relatywnie często kończyło się natomiast powrotem do aktywności. Sugeruje to, że ta grupa biernych zawodowo może być skuteczniej włączona na rynek pracy przy zastosowaniu odpowiednich instrumentów aktywnej polityki rynku pracy w połączeniu ze wsparciem ze strony innych instytucji niż IRP. Być może także wśród osób, które jako powód bierności podały emeryturę jest grupa, która odeszłaby z rynku pracy później, gdyby była objęta odpowiednimi działaniami wspierającymi zatrudnienie.

Cel badań, których wyniki zaprezentowane są w niniejszym raporcie, można sformułować dwojako. Z jednej strony podjęta została próba zidentyfikowania możliwości zatrudnienia osób w wieku 50+ w charakterze opiekunów osób starszych. W tym zakresie oszacowano wielkość zapotrzebowania płynącą z potrzeb ludności, skalę popytu zrealizowanego (wielkość zatrudnienia) oraz niezrealizowanego (liczbę ofert pracy), a także preferencje samych osób bezrobotnych czy możliwości i ograniczenia instytucjonalne (w tym w zakresie oferty kształcenia). Z drugiej strony poddano analizie możliwości aktywizacji zawodowej osób biernych zawodowo na przykładzie osób w wieku 50+. Szereg analiz, które

zostały przeprowadzone zarówno z perspektywy jednostki (punkt widzenia osób biernych zawodowo), jak i pod kątem uwarunkowań instytucjonalnych, wskazał możliwości zwiększenia rozmiarów podaży pracy, czyli aktywnego uczestnictwa w rynku pracy osób pozostających dotychczas poza obrębem jego działalności.

Niniejszy raport prezentuje syntetyczne wnioski z analiz przeprowadzonych przez zespół Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie w ramach badań własnych oraz na podstawie badań realizowanych przez firmy DANAЕ i Kantar Public 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)”.

Badanie zrealizowane przez firmę DANAЕ „Badanie jakościowe i ilościowe w zakresie możliwości wykorzystania wybranych instytucji rynku pracy (IRP) do wsparcia zatrudnienia opiekunów (w wieku 50+) osób w wieku 75+ wymagających wsparcia oraz wypracowania skutecznych sposobów docierania do osób biernych zawodowo przez IRP” prowadzone było w okresie od lipca do października 2022 r. Jego 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:

- badanie CAWI z przedstawicielami WUP (11 WUP, 25 ankiet);
- badanie CAWI z przedstawicielami PUP (253 PUP, 322 ankiety);
- badanie poziomu poczucia koherencji wśród osób biernych zawodowo i bezrobotnych (666 badanych);
- badanie TAPI z osobami bezrobotnymi 50+ (401 respondentów);
- badanie preferencji osób bezrobotnych w odniesieniu do ofert pracy (566 respondentów);
- badanie TDI osób bezrobotnych 50+ posiadających doświadczenie w zakresie opieki nad osobami starszymi wymagającymi wsparcia i chcących się podjąć takiej pracy (12 wywiadów);
- badanie TDI osób biernych zawodowo w wieku 50+ (12 wywiadów);
- badanie TDI przedstawicieli PUP (32 wywiady);

- warsztaty z elementami wywiadu grupowego (4 warsztaty, 30 respondentów);
- studium przypadku polegające na identyfikacji i opisu dobrych praktyk w zakresie zatrudniania i szkolenia osób bezrobotnych (50+) na opiekunów osób starszych wymagających wsparcia (w tym 75+) (6 studium przypadku, 10 wywiadów);
- studium przypadku polegające na identyfikacji i opisie dobrych praktyk współpracy PUP z otoczeniem (16 studium przypadku, 21 wywiadów).

Badanie zrealizowane przez firmę Kantar Public „Badanie ilościowe w zakresie wypracowania skutecznych sposobów docierania do osób biernych zawodowo przez Publiczne Służby Zatrudnienia (PSZ)” prowadzone było w okresie od listopada 2022 do stycznia 2023. Badanie przeprowadzono przy użyciu metody wywiadów bezpośrednich wspomaganych komputerowo (Computer Assisted Personal Interviewing - CAPI) z wykorzystaniem analizy Discrete Choice Experiment (1000 wywiadów: 500 z osobami biernymi zawodowymi i 500 z grupą kontrolną, obejmującą osoby pracujące lub bezrobotne).

Struktura raportu kształtuje się następująco. Pierwszy rozdział został poświęcony możliwościom wspierania zatrudnienia opiekunów osób starszych. Kolejno zaprezentowano w sposób syntetyczny wyniki analiz dotyczących: uwarunkowań legislacyjnych, dostępnej oferty szkoleniowej, potencjalnego popytu oraz podaży usług opiekuńczych, barier w podejmowaniu pracy w zakresie świadczenia usług opiekuńczych na rzecz osób starszych wymagających wsparcia z perspektywy osób w wieku 50+ oraz potencjału i wyzwań przed jakimi stoją IRP w kontekście wspierania zatrudnienia opiekunów osób starszych wymagających wsparcia. Rozdział drugi został poświęcony sposobom docierania przez PUP do osób biernych zawodowo. Kolejne podrozdziały odnoszą się do uwarunkowań legislacyjnych dotyczących warunków współpracy PUP z innymi instytucjami w zakresie aktywizacji osób biernych zawodowo, potrzebom i warunkom zachęcającym osoby bierne zawodowo do powrotu na rynek pracy oraz możliwościom współpracy między instytucjami w zakresie docierania do osób biernych zawodowo. Całość raportu kończy podsumowanie oraz rekomendacje dla polityki publicznej w zakresie: modyfikacji podejścia do roli i zadań urzędu pracy w pośrednictwie pracy w celu zapewnienia opieki nad osobami wymagającymi wsparcia, propozycji schematów i sposobów informowania o ofercie urzędów pracy mających na celu skutecznie zachęcać osoby bierne zawodowo do odwiedzenia urzędu pracy oraz propozycji informacji i wytycznych dla IRP w zakresie określenia i wdrożenia sposobów komunikacji z osobami biernymi zawodowo.

Szczegółowe wyniki badań odnoszące się do poszczególnych aspektów poruszanych w kolejnych podrozdziałach zostały zobrazowane w raportach cząstkowych będących załącznikami do niniejszego raportu syntetycznego.

## **Rozdział I. Rozpoznanie możliwości funkcjonowania PUP jako instytucji wspierającej zatrudnienie osób w wieku 50+ jako opiekunów osób starszych (wymagających wsparcia, w tym w wieku 75+)**

### **1.1 Uwarunkowania legislacyjne dotychczas udzielanego wsparcia osobom bezrobotnym w zakresie świadczenia opieki na rzecz osób wymagających wsparcia przez IRP**

Dotychczas udzielana przez IRP pomoc osobom bezrobotnym w podjęciu pracy opiekuńczej na rzecz osób wymagających wsparcia była ograniczona do rutynowych działań, adresowanych do wszystkich bezrobotnych. Wynikało to z kilku przyczyn, wśród których należy wskazać na:

- brak systemowych rozwiązań dotyczących organizacji i finansowania opieki nad osobami wymagającymi wsparcia, co powodowało tylko niewielkie zatrudnienie w tym sektorze usług;
- brak rozbudowanego rynku usług opiekuńczych dla osób starszych, a zwłaszcza usług świadczonych przez podmioty prywatne;
- brak precyzyjnie określonych kwalifikacji, jakimi miałyby dysponować osoby zatrudnione w tym sektorze.

Zapisy ustawowe, dotyczące instrumentów polityki rynku pracy, nie są wystarczająco dostosowane do zadań aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+. Powiaty mają zadanie współkształtowania polityki zatrudnienia i działań na lokalnym rynku pracy. Wynika to m.in. z treści art. 4 ust. 1. ustawy z dn. 5 czerwca 1988 r. o samorządzie powiatowym: Powiat wykonuje określone ustawami zadania publiczne o charakterze ponadgminnym w zakresie: (...) 17. przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy. W tym samym artykule zapisano, że powiat wykonuje również wybrane zadania z zakresu promocji i ochrony zdrowia, pomocy społecznej oraz wspierania osób z niepełnosprawnościami. Taki zapis należałoby traktować jako istotną przesłankę organizacji działań w zakresie wsparcia dla osób w wieku 75 i więcej lat. Jest to o tyle istotne, że choć obowiązujące regulacje prawne nakładają na powiaty i gminy obowiązek udzielania usług opiekuńczych (lub specjalistycznych usług opiekuńczych), to w praktyce – usługi te są świadczone w ograniczonym zakresie, nieodpowiadającym rzeczywistemu popytowi.

Zgodnie z art. 12 ustawy o samorządzie powiatowym, do wyłącznej właściwości rady powiatu należy m.in. uchwalanie powiatowego programu przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy. Ten zapis upoważnia wręcz samorząd powiatowy do



dokonania starannej analizy struktury zatrudnienia i identyfikacji jego niedoborów, by wpłynąć na podnoszenie jakości życia swoich mieszkańców. Dzięki temu samorząd powinien kształtować również zatrudnienie w usługach opiekuńczych i organizacji wsparcia dla starszych mieszkańców.

Zmiany struktury demograficznej ludności, funkcji rodziny oraz sytuacji na rynku pracy powodują, że zarysowuje się pilna potrzeba doprecyzowania przepisów prawa w odniesieniu zarówno do aktywizacji zawodowej osób biernych zawodowo w wieku 50 i więcej lat, jak i odnośnie zwiększenia zatrudnienia w zawodach związanych z udzielaniem wsparcia osobom w wieku 75+. Ogólne regulacje nie rozwiążą problemu zatrudnienia w obszarze usług opiekuńczych ze względu na jego małą konkurencyjność w stosunku do sektora produkcji i innych usług.

## **1.2 Dostępna oferta szkoleniowa, kursów, innych form edukacji oraz usług rozwojowych w obszarze opieki nad osobami starszymi**

Kształcenie na potrzeby wykonywania zawodu opiekuna osób starszych realizowane jest w systemie edukacji zarówno w ramach tzw. kształcenia formalnego (szkolnictwo branżowe – dawniej zawodowe, kolegia pracowników służb społecznych, szkoły wyższe na kierunku praca socjalna), jak i w sektorze edukacji pozaformalnej, który oferuje różnorodne – ze względu na długość kształcenia i zakres merytoryczny – kursy i szkolenia.

O ile w sektorze edukacji formalnej można oszacować liczbę absolwentów poszczególnych ścieżek kształcenia, o tyle w sektorze edukacji pozaformalnej nie jest możliwe określenie nie tylko liczby osób, które takie szkolenia odbyły, lecz także samej liczby oferowanych form kształcenia. Większość kursów i szkoleń funkcjonuje poza oficjalnymi bazami i rejestrami. Wynika to z faktu, iż firmy szkoleniowe nie są zobligowane do zgłaszania swojej oferty edukacyjnej do baz i rejestrów takich jak Baza Usług Rozwojowych prowadzona przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji zawierający informacje o kwalifikacjach włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji czy rejestrowania działalności edukacyjnej w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych.

Pomimo różnorodności oferty sektora edukacji formalnej, liczba absolwentów kierunków umożliwiających wykonywanie zawodów opiekuńczych pozostaje niewystarczająca względem zapotrzebowania na usługi opiekuńcze. W 2021 roku do egzaminów zawodowych szkolnictwa branżowego w zawodzie opiekuna osoby starszej przystąpiło jedynie 39 osób. W pozostałych zawodach opiekuńczych było to w sumie niecałe

800 osób. W tym samym roku do egzaminów w zawodzie opiekuna medycznego przystąpiło niemal 9,3 tys. osób. W roku szkolnym 2021/2022 roku Kolegia Pracowników Służb Społecznych ukończyło jedynie 45 osób, choć w latach 2013-2016 opuszczało je rocznie ok. 250-350 osób. W roku akademickim 2021/2022 kierunek praca socjalna był oferowany na 55 uczelniach. W 2020 roku na studiach pierwszego i drugiego stopnia kształciło się na tym kierunku ok. 4250 osób i ukończyło go ok. 1300 osób.

Powyższe braki wykwalifikowanych opiekunów osób starszych uzupełniane są częściowo dzięki inicjatywom współfinansowanym ze środków UE. Kwerenda projektów realizowanych w ciągu ostatniej dekady zarówno na szczeblu centralnym jak i na poziomie regionalnym pozwoliła zidentyfikować szereg dobrych praktyk i rozwiązań wspierających proces kształcenia i zatrudniania osób chcących podjąć pracę jako opiekunka lub opiekun osób starszych. Niestety, działania te (szczególnie na poziomie regionalnym) podejmowane są doraźnie i w sposób rozproszony, co nie pozwala dostrzec stojącej za nimi spójnej polityki państwa w zakresie wsparcia kształcenia i zatrudniania osób w zawodach opiekuńczych i tym samym podniesienia atrakcyjności tych zawodów.

Z problemem postrzegania pracy w zawodach opiekuńczych jako mało atrakcyjnej i niedocenianej społecznie boryka się obecnie wiele państw UE. Analiza doświadczeń zagranicznych wskazuje, że wiele z nich zdecydowało się na wdrażanie rozwiązań systemowych, których celem jest zapewnienie w niedalekiej przyszłości takiej liczby wykwalifikowanych opiekunów, która ma szansę stać się adekwatna do rosnącej liczby osób starszych, wymagających profesjonalnej opieki.

Uzasadnione wydaje się, aby również w Polsce w sektorze usług opiekuńczych podjęte zostały działania systemowe stawiające sobie za cel wypełnienie luki kadrowej w zawodach opiekuńczych i tym samym przygotowujące polskie społeczeństwo na postępujące starzenie się ludności. Podejmowane działania powinny dążyć do podniesienia atrakcyjności i społecznego prestiżu zawodów opiekuńczych zarówno poprzez zwiększenie nakładów na wysokiej jakości ofertę kształcenia, umożliwiającą rozwój kariery zawodowej i profesjonalne kształcenie przyszłych opiekunów, jak i działania na rzecz podnoszenia wynagrodzeń adekwatnych do wykonywanej pracy.

### **1.3 Potencjalny popyt oraz podaż usług opiekuńczych na rzecz osób starszych**

Na podstawie prognoz liczby ludności wykonanych przez Eurostat oraz badań stanu zdrowia z badań SHARE i PolSenior2, zapotrzebowanie na niemedyczne usługi wsparcia dla

osób w wieku 60 lat i więcej w 2022 r. oszacowane zostały na poziomie 220–490 tys. osób, w zależności od źródła danych. Prognozowany jest wzrost popytu na te usługi, trwający do 2030 r., kiedy nastąpi jego stabilizacja. W 2030 r. zapotrzebowanie to może być większe o 70 tys. osób.

Szacowana liczba osób legalnie pracujących w zawodach opieki niemedycejskiej osób dorosłych w Polsce dokonana na podstawie danych GUS, BAEL i ZUS z uwzględnieniem umów o pracę, własnej działalności gospodarczej oraz umów cywilno-prawnych, wyniosła 56,6-85,5 tys. osób, w zależności od źródła danych. Zatrudnienie w zawodach opiekuńczych jest mocno podatne na fluktuacje gospodarcze, co może przyczyniać się do znacznych różnic w zapotrzebowaniu na usługi opieki niemedycejskiej podczas ożywienia czy recesji.

Uwzględniając pracę nierejestrowaną, szacunkowa liczba zatrudnionych w opiece nad osobami starszymi w gospodarstwach domowych (bez pracowników opieki instytucjonalnej, np. domów pomocy społecznej), w tym obcokrajowców, według stanu na 2021 r. (przed wojną w Ukrainie) wynosiła 110-130 tys. osób. Wojna w Ukrainie z pewnością zwiększyła tę liczbę ze względu na dużą mobilność pracowników z Ukrainy i fakt, że znaczna część imigrujących kobiet zaczyna swoją karierę na polskim rynku pracy od opieki nad osobami starszymi lub dziećmi.

W 2022 r. średni zasób ofert pracy dotyczących opiekunów niemedycejskich osób dorosłych wyniósł ok. 830 ogłoszeń, w tym 200 ofert w urzędach pracy, 130 ofert na ogólnotematycznych portalach internetowych oraz 500 ofert na portalu poświęconym opiece nad osobami starszymi, z którego korzystają głównie osoby fizyczne. Zbliżone szacunki – 878 wakatów – pochodzą z badań reprezentacyjnych nt. wakatów dla I kw. 2021 r. Jednocześnie w ostatnich latach malała liczba wakatów zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy i publikowanych na ogólnotematycznych portalach internetowych, a dotyczących zawodów opieki niemedycejskiej osób dorosłych. Zwiększała się natomiast popularność portali internetowych poświęconych opiece. Mogła się do tego przyczynić specjalizacja tych portali (np. dająca możliwość wyboru czynności opiekuńczych), uwzględnienie na nich również ogłoszeń osób poszukujących pracy oraz, w przypadku ofert pracy, możliwości publikowania ogłoszeń przez osoby fizyczne nieprowadzące działalności gospodarczej, a nie tylko przez pracodawców, jak to jest w przypadku innych źródeł wakatów.

Potencjalne zasoby podaży pracy w zawodzie opiekuna osób starszych wśród zarejestrowanych osób bezrobotnych są dość ograniczone. W okresie 2010-2021 w urzędach

pracy zarejestrowanych było 78 tys. osób mających doświadczenie pracy jako: asystent osoby niepełnosprawnej, opiekun osoby starszej, opiekun w domu pomocy społecznej, opiekunka środowiskowa, opiekunka dziecięca, opiekun medyczny, pomoc domowa. Co czwarta osoba, a w 95% były to kobiety, w momencie rejestracji była w wieku 50+. Przeciętny czas pojedynczego zatrudnienia w charakterze opiekuna osoby starszej wyniósł 90 dni. Może to być związane z podatnością na wypalenie zawodowe, jak i z potencjalnym obciążeniem fizycznym i psychicznym opiekuna, co w konsekwencji prowadzi do chęci częstej zmiany miejsca pracy lub zawodu. Inną przyczyną mógł być stan terminalny, zgon lub umieszczenie osoby starszej w odpowiedniej instytucji. Nieco ponad 6 tys. osób z 78 tys. analizowanych bezrobotnych, wskazało chęć wykonywania zawodu opiekuna osoby starszej, większość z tych osób (ok. 92%) miała doświadczenie zawodowe w takiej pracy.

Rekomenduje się ustawiczny monitoring popytu i podaży pracowników w zawodach opiekuńczych, w tym utworzenie podstrony internetowej na witrynie publicznych służb zatrudnienia, na której można zgłosić ofertę pracy i poszukiwać pracy, ewentualnie również agregującej takie oferty z innych witryn.

Zdecydowana większość wakatów ogłoszonych w urzędach pracy zawierała ofertę wynagrodzenia miesięcznego od 2501 do 3000 zł brutto. Było ono bardzo bliskie wynagrodzeniu minimalnemu w Polsce, które w 2021 r. wynosiło 2800 zł.

Według danych zgromadzonych z portali internetowych, co trzecia oferta pracy w charakterze niemedycznej opieki osób dorosłych pochodziła z zagranicy, głównie z Niemiec, a następnie z Holandii, Irlandii, Austrii oraz Szwajcarii. W przekroju poszczególnych zawodów największy odsetek ofert pracy za granicą dotyczył opiekuna osoby starszej (co druga oferta), a następnie opiekuna w domu pomocy społecznej. W 80% ogłoszeń o pracy za granicą oferowano pracę z zamieszkaniem. Darmowe wyżywienie w tych ofertach występowało w ok. 30% z nich. Niemal w połowie ofert pracy zagranicznej zachęcano poszukujących pracy przez różne formy dofinansowania urlopowego (m.in. dodatki urlopowe, płatny urlop), podczas gdy w ofertach krajowych nie oferowano tego typu korzyści dla pracowników. Doświadczenie zawodowe częściej wymagane było w ofertach pracy zagranicznej niż krajowej. Mediana oferowanych zarobków za granicą była ponad dwukrotnie wyższa niż w kraju (średnio 3000 zł w kraju wobec ok. 7000 zł za granicą). Porównanie treści ogłoszeń o pracy wskazuje na znacznie lepsze warunki pracy w opiece niemedycznej za granicą, które często mogą rekompensować koszty i trud związany z wyjazdem.

Zbadaliśmy poziom zbieżności pomiędzy warunkami pracy i wymaganiami zawartymi w ofertach pracy a preferencjami osób poszukujących zatrudnienia na podstawie ofert osób poszukujących pracy zamieszczonych w ogólnopolskim portalu internetowym dedykowanym, opiece osób starszych. Zdecydowaną większość poszukujących pracy stanowiły kobiety. Rozkłady wieku osób poszukiwanych w ofertach i poszukujących pracy były zbliżone. Pod względem umowy zatrudnienia największa zgodność pomiędzy poszukującymi pracy a oferującymi ją występowała w przypadku umowy na część etatu. Oferty pracy rzadziej niż profile poszukujących pracy zawierały informację o innym typie oferowanej umowy. Najczęściej w ofertach pracy oferowano wynagrodzenie do 30 złotych na godzinę, a następnie do 20 złotych na godzinę. Wśród profili osób poszukujących pracy z kolei najczęściej wskazywano wynagrodzenie od 10 złotych na godzinę, a następnie od 15 złotych na godzinę. Znacznie częściej niż było to wykazywane w profilach osób, poszukiwano opiekunów z ponad dwuletnim doświadczeniem. Wiele osób pracujących lub chcących pracować w niemedycznej opiece osób dorosłych nie miało doświadczenia lub kwalifikacji w takim zawodzie. Według zidentyfikowanych czynności opiekuńczych, najwięcej osób, dla których poszukiwana jest opieka to osoby leżące, niepełnosprawne oraz z demencją.

Jednym z rozwiązań dla zmniejszenia rozmiarów pracy nierejestrowanej w branży opiekuńczej mogłoby być opodatkowanie opiekunów pracujących u osób fizycznych na elastycznych i łatwych do rozliczenia zasadach. Zalecane jest np. wykorzystanie doświadczeń w zakresie zatrudniania opiekunek dziecięcych przez urząd pracy oraz wprowadzenie ulg podatkowych dla pracodawców i zatrudnianych opiekunek. Inną rekomendacją jest z kolei proponowanie poszukującym pracy zakładania własnej działalności gospodarczej na dogodnych warunkach i świadczenia pracy w charakterze opiekuna. W obydwu przypadkach należałoby jednocześnie informować o korzyściach z podjęcia rejestrowanej pracy, np. w zakresie odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne, dających możliwość uzyskania emerytury lub renty czy zasiłku chorobowego. Należy rozważyć wprowadzenie nowego zadania w zakresie pośrednictwa pracy przez PSZ, polegającego na wsparciu osób fizycznych poszukujących opiekuna w zawarciu umowy o pracę lub umowy zlecenia z opiekunem, z wykorzystaniem narzędzi, które zostaną opracowane w związku z wejściem w życie Ustawy z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów. Publiczne służby zatrudnienia mogłyby potencjalnie świadczyć usługi wsparcia w zakresie zawarcia umowy w ramach tego systemu oraz instruktażu związanego z jego obsługą.

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

Świadczenie usług opiekuńczych odbywa się w Polsce przede wszystkim w ramach nieformalnej opieki, głównie realizowanej przez członków rodziny. Jednak na znaczeniu zyskuje opieka odpłatna, a ze względu na przemiany społeczno-demograficzne zapotrzebowanie na tego typu usługi będzie w najbliższych latach rosnąć. W związku z tym istotne jest, by zidentyfikować bariery, które mogą wpływać na ograniczenia w podejmowaniu takiej pracy, w szczególności przez osoby powyżej 50. roku życia. Większe zaangażowanie osób 50+ w zakresie świadczenia usług opiekuńczych odpowiadałoby jednocześnie na wyzwania związane z niską aktywnością zawodową osób 50+, jak też ograniczałoby rosnącą lukę opiekuńczą.

Kluczowe ograniczenia związane z tą formą aktywności zarobkowej związane są zarówno ze specyfiką pracy opiekuńczej, potencjalnymi pracownikami w wieku 50+ i ich oczekiwaniami, jak też funkcjonowaniem instytucji wspierających, w tym urzędów pracy. Wzajemne powiązanie wszystkich ograniczeń sprawia, że nie ma jednego prostego sposobu na rozwiązanie problemu, choć można określić wspomniane wyżej trzy „wiązki” wyzwań.

Podstawą rozważań o podejmowaniu pracy w zakresie świadczenia usług opiekuńczych jest stwierdzenie faktu, że jest to praca relatywnie nisko płaćta i zazwyczaj obciążająca psychicznie i fizycznie. Niekiedy jest to także praca niestabilna, np. na czas określony czy w formie zleceń. Oznacza to, że jedną z istotnych barier jest niewielka atrakcyjność tej pracy, choć jest ona postrzegana jako pożyteczna. W praktyce najczęściej będą nią zainteresowane osoby, które nie mogą znaleźć innego atrakcyjnego zatrudnienia ani nie mają poszukiwanych na rynku kwalifikacji zawodowych. Mniejszą, choć też istniejącą, barierą wydaje się tu potrzeba uzyskania przez osoby poszukujące pracy dodatkowych kwalifikacji związanych ze świadczeniem opieki.

Osoby 50+ z niepewną sytuacją na rynku pracy i ewentualnymi negatywnymi doświadczeniami w poszukiwaniu stabilnego zatrudnienia mogą potrzebować większego zindywidualizowania oraz intensywności wsparcia w poszukiwaniu i późniejszym utrzymaniu zatrudnienia. Barierą w tym przypadku jest zarówno niezbyt pozytywny wizerunek urzędu pracy, który nie jest postrzegany jako instytucja potrafiąca świadczyć takie kompleksowe wsparcie. Kolejnym wyzwaniem związanym z urzędami pracy jest ograniczona liczba ofert

pracy w zakresie świadczenia usług opiekuńczych, bowiem znaczna część ogłoszeń pojawia się tylko w serwisach komercyjnych, a niekiedy do znalezienia pracy jako opiekun/ka dochodzi w drodze nieformalnej wymiany informacji w kręgu znajomych oraz zatrudniania opiekunów w szarej strefie. Potencjalnie najbardziej efektywne działania na rzecz ograniczania barier powinny w miarę możliwości oddziaływać zarówno na osoby 50+, instytucje rynku pracy, jak i warunki świadczenia usług opiekuńczych.

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

Jednym z celów projektu było zbadanie na ile instytucje rynku pracy (w tym powiatowe urzędy pracy) mogą być skuteczne we wspieraniu zatrudnienia osób 50+ w charakterze opiekunów osób starszych. Przeprowadzone badania uwzględniły opinie przedstawicieli IRP, osób w wieku 50+, ekspertów oraz otoczenia współpracującego z instytucjami rynku pracy (w tym instytucji oraz organizacji bezpośrednio działających w sektorze opieki). W rezultacie zidentyfikowano szereg kwestii, które można przedstawić zaczynając od wyzwań i zagrożeń, aby wskazać też mocne strony i szanse dla IRP we wspieraniu zatrudnienia opiekunów, w szczególności osób w wieku 50+, osób starszych.

Wyzwaniem, które co do zasady można przyporządkować do czynników egzogenicznych, jest i będzie rosnąca w całym kraju potrzeba zatrudniania opiekunów osób starszych wymagających wsparcia, w tym tych posiadających umiejętności i kwalifikacje związane z czynnościami okołomedycznymi. Kwestia ta jest immanentnie związana z pilną koniecznością zwiększenia zainteresowania wykonywaniem pracy opiekuna.

Zagrożeniem do realizacji wsparcia jest niewystarczająca świadomość skali problemu braków kadrowych w instytucjach pomocy i integracji społecznej oraz usługach środowiskowych i tym samym brak odpowiednich działań, aby temu zapobiec. Występują też powszechnie negatywne opinie dotyczące pracy opiekuna i niedowartościowanie tego zawodu.

Osoby 50+ szukające pracy nie traktują instytucji rynku pracy jako miejsca, które może być źródłem, inicjatorem i pośrednikiem w przekazaniu propozycji zatrudnienia w charakterze opiekuna osoby starszej wymagającej wsparcia. Nie ma dużego zainteresowania w zapytaniach i oczekiwaniach osób zgłaszających się, jak i kierowanych do instytucji rynku pracy. Przykładem jest niskie zainteresowanie szkoleniami, nawet jeśli byłyby oferowane bezpłatnie. Nakładają się na to inne powody jak przykładowo opinia, że bycie opiekunem nie jest dobrze

płatnym zawodem i dobrze wynagradzanym, które nie są powiązane bezpośrednio z działaniem aktywizującym (nawet jak najlepszym) instytucji rynku pracy. Tym samym, nawet gdy 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, to nie jest wykorzystywana w dostatecznym zakresie. Nawet jeśli osoby korzystają ze szkoleń, to potem nie zawsze podejmują zatrudnienie w sektorze opieki w Polsce. Mając odpowiednie kwalifikacje korzystają z bardziej atrakcyjnych zarobkowo możliwości pracy za granicą. Praca w charakterze opiekunów nie jest atrakcyjna finansowo, jak i jest postrzegana jako obciążająca (fizycznie, psychicznie). W powiązaniu z gorszą sytuacją zdrowotną osób 50+ powoduje to słabe zainteresowanie tych osób omawianą formą zatrudnienia, nawet w sytuacji, gdy IRP na poziomie lokalnym miałyby nawiązane porozumienia mające na celu wymianę informacji o ofertach i warunkach zatrudnienia, jak i byłyby gotowe do wsparcia zatrudnienia.

Szansą – co wykazały przeprowadzone badania – może być to, że IRP podejmują obecnie różne działania, których celem jest współpraca z instytucjami mogącymi je wspierać w zatrudnieniu osób 50+, w tym jako opiekunów osób starszych, na przykład w zakresie przekazywania informacji o ofertach pracy, targi pracy. Ta współpraca (m.in. z instytucjami pomocy społecznej, organizacjami pozarządowymi) w zakresie zatrudnienia opiekunów jest oceniana pozytywnie, ale nie jest powszechna. Nie jest standardem i nie jest systemowo realizowana, w tym nie ma obowiązku bycia rozliczanym z efektów współpracy, gdyż opiera się ona o dobrowolne i dodatkowe działania. W wyniku badań zostały zidentyfikowane przykłady sprawdzonych form współpracy między różnymi instytucjami z działaniami aktywizującymi także w obszarze zatrudnienia opiekunów osób starszych osób 50+ na poziomie lokalnym (gminnym). Widać jednak, że w ramach takiej współpracy konieczne jest wyraźne określenie zakresu i formy współpracy oraz oczekiwanych efektów tych działań i szerokie promowanie skutecznych przykładów (nawet jak są jednostkowe).

Podsumowując, badania potwierdzają brak zainteresowania grupy osób mogących podjąć zatrudnienie w charakterze opiekunów osób starszych tą formą i rodzajem pracy ze względu na niskie wynagrodzenie. Nawet jeśli jest zainteresowanie pracą opiekuna to zidentyfikowano brak odpowiednich ścieżek dostępu do podjęcia się pracy w tym zawodzie, w tym finansowania szkoleń dla osób, które mogłyby i chciałyby się podjąć zatrudnienia w zawodzie opiekuna osób starszych.



Rekomendując zmiany dotyczące „otwarcia” instytucji rynku pracy na wsparcie w zatrudnianiu osób 50+ w charakterze opiekunów, warto wskazać na konieczność wzmocnienia współpracy między instytucjami, w tym współpracy międzysektorowej poprzez m.in. prowadzenie konsultacji oraz szkoleń dla przedstawicieli kluczowych instytucji wraz z prezentacją dobrych praktyk w zakresie rozwiązań sprzyjających podniesieniu jakości współpracy międzyinstytucjonalnej. Także promowanie lokalnych instytucji, informowanie o prowadzonych przez nich działaniach przez wszystkie zainteresowane podmioty, które działają w obszarze opieki, może wpłynąć na zwiększenie zakresu i jakości podejmowanej współpracy. W tym celu cennym byłoby organizowanie cyklicznych spotkań, podczas których lokalne podmioty wymieniałyby się nie tylko informacjami na temat realizowanych działań, ale także doświadczeniem z określeniem problemów i jak je rozwiązano, przewyciężono z takim efektem, że udało się z sukcesem zachęcić do pracy osoby w wieku 50+ jako opiekunów. Inicjowanie przez lokalne instytucje rynku pracy cyklicznych wspierających innych działań (nie tylko spotkań, ale i konsultacji) może przyczynić się do zwiększenia zainteresowania pracą w usługach opiekuńczych w charakterze opiekuna osoby starszej wśród osób bezrobotnych, a szczególnie osób 50+. Jednak nie można wymagać, aby tylko instytucje rynku pracy były odpowiedzialne za tego typu wsparcie. Potrzebna jest skuteczna lokalna „koalicja” działająca razem na rzecz zaspokojenia rosnących potrzeb opiekuńczych i poszukiwania możliwości angażowania tych, którzy nie zdają sobie sprawy, że to może dla nich też być szansa na zatrudnienie.

## **Rozdział II. Wypracowanie sposobów docierania przez PUP do osób biernych zawodowo oraz niemogących dotychczas zarejestrować się w urzędzie pracy jako bezrobotne na przykładzie osób w wieku 50+**

### **2.1 Uwarunkowania legislacyjne dotyczące warunków współpracy PUP z innymi instytucjami w zakresie aktywizacji osób biernych zawodowo, w szczególności w wieku 50+**

Zarejestrowani bezrobotni w wieku 50+ zaliczani są do grupy bezrobotnych będących w specjalnej sytuacji na rynku pracy, co pozwala na szersze objęcie ich przez powiatowe urzędy pracy programami aktywnej polityki rynku pracy. Istnieją także finansowe zachęty dla pracodawców. Firmy mogą dostać dofinansowanie wynagrodzeń przez 12 lub 24 miesiące w wysokości połowy płacy minimalnej przy zatrudnieniu bezrobotnego w wieku powyżej 50 lat, nie muszą także płacić składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych w wieku 55+ (kobiety) i 60+ (mężczyźni). Tym niemniej, zainteresowanie pracodawców koncentruje się najczęściej na osobach poszukujących pracy w młodszym wieku. Przepuszczalnie, ewentualne większe zachęty i udogodnienia związane na przykład z dopłatami do wynagrodzenia dla nowo pozyskanych pracowników ze starszych grup wieku, ze zwolnieniami albo ulgami podatkowymi lub dotyczącymi opłacania przez pracodawcę składek ubezpieczeniowych powinny zwiększyć zainteresowanie zatrudniania osób 50+.

Obecnie ustawodawca przewiduje współpracę PUP przede wszystkim z ośrodkami pomocy społecznej. Jej podstawą jest zapisany w ustawie o pomocy społecznej kontrakt socjalny. Art. 108 tej ustawy przewiduje, że kontrakt socjalny w celu aktywizacji zawodowej może być zawarty przez pracownika ośrodka pomocy społecznej (OPS) z jednostką lub rodziną, a w ust. 2 tego artykułu zapisano, że kontrakt w tym samym celu może zostać zawarty na podstawie skierowania z PUP. To jedyny przypadek, w którym można mówić o wzajemnej współpracy i wspólnej realizacji celu, jakim jest zapobieżenie wykluczeniu społecznemu za pomocą aktywizacji zawodowej.

Niestety, zapisy ustawy nie uwzględniają faktu, że aktywizacja osób biernych w wieku 50+ wymaga często dodatkowych zabiegów, jak organizacja szkoleń i kursów podnoszących lub zmieniających kwalifikacje zawodowe. Jest to szczególnie istotne w przypadku osób, które nigdy lub przez dłuższy okres nie były aktywne zawodowo. Zajęcia edukacyjne powinny dotyczyć nie tylko umiejętności zawodowych, ale i motywacji do pracy.

Zwłaszcza w tym ostatnim zakresie przydatna jest współpraca z organizacjami pozarządowymi. Tego rodzaju kooperacja pozwala na uzyskanie lepszych wyników działania PUP w zakresie aktywizacji zawodowej ludności, zarówno poprzez reintegrację zawodową osób długotrwale bezrobotnych, jak i wprowadzenie na rynek pracy osób dotychczas lub od dłuższego czasu biernych zawodowo. Organizacje społeczne, zazwyczaj działające w skali lokalnej (gminy lub powiatu) mogą okazać się skuteczne w identyfikacji osób skłonnych do wejścia lub powrotu na rynek pracy, wskazaniu instrumentów aktywnej polityki rynku pracy szczególnie ważnych w przypadku aktywizacji osób w wieku 50+ oraz rozpoznaniu pozazawodowych (głównie rodzinnych, zdrowotnych i społecznych) uwarunkowań tej aktywizacji.

Organizacje pozarządowe mogą również odegrać istotną rolę w procesie aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ za pośrednictwem popularyzowania działalności wolontariackiej. Może ona stanowić element powrotu lub wejścia na rynek pracy.

Współpraca z instytucjami pomocy społecznej ma jeszcze inny wymiar: pomoc społeczna, jak i placówki opieki długoterminowej w ramach systemu ochrony zdrowia są potencjalnymi pracodawcami dla osób podejmujących pracę związaną z udzielaniem wsparcia osobom w wieku 75 i więcej lat. Znajomość sytuacji w tych placówkach, krótko- i średniookresowych perspektyw ich finansowania oraz możliwości wspólnego organizowania szkoleń i prowadzenia przygotowania zawodowego w znacznej mierze determinują powodzenie działań rekrutacyjnych podejmowanych wobec osób w wieku 50+.

## **2.2 Potrzeby i warunki zachęcające osoby bierne zawodowo do powrotu na rynek pracy ze szczególnym uwzględnieniem perspektywy osób w wieku 50+**

Zagadnienie aktywizacji zawodowej i społecznej osób biernych zawodowo podjęto w projekcie rozważając zarówno perspektywę indywidualną, jak i wyniki badań prowadzonych w instytucjach. Jednym z kluczowych problemów związanych z aktywizacją osób biernych zawodowo jest negatywne postrzeganie PUP przez część osób biernych. Kontakty z PUP oznaczają, ich zdaniem, dużo formalności i mało pomocy w znalezieniu dobrej pracy. Równocześnie pracownicy PUP negatywnie postrzegają osoby bierne zawodowo i długotrwale bezrobotne, przypisując im np. brak motywacji do podjęcia pracy. Na relacje osób biernych zawodowo z PUP wpływa także brak odpowiednich zapisów w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001 z późn. zm.), które umożliwiłyby aktywizację osób biernych zawodowo. Urzędy pracy

nie tylko nie kierują swoich działań bezpośrednio wobec osób biernych zawodowo, rzadkością jest również regularna współpraca instytucji rynku pracy i innych organizacji na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej osób wkluczonych, pośród których jest szereg osób biernych zawodowo.

Indywidualna sytuacja osób biernych zawodowo wyznacza ich potrzeby i warunki aktywizacji. Badania jakościowe wykazały, że doświadczają oni utraty pewności siebie w kontekście wykonywania pracy, braku wiary we własne możliwości i braku motywacji do zmiany dotychczasowego życia. Towarzyszy im również przekonanie o braku sensu zaczynania nowej pracy na kilka lat przed emeryturą i przekonanie o dyskryminacji ze strony pracodawców ze względu na wiek. Zjawiska te przyjmują szczególną formę autodyskryminacji, która sprawia, że osoby 50+ czują się gorsze od młodszych kandydatów do pracy. Równocześnie niektóre osoby bierne zawodowo doświadczają wykluczenia transportowego, komplikacji związanych ze złym stanem zdrowia lub problemów finansowych, gdy przykładowo zasądzona jest wobec nich egzekucja komornicza i nie chcą podejmować pracy, aby nie spłacać zobowiązań. Bierność zawodowa może być również związana z opieką nad osobami zależnymi wstępnymi i zstępnymi. Wielowymiarowe wykluczenie i negatywne wcześniejsze doświadczenia podczas prób wejścia na rynek pracy sprawiają, że osoby bierne zawodowo trudno jest zmotywować do zmiany ich sytuacji zawodowej. Dotyczy to szczególnie osób w wieku 50+, z niskim poziomem wykształcenia, z problemami zdrowotnymi, czy z doświadczeniem długiej bierności ze względu na opiekę nad wymagającym jej członkiem rodziny.

Wyniki badań pokazują również, że biernych zawodowo zachęciłaby do aktywności propozycja pracy spełniającej określone warunki, które wiążą się z wynagrodzeniem odpowiedniej wysokości (wyższe od płacy minimalnej) oraz zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę. Z tego względu znajdujące się w PUP oferty pracy są nieatrakcyjne dla osób chcących podjąć zatrudnienie, zarówno pod względem specyfiki stanowiska (głównie ciężka praca fizyczna), jak i oferowanych warunków (niskie wynagrodzenie, zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia). Atrakcyjna dla biernych zawodowo może być również praca w niepełnym wymiarze czasu pracy lub forma samozatrudnienia. Szczególnie osoby opiekujące się uprzednio osobami zależnymi mają relatywnie duże szanse późniejszego powrotu do tej aktywności na polu zawodowym, jeśli takiemu opiekunowi zaoferuje się odpowiednie wsparcie, chroniące go przed długotrwałą biernością.

Bierni zawodowo nie wykluczają również możliwości nabycia dodatkowych kwalifikacji, które ułatwiłyby znalezienie oczekiwanej pracy. Cenne w tym kontekście są doświadczenia PUP w zakresie poradnictwa zawodowego, kursów, szkoleń, staży, praktyk lub wsparcia w założeniu własnej firmy. Programy te powinny być dopasowane do indywidualnych potrzeb uczestników oraz zapotrzebowania na rynku pracy. Należy przy tym uwzględnić także konieczność dodatkowych działań, np. transport uczestników na miejsce zajęć oraz wsparcie po zakończeniu aktywizacji, chociażby poprzez kontakt z opiekunem projektu. Wsparcie psychologiczne osób biernych zawodowo jest w aktywizacji bardzo ważne i może wpłynąć na ich motywację i dobrostan. Badanie poziomu poczucia koherencji wyznaczającej poziom zrozumiałości świata, zaradności i sensowności podejmowania wysiłków oraz badanie motywacji epistemicznej definiowanej jako potrzeba zdobywania wiedzy i informacji nakierowanej na zrozumienie świata i samego siebie wykazały, że kontakt w postaci jednorazowej rozmowy z psychologiem zmotywował część osób do zapoznania się z ofertami pracy i dodatkowo zmienił postrzeganie korzyści z pracy szerzej niż tylko jako sposobu na osiągnięcie dochodu. Inne analizy na danych SHARE pokazały, że osoby niepracujące w wieku 50-64 lata odczuwały niższą jakość życia niż ich pracujący rówieśnicy. Różnice te wynikały z mniejszego poczucia możliwości wpływania na swoje otoczenie, samodzielnego podejmowania decyzji i samorealizacji obserwowanych wśród osób niepracujących w porównaniu do osób pracujących.

Uwzględniając powyższe czynniki wskazać można rekomendację dotyczącą wprowadzenia zmian w zapisach ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (bądź zawarcie odpowiednich zapisów w ostatecznej wersji propozycji Ustawy o aktywności zawodowej). Kluczowe jest umożliwienie szerszego włączenia osób biernych zawodowo do grup wspieranych przez urzędy pracy – oznacza to potrzebę wprowadzenia ustawowej definicji osoby biernej zawodowo wraz ze wskazaniem zakresu wsparcia oferowanego przez publiczne służby zatrudnienia (włączając proponowaną w Ustawie o aktywności zawodowej możliwość rejestracji w dowolnym PUP bez konieczności zameldowania w powiecie). Istotne jest również zapewnienie możliwości finansowania ze środków Funduszu Pracy działań (np. kampanii informacyjnych) służących docieraniu do grupy osób biernych zawodowo. Zmiany te, po rozszerzeniu zakresu świadczeń o wsparcie psychologiczne i pracę socjalną, wpłynęłyby także na wizerunek urzędu pracy w oczach biernych zawodowo jako instytucji świadczącej usługi społeczne dla osób potencjalnie lub realnie zainteresowanych powrotem lub utrzymaniem się na rynku pracy. Kolejnym aspektem

jest wzmocnienie współpracy między instytucjami rynku pracy, pomocy społecznej i NGO-sami, w tym w zakresie wymiany informacji o osobach biernych zawodowo z punktu widzenia możliwości ich aktywizacji zawodowej. Pierwszym krokiem bowiem jest zwykle większe włączenie osób biernych w życie społeczne (aktywizacja społeczna), a dopiero potem pomoc w powrocie na rynek pracy. Działania aktywizacyjne wymagają większej intensywności, udziału różnych instytucji oraz często zmiany postrzegania siebie przez osoby starsze. Ostatnim elementem mogącym ułatwić powrót na rynek pracy osobom biernym zawodowo jest finansowanie programów aktywizacyjnych skierowanych do byłych opiekunów w wieku 50+ obecnie biernych zawodowo.

### **2.3 Możliwości współpracy instytucji/organizacji (w tym IRP) działających na szczeblu gminy/powiatu z PUP w zakresie docierania do osób biernych zawodowo**

Debata dotycząca potrzeby bliższej współpracy między urzędami pracy a ośrodkami pomocy społecznej, jak również innymi instytucjami rynku pracy i instytucjami polityki społecznej, w kontekście wspierania osób narażonych na wykluczenie społeczne (w tym osób biernych zawodowo) jest obecna w dyskursie publicznym od lat. Z przeprowadzonych analiz wynika, że współpraca między urzędami pracy a innymi instytucjami w docieraniu do osób biernych zawodowo jest możliwa, jednak do tej pory nie była ona szeroko wykorzystywana. Brak rzeczywistej współpracy pomiędzy instytucjami może częściowo wynikać z nieistnienia regulacji prawnych obligujących je do docierania do biernych zawodowo i utrudniać pomoc osobom 50+ biernym zawodowo w podjęciu zatrudnienia.

Przedstawiciele różnych instytucji szczebla lokalnego sami zauważają, że brak współpracy pomiędzy instytucjami jest jednym z powodów trudności w docieraniu do biernych zawodowo. Równocześnie uważają oni, że wzmocnienie tej współpracy jest pożądane (i to nie tylko w obszarze wspierania osób biernych zawodowo). Ponadto, w myśl obecnie obowiązujących przepisów prawa, urzędy pracy skupiają swą uwagę na osobach zarejestrowanych.

Istotną barierą dla nawiązywania skutecznej współpracy ze strony urzędów pracy (a także innych instytucji publicznych) jest to, że nie jest ona wpisana w zakres obowiązkowych działań tych instytucji, a obowiązujące przepisy definiują jej zakres zbyt ogólnikowo. W rezultacie sytuacje, w których współpraca ma szerszy charakter zdarzają się incydentalnie, a przedstawiciele urzędów pracy mają duże problemy z określeniem zasad, na jakich ona działa. W instytucjach brakuje stanowiska/osoby, która byłaby odpowiedzialna za

koordynowanie wymiany informacji i współpracy z innymi organizacjami, a także systemów teleinformatycznych, gdzie przy zachowaniu odpowiednich przepisów gromadzone byłyby dane o osobie będącej klientem różnych instytucji.

Innym problemem jest to, że wspólne działania podejmowane przez instytucje rynku pracy we współpracy z agencjami zatrudnienia, instytucjami szkoleniowymi, organizacjami pozarządowymi, społecznymi i obywatelskimi, zwykle są skierowane do osób bezrobotnych, a pomijają osoby biernie zawodowo. Wyjątkiem są szersze programy aktywizacyjne, w których uczestnikami mają być biernie zawodowo. W tego typu przedsięwzięciach, które zazwyczaj przyjmują formę projektów, osiągnięcie założonych celów dotyczących aktywizacji osób biernych zawodowo zależy w znacznej mierze od otwartości urzędów pracy na współpracę z lokalnymi instytucjami i organizacjami różnego typu, docierania do uczestników z wykorzystaniem marketingu szeptanego, a także zapewnienia uczestnikom udziału w procesie aktywizacji w znanym im otoczeniu.

Na podstawie dotychczasowych doświadczeń trudno jest wskazać konkretny model współpracy pomiędzy urzędami pracy a innymi instytucjami, który umożliwiłby skuteczne dotarcie do osób biernych zawodowo. W obecnym systemie prawnym PUP nie ma zagwarantowanych ustawowo narzędzi do wspierania tej grupy osób. Osoby biernie zawodowo częściej są klientami instytucji pomocy i integracji społecznej lub organizacji pozarządowych. Należy podkreślić, że dotarcie do tej grupy możliwe będzie tylko przy skoordynowanej, rozbudowanej i międzysektorowej współpracy na poziomie lokalnym.

W tym celu konieczne jest określenie zasad formalnej współpracy w zakresie docierania do osób biernych zawodowo z uwzględnieniem organizacji innych niż instytucje rynku pracy. Istotne jest również wyznaczenie w każdej instytucji pracownika formalnie odpowiedzialnego za współpracę z innymi podmiotami w zakresie przekazywania informacji o klientach, a także zapewnienie dostępu do wspólnej bazy lub platformy umożliwiającej dostęp do informacji o „wspólnych” klientach poszczególnych instytucji. Ewidentna jest także potrzeba budowania lokalnych sieci na rzecz wsparcia osób biernych zawodowo, w których skład będą wchodziły instytucje silnie zakorzenione w lokalnych społecznościach, co znacznie ułatwia dotarcie do grupy biernych zawodowo.

Z punktu widzenia poszerzania bazy wiedzy na temat sytuacji osób biernych zawodowo warte rozważenia jest uwzględnianie i prezentowanie w raportach analitycznych, opracowywanych przez publiczne służby zatrudnienia - szczególnie na poziomie krajowym i

wojewódzkim, dotyczących sytuacji na lokalnych rynkach pracy danych dotyczących tej grupy społecznej, jak również zamieszczanie informacji o współpracy między instytucjami w sprawozdaniach z działalności instytucji rynku pracy (w formie tzw. dobrych praktyk, które mogą zostać wykorzystane przez instytucje w innych powiatach czy województwach).



## Podsumowanie

Raport przedstawia syntetyczne wnioski płynące z pogłębionych analiz mających na celu doprecyzowanie rekomendacji dotyczących wykorzystania potencjału osób w wieku 50 lub więcej lat jako potencjalnych opiekunów osób starszych i innych dorosłych wymagających opieki, z perspektywy działań które mogą podejmować instytucje rynku pracy. W szczególności rekomendacje obejmują możliwości aktywizacji osób biernych zawodowo, przez odpowiednie działania dotyczące wspierania osób bezrobotnych i biernych zawodowo, które mogą się przygotować do roli opiekunów, a także diagnozy potencjału IRP w zakresie aktywizacji, jak również odpowiednich działań informacyjnych, mających na celu dotarcie do tej grupy potencjalnych pracowników i zachęcenie ich do podjęcia zatrudnienia jako opiekunowie.

Przeprowadzone analizy wskazują, że obecnie sektor opieki długoterminowej nie jest postrzegany jako konkurencyjny na rynku pracy, ale jednocześnie rośnie zapotrzebowanie na tego typu usługi. Niska atrakcyjność zawodu opiekunów skutkuje tym, że mało osób uzyskuje kwalifikacje opiekunów osób starszych. Jednocześnie, przeprowadzone w ramach badania analizy wskazują na znaczący wzrost popytu na takie usługi, który może sięgnąć nawet powyżej 500 tys. osób w perspektywie do 2030 r. Jest to znacznie więcej, niż obecna podaż, która łącznie z pracą nierejestrowaną szacowana jest na 110-130 tys. osób.

Przeprowadzone analizy wskazują, że istniejąca luka popytu na opiekunów jedynie w nieznacznym stopniu może być zapełniona przez osoby rejestrujące się jako bezrobotne w urzędach pracy. Wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w latach 2020-21, wśród tych którzy mieli doświadczenie w zawodach związanych z opieką, jedynie około 6 tys. osób deklarowało chęć pracy jako opiekunka lub opiekun osób starszych.

O ile obecnie rynek pracy opiekunów jest stosunkowo mało atrakcyjny, jak również w dużym stopniu funkcjonuje w formie pracy nierejestrowanej, rosnący popyt na usługi powinien być powiązany z działaniami mającymi na celu z jednej strony zwiększenie atrakcyjności pracy opiekunów, ułatwienie dostępu do informacji o popycie na pracę, a także ułatwienie zdobywania kompetencji i podejmowania pracy w tym zawodzie.

Zmiana taka może być osiągnięta między innym przez działania podejmowane przez instytucje rynku pracy, w tym powiatowe urzędy pracy jako instytucje wspierające z jednej strony zwiększenie podaży, a z drugiej – dopasowanie istniejących ofert pracy do tej podaży.

Wymaga to jednak odpowiednich aktywności podejmowanych przez te instytucje i ich otoczenie. W raporcie wskazane są kluczowe z nich, podzielone na określone grupy działań.

Pierwsza z nich dotyczy ograniczania barier związanych z podejmowaniem pracy opiekunów, a także zwiększenie zainteresowania tym zawodem. Może to być osiągnięte przez współpracę instytucjonalną, promowanie pracy opiekunów czy zwiększenie dostępu do informacji o popycie na te zawody. Ułatwieniem byłoby również uproszczenie zasad zatrudniania oraz wprowadzenie ewentualnych ulg związanych z zatrudnianiem opiekunów (podobnie jak ma to miejsce w przypadku opiekunek i opiekunów dziecięcych).

Druga grupa rekomendacji odnosi się do zwiększenia roli IRP w aktywizacji osób biernych zawodowo, między innymi tych, które mogą wykonywać zawód opiekunów. Warto podkreślić, że sposoby aktywizacji osób biernych zawodowo w wieku 50+ powinny brać pod uwagę indywidualną sytuację i cechy tych osób (wykształcenie, stan zdrowia, sytuację rodzinną, obowiązki opiekuńcze itp.), ale także sytuację na lokalnym rynku pracy i istniejące rozwiązania prawne mogące wpływać na preferencje i wybory dotyczące aktywności na rynku pracy (np. utrata prawa do zasiłków zależnych od dochodu po podjęciu pracy, wiek emerytalny). W przypadku tego segmentu rynku pracy, ważne jest również skoordynowanie działań instytucji, w tym również pomocy społecznej, w celu docierania do osób biernych zawodowo i zachęcania ich do podejmowania pracy opiekunów.

Analizy cząstkowe oraz rekomendacje przedstawione powyżej w raporcie powinny być skonfrontowane z analizą kosztów i korzyści zestawiającą spodziewany przyrost zatrudnienia z kosztami publicznymi wprowadzonych zachęt. Jednak należy mieć na uwadze, że przeprowadzenie takiego bilansu efektywności może być bardzo utrudnione ze względu na okoliczności ekonomiczne i społeczne dotyczące rynku pracy. Po dwóch latach od wybuchu pandemii Covid-19, przy rekordowo niskim poziomie bezrobocia, rynek pracy wydaje się być bardziej zacieśniony niż przed pandemią, co nie jest wyjątkiem dla gospodarek rozwiniętych (IMF, 2022). Agresja rosyjska na Ukrainę, rozpoczęta w lutym 2022 r. spowodowała znaczne zmiany sektorowe na rynku pracy: odpływ mężczyzn narodowości ukraińskiej z sektorów budownictwa i transportu oraz napływ głównie uchodźczyń z rodzinami o trudnym do przewidzenia statusie na rynku pracy w kolejnych miesiącach. Kryzys wywołany agresją, w tym też gwałtowny wzrost kosztów przedsiębiorstw wywołany skokowym wzrostem cen nośników energii, postawił wiele gałęzi przed dokonaniem trudnych wyborów odnośnie ograniczenia inwestycji. Polityka publiczna w zakresie płacy minimalnej w odniesieniu do

płacy progowej rozważanej przez osoby biernie zawodowo wraz z wcześniej wymienionymi aspektami ma istotny wpływ na zachowania zarówno potencjalnych pracowników, jak i oferty pracy, co może wpływać na analizy o charakterze ilościowym prowadzone w ramach projektu.

## **Rekomendacje**

### **Propozycja modyfikacji podejścia do roli i zadań urzędu pracy w pośrednictwie pracy w zakresie zapewnienia opieki nad osobami wymagającymi wsparcia**

Skuteczne pośrednictwo zatrudnienia między osobami poszukującymi pracy w sektorze opieki a instytucjami, firmami i osobami poszukującymi pracowników do pracy w takim charakterze wymaga uwzględnienia wielowymiarowości potrzeb i oczekiwań obu stron. Rekomenduje się stworzenie narzędzia opartego na kompleksowym podejściu uwzględniającym działanie urzędów pracy w zakresie poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, programów aktywnej polityki rynku pracy oraz współpracy międzyinstytucjonalnej.

- Wzrost intensywności poradnictwa zawodowego nakierowanego na pracę w sektorze opieki przy wykorzystaniu narzędzi aktywnej polityki rynku pracy.
  - W trakcie rejestracji w urzędzie pracy powinna zostać przeprowadzona diagnoza gotowości podejmowania pracy w sektorze opieki, a w przypadku osób posiadających takie doświadczenie, pośrednik czy doradca zawodowy powinien przekazać informacje o możliwości podjęcia tego rodzaju zatrudnienia. Jeśli niezbędne okaże się zdobycie czy uzupełnienie kompetencji w celu podjęcia pracy w zawodzie opiekuna osoby starszej, należy opracować odpowiednią ścieżkę nabycia tych kompetencji. Takie podejście jest zbliżone do nowej formy pomocy zaproponowanej w projekcie Ustawy o aktywności zawodowej, jaką jest „pakiet aktywizacyjny”, który umożliwia realizację kilku form pomocy adresowanych do danego klienta powiatowego urzędu pracy.
  - Sugeruje się wykorzystanie istniejących lub konstrukcję nowych narzędzi, w ramach aktywnej polityki rynku pracy, które pozwoliłyby nabyć (lub zaktualizować) wymagane kwalifikacji i kompetencje, czy uatrakcyjniłyby pracę w sektorze opieki (np. formy subsydiowanego zatrudnienia, programy specjalne).
  - Należy rozważyć opodatkowanie opiekunów pracujących u osób fizycznych na elastycznych i łatwych do zrozumienia i rozliczenia zasadach. Zalecane jest np. wykorzystanie doświadczeń w zakresie zatrudniania opiekunek dziecięcych przez urząd pracy oraz wprowadzenie ulg podatkowych dla pracodawców i zatrudnianych opiekunek. Alternatywą jest zachęcanie do zakładania własnej działalności

gospodarczej na dogodnych warunkach i świadczenia pracy w charakterze opiekuna. W obydwu przypadkach należałoby jednocześnie informować o korzyściach z podjęcia rejestrowanej pracy, np. w zakresie odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne, dających możliwość uzyskania emerytury lub renty czy zasiłku chorobowego.

- Należy rozważyć wprowadzenie nowego zadania w zakresie pośrednictwa pracy przez PSZ, polegającego na wsparciu osób fizycznych poszukujących opiekuna w zawarciu umowy o pracę lub umowy zlecenia z opiekunem, z wykorzystaniem narzędzi, które zostaną opracowane w związku z wejściem w życie Ustawy z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów. Publiczne służby zatrudnienia mogłyby potencjalnie świadczyć usługi wsparcia w zakresie zawarcia umowy w ramach tego systemu oraz instruktażu związanego z jego obsługą.
- Poprawa dostępności ogłoszeń o pracy.
  - Wymaga to z jednej strony aktywnego poszukiwania informacji na rynku odnośnie ofert pracy dla opiekunów osób starszych, nawiązywania i utrzymywania kontaktu z pracodawcami zamieszczającymi takie ogłoszenia poza Centralną Bazą Ofert Pracy (CBOP), w celu zbudowania długookresowej relacji z klientem. Z drugiej – zintegrowania wszystkich ofert pracy w zawodzie opiekuna osoby starszej w Centralnej Bazie Ofert Pracy, bądź zbudowania publicznego systemu gromadzenia internetowych ofert pracy z serwisów komercyjnych, który zasilalby CBOP, a tym samym poprawiłby dostęp osób poszukujących pracy do informacji o ofertach pracy.
- Zwiększenie zakresu współpracy między instytucjami działającymi w zakresie zapewnienia usług w sektorze opieki.
  - Sformalizowanie, ale też ewentualne sfinansowanie w postaci dodatkowych programów, stałej współpracy instytucji rynku pracy oraz instytucji pomocy społecznej, w tym centrów usług społecznych (CUS), by udzielając wsparcia z zakresu doradztwa zawodowego uwzględniać sytuację w gospodarstwie domowym osoby poszukującej pracy.
  - Prowadzenie akcji informacyjnych i promujących pozytywne aspekty pracy w sektorze opieki w celu zmiany negatywnego postrzegania zawodu.

**Propozycja schematów i sposobów informowania o ofercie urzędów pracy mających na celu skutecznie zachęcać osoby bierne zawodowo do odwiedzenia urzędu pracy**

Rekomendacja w zakresie przekazywania informacji mających na celu skuteczne zachęcenie do korzystania z oferty urzędów pracy związana jest ze zmianami na poziomie legislacyjnym, współpracy międzyinstytucjonalnej, jak i zastosowaniem odpowiednich narzędzi komunikacji<sup>1</sup>.

- Dla wdrożenia skutecznego modelu komunikacji z osobami biernymi zawodowo kluczowe jest wprowadzenie do przepisów definicji osoby biernej zawodowo – np. osoba w wieku produkcyjnym, która nie pracuje i nie jest zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy (PUP) jako bezrobotny albo poszukujący pracy.
- Ponadto, należy zapewnić koordynację wsparcia skierowanego do osób biernych zawodowo poprzez wypracowanie szczegółowych standardów dotyczących dotarcia do tych osób i metod wsparcia tych grup docelowych. Wymaga to ustalenia zasad formalnej współpracy w zakresie docierania do biernych zawodowo także z uwzględnieniem innych niż Instytucje Rynku Pracy (IRP) instytucji, organizacji, firm i jednostek realizujących zadania pomocy społecznej. Prowadzi to do wniosku, że należy rozważyć wprowadzenie obowiązku współpracy Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ) z partnerami na lokalnym rynku pracy, np. fundacjami, stowarzyszeniami, zajmującymi się statutowo rozwiązywaniem problemów społecznych, których klientami są często osoby bierne zawodowo i wzmocnienie współpracy z ośrodkami pomocy społecznej. W przypadku ośrodków pomocy społecznej ważne jest wprowadzenie (poprzez zmianę ustawy o pomocy społecznej) możliwości prowadzenia szkoleń i informowania osób biernych zawodowo, a korzystających z pomocy społecznej, o usługach i instrumentach rynku pracy oraz działalności instytucji rynku pracy.
- Powinien zostać położony nacisk na budowanie lokalnych sieci na rzecz wsparcia osób biernych zawodowo. W skład sieci będą wchodziły instytucje silnie zakorzenione w lokalnych społecznościach. Ważne jest, aby docierać do biernych zawodowo poprzez instytucje i organizacje, które są najbliższej tej grupy – np. grupy wyznaniowe, koła gospodyń wiejskich, placówki POZ. W każdej instytucji współpracującej na rzecz wsparcia osób biernych zawodowo powinien być wyznaczony pracownik (a w przypadku braku formalnej struktury – osoba działająca w danej organizacji) odpowiedzialny za współpracę z innymi podmiotami w zakresie aktywizacji zawodowej osób biernych. Aby dostęp do informacji o klientach poszczególnych instytucji/osobach biernych zawodowo był efektywny, powinno się umożliwić wzajemne udostępnianie i przetwarzanie danych o

---

<sup>1</sup> Kwestia komunikacji została przedstawiona w trzecim pakiecie rekomendacji.

osobach objętych wsparciem nie tylko pomiędzy instytucjami rynku pracy, ale także wobec innych publicznych uczestników programów aktywizacji zawodowej – ośrodków pomocy społecznej, centrów integracji społecznej (CIS), klubów integracji społecznej (KIS), ewentualnie jeszcze innych podmiotów.

### **Propozycja informacji i wytycznych dla IRP w zakresie określenia i wdrożenia sposobów komunikacji z osobami biernymi zawodowo**

Sposoby komunikacji instytucji, w tym IRP, z osobami biernymi zawodowo winny uwzględniać specyfikę zróżnicowanej grupy docelowej. Osoby bierne mają różne potrzeby i stoją w obliczu różnych wyzwań w kontekście aktywności zawodowej.

- W dotarciu do biernych zawodowo powinno się wykorzystywać wiele kanałów komunikacji, które będą dostosowane do specyfiki poszczególnych segmentów grupy biernych zawodowo – w przypadku osób młodych dużą skutecznością charakteryzuje się komunikacja przez Internet, w tym poprzez media społecznościowe, podczas gdy komunikacja kierowana do starszych grup powinna także bazować na bardziej tradycyjnych metodach (między innymi kontakcie telefonicznym, czy za pośrednictwem sms).
- Działania komunikacyjne wobec biernych zawodowo – kampanie informacyjne promujące działania publicznych służb zatrudnienia i innych instytucji rynku pracy mogą być finansowane z Funduszu Pracy. Równocześnie konieczne jest nałożenie na samorząd województwa oraz samorząd powiatu zadań w zakresie realizowania działań informacyjno-promocyjnych oraz mających na celu dotarcie do osób niezarejestrowanych jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy, które nie są zmotywowane do podjęcia zatrudnienia, rozwoju zawodowego czy mobilności zawodowej. Warto, by w kampaniach informacyjnych podkreślano także pozafinansowe korzyści z podjęcia zatrudnienia.

## Bibliografia

- Börsch-Supan, A. (2022). *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) Wave 8*. Release version: 8.0.0. SHARE-ERIC. Data set. DOI: 10.6103/SHARE.w8.800.
- Börsch-Supan, A., M. Brandt, C. Hunkler, T. Kneip, J. Korbmacher, F. Malter, B. Schaan, S. Stuck, S. Zuber (2013). *Data Resource Profile: The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)*. *International Journal of Epidemiology*. DOI: [10.1093/ije/dyt088](https://doi.org/10.1093/ije/dyt088)
- IMF (2022) Romain A Duval, Yi Ji, Longji Li, Myrto Oikonomou, Carlo Pizzinelli, Ipei Shibata, Alessandra Sozzi, and Marina M. Tavares, *Labor Market Tightness in Advanced Economies* IMF Staff Discussion Notes, 1/2022
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2004 r. nr 64, poz. 593 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 5 czerwca 1988 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. 1998 nr 91 poz. 578 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001 z późn. zm.)