

Rozpoznanie potencjalnego popytu oraz podaży usług opiekuńczych na rzecz osób starszych

Raport cząstkowy nr 2 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.

Opracowanie:

Robert Pater

Piotr Błędowski

Karolina Bolesta

Herman Cherniaiev

Ewa Gałęcka-Burdziak

Wojciech Łątkowski

Kamil Matuszczyk

Aleksandra Sojka

Michał Taracha

Konsultacja merytoryczna:

Łukasz Arendt

Warszawa, wrzesień 2023

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 rund 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. 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).

Wprowadzenie

Celem raportu było oszacowanie wielkości popytu na pracę dotyczącą usług opiekuńczych świadczonych dla niesamodzielnych osób dorosłych, ze szczególnym uwzględnieniem osób starszych oraz wskazanie charakterystyki popytu i podaży pracy w usługach opiekuńczych. Dla realizacji tego celu sformułowaliśmy następujące cele pomocnicze i pytania badawcze.

Cel 1: Oszacowanie potencjalnego zapotrzebowania na opiekuńcze usługi niemedyczne w stosunku do niesamodzielnych osób starszych, wynikającego ze stanu i warunków życia ludności.

Pytania badawcze:

1. Jaki jest stan i tendencje w potencjalnym zapotrzebowaniu na usługi opiekuńcze dla osób starszych wynikającym ze stanu i warunków życia ludności?
2. Jaki jest udział usług niemedycznych w całkowitym popycie na usługi opiekuńcze osób dorosłych?

Cel 2: Oszacowanie wielkości bieżącego zapotrzebowania na pracowników świadczących niemedyczne usługi opiekuńcze dorosłym osobom niesamodzielnym

Pytania badawcze:

1. Jaka jest liczba osób pracujących w zawodach dotyczących świadczenia usług niemedycznych wobec niesamodzielnych osób dorosłych?
2. Ilu obcokrajowców świadczy usługi niemedyczne dla osób wymagających wsparcia i jaka jest skala pracy nierejestrowanej?
3. Jaka jest liczba wakatów w zawodach dot. świadczenia usług niemedycznych osobom niesamodzielnym, uwzględniając szacunki miejsc pracy kreowanych przez osoby fizyczne nieprowadzące działalności gospodarczej?

Cel 3: Poznanie warunków zatrudnienia i wymagań dot. pracy osób świadczących usługi niemedyczne niesamodzielnym osobom dorosłym.

Pytania badawcze:

1. Jakie są warunki zatrudnienia osób świadczących usługi niemedyczne osobom wymagającym wsparcia?
2. Jakie są wymagania w stosunku do osób świadczących usługi niemedyczne osobom wymagającym wsparcia?

Cel 4: Charakterystyka osób poszukujących pracy w zawodach opieki niemedycznej niesamodzielnym osób dorosłych.

Pytania badawcze:

1. Jaka jest liczba osób poszukujących pracy w usługach niemedycznych dla niesamodzielnym osób dorosłych? Jaka jest historia aktywności zawodowej tych osób?
2. Jaka jest charakterystyka i wymagania osób poszukujących pracy w usługach niemedycznych dla niesamodzielnym osób dorosłych?

W Tabeli 1 przedstawiliśmy zawody opieki niemedycznej świadczonej w stosunku do osób dorosłych, będące przedmiotem raportu, na tle zawodów opieki medycznej i pomocy domowej.

Tabela 1. Zawody opieki niemedycznej osób dorosłych na tle zawodów pokrewnych

Zawód	Kod KZiS	Branża KZSB
Asystent osoby niepełnosprawnej	341201	Pomocy społecznej
Opiekun osoby starszej	341202	Pomocy społecznej
Opiekun w domu pomocy społecznej	341203	Pomocy społecznej
Opiekunka środowiskowa	341204	Pomocy społecznej
Opiekunka dziecięca	325905	Pomocy społecznej
Opiekun medyczny	532102	Opieki zdrowotnej
Pomoc domowa	911101	-

Objaśnienia: zawody na szarym tle były bezpośrednim przedmiotem analiz zawartych w niniejszym opracowaniu, chyba że wskazano inaczej.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS) i Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Branżowego (KZSB)

Źródła danych wykorzystanych w analizach w przekroju obszarów analiz powiązanych z celami przedstawiliśmy w Załączniku. W analizach pracujących braliśmy pod uwagę różne rodzaje umów: umowy o pracę na pełny i część etatu oraz rzadziej rejestrowane przez statystykę oficjalną umowy cywilno-prawne. Patrzyliśmy z punktu widzenia potrzeb ludności, pracy rejestrowanej, poszukiwań pracowników (wakatów), a także szacunków pracy nierejestrowanej i obcokrajowców.

W analizach wakatów wzięliśmy pod uwagę oferty pracy z baz administracyjnych i portali internetowych ogłaszane przez podmioty gospodarcze, oferty pracy z portalu dedykowanego opiece osób starszych, ogłaszane przez osoby fizyczne oraz wakaty z badań reprezentacyjnych zawierające informacje o ofertach ogłaszanych w innych źródłach niż powyższe lub w ogóle nieogłaszanych publicznie. W analizach osób poszukujących pracy braliśmy pod uwagę historię bezrobotnych z rejestrów urzędów pracy oraz profile osób

poszukujących pracy z portalu dedykowanego opiece osób starszych. W analizach warunków pracy uwzględniliśmy dane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o pracujących oraz dane z ofert pracy z Publicznych Służb Zatrudnienia i portali internetowych.

Wyniki badań popytu i podaży niemedycznych opiekuńczych usług świadczonych dla osób dorosłych

Zapotrzebowanie na pracowników

Zapotrzebowanie wynikające ze stanu i warunków życia ludności

Uzyskane szacunki miały na celu pomoc w określeniu potencjalnej skali zapotrzebowania na usługi opiekuńcze wśród osób starszych w Polsce. Punktem wyjścia analizy było określenie liczby ludności Polski według płci i wieku oraz stanu funkcjonalnego określającego wykazywanie potrzeb wsparcia (w tym w szczególności potrzeb w zakresie usług niemedycznych). W tym celu zastosowaliśmy metodę projekcji statycznej, wykorzystującą wskaźniki występowania określonego stanu funkcjonalnego na podstawie danych przekrojowych z badań ankietowych¹. W badaniu przyjęliśmy, że rozkład zapotrzebowania osób starszych na usługi opiekuńcze według płci i wieku będzie stały w całym horyzoncie projekcji, tj. do 2040 r. Przyjęte założenie jest istotnym uproszczeniem, ponieważ trudno rozstrzygnąć, jak będzie zmieniać się zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze wśród osób starszych, szczególnie w kontekście skutków pandemii COVID-19², ale jednocześnie znacząco ułatwia interpretację wyników, będąc dobrym punktem odniesienia do oszacowania wpływu zmian struktury ludności według wieku na skalę zjawiska.

Jako próg wieku w analizie przyjęliśmy 60 lat, co bezpośrednio wynika z charakterystyki wykorzystywanych zbiorów danych ankietowych. Informacje o liczbie i strukturze ludności Polski według płci i wieku dla lat 2022-2040 pozyskaliśmy z projekcji ludnościowych Eurostat EUROPOP2019³. W rozważanym okresie liczba osób w wieku 60 lat i więcej będzie rosła, i to z dekady na dekadę coraz szybciej. Populacja osób starszych licząca 9,9 mln w 2022 r. powiększy się do 10,5 mln w 2030 r. (przyrost o niemal 0,6 mln), a potem do 11,7 mln w 2040 r. (przyrost o 1,2 mln). Zmiana będzie dotyczyła także struktury wieku tej populacji, ponieważ – wraz z przewidywanym wydłużaniem się trwania życia – systematycznie

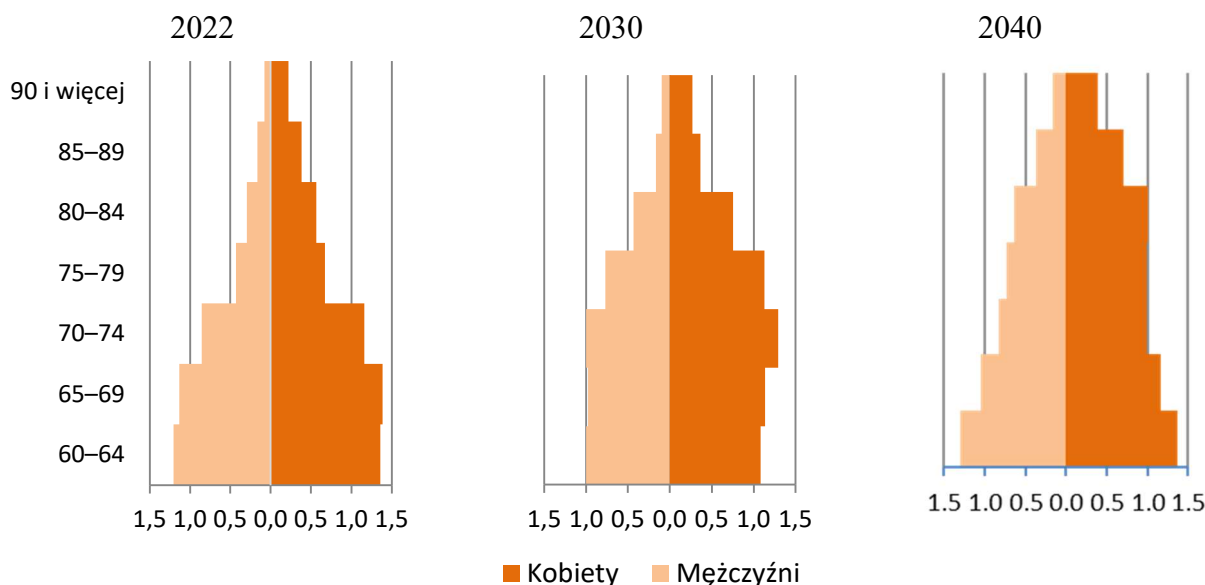
¹ Polega ona na odwzorowaniu za pomocą wskaźników występowania rozkładu określonej cechy (stanu funkcjonalnego) w populacji, najczęściej z zachowaniem jej struktury według płci i wieku.

² Na przykład, o zróżnicowaniu doświadczeń między krajami odnośnie do skali i trwałości skrócenia przeciętnego trwania życia wskutek pandemii COVID-19 piszą Schöley et al. (2022).

³ Baza online Eurostat, [proj_19np](#), pobrano 23.08.2022 r.

będzie rósł odsetek osób w wieku 80 lat i więcej (Rysunek 1). Odnosnie do zróżnicowania według płci, to przewaga liczby kobiet nad liczbą mężczyzn w tej grupie wieku pozostanie względnie stabilna. Podczas gdy w 2022 r. na 100 mężczyzn w wieku 60 lat i więcej przypadało 138 kobiet w tym wieku, to w 2030 i 2040 r. ma być to odpowiednio 136 i 131 kobiet na 100 mężczyzn.

Rysunek 1. Piramidy wieku dla kobiet i mężczyzn w Polsce, lata 2022-2040, w mln osób



Źródło: Eurostat, proj_19np, opracowanie własne.

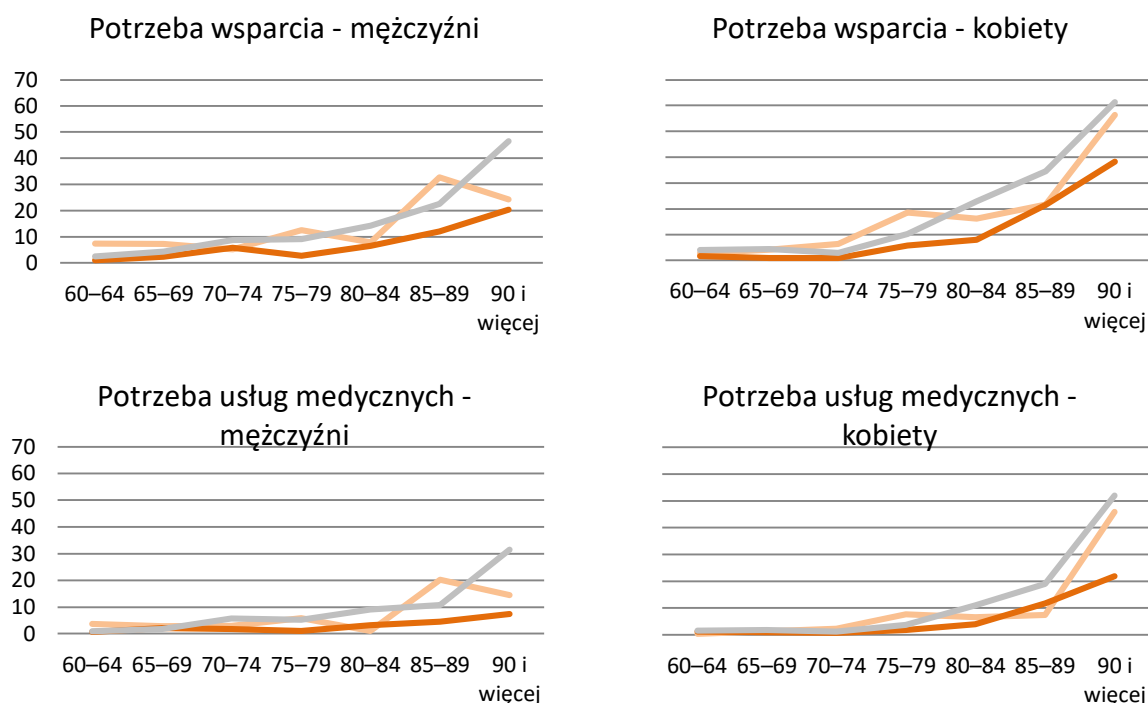
Rozkłady cech wskazujących na potrzebę wsparcia wśród osób starszych pochodzą z 8. rundy SHARE (Börsch-Supan 2022) oraz badania PolSenior2⁴. Jako podstawową zmienną wskazującą na potrzebę wsparcia wybraliśmy stopień sprawności, oceniany zdolnością do wykonywania podstawowych czynności dnia codziennego według skali ADL (*Activities of Daily Living*). Na podstawie tej zmiennej wyróżnia się osoby sprawne, osoby z niesprawnością umiarkowaną oraz osoby z niesprawnością ciężką. Na potrzeby analizy przyjęliśmy, że osoby z niesprawnością ciężką wymagają opieki i zgłaszają popyt na usługi medyczne. Osoby z niesprawnością umiarkowaną wymagają opieki i zgłaszają popyt na usługi niemedyczne, zaś osoby sprawne są w pełni samodzielne. Jako dodatkową, alternatywną zmienną wskazującą na potrzebę wsparcia wykorzystaliśmy pytanie o subiektywną potrzebę systematycznej pomocy

⁴ Projekt PolSenior2 pt.: „Badanie poszczególnych obszarów stanu zdrowia osób starszych, w tym jakości życia związanej ze zdrowiem” to ogólnopolskie badanie stanu zdrowia starszych Polaków, ich sytuacji społeczno-ekonomicznej oraz jakości życia przeprowadzone w latach 2018-2019. W ramach projektu przebadano reprezentatywną względem wieku, płci i miejsca zamieszkania grupę niemal 6000 Polaków, w wieku 60 i więcej lat (Błędowski, Grodzicki, Mossakowska, Zdrojewski 2021).

ze strony rodziny lub innych osób połączone z pytaniem o częstość zapotrzebowania na taką pomoc. Na tej podstawie osoby wymagające opieki i zgłaszające popyt na usługi medyczne, to te, które zgłaszają zdecydowaną potrzebę systematycznej pomocy stale lub kilka razy dziennie. Osoby wymagające opieki i zgłaszające popyt na usługi niemedyce, to te, które zgłaszają zdecydowaną potrzebę systematycznej pomocy, ale częstotliwość tej opieki to nie więcej niż raz dziennie. Osoby w pełni samodzielne, to te, które nie zgłaszają potrzeby systematycznej pomocy.

Rozkłady cech wskazujących na potrzebę wsparcia wśród osób starszych według płci i wieku przedstawia Rysunek. 2. Bez względu na wybór wskaźnika oraz niezależnie od rozważanego zakresu wsparcia – czy to wsparcia ogółem, czy dotyczącego usług medycznych – zapotrzebowanie na opiekę wśród osób starszych rosło wraz z wiekiem⁵. Występowało również zróżnicowanie według płci. W młodszych grupach wieku wskaźniki dla mężczyzn były nieco wyższe niż dla kobiet, zaś w starszych grupach wieku relacja była odwrotna – odsetek osób z potrzebą wsparcia był wyższy wśród kobiet niż mężczyzn.

Rysunek 2. Rozkłady cech wskazujących na potrzebę wsparcia wśród osób starszych, w %



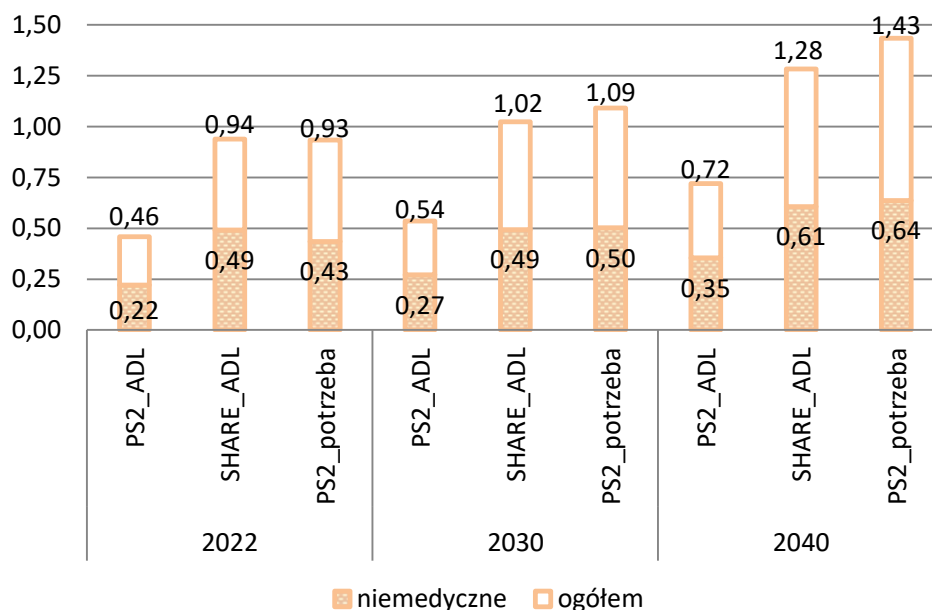
⁵ Na odbiegający od monotonicznego profil dla wskaźnika opartego na danych SHARE (jasnopomarańczowa linia) zapewne wpływa niższa, w porównaniu do badania PolSenior2, liczebność próby. Powoduje to większe wahania wyników.

- ograniczenia wg skali ADL (badanie SHARE)
- ograniczenia wg skali ADL (badanie PolSenior2)
- subiektywna potrzeba systematycznej pomocy (badanie PolSenior2)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z 8. rundy SHARE (wyniki ważone) oraz PolSenior2.

Wyniki połączenia projekcji ludnościowych ze wskaźnikami zapotrzebowania na wsparcie wśród osób w wieku 60 lat i więcej przedstawia Rysunek 3. Szacunki skali zapotrzebowania różnią się znacząco w zależności od przyjętego wskaźnika. Przy wykorzystaniu danych PolSenior2 i definicji ograniczeń według skali ADL szacowana liczba osób starszych potrzebujących wsparcia w 2022 r. wyniosła 460 tys., w tym 220 tys. zgłaszało zapotrzebowanie na usługi niemedyczne. Według wskaźnika subiektywnej potrzeby otrzymywania systematycznej pomocy szacowane zapotrzebowanie na wsparcie wyniosło 930 tys. osób, w tym 430 tys. dotyczyło usług niemedycznych. Ze względu na zachodzące zmiany demograficzne zapotrzebowanie osób starszych na usługi opiekuńcze w kolejnych latach będzie rosło. Do 2030 r. liczba osób starszych deklarujących potrzebę wsparcia wzrośnie o około 80-160 tys. osób, zaś do 2040 r. w porównaniu z 2022 r. ta liczba będzie większa o ok. 260-500 tys. osób. Zapotrzebowanie na usługi niemedyczne również będzie wzrastać – według uzyskanych szacunków będzie to odpowiednio maksymalnie 70 tys. do 2030 r. i 200 tys. do 2040 r. osób więcej.

Rysunek 3. Potencjalne zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze wśród osób starszych w Polsce, w mln osób



Objaśnienia: PS2_ADL – ograniczenia wg skali ADL (badanie PolSenior2); SHARE_ADL – ograniczenia wg skali ADL (badanie SHARE); PS2_potrzeba – subiektywna potrzeba systematycznej pomocy (badanie PolSenior2).

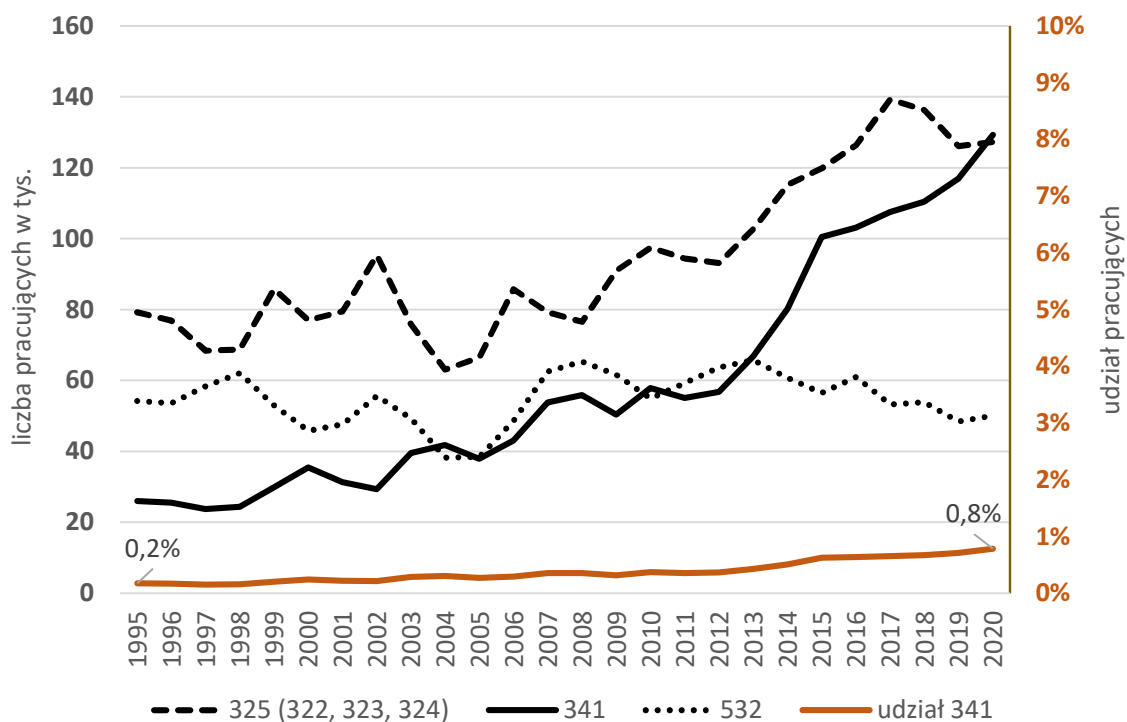
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z 8. rundy SHARE (wyniki ważone), PolSenior2 oraz Eurostat.

Tendencje w zatrudnieniu

Analizę zaczynamy od wskazania ogólnych tendencji w grupach zawodów zawierających opiekunów. Od 1995 r. obserwowaliśmy sukcesywny wzrost zatrudnienia w zawodach z grupy 341: *Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii*, do których należą zawody pomocy niemedycznej osobom starszym (Rysunek 4)⁶. Dla porównania zaprezentowaliśmy grupę 325: *Inny średni personel do spraw zdrowia* oraz grupę 532: *Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni*, zawierające pokrewne zawody opiekuńcze, m.in. opiekunkę dziecięcą i opiekuna medycznego.

⁶ Grupa zawodów 341 nie obejmuje jedynie zawodów związanych z opieką, ale także i inne, mniej liczne, zawody. Analiza zatrudnienia w tej grupie zawodów jest zatem pewnym przybliżeniem sytuacji w zawodach opieki niemedycznej, ale nie jej wiernym odzwierciedleniem.

Rysunek 4. Tendencje w zatrudnieniu w wybranych grupach zawodów



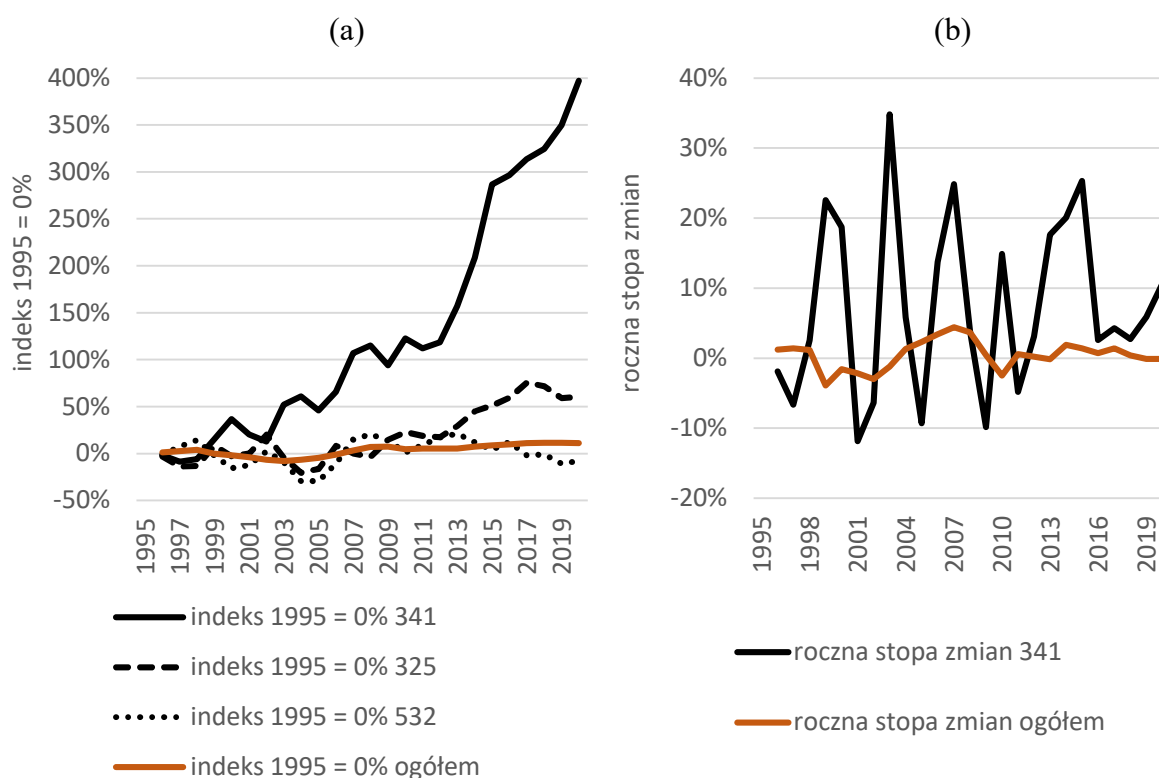
Objaśnienia: 341: Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii; 325: Inny średni personel do spraw zdrowia; 532: Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni; Ogółem: liczba pracujących ogółem.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)

W latach 1995–2012 zatrudnienie w grupie 341 rosło w stabilnym średniorocznym tempie 5%. W pozostałych prezentowanych grupach zawierających zawody opiekuńcze, również wystąpił wzrost, lecz nieznaczny, wynoszący średnio 1% w skali roku. W grupie pomocy i sprzątarek domowych zatrudnienie w tym okresie nieznacznie spadło. Od 2013 r. dynamika wzrostu zapotrzebowania na średni personel w zawodach z grupy 341. W latach 2013–2020 zatrudnienie w tej grupie zawodowej wzrosło niemal dwukrotnie z 66,8 tys. osób do 129,3 tys. osób. Oznacza to średnioroczny wzrost popytu na tego typu pracowników o 10%. Zapotrzebowanie na inny średni personel do spraw zdrowia w tym okresie również przeżywało ożywienie, jednak znacznie mniej dynamiczne (wzrost zatrudnienia o 3%). Zatrudnienie w grupie 532: pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni, a także w grupie pomocy i sprzątarek domowych w tym okresie wykazywało tendencję spadkową, zmniejszając się średnio o 4% w skali roku. W rezultacie dynamicznych wzrostów, udział zatrudnienia w grupie zawodowej 341 w ogóle pracujących w kraju wzrósł czterokrotnie z 0,2% w 1995 r. do 0,8% w 2020 r.

Rysunek 5. obrazuje dynamikę zmian długofalowych (panel a) i koniunkturalnych (panel b). Panel (a) pokazuje, że zatrudnienie w zawodach z grupy 341 na przestrzeni lat rosło znacznie szybciej niż w zawodach z pokrewnych grup, i że ta wzrostowa tendencja wzmocniła się w ostatnich latach. Panel (b) wskazuje na to, że zatrudnienie to podlegało bardzo silnym koniunkturalnym fluktuacjom. Reakcja na wahania koniunktury była o wiele silniejsza niż w przypadku ogółu zatrudnionych w gospodarce. Co więcej zatrudnienie to podlegało wyraźnym cyklom wzrostowym, podczas gdy zatrudnienie czy bezrobocie ogółem podlegało raczej dłuższemu cyklowi klasycznemu, nieelastycznie reagując na krótsze wahania produkcji. Tymczasem zatrudnienie w grupie 341 elastycznie reagowało na fluktuacje produkcji, szybko i ostro odpowiadając na okresy ożywienia i dekoniunktury. Oznacza to, że zatrudnienie w grupie 341 zmienia się w reakcji na każdą zmianę Produktu Krajowego Brutto (cykle wzrostowe), tymczasem zatrudnienie ogółem nie jest tak elastyczne w cyklu koniunktury, reagując na jego trwalsze i bardziej znaczące fluktuacje (cykle klasyczne, zob. Drozdowicz-Bieć, 2012). Może to wynikać ze znacznego udziału elastycznych form zatrudnienia (np. umowa zlecenie) w grupie opiekunów niemedyceńskich oraz mniejszej podatności pracy etatowej na zmiany czasu pracy.

Rysunek 5. Długofalowe i koniunkturalne zmiany w zatrudnieniu w wybranych grupach zawodów i ogółem

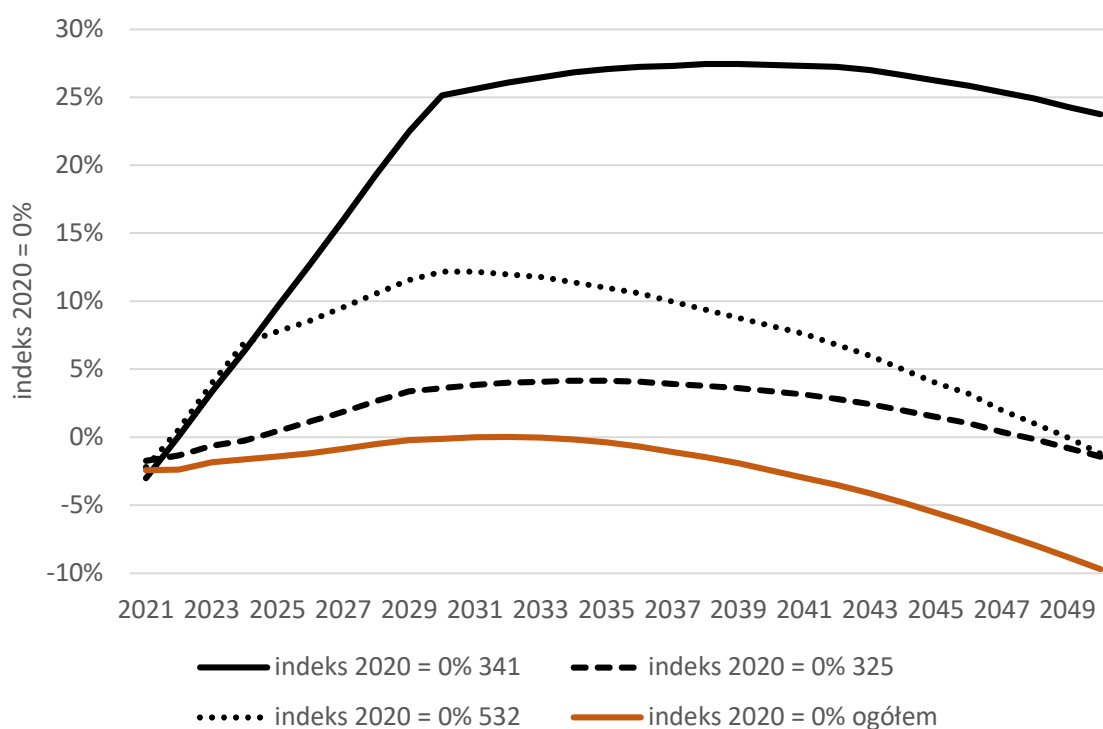


Objaśnienia: 341: Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii; 325: Inny średni personel do spraw zdrowia; 532: Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni; Ogółem: liczba pracujących ogółem.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL

Prognozy wykonane w ramach projektu „System prognozowania polskiego rynku pracy”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach programu POWER, wskazują na dalszy dynamiczny wzrost zapotrzebowania na pracowników grupy zawodowej 341 do 2030 r. (Rysunek 6). Według prognoz w 2030 r. zapotrzebowanie na pracowników z grupy średniego personelu z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii wzrośnie o 24% w stosunku do stanu z 2020 r. do 160 tys. osób. Prognozy na dalsze okresy przewidują stabilizację zatrudnienia. W zawodach pokrewnych przewiduje się również tendencje optymistyczne, ale o znacznie mniejszym natężeniu, przy w większości negatywnych tendencjach w zatrudnieniu ogółem związanych z efektami negatywnych zmian demograficznych.

Rysunek 6. Prognozy zmian zatrudnienia w wybranych zawodach w latach 2020-2050



Objaśnienia: 341: Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii; 325: Inny średni personel do spraw zdrowia; 532: Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni; Ogółem: liczba pracujących ogółem.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z projektu MRPIPS, Projekt pt. System prognozowania polskiego rynku pracy

Skala zatrudnienia

Niniejsza sekcja zawiera analizę wielkości zatrudnienia w zawodach opieki niemedycznej osób dorosłych wskazanych w Tabeli 1. W tym celu wykorzystano dane z badań GUS oraz dane administracyjne pochodzące z ZUS (zob. Załącznik).

Według stanu na 31 marca 2021 liczba pracujących w czterech analizowanych zawodach: *Asystent osoby niepełnosprawnej*, *Opiekun osoby starszej*, *Opiekun w domu pomocy społecznej* i *Opiekunka środowiskowa* w Polsce wyniosła 31624 osoby⁷. Stanowiło to 68% branży pomocy społecznej. Pozostała część zatrudnienia w tej branży dotyczyła opiekunki dziecięcej. Łącznie w tych czterech zawodach zatrudnionych było prawie 3-krotnie więcej osób niż w przypadku opieki medycznej. Większość (56%) tego zatrudnienia stanowiły osoby pracujące w domach pomocy społecznej. Stąd też zdecydowana przewaga pracujących w sektorze publicznym (82%) i w jednostkach co najmniej średnich, zatrudniających powyżej 49 pracowników (63%). W jednostkach mikro, zatrudniających do 9 pracowników, zatrudniano 12% ogółu pracowników niemedycznych usług opiekuńczych osób dorosłych. W większości (81%) byli to opiekunowie osoby starszej. Brakuje statystyk na temat pracy na bardziej elastycznych warunkach, w tym umowy zlecenia, a także pracy nierejestrowanej. Wśród ogółu zatrudnionych w badanych zawodach opiekunowie osoby starszej stanowili 21%.

Rozkład wyników badania według województw wskazuje, że największy odsetek asystentów osoby niepełnosprawnej wśród ogółu osób pracujących w zawodach niemedycznej opieki osób dorosłych było zatrudnionych w woj. pomorskim i opolskim (7%). Opiekunowie osób starszych szczególnie często zatrudniani byli zaś w woj. śląskim (45% ogółu niemedycznych opiekunów osób dorosłych). W woj. lubuskim i wielkopolskim występował wyraźnie najwyższy w kraju odsetek zatrudnionych w charakterze opiekuna w domu pomocy społecznej (odpowiednio 79% i 73%). Zatrudnienie opiekunek środowiskowych miało natomiast najwyższy udział wśród analizowanych zawodów w woj. mazowieckim (32%), podkarpackim, kujawsko-pomorskim (po 31%) i łódzkim (30%).

Zawód nie należy do głównych zmiennych, według których statystyka oficjalna stratyfikuje badania. W związku z tym szacowanie zatrudnienia według zawodów, szczególnie na poziomie najbardziej szczegółowym, czego wymaga niniejsza analiza, nie jest łatwe. Brak odpowiednio szczegółowych danych statystycznych utrudnił dokonanie dokładniejszego

⁷ Szacunek ten oparty jest na wynikach badania GUS pt. *Zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników według zawodów, edycja 2021*. Szacunek ten nie jest jednak reprezentatywny, gdyż badanie to dostarcza wyników reprezentatywnych na poziomie średnich grup zawodów.

szacunku liczby pracujących według zawodów. Oparto się na danych z BAEL i udziale zatrudnienia w czterech badanych zawodach w grupie zawodowej 341. Według badania GUS pt. *Zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników według zawodów, edycja 2021*, zatrudnienie w grupie zawodowej 341, do której należą opiekunowie niemédyczni, wyniosło w końcu marca 2021 r. 72200 osób (bez uwzględnienia umów cywilno-prawnych), co oznacza 44% udział pracowników w badanych czterech zawodach opiekuńczych. Zakładając, że uwzględnienie umów cywilno-prawnych nie zmienia tego udziału, to przy liczbie pracujących według BAEL w grupie 341 na poziomie 129300 osób, daje to liczbę pracujących w badanych zawodach w wysokości 56634 osoby. Innego szacunku można dokonać na podstawie danych z ZUS. Przy założeniu, że odsetek pracowników zatrudnionych na umowy cywilno-prawne to 63% (dane ZUS), a dane GUS pochodzące z badania pt. *Zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników według zawodów, edycja 2021* pokazują pozostałe 37% osób pracujących na umowę o pracę lub prowadzące własną działalność gospodarczą, całkowita liczba pracujących w zawodach opieki niemédycznej osób dorosłych wynosiła wówczas 85470 osób.

Obcokrajowcy i szara strefa

Zatrudnienie w sektorze opiekuńczym charakteryzuje się ponadprzeciętną skalą nieformalnych rozwiązań i pracy bez pisemnej umowy, niezależnie od kraju, w którym jest świadczona ta usługa (Anderson 2000; Kindler, Kordasiewicz i Szulecka 2016). Podobne zjawisko obserwuje się w Polsce, gdzie imigracja w ciągu niespełna dekady stała się jedną z ważniejszych kwestii publicznych i społecznych. Dlatego tak istotne jest dokonanie szacunków pracy nierejestrowanej, w tym zatrudnienia obcokrajowców. Ze względu na zmiany w strumieniach i strukturze migracji, jakie nastąpiły po 24 lutego 2022 roku, większość wniosków w dalszej części tej sekcji obejmuje stan sprzed 2022 roku.

Pomimo obserwowanych zmian w obszarze rozmiaru napływu ludności do Polski, można wskazać kilka strukturalnych cech tej imigracji. Po pierwsze, imigracja do Polski miała wyraźnie tymczasowy charakter. Oznacza to, że przeważająca większość imigrantów podejmowała tymczasowe zatrudnienie, bez planów osiedlenia się w Polsce. Polska stała się po 2016 roku liderem wśród państw OECD pod względem skali napływu pracowników tymczasowych, wyprzedzając takie kraje jak Stany Zjednoczone, Kanadę, Australię czy Niemcy. Równocześnie, udział imigrantów długookresowych (przebywających 12 miesięcy i więcej) pozostawał na stałym poziomie od kilku lat i nie przekraczał 1% ogółu społeczeństwa. Po drugie, podstawową cechą tej imigracji do Polski pozostała jej homogeniczność. Blisko 90% pracowników cudzoziemskich pochodziło z Ukrainy. Badacze określają to zjawisko mianem

ukrainizacji rynku pracy w Polsce (Duszczyk i Matuszczyk 2018; Górny i Kaczmarczyk 2018). Dopiero w ostatnich kilku latach mieliśmy do czynienia z pojawianiem się migrantów spoza Europy, głównie z Indii, Nepalu czy Mongolii, jednak ich łączna liczebność nie przekraczała kilkudziesięciu tysięcy osób. Po trzecie, imigracja do Polski miała w ostatniej dekadzie głównie charakter ekonomiczny (sytuacja zmieniła się wskutek przymusowej migracji Ukraińców po lutym 2022 roku). Zatrudnienie było głównym celem, dla którego z roku na rok przyjeżdżała do Polski coraz większa populacja cudzoziemców. Przyczynił się do tego fakt, że pracownicy cudzoziemscy mieli w Polsce ułatwiony dostęp do podejmowania legalnego zatrudnienia w gospodarstwach domowych na podstawie tzw. procedury uproszczonej (Górny et al. 2018). Inną powszechną formą pozyskiwania pracowników, jednak przeznaczoną głównie dla pracowników w rolnictwie czy turystyce, było zezwolenie na pracę sezonową. Po 2014 roku nastąpił również dynamiczny rozwój agencji zatrudnienia, w tym agencji pracy tymczasowej.

System oświadczeń pozostawał od kilkunastu lat głównym sposobem zatrudniania pracowników cudzoziemskich. Jego główna istota polega na uproszczonej procedurze zatrudniania pracownika cudzoziemskiego przez pracodawcę, który zgłasza takie zapotrzebowanie do powiatowego urzędu pracy (Kindler, Kordasiewicz i Szulecka 2016). Rozwiązaniem tym objęci byli obywatele Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji oraz Ukrainy, którzy do 2022 roku mogli wykonywać prace w Polsce przez okres 6 miesięcy w ciągu roku, a od 2022 roku okres ten wydłużono do 24 miesięcy. Tylko w 2021 roku zarejestrowano łącznie 1,98 miliona oświadczeń, które dotyczyły 1,3 miliona cudzoziemców. W porównaniu z 2018 rokiem, nastąpił wzrost liczby oświadczeń o około 500 tysięcy. Najdokładniejsze dostępne dane według grup zawodów wskazały, że w 2021 r. wydano 2751 zezwoleń na pracę cudzoziemców w podstawowej grupie zawodów 3412: *Pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej* (1260 w I półroczu 2021 r.). W I półroczu 2022 r. w kategorii 341: *Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii* wydano 559 zezwoleń na pracę, co bez wątpienia oznacza znaczny spadek w skali roku, do którego mogła się przyczynić głównie wojna w Ukrainie.

Ważne obserwacje płyną z badań kwestionariuszowych, realizowanych wśród gospodarstw domowych z osobami zależnymi. Pomimo rosnącej skłonności do zatrudniania przez gospodarstwa domowe pracowników cudzoziemskich na świecie, w Polsce zjawisko to wciąż nie przybrało znaczącej skali. Zrealizowane po 2000 r. badania ilościowe pokazują trend, zgodnie z którym średnio 1–3% osób starszych wymagających opieki, korzystało ze wsparcia pracowników cudzoziemskich (Styrc 2009; Jurek 2016; Szweda-Lewandowska 2017). Odsetek

ten mógł być jednak znacznie wyższy, ponieważ coraz częściej zewnętrzne firmy, realizujące usługi opiekuńcze zlecone przez ośrodki pomocy społecznej, wspierały się pracownikami cudzoziemskimi. Zagadnienie to nie doczekało się jednak pogłębionej analizy, dlatego też skala ich zatrudniania przez firmy, a nie bezpośrednio przez gospodarstwa domowe, pozostaje nieznana.

Wartościowych wniosków dostarczają badania kwestionariuszowe w Łodzi i Warszawie (próba N = 400), zrealizowane przez Szwedę-Lewandowską (2017). Co czwarty badany senior w wieku 75 lat i więcej byłby skłonny zatrudnić pracownika cudzoziemskiego w charakterze swojego opiekuna. Większość tych osób preferowałaby pracownika z Ukrainy (74%), przy czym najważniejszym czynnikiem warunkującym zatrudnienie pozostaje wyznanie religijne takiej osoby, co ma istotne znaczenie w relacjach interpersonalnych osób starszych (Szweda-Lewandowska 2017: 158).

Znacznie wyższy poziom zaangażowania cudzoziemców w opiekę nad dziećmi i osobami starszymi wyłonił się z badań sondażowych. Najnowsze dostępne tego typu dane wskazały, że blisko połowa Ukrainek w aglomeracji warszawskiej była zaangażowana do pracy w tym sektorze (Górny i Jaźwińska 2019). Również szacunki ekspertów raportowały znacznie wyższy poziom zatrudnienia Ukraińców w tym sektorze, sięgający nawet 100 tysięcy osób rocznie (Rogalewski i Florek 2019: 30). Wynika to głównie z powszechnego faktu, zgodnie z którym praca w gospodarstwach domowych jest bardzo popularną strategią „wejścia” na rynek pracy (Sanchez-Dominguez i Fahlen 2018). Badania sondażowe w aglomeracji warszawskiej zrealizowane przez zespół badaczy z Ośrodka Badań nad Migracjami (OBM) Uniwersytetu Warszawskiego potwierdziły, że dla 30% badanych Ukrainek zatrudnienie w charakterze opiekunki do dzieci i osób starszych było pierwszą aktywnością zarobkową w Polsce (Tabela 2). Jednocześnie wyniki badań z aglomeracji warszawskiej wyraźnie pokazały ogromny współczynnik feminizacji imigracji do sektora prac związanych z opieką – żaden z badanych mężczyzn–imigrantów nie deklarował wykonywania pracy w charakterze opiekuna dzieci czy osób starszych. Co istotne, aż co trzecia opiekunka z Ukrainy w aglomeracji warszawskiej w momencie badania była zatrudniona nielegalnie (Górny i Jaźwińska 2019).

Tabela 2. Rozkład odpowiedzi na pytanie o zawód wykonywany w pierwszej kolejności podczas przyjazdu do Polski, w %

Zawód wykonywany w pierwszej kolejności	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
Robotnicy wykwalifikowani	23,6	7,3	60,9
Pracownicy fizyczni w rolnictwie	21,9	23,8	17,8
Opiekunki do dzieci i osób starszych	20,5	29,9	0
Osoby sprząające	16,5	22,5	2,5
Pracownicy usług (w tym sprzedawcy)	9,6	10,1	8,3
Inni pracownicy wykonujący prace proste	6,2	4,6	9,6
Specjaliści, technicy i inni pracownicy umysłowi	1,8	2,0	1,3
Liczba obserwacji	501	345	156

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych w: Górny i Jaźwińska (2019).

Rosyjska agresja 24 lutego 2022 roku wywołała w krótkim czasie nową falę emigracji z Ukrainy. W konsekwencji kilka milionów osób zostało zmuszonych opuścić swój kraj. Były to przede wszystkim kobiety z dziećmi oraz osoby powyżej 60. roku życia. Większość z nich, jak potwierdzają dane UNHCR, zdecydowało się przyjechać do Polski. Według danych PESEL, na początku czerwca 2022 r. 1,2 miliona Ukraińców zarejestrowało się w odpowiednim urzędzie w Polsce⁸. Jak wynika z danych Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, w 2022 złożono 785 tys. powiadomień o podjęciu pracy przez cudzoziemca, a z kolei w oparciu o oświadczenie powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi 611 tys. – dla obywateli z Ukrainy. Powiadomienia dotyczyły kobiet w niespełna 67% przypadków. Większość (67%) Ukraińców została zatrudniona na podstawie umowy o dzieło, a jedynie 28% na podstawie umowy o pracę. Najczęściej pracownicy z Ukrainy wykonywali proste prace w przemyśle (142 tys.), prace związane z ewidencją materiałową i transportem (60 tys.) czy proste prace w transporcie i proste prace magazynowe (53 tys.)

Dane za 2022 rok potwierdzają wstępne przypuszczenia, zgodnie z którymi większość migrantek przymusowych będzie podejmowała proste prace, często wykonywane na rzecz osób fizycznych. Badania empiryczne zrealizowane w ostatnich latach potwierdziły, że sektor prac domowych jest atrakcyjną niszą dla uchodźczyń. Głównie ze względu na duży popyt na usługi opiekuńcze w krajach wysoko rozwiniętych, uchodźcy bez większych problemów znajdują nieformalne zatrudnienie w gospodarstwach domowych (np. Australia – zob. Colic-Peisker i Tilbury 2006). Okazuje się, że w pierwszym roku wojny, zatrudnienie w Polsce w zawodzie klasyfikowanym jako “pomoc i sprzątki domowe, biurowe, hotelowe” podjęło blisko 48 tys. osób. Był to zatem jeden z częściej wybieranych zawodów. Nieco inny obraz wyłania się

⁸ <https://www.gov.pl/web/mswia/dzialania-na-rzecz-uchodzcow-z-ukrainy--konferencja-z-udzialem-wiceministra-pawla-szefernackera-oraz-ministra-czlonka-rady-ministrow-agnieszki-scigaj> dostęp 30.06.2022

z największych badań kwestionariuszowych wśród imigrantów z Ukrainy, zrealizowanych w drugiej połowie 2022 roku. Okazuje się, że zatrudnienie w usługach domowych (ang. *domestic services*) podjęło około 3% uchodźców wojennych bez doświadczenia migracyjnego oraz 3% uchodźców z doświadczeniem migracyjnym (Górny i Kaczmarczyk 2023). Mając na uwadze powyższe, można wnioskować, że na rynku usług opieki domowej przybyło (dobrowolnie bądź z przymusu) kilkadziesiąt tysięcy nowych osób. Szeroka kategoria zawodowa, uwzględniona w danych MRiPS sprawia, że nie sposób jednak wyróżnić precyzyjną skalę zatrudniania imigrantek w sektorze prac domowych. Co więcej, również łączne traktowanie kategorii “opieka domowa” i “sprzątaczk” utrudnia określenie zjawiska zatrudniania cudzoziemskiej siły roboczej w charakterze opiekunów osób starszych. Co więcej, przywołane dane nie dostarczają informacji o trwałości wykonywania pracy w danym zawodzie. Można oczekiwać, że część osób po pewnym czasie przebywania w Polsce powróciła do Ukrainy lub wyjechała do innego kraju. Jedynie część Ukraińców wiąże swoje plany z osiedleniem na stałe w Polsce, choć nie wiadomo jaką część stanowi personel opiekuńczy. Rozmowy przeprowadzone z ekspertami ds. mobilności zarobkowej i rynku pracy potwierdziły, że część z tych osób, dzięki posiadanym kompetencjom, może być „atrakcyjną” grupą dla podmiotów delegujących pracowników z Polski do innych państw (np. do branży opieki domowej w Niemczech, gdzie już przed 2022 rokiem było kilka tysięcy Ukrainek wysłanych przez agencje opieki zlokalizowane w Polsce).

Cennych wniosków dostarczyły wyniki badań ilościowych, prezentujących ogólną skalę pracy nieformalnej. W 2019 roku zrealizowano reprezentatywne badania w krajach członkowskich Unii Europejskiej, które dowodzą, że praca w szarej strefie wciąż pozostaje ważną formą aktywności ekonomicznej Europejczyków. Wyniki pokazały, że średnio 3% wszystkich Europejczyków w przeciągu 12 ostatnich miesięcy zlecało usługi wsparcia nad osobą zależną lub starszą bez płacenia podatków czy składek na ubezpieczenia społeczne (najwyższy odsetek zanotowano w Luksemburgu i Słowenii – po 9% oraz we Włoszech – 7%). W Polsce odsetek ten wynosił również 3%. Ponadto, średnio co czwarty (tj. 27%) mieszkaniec UE deklarujący wykonywanie pracy nierejestrowanej, świadczył usługi osobiste (sprzątanie, opieka). Warto podkreślić, że był to najczęściej wskazywany rodzaj aktywności, co potwierdza utrzymującą się od wielu lat dużą popularność pracy nierejestrowanej w tym sektorze. Co więcej, w Polsce 14% badanych wskazało, że świadczyło tego typu usługi, najwyższe odsetki zanotowano zaś w Holandii (51%) oraz w Niemczech (46%, Eurobarometer 2019).

Według danych z BAEL, praca nierejestrowana w charakterze opieki nad dziećmi lub osobami starszymi pozostaje jedną z najczęściej podejmowanych. Przykładowo, w 2014 roku uplasowała się na trzeciej pozycji (około 30% odpowiedzi), za remontami i naprawami budowlano-instalacyjnymi oraz usługami budowlano-instalacyjnymi.

Jeszcze w połowie lat 90. XX wieku, zatrudnienie w szarej strefie osiągało rozmiar blisko 2,2 miliona osób, co odpowiadało 14,9% ogólnej populacji osób pracujących w Polsce (Mróz 2018). Dostępne dane pokazują, że choć ogólna skala zatrudnienia nierejestrowanego zmniejszyła się na przestrzeni lat 2004–2017, w ostatnich kilku latach notujemy przeciwny trend. W okresie 2014–2017 nastąpił wzrost ogólnego zatrudnienia nierejestrowanego o blisko 24%. Oznacza to, że w 2017 roku, 880 tysięcy Polaków pracowało w szarej strefie. Odpowiada to 5,4% ogólnego zatrudnienia, czyli co dwudziesty pracownik zasilał szarą strefę.

Dostępne dane pozwalają zauważyć kilka ważnych trendów w pracy nierejestrowanej (Tabela 3). W okresie objętym analizą, skala zatrudnienia w opiece nad dzieckiem lub osobą starszą wynosiła od 23 do 82 tysięcy. Co ważne, na przestrzeni kilkunastu lat wzrosło znaczenie zatrudnienia w tym sektorze. O ile w 2004 roku 1,2% pracowników nierejestrowanych wykonywało pracę jako opiekun dziecka lub osoby starszej, o tyle w 2017 roku było to 9,3% populacji. W 2014 roku przeciętny dzienny koszt wykonywania pracy nierejestrowanej w charakterze opiekuna dziecka lub osoby starszej wynosił 68 zł. Warto zauważyć, że praca w opiece zajmowała pracownikom najwięcej dni – w 2015 roku było to 52 w ciągu roku.

Tabela 3. Liczba pracowników nierejestrowanych w Polsce według wybranych profesji w latach 2004-2017 (w tys.)

	2004	2009	2010	2014	2017
Prace domowe (np. sprzątanie)	46	26	15	19	44
Opieka nad dzieckiem lub starszą osobą	61	34	23	40	82
Usługi lekarskie, pielęgniarstwo	16	b.d.	17	b.d.	8
Ogółem	1317	785	732	711	880

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS 2004, 2009, 2010, 2014, 2017

Wakaty

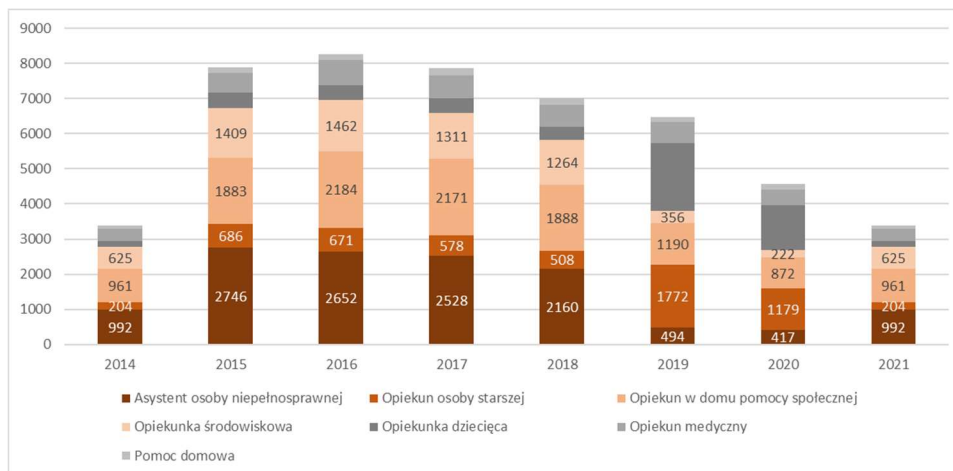
Celem niniejszej sekcji jest wskazanie skali wolnych miejsc pracy w zawodach opieki niemedycejskiej osób dorosłych (zob. Tabela 1). Uzupełni to informacje o zatrudnieniu opisywane wyżej i przyczyni się do uzyskania szacunków całkowitego popytu na pracę w badanych zawodach. W analizie wykorzystano dane z badań GUS, dane administracyjne z publicznych służb zatrudnienia i *big data* z Internetu.

W okresie od września 2021 r. do kwietnia 2022 r. na stronie portalu www.opiekaseniора.pl umieszczono 3033 unikatowe oferty pracy. W pierwszych dziewięciu miesiącach 2022 r. łącznie do Centralnej Bazy Ofert Pracy (CBOP) trafiło 1817 ofert pracy, skierowanych do przedstawicieli zawodów opieki niemédycznej osób dorosłych (43% ofert dotyczyło opiekuna osoby starszej) i 929 ofert dot. pozostałych zawodów opiekuńczych (tj. opieki medycznej, dziecięcej lub pomocy domowej). Oznacza to spadek w stosunku do analogicznego okresu 2021 r. w wysokości 16% dla zawodów opieki niemédycznej osób dorosłych i 40% dla pozostałych zawodów opiekuńczych. Biorąc pod uwagę 13 ogólnotematycznych portali internetowych z ofertami pracy, w okresie od stycznia do września 2022 liczba ogłoszeń opublikowanych dla przedstawicieli zawodów opieki niemédycznej osób dorosłych wyniosła 1153 ogłoszenia (75% z tych ofert dotyczyło opiekuna osoby starszej) i 777 ogłoszeń dla pozostałych zawodów opiekuńczych. Podobnie do ogłoszeń składanych do urzędów pracy, spadła liczba ofert publikowanych na portalach internetowych w zakresie zawodów opiekuńczych (z wyłączeniem portali dedykowanych opiece i umożliwiającym publikowanie ofert przez osoby fizyczne).

Według stanu na 20 czerwca 2022 r. na stronie opiekaseniора.pl znajdowały się 504 aktywne oferty pracy. W okresie od stycznia do września 2022 r. średni zasób wakatów w dyspozycji urzędów pracy dot. opieki niemédycznej osób dorosłych wyniósł 202 oferty pracy, w tym 87 dla opiekuna osoby starszej (oraz 103 oferty dot. pozostałych zawodów opiekuńczych), zaś w przypadku ogólnotematycznych portali internetowych było to 128 ogłoszeń, w tym 96 dla opiekuna osoby starszej (i 86 w przypadku pozostałych zawodów niemédycznych).

W latach 2016–2021 liczba wakatów będących w dyspozycji urzędów pracy spadła o 47% (Rysunek 7). Wśród zawodów opieki niemédycznej najwięcej ofert pracy w rejestrach urzędów pracy w 2021 r. odnotowano dla opiekuna osoby starszej. Popularność tej kategorii może wynikać z tego, że jest ona najbardziej ogólna, patrząc na zakres obowiązków opublikowanych na Portalu Publicznych Służb Zatrudnienia. Z kolei spośród trzech zawodów pokrewnych niemédycznym opiekunom osób dorosłych (opiekun medyczny, opiekunka dziecięca i pomoc domowa), najbardziej popularna pod względem liczby ofert pracy była opiekunka dziecięca.

Rysunek 7. Struktura wakatów w latach 2014–2021 dla zawodów opiekuńczych – opieka niemedyczna na tle opieki medycznej i pomocy domowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Centralnej Bazy Ofert Pracy.

Dominującym systemem wynagradzania był system czasowy ze stawką miesięczną (91,2%). W zdecydowanej większości (90,3%) dla tego systemu wynagradzania był to pełny etat. Dla systemu czasowego ze stawką godzinową najbardziej popularne wymiary czasu pracy to pełny etat (55,6%) i ćwierć etatu (30,6%). Dla systemu czasowego ze stawką miesięczną najbardziej popularną formą umowy (73,8%) była umowa o pracę oraz umowa o pracę na okres próbny (14,4%).

Zdecydowana większość analizowanych wakatów (89,4%) w 2021 r. zawierała ofertę wynagrodzenia od 2501 do 3000 zł brutto. Było ono bardzo bliskie wynagrodzeniu minimalnemu w Polsce, które w 2021 r. wynosiło 2800 zł brutto (2017,67 zł netto). Wśród ofert zatrudnienia na pełny etat, 95,5% posiadało wynagrodzenie do 3000 zł brutto.

Według danych zgromadzonych z ogólnotematycznych portali internetowych dot. niemedycznej opieki osób dorosłych 35,4% stanowiły oferty pracy zagranicznej. 87,2% ogłoszeń pochodziło z Niemiec. Całkowita liczba zgromadzonych w okresie od czerwca 2021 r. do września 2022 r. ogłoszeń o zatrudnieniu po deduplikacji (po usunięciu nieunikatowych/identycznych ofert pracy, które pojawiły się na więcej niż jednej stronie internetowej w danym miesiącu) wyniosła 14071. Pozostałe oferty dotyczyły przede wszystkim pracy w Holandii, Irlandii, Austrii oraz Szwajcarii. W przekroju poszczególnych zawodów największy odsetek ofert pracy zagranicznej odnotowaliśmy dla opiekuna osoby starszej (co druga oferta) oraz opiekuna w domu pomocy społecznej (4 z 10 ofert). W 80% ogłoszeń o pracy zagranicą oferowano pracę z zamieszkaniem. Darmowe wyżywienie w ofertach pracy zagranicznej występowało w 30,7% z nich. Niemal w połowie ofert pracy zagranicznej

zachęcano poszukujących pracy przez różne formy dofinansowania urlopowego (m. in. dodatki urlopowe, płatny urlop itd.), podczas gdy w ofertach krajowych tego typu korzyści dla pracowników nie były oferowane. Doświadczenie zawodowe częściej wymagane było w ofertach pracy zagranicznej niż krajowej.

Spośród ogłoszonych na stronach ogólnotematycznych portali internetowych ofert pracy skierowanych do niemedycznych opiekunów osób dorosłych zarobki jednoznacznie zidentyfikowaliśmy w 1050 z nich. Najczęściej były one podawane w formie „widełek” – minimum lub maksimum. W przypadkach, gdy nie było to podane, przyjęliśmy założenie, że zarobki dotyczą pracy na pełny etat. Wszystkie zarobki podane w formie stawki godzinowej lub części etatu przeliczyliśmy na pełny etat. Zarobki podane w euro przeliczyliśmy na złotówki, przyjmując średnioroczny kurs NBP: 1 EUR = 4,69 PLN. Średnia arytmetyczna oferowanych zarobków za granicą była o 84% wyższa niż w kraju, zaś mediana oferowanych zarobków była o 135% wyższa zagranicą niż w kraju (Tabela 4).

Tabela 4. Rozkład zarobków podawanych w internetowych ofertach pracy dla zawodów opieki niemedycznej osób dorosłych

	Minimum	Maksimum	Średnia arytmetyczna	Mediana	Liczba ofert
Polska	1400	11500	4100	3000	329
Zagranica	1500	22000	7535	7035	721

Objaśnienia: zarobki podano w PLN; liczba ofert oznacza liczbę, na podstawie której obliczono statystyki dot. wynagrodzeń.

Źródło: opracowanie własne w oparciu o 13 internetowych portali z ofertami pracy

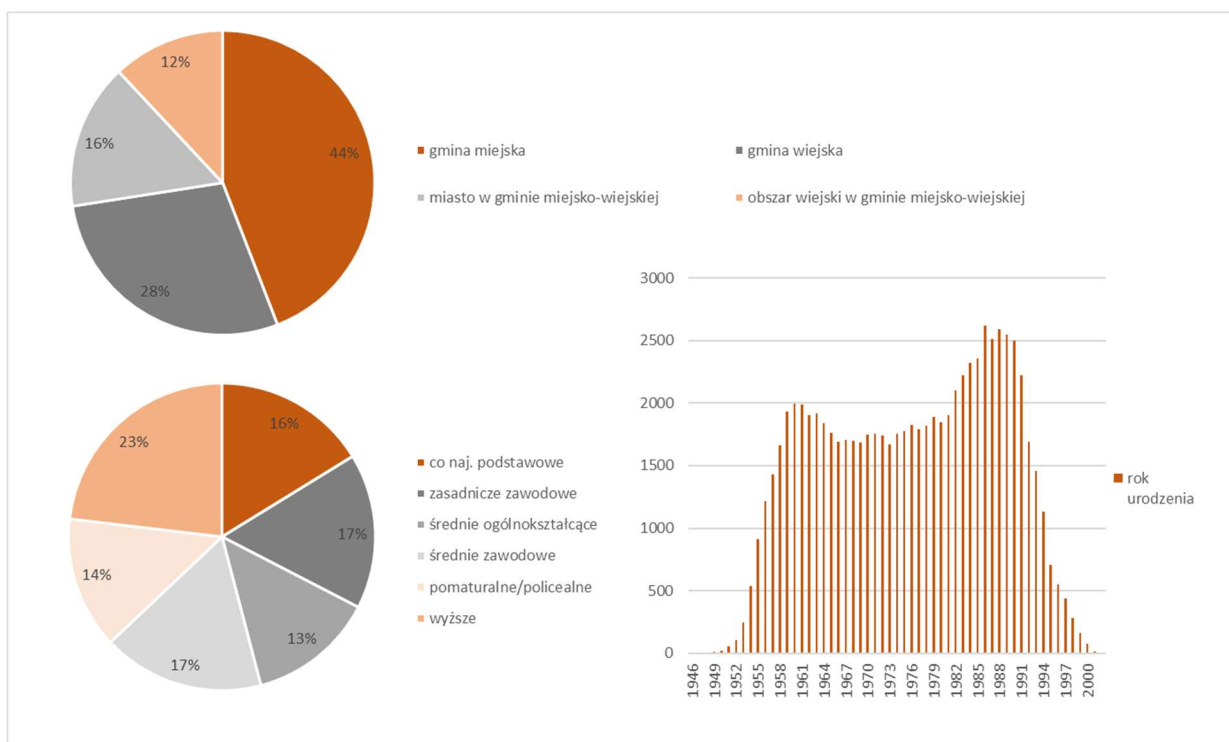
Warunki zatrudnienia i preferencje dot. pracy

Potencjalna podaż pracy w zawodzie opiekuna osób starszych wśród zarejestrowanych osób bezrobotnych

W celu charakterystyki potencjalnej podaży pracy przeanalizowano cechy (historię doświadczenia zawodowego oraz cechy społeczno-demograficzne) osób zarejestrowanych jako bezrobotne w powiatowych urzędach pracy w Polsce w okresie od 2010 r. do sierpnia 2021 roku, które w tych latach miały doświadczenie w pracy w co najmniej jednym z siedmiu zawodów opiekuńczych (asystent osoby niepełnosprawnej, opiekun osoby starszej, opiekun w domu pomocy społecznej, opiekunka środowiskowa, opiekunka dziecięca, opiekun medyczny, pomoc domowa). Badaniem zostało objętych łącznie 78341 osób.

Osoby bezrobotne, w 94% były to kobiety, charakteryzowały się dużym zróżnicowaniem poziomu wykształcenia, ale największą ich część (23%) stanowiły osoby o wykształceniu wyższym. Prawie połowa osób objętych badaniem mieszkała w gminie miejskiej (Rysunek 8). Większość bezrobotnych w momencie rejestracji miało 30–50 lat, chociaż istotną zbiorowością były również osoby pomiędzy 50 a 60 rokiem życia, które stanowiły prawie ¼ całej grupy.

Rysunek 8. Struktura wybranych charakterystyk osób bezrobotnych mających doświadczenie pracy w zawodach opiekuńczych



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu CeSaR.

Największy odsetek kobiet (99%) występował wśród osób wykonujących zawód opiekunki dziecięcej. Łącznie w zawodzie tym pracowały 19062 osoby, z czego ponad połowa miała co najmniej wykształcenie pomaturalne/policealne. W porównaniu do innych zawodów opiekuńczych opiekunkami dziecięcymi były osoby młode. Ich średni wiek to 41 lat. Stosunkowo niewiele osób zadeklarowało ten zawód jako wyuczony. Było to jedynie 885 osób, ale 703 z nich pracowało już w tym zawodzie. Jest to wysoki odsetek w porównaniu do innych zawodów. 87% osób pracujących w tym zawodzie nie planowało pracować w tym zawodzie w przyszłości.

Gdy zawężymy analizę do osób bezrobotnych mających doświadczenie w jednym z czterech zawodów opieki niemedycznej osób dorosłych (asystent osoby niepełnosprawnej,

opiekun osoby starszej, opiekun w domu pomocy społecznej oraz opiekunka środowiskowa), struktura płci, miejsca zamieszkania, wykształcenia oraz roku urodzenia nie różni się znacznie w porównaniu do całej próby. Spośród omawianych zawodów przeciętnie najwcześniej pracę podejmują asystenci osób niepełnosprawnych, a najpóźniej opiekunowie osób starszych. Jednocześnie niemal co czwarty opiekun osoby starszej, podejmujący pracę w zawodzie po raz pierwszy, jest w wieku 50 lat lub więcej. W przybliżeniu 10% osób pracujących w tych zawodach opiekuńczych pochodziło z największych miast (Warszawa, Kraków, Łódź, Wrocław, Poznań, Gdańsk, Szczecin, Bydgoszcz, Lublin i Białystok). Pod względem regionalnym więcej osób zamieszkiwało województwa na północy Polski (pomorskie, zachodniopomorskie i warmińsko-mazurskie) oraz południa (woj. śląskie i małopolskie), które są również województwami o dużej gęstości zaludnienia. Najmniej z nich mieszkało w woj. podlaskim.

W przypadku czterech zawodów (asystent osoby niepełnosprawnej, opiekun osoby starszej, opiekun w domu pomocy społecznej oraz opiekunka środowiskowa) dokonano także analizy czasu trwania zatrudnienia w danym zawodzie. Najdłuższy czas pracy w danym zawodzie w okresie 2010-2021 (wynoszący około pół roku według mediany) charakteryzuje opiekunów w domach pomocy społecznej. Zawód asystenta osoby niepełnosprawnej plasuje się pod względem czasu pracy na drugim miejscu z medianą wynoszącą 176 dni. Trzecie i czwarte miejsce pod względem średniego czasu pracy lub mediany zajmują odpowiednio opiekunki środowiskowe i opiekunowie osób starszych. Tych ostatnich cechuje bardzo niska mediana czasu pracy wynosząca jedynie 90 dni. Przeciętny bezrobotny z historią zawodową w analizowanych zawodach pracował w nich sześć razy. Ich kolejne okresy bezrobocia trwały coraz krócej. Warto również wskazać, że dla przeciętnej osoby bezrobotnej z historią zawodową w czterech analizowanych zawodach przeciętna liczba okresów zatrudnienia wynosiła osiem. Mediana jest natomiast równa sześciu okresom zatrudnienia. Oznacza to, że co najmniej połowa osób z doświadczeniem w omawianych zawodach odbyła w nich aż sześć epizodów zatrudnienia, co można powiązać z niepewną i trudną sytuacją badanych osób na rynku pracy.

Należy także zauważyć, że żadna spośród osób z historią zawodową w jednym z czterech omawianych zawodów opiekuńczych nie skorzystała z subsydiowanego zatrudnienia, obejmującego dofinansowanie wynagrodzenia osób w wieku 50 lat i więcej. Jedynie 277 osób (niepełna 1% osób w wieku 50 lat i więcej, w tym 96% kobiet) łącznie w całej badanej próbie wynoszącej 78341 osób skorzystało z tego elementu aktywnej polityki rynku pracy.

W przypadku ograniczenia analizy do osób z historią zawodową na stanowisku opiekuna osoby starszej (38426 pracowników), rozkład płci oraz typu zamieszkiwanej gminy przedstawia się bardzo podobnie do ogółu próby. Istotne różnice można zauważyć przede wszystkim w przypadku wieku pracowników. Średnia wieku dla osób z doświadczeniem w tym zawodzie wyniosła 50 lat (o 4 lata więcej niż dla wszystkich siedmiu badanych zawodów łącznie). Ponadto opiekunów osób starszych cechowała najwyższa średnia i mediana wieku podjęcia pierwszej pracy w badanym zawodzie (odpowiednio 41 i 42 lata, wobec przykładowo 32 i 27 lat w przypadku opiekunów medycznych). Co więcej zawód ten cechowała najmniejsza zmienność długości czasu pracy w kolejnych okresach zatrudnienia na sprawowanym stanowisku (jeśli wystąpiły przerwy w zatrudnieniu). Opiekunów osób starszych wyróżniał także poziom wykształcenia – mniej niż połowa z nich posiadała wyższe wykształcenie, za to większy o 6 punktów proc. w porównaniu do rozkładu dla wszystkich badanych zawodów był udział osób o wykształceniu co najwyżej podstawowym.

Spośród 286 osób wskazujących zawód opiekuna osoby starszej jako zawód wyuczony 71% osób faktycznie go wykonywało przed rejestracją w PUP. Były to w większości osoby o wykształceniu przynajmniej policealnym/pomaturalnym. Łącznie, zgodnie z danymi z PUP, 6369 osób wykazało chęć wykonywania zawodu opiekuna osoby starszej (nawet bez stosownego wykształcenia), z czego większość (ok. 92%) miała w nim doświadczenie zatrudnienia. Niemniej jednak większość osób mających doświadczenie zawodowe jako opiekunowie osób starszych wołałaby zmienić profesję – jedynie 15% (5836 z 38426 osób) zadeklarowało chęć kontynuacji pracy w zawodzie.

Zatrudnienie w woj. podkarpackim – studium przypadku⁹

Dane z BAEL wskazują, że w IV kwartale 2021 r. w woj. podkarpackim pracowało 824 tys. osób. Wg stanu opłacania składek na ubezpieczenia społeczne z grudnia 2021 r. dane ZUS uwzględniały 153 839 ubezpieczonych z tytułu różnych umów zatrudnienia¹⁰. Dane ZUS uwzględniały zatem informacje o 19% pracujących Polakach z woj. podkarpackiego według zawodów. Rozbieżności wynikają z tego, że kod zawodu w dokumentach ubezpieczeniowych

⁹ Dane otrzymaliśmy dzięki uprzejmości pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, który gromadzi informacje o zawodach z różnych źródeł w ramach narzędzia Blender Danych. Dane pochodzą z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Analiza stanowi studium przypadku jednego województwa.

¹⁰ Wzięto pod uwagę następujące możliwości: umowa o pracę, praca nakładczą, spółdzielcy i pracownicy spółdzielni, umowa cywilno-prawna, osoba prowadząca działalność gospodarczą, osoba wykonująca odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, duchowni, wojskowi, inna (kombatanci, osoby, którym zasądzono alimenty, członkowie rad nadzorczych, osoby powoływane na stanowisko).

ZUS wprowadzono dopiero od 16.05.2021 r. Kod ten należy wpisywać na dokumentach zgłoszeniowych pierwszorazowych, a także na dokumentach zgłoszeniowych składanych w trybie korekty. Dla pozostałych ubezpieczonych nie ma tej informacji.

Tabela 5. Liczba pracujących ubezpieczonych w ZUS w woj. podkarpackim w zawodach opiekuńczych według okresu opłacania składek w latach w grudniu 2021 (w osobach)

Zawód	Okres opłacania składek w latach				Suma
	≤1	(1,2]	(2,4]	>4	
Asystent osoby niepełnosprawnej	62	164	33	14	273
Opiekun osoby starszej	80	69	8	5	162
Opiekun w domu pomocy społecznej	30	18	1	7	56
Opiekunka środowiskowa	30	28	4	0	62
Opiekunka dziecięca	26	21	1	1	49
Opiekun medyczny	80	33	7	3	123
Pomoc domowa	21	44	5	2	72
Suma	329	377	59	32	797

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

W Tabeli 5 przedstawiono liczebności ubezpieczonych wraz z ich podziałem według okresu zatrudnienia. W zawodach niemedycznej opieki osób dorosłych według okresu opłacania składek zidentyfikowano łącznie 553 ubezpieczonych. Głównie byli to asystenci osoby niepełnosprawnej a następnie opiekunowie osoby starszej (nieco mniejsza liczba pracujących dotyczyła opiekunów medycznych). Połowa ogółu niemedycznych opiekunów osób dorosłych na koniec 2021 r. była zatrudniona od 1 do 2 lat, 37% osób – do jednego roku. Od 2 do 4 lat pracowało 8%, a powyżej 4 lat pracował już znikomy odsetek osób. Najdłuższy staż pracy w zawodzie dotyczył asystentów osób niepełnosprawnych. Może to świadczyć o krótkości trwania stosunku pracy w analizowanych zawodach. Należy jednak wziąć pod uwagę to, że szacunki mogą być obciążone w kierunku osób nowo zarejestrowanych. Osoby dłużej pracujące mogły nie przechodzić zmiany swoich danych osobowych i co za tym idzie nie zostać zarejestrowanymi, co jest związane z krótkim okresem gromadzenia danych przez ZUS.

Tabela 6 wskazuje, że większość (63%) ubezpieczonych pracujących w czterech analizowanych zawodach opieki niemedycejskiej osób dorosłych, zatrudnionych było w niestandardowym wymiarze czasu pracy, wykazanym w Tabeli 6 jako „Inne”, oznaczając, że niemożliwe było zidentyfikowanie prawidłowego wymiaru czasu pracy. 29% osób zatrudnionych było na pełny etat, 5% na pół etatu, a pozostałe 3% na część etatu w wymiarze: 0,125; 0,25 lub 0,75 etatu. Po wyłączeniu kategorii „Inne” obliczono medianę wynagrodzeń dla poszczególnych zawodów w przeliczeniu na pełny etat, tj., jeżeli wynagrodzenia zostały podane dla pracownika zatrudnionego na pół etatu, to zostały one przemnożone przez 2 do wysokości pełnego etatu. Najwyższa mediana wynagrodzeń wystąpiła w przypadku opiekuna w domu pomocy społecznej (4336,55 zł obliczona na podstawie 52 osób). Była ona nieznacznie wyższa od tej dla opiekuna medycznego. Następni według zarobków byli asystenci osoby niepełnosprawnej. Najniższe średnie wynagrodzenia w opiece niemedycejskiej osób dorosłych wystąpiły w przypadku opiekunek środowiskowych i opiekunów osób starszych, którzy średnio mieli zarobki zbliżone do pomocy domowych. Spośród wyszczególnionych zawodów najmniej zarabiała opiekunka dziecięca.

Tabela 6. Liczba pracujących ubezpieczonych w ZUS w woj. podkarpackim według wymiaru czasu pracy i mediany wynagrodzeń grudniu 2021 (w osobach)

Zawód	Wymiar czasu pracy				Wynagrodzenia	
	Część etatu	Cały etat	Inne	Suma	Mediana wynagrodzeń	Liczebność do wynagrodzeń
Asystent osoby niepełnosprawnej	17	41	208	266	3769,48	58
Opiekun osoby starszej	21	63	85	169	3120,00	84
Opiekun w domu pomocy społecznej	6	46	4	56	4336,55	52
Opiekunka środowiskowa	0	10	52	62	3200,00	10
Opiekunka dziecięca	11	33	5	49	2900,00	44
Opiekun medyczny	5	82	36	123	4204,91	87
Pomoc domowa	2	8	62	72	3152,50	10
Suma	62	283	452	797	3769,48	345

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

63% niemedycejskich opiekunów osób dorosłych z woj. podkarpackiego zarejestrowanych w ZUS pracowało na umowę cywilno-prawną (Tabela 7). Prawie wszyscy pozostali byli zatrudnieni na umowę o pracę. Spośród badanych zawodów asystenci osoby

niepełnosprawnej i opiekunki środowiskowe (podobnie pomoce domowe) znacznie częściej były zatrudnione na umowę cywilno-prawną niż na umowę o pracę. W przypadku opiekunów osób starszych obydwa typy umów były równie powszechnie stosowane. W pozostałych zawodach umowa o pracę była głównym typem umowy zatrudnienia. Jedynie kilku obcokrajowców było zatrudnionych w zawodach opiekuńczych w województwie podkarpackim i to wyłącznie jako opiekunowie osób starszych.

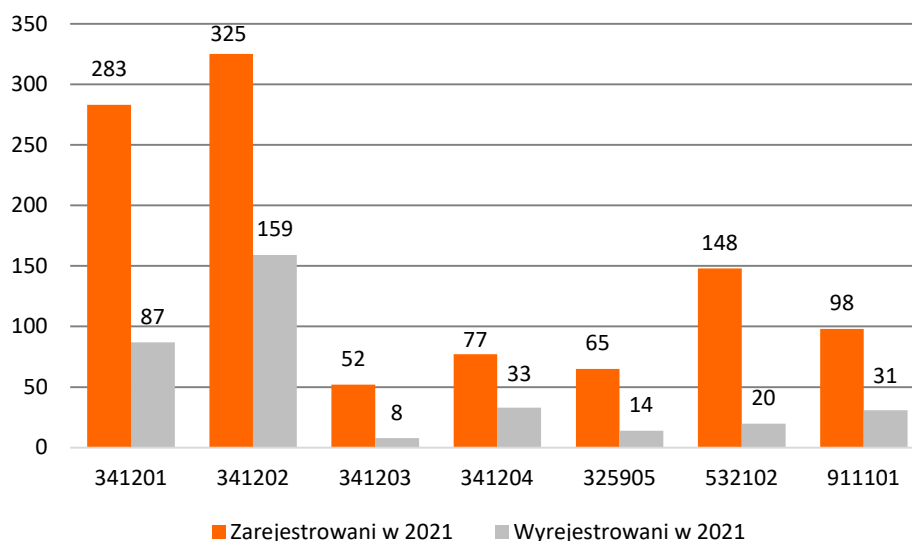
Tabela 7. Liczba pracujących ubezpieczonych w ZUS w woj. podkarpackim według typu umowy w grudniu 2021 (w osobach)

Zawód	Umowa o pracę	Umowa cywilno-prawna	Własna działalność gospodarcza	Suma
Asystent osoby niepełnosprawnej	57	207	2	266
Opiekun osoby starszej	85	84		169
Opiekun w domu pomocy społecznej	52	4		56
Opiekunka środowiskowa	10	52		62
Opiekunka dziecięca	45	4		49
Opiekun medyczny	88	35		123
Pomoc domowa	9	62	1	72
Suma	346	448	3	797

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Dane ZUS dają możliwość analiz liczby osób wyrejestrowanych i zarejestrowanych do ubezpieczenia (przepływów ubezpieczonych pracujących). Taka analiza może dać odpowiedź na pytanie czy i w jakim stopniu przeważają nowe zarejestrowania do ubezpieczenia społecznego z powodu podjęcia pracy, czy wyrejestrowania z powodu zakończenia pracy w danym zawodzie. Patrząc z punktu widzenia przepływów osób pracujących ubezpieczonych w ZUS, we wszystkich badanych zawodach łącznie na jednego wyrejestrowanego przypadło trzech zarejestrowanych (Rysunek 9). Znacznie większa relacja siedmiu zarejestrowanych na wyrejestrowanego wystąpiła w przypadku opiekunów w domu pomocy społecznej (podobnie w przypadku opiekunów medycznych). Relacja niższa od przeciętnej, dwóch zarejestrowanych na wyrejestrowanego, wystąpiła w przypadku opiekuna osoby starszej i opiekunki środowiskowej. Wysokie relacje świadczą o znacznej kreacji miejsc pracy przy znacznie mniejszej skali jej destrukcji w zawodach opiekuńczych w 2021 r.

Rysunek 9. Przepływy pracujących ubezpieczonych w ZUS w woj. podkarpackim według zawodu w okresie maj–grudzień 2021 (w osobach)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Wakaty i poszukujący pracy

Internetowe ogłoszenia o zatrudnieniu stanowią jedno z niewielu źródeł informacji nt. oferowanych warunków pracy. Jest to zarazem źródło bogate. Dane nt. poszukujących pracy, w przeciwieństwie do ofert pracy, na ogół nie są dostępne w Internecie. W ramach niniejszego podrozdziału analizowano oferty pracy ogłoszone na witrynie portalu dedykowanego opiece nad osobami starszymi pn. www.opiekaseniora.pl. Istotną cechą portalu jest to, iż znalazły się na nim również profile osób poszukujących pracy, w których potencjalni pracownicy w sposób zwięzły prezentują swoje umiejętności oraz wymagania wobec poszukiwanej pracy. Ponadto, część danych zarówno w ofertach pracy, jak i profilach poszukujących pracy niesie analogiczną informację, co z kolei umożliwia porównywanie strony popytowej i podaźowej pod względem różnic, wskazując na skalę niedopasowań strukturalnych.

W okresie od września 2021 r. do kwietnia 2022 r. zgromadzono 3033 oferty pracy oraz 67973 profili osób poszukujących pracy w zawodach opieki niemédycznej osób starszych.

Zdecydowaną większość utworzonych na stronie portalu profili osób poszukujących pracy stanowiły profile kobiece – 91,6%. W strukturze osób poszukujących pracy pod względem wieku wskazanego w profilach nieco więcej w ujęciu procentowym odnotowano kobiet niż mężczyzn w wieku: od 19 do 24 lat; od 28 do 33 lat oraz od 45 do 60 lat. W przypadku profili męskich nieco więcej w ujęciu procentowym było osób w wieku od 34 do 44 lat. Na podstawie tytułów i treści ofert pracy zidentyfikowaliśmy, iż niemal co trzecia oferta świadomie

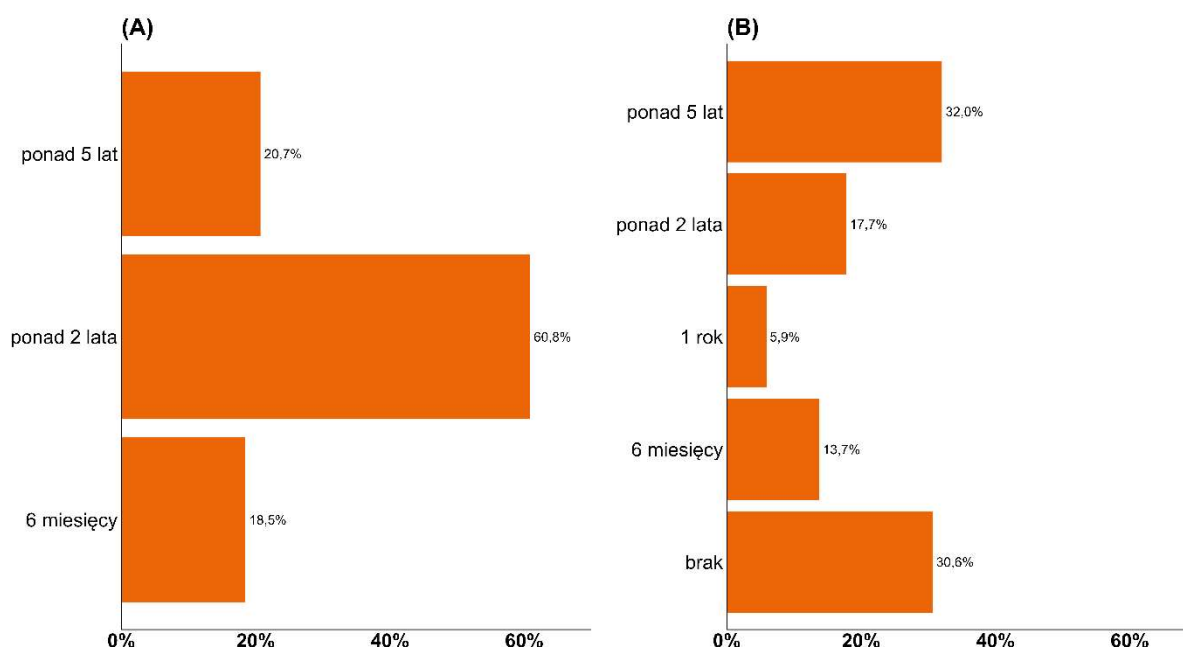
lub nieświadomie skierowana była do osób poszukujących pracy o konkretnej płci. Najwięcej takich ofert odnotowano dla kobiet –949 ofert, dla mężczyzn–120.

Oferty pracy głównie skierowane były do osób w wieku od 26 do 66 lat, jednak znalazły się ogłoszenia skierowane do osób w wieku powyżej 66 lat, których odsetek wynosił 8,2% ogółu. Podobne rozkłady, z wyjątkiem najmłodszej grupy, obserwowano dla osób poszukujących pracy. Niemal co dziesiąty profil założony był przez osobę w wieku poniżej 26 lat, jednak zapotrzebowanie na takie osoby było znikome.. Rozkłady ofert pracy i osób poszukujących pracy w przekroju regionalnym były do siebie bardzo zbliżone.

Wymagania dot. doświadczenia zawodowego odnotowano dla 30,8% obserwowanych ofert pracy, a wśród poszukujących pracy 95,5% osób zawarło w swoim profilu informacje o doświadczeniu zawodowym.

Najczęściej w ofertach pracy wymagane było posiadanie ponad dwuletniego doświadczenia (Rysunek 10). Z danych zawartych w profilach poszukujących pracy wynika, iż ok. 30% osób w ogóle nie miało doświadczenia zawodowego.

Rysunek 10. Doświadczenie zawodowe wymagane w ofertach pracy i doświadczenie zawodowe osób poszukujących pracy zgodnie z danymi zawartymi w profilach pracowników

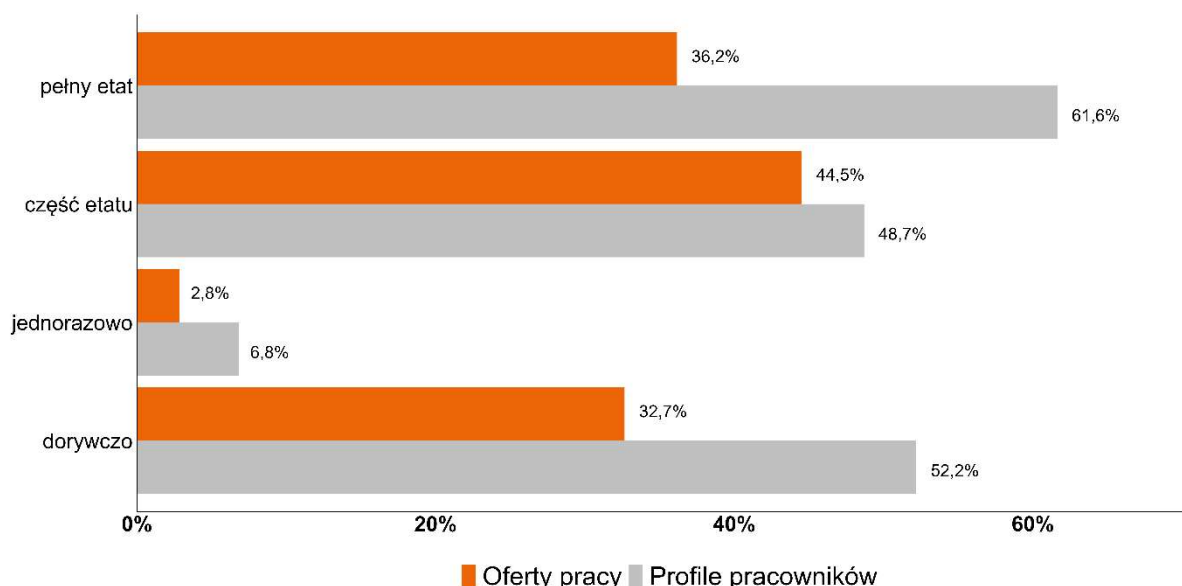


Objaśnienia: Część (A) – wymagane doświadczenie zawodowe w ofertach pracy. Część (B) – wskazane doświadczenie zawodowe w profilach pracowników. Na osi pionowej zaznaczono doświadczenie zawodowe, zaś na osi poziomej – odsetek ofert pracy lub profili pracowników w relacji do liczby zgromadzonych ofert i profili ogółem.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z portalu opiekaseniora.pl

Odsetek ofert pracy, dla których wskazano wymiar czasu pracy wyniósł 91,1%, zaś profili – 64,5%. Najczęściej oferowanym wymiarem zatrudnienia w ofertach pracy była część etatu (Rysunek 11). Osoby poszukujące pracy częściej poszukiwały jej na pełny etat.

Rysunek 11. Wymiar pracy wskazywany w ofertach pracy i wskazywany przez osoby poszukujące pracy zgodnie z danymi zawartymi w profilach pracowników



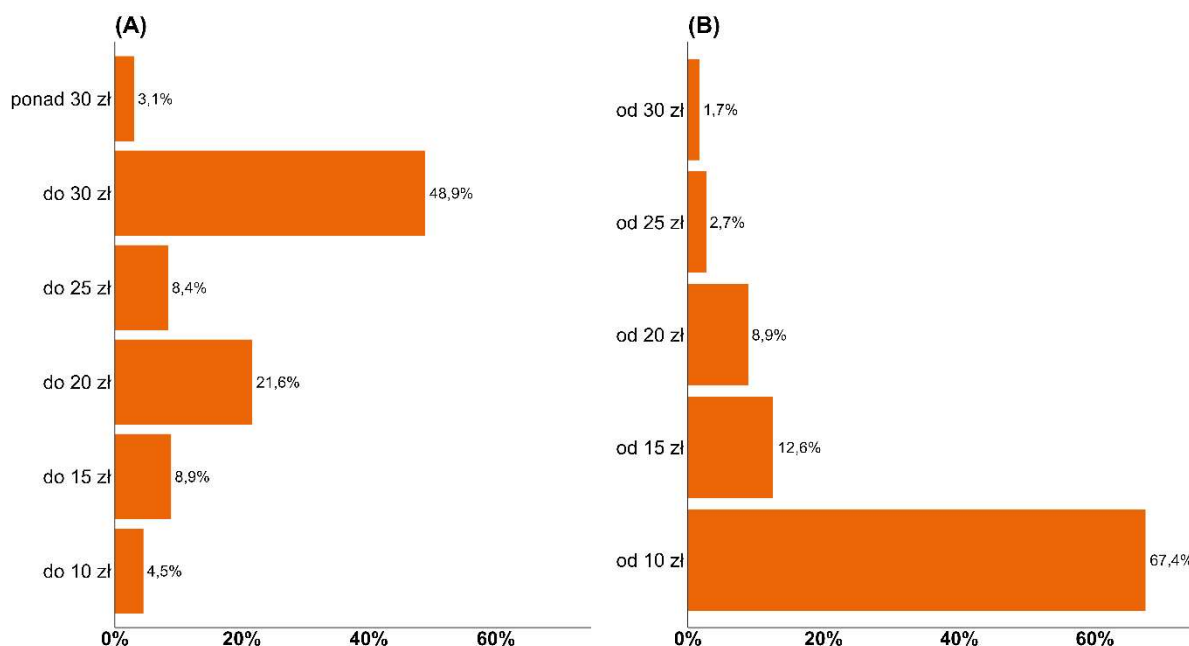
Objaśnienia: W ofercie pracy lub profilu pracownika może być zarówno jeden lub więcej wskazanych wymiarów pracy, jak i brak wskazanego wymiaru pracy, stąd odsetek w ramach ofert lub profili nie musi się sumować do 100%. Na osi pionowej zaznaczono wymiar pracy, zaś na osi poziomej – odsetek ofert pracy lub profili pracowników w relacji do liczby zgromadzonych ofert i profili ogółem.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z portalu opiekaseniora.pl

Preferencje w zakresie zamieszkania w miejscu wykonywania pracy odnotowano dla wszystkich ofert, zaś w profilach – dla 71% zgromadzonych profili. Według danych z ogłoszeń, praca z zamieszkaniem była wymagana w 32% ofert pracy. Wśród osób poszukujących pracy (na podstawie profili, dla których wskazano preferencje dot. pracy z zamieszkaniem) jedynie 7,6% wyraziło chęć podjęcia pracy na takich warunkach. W pozostałych przypadkach wskazywano, iż poszukujący pracy są otwarci na negocjacje w tym zakresie.

Oferowane zarobki w ogłoszeniach o zatrudnieniu dotyczyły górnej granicy wynagrodzenia (kwota maksymalna, którą pracodawca jest w stanie zaoferować), zaś te w profilach pracowników – dolnej granicy wymaganego wynagrodzenia (minimalne akceptowalne wynagrodzenie, za które osoba zgodzi się podjąć pracę). Najczęściej w ofertach pracy zawierano wynagrodzenie: do 30 złotych na godzinę (Rysunek 12). Wśród profili z kolei najczęściej wskazywano wynagrodzenie od 10 złotych na godzinę.

Rysunek 12. Wynagrodzenie oferowane w ofertach pracy i wymagane przez osoby poszukujące pracy zgodnie z danymi zawartymi w profilach pracowników

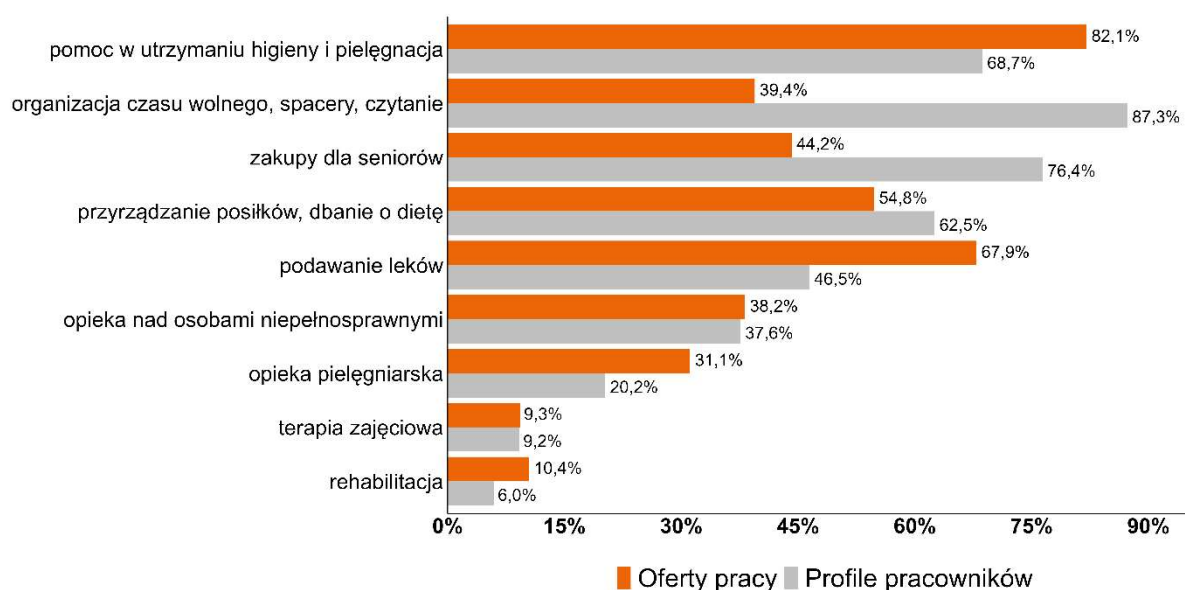


Objaśnienia: Cześć (A) – oferowane wynagrodzenie w ofertach pracy. Cześć (B) – wymagane wynagrodzenie w profilach pracowników. Na osi pionowej zaznaczono stawkę godzinową, zaś na osi poziomej – odsetek ofert pracy lub profili pracowników w relacji do liczby zgromadzonych ofert i profili ogółem. Na obu rysunkach zaprezentowano dziesięć najczęściej pojawiających się stawek godzinowych (wśród ofert pracy stanowią one 95% całości obserwowanych ofert pracy, zaś wśród profili pracowników – 93% obserwowanych profili pracowników).

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z portalu opiekaseniора.pl

Najczęściej poszukiwanymi czynnościami zawodowymi, uwzględnionymi w ofertach pracy były: pomoc w utrzymaniu higieny i pielęgnacja, podawanie leków oraz przyrządzanie posiłków i dbanie o dietę (Rysunek 13). Wśród osób poszukujących pracy najczęściej wskazywanymi czynnościami zawodowymi były: organizacja czasu wolnego, spacer, czytanie, zakupy dla seniorów oraz utrzymanie higieny i pielęgnacja.

Rysunek 13. Zakres obowiązków zawodowych wskazywany w ofertach pracy i wskazywany przez osoby poszukujące pracy zgodnie z danymi zawartymi w profilach pracowników

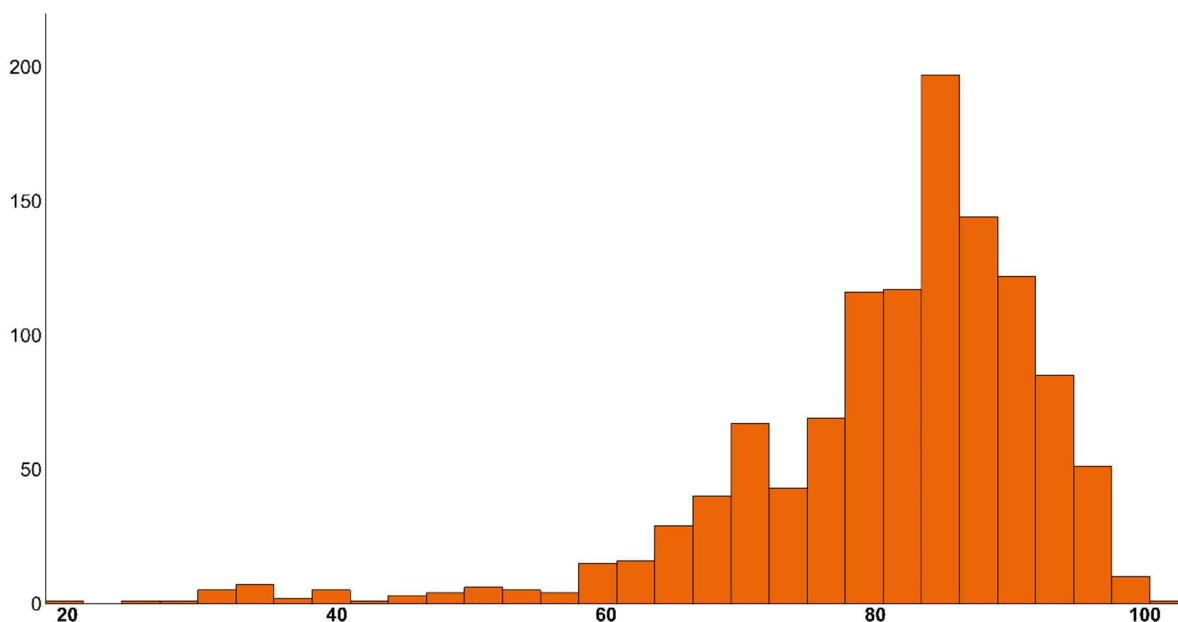


Objaśnienia: W ofercie pracy lub profilu pracownika może być jeden lub więcej wskazanych obowiązków zawodowych, jak i brak wskazanych obowiązków, stąd odsetek w ramach ofert lub profili nie musi się sumować do 100%. Wszystkie ww. obowiązki są zdefiniowane przez właścicieli strony, dlatego w konstruktorze oferty lub profilu pole dot. zakresu obowiązków jest polem zamkniętym (tylko opcje do wyboru). Na osi pionowej zaznaczono obowiązki zawodowe, zaś na osi poziomej – odsetek ofert pracy lub profili pracowników w relacji do liczby zgromadzonych ofert i profili ogółem.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z portalu opiekaseniora.pl

Analizowane były również dane dotyczące osób wymagających opieki, o których informacja zawarta była w treściach ofert pracy. 95% ofert pracy dotyczyło opieki nad osobami w wieku powyżej 60 lat (Rysunek 14), w tym dla osób w wieku ponad 80 lat odsetek ten odnotowano na poziomie 62,3%, zaś w wieku ponad 90 lat – 15%. Osoby wymagające opieki analizowane były również pod kątem ich stanu zdrowia. Najczęściej opiekuni poszukiwani byli do opieki nad osobami: leżącymi – 40,8%; mającymi różne formy niepełnosprawności – 24,6% oraz demencję – 19,9%. Odsetek ofert, w których osoba wymagająca opieki cierpiała na Alzheimera i/lub Parkinsona, spośród analizowanych zagadnień, okazał się najmniejszy i wyniósł 10,4% i 4,9%.

Rysunek 14. Struktura wieku osób potrzebujących wsparcia opiekunów niemedycznych zgodnie z danymi zawartymi w ofertach pracy



Objaśnienia: Na osi pionowej zaznaczono liczbę osób (ofert pracy), zaś na osi poziomej – wiek.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z portalu opiekaseniora.pl

Wnioski i rekomendacje

Celem raportu było oszacowanie wielkości popytu na pracę w sektorze usług opiekuńczych świadczonych dla niesamodzielnych osób dorosłych, ze szczególnym uwzględnieniem osób starszych oraz zidentyfikowanie charakterystyki popytu i podaży pracy w usługach opiekuńczych.

Dokonałiśmy szacunków wielkości zapotrzebowania na usługi opieki niemedycznej wynikającego z prognoz struktury i stanu zdrowia ludności. Oszacowaliśmy wielkość popytu na pracę, uwzględniając zatrudnienie i wakaty, a także oczekiwania pracodawców wobec poszukiwanych pracowników i oferowane przez nich warunki pracy. Zbadaliśmy podaż pracy w zawodach opiekuńczych – jej zasoby, charakterystykę i preferencje dot. pracy. Wykorzystaliśmy w tym celu dane z badań reprezentacyjnych, a także z rejestrów administracyjnych oraz z Internetu.

Ze względu na ograniczenia systematycznej informacji na badany temat, okres poszczególnych analiz był zróżnicowany. Szacunków wielkości oraz własności strukturalnych podaży i popytu na usługi opiekuńcze według zawodów dokonałiśmy dla lat 2020–2022. W przypadkach, gdy było to możliwe, przedstawiliśmy tendencje.

Potrzeby ludności

Szacowane zapotrzebowanie na niemedyczne usługi wsparcia dla osób w wieku 60 lat i więcej wynikające ze stanu zdrowia ludności w 2022 r. wyniosło pomiędzy 220 a 490 tys. osób. Rozpiętość oszacowania wynika z przyjętych w opracowaniu różnych wskaźników zapotrzebowania na wsparcie (ograniczenia według skali ADL oraz subiektywna potrzeba otrzymywania systematycznej pomocy) oraz różnych poziomów tego samego wskaźnika w zależności od źródła danych (badanie SHARE oraz PolSenior2). W kolejnych latach zapotrzebowanie na wsparcie osób starszych, w tym na usługi niemedyczne, będzie rosło. Wynika to z prognozowanych zmian w liczbie i strukturze wiekowej osób w wieku 60 lat i więcej w kolejnych dekadach. Do 2030 r. liczba osób starszych deklarujących potrzebę wsparcia wzrośnie od 80 do 160 tys., spośród których niemal połowa zgłaszać będzie zapotrzebowanie na usługi niemedyczne.

Praca rejestrowana

Szacunek liczby pracujących w zawodach opieki niemedycznej osób dorosłych w Polsce dokonany na podstawie danych GUS z badania zapotrzebowania na pracowników wskazał na 31,6 tys. pracujących nie uwzględniając zatrudnienia na umowy cywilno-prawne. Uwzględniając umowy cywilno-prawne i opierając się na danych z BAEL otrzymaliśmy szacunek w wysokości 56,6 tys. osób, a na podstawie danych z ZUS – 85,5 tys. osób. Zatrudnienie w zawodach opieki niemedycznej osób dorosłych charakteryzowało się dużą podatnością na fluktuacje gospodarcze. W długim okresie popyt na pracowników badanych zawodów w ostatnich latach rósł coraz szybciej. Przewidujemy utrzymanie trendu wzrostowego zatrudnienia w tych zawodach do 2030 r. i dopiero wtedy jego stabilizację. Na podstawie danych o skali poszukiwanych pracowników można stwierdzić, że szczególnie duże niedobory pracowników występują w zawodach opiekuna osoby starszej.

Praca nierejestrowana

Szacunki zatrudnienia w opiece osób starszych w gospodarstwach domowych (bez pracowników opieki instytucjonalnej, np. domów pomocy społecznej) uwzględniające pracę nierejestrowaną, w tym obcokrajowców w 2021 r. (przed wojną w Ukrainie) zawierały się w przedziale 110–130 tys. osób. Jednocześnie podkreśla się dużą mobilność pracowników ukraińskich, zarówno na rynku pracy, jak i cyrkulowanie pomiędzy Polską i Ukrainą. Co więcej, jeden pracownik cudzoziemski może wykonywać kilka usług równocześnie, a praca w charakterze opiekuna może być traktowana jako dorywcza. Można stwierdzić, że blisko 1/3 cudzoziemskich kobiet podejmujących pierwszą pracę w Polsce, rozpoczyna ją od zatrudnienia

jako opiekunka osoby starszej lub dziecka. Należy jednak oczekiwać dalszego, systematycznego wzrostu obecności pracowników cudzoziemskich zatrudnianych przez gospodarstwa domowe w Polsce.

Wakaty

W okresie pierwszych dziewięciu miesięcy 2022 r. liczba opublikowanych ofert pracy dla zawodów niemedycznej opieki osób dorosłych w Polsce wyniosła ok. 6 tys., w tym ok. 1,8 tys. ofert w publicznych służbach zatrudnienia, ok. 1,2 tys. ofert na ogólnotematycznych portalach internetowych i 3 tys. ofert na portalu dedykowanym opiece osób starszych (umieszczanych przez osoby fizyczne). Średni zasób ofert na koniec miesiąca w okresie styczeń – wrzesień 2022 r. wyniósł ok. 830 ogłoszeń (ok. 200 ofert w urzędach pracy i ok. 130 ofert na ogólnotematycznych portalach internetowych oraz ok. 500 ofert na portalu dedykowanym opiece osób starszych, z którego korzystają głównie osoby fizyczne). Zbliżone szacunki – 878 wakatów – pochodzą z badań reprezentacyjnych nt. wakatów dla I kw. 2021 r.

Liczba wakatów dotyczących zawodów opiekuńczych zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy konsekwentnie malała od 2016 r. z roku na rok. Podobne tendencje występowały w przypadku ogólnotematycznych portali internetowych. Nie dotyczyło to jednak portali dedykowanych opiece i umożliwiających poszukiwanie opiekuna przez osoby fizyczne. Mogła się do tego przyczyniać rosnąca popularność portali dedykowanych opiece oraz możliwości publikowania na nich ogłoszeń przez osoby fizyczne, a nie tylko przez przedsiębiorstwa. Wynagrodzenia oferowane w tych zawodach w ogłoszeniach z urzędów pracy oscylowały wokół płacy minimalnej w Polsce. Wynagrodzenie zidentyfikowane w ofertach opieki osób dorosłych zagranicą było ok. dwukrotnie wyższe, oferowano w nich też lepsze warunki pracy niż w ofertach krajowych, lecz wymagano doświadczenia.

Potencjalna podaż pracy w zawodzie opiekuna osób starszych wśród zarejestrowanych osób bezrobotnych

Potencjalne zasoby podaży pracy w zawodzie opiekuna osób starszych wśród zarejestrowanych osób bezrobotnych są dość ograniczone. W okresie 2010-2021 w urzędach pracy łącznie zarejestrowanych było 78 tys. osób mających doświadczenie pracy jako: (i) asystent osoby niepełnosprawnej, (ii) opiekun osoby starszej¹¹, (iii) opiekun w domu pomocy społecznej, (iv) opiekunka środowiskowa, (v) opiekunka dziecięca, (vi) opiekun medyczny,

¹¹ Liczba zarejestrowanych osób z doświadczeniem w zawodzie opiekuna osoby starszej w latach 2010-2021 wyniosła 38,4 tys. osób.

(vii) pomoc domowa. Co czwarta osoba, a w 95% były to kobiety, w momencie rejestracji była w wieku 50+. Przeciętny czas pojedynczego zatrudnienia (mierzony medianą) 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 zawodu. Nieco ponad 6 tys. osób, spośród analizowanych 78 tys. bezrobotnych, wskazało chęć wykonywania zawodu opiekuna osoby starszej, większość z tych osób miała doświadczenie zawodowe w takiej pracy. Niemniej większość osób, spośród tych, które pracowały wcześniej w zawodzie opiekuna osoby starszej, nie chciało wykonywać takiej pracy w przyszłości.

Struktura zatrudnienia

Analiza przypadku dla woj. podkarpackiego na podstawie danych ZUS pokazała relatywnie krótkie okresy zatrudnienia niemedycznych opiekunów osób dorosłych, choć może to być obciążone krótkością zbierania danych przez ZUS. W jednym miejscu pracy najdłużej pracowali asystenci osoby niepełnosprawnej, co może być związane ze specyfiką zawodu. Osoby niepełnosprawne mogą wymagać indywidualnego podejścia, co w przypadku dobrego „dopasowania” z asystentem może powodować awersję do zmiany pracy/asystenta.

Najwyższe płace występowały wśród opiekunów w domach pomocy społecznej. Poza nimi opiekunowie medyczni zarabiali więcej niż niemedyczni, co może mieć związek z wyższymi kwalifikacjami opiekunów medycznych.

Najwięcej osób było zatrudnionych na umowę cywilno-prawną (63% ogółu) i pełny etat (37% ogółu), przy znikomej liczebności osób posiadających własną działalność gospodarczą. Umowa cywilno-prawna była częściej stosowana w przypadku asystentów osoby niepełnosprawnej i opiekunek środowiskowych, a także pomocy domowych, zaś umowa o pracę – w pozostałych zawodach opiekuńczych. Jej przewaga w stosunku do umowy cywilno-prawnej była szczególnie duża w przypadku opiekunów w domach pomocy społecznej i opiekunek dziecięcych.

Relacja napływów do odpływów pracujących w zawodach opiekuńczych była w 2021 r. najwyższa w przypadku opiekunów w domach pomocy społecznej i opiekunów medycznych, co oznacza dużą dynamikę zatrudnienia w tych zawodach, mogącą świadczyć o szybko rosnących potrzebach w tym zakresie.

Rozkłady zatrudnienia zawodów opiekuńczych według województw dosyć istotnie się różniły. Udział zatrudnienia asystentów osoby niepełnosprawnej w ogóle zatrudnionych wahał

się od 1% do 7%, opiekuna osoby starszej – od 8% do 45%, opiekuna w domu pomocy społecznej – od 45% do 79%, a opiekunki środowiskowej – od 4% do 32%.

Warunki zatrudnienia i preferencje dotyczące pracy

Zbadaliśmy poziom zbieżności pomiędzy warunkami pracy i wymaganiami zawartymi w ofertach pracy a preferencjami osób poszukujących zatrudnienia na podstawie danych z ogólnopolskiego portalu internetowego dedykowanego opiece osób starszych. Zdecydowaną większość obserwowanych profili poszukujących pracy stanowiły profile kobiece – 91,6%. Na podstawie tytułów i treści ofert pracy zidentyfikowaliśmy, iż niemal co trzecia oferta świadomie lub nieświadomie skierowana była do osób poszukujących pracy o konkretnej płci. Rozkłady wiekowe ofert i poszukujących pracy były zbliżone. Odsetek osób z ponad dwuletnim doświadczeniem był wielokrotnie mniejszy (17,7%) niż odsetek ofert pracy z takim wymaganiem (60,8%). 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 w Polsce 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 (67,4%), rzadziej wskazywana była stawka od 15 złotych na godzinę (12,6% profili).

Wśród wskazanych obowiązków zawodowych w ofertach pracy ogłoszonych na stronie portalu tematycznego pn. www.opiekaseniора.pl, częściej niż w profilach poszukujących pracy, wskazywano na pomoc w utrzymaniu higieny (osoby poszukujące pracy były mniej skłonne do wykonywania tej czynności zawodowej). W profilach pracowników częściej wyrażano chęć do wykonywania prostszych i mniej “intymnych” czynności zawodowych, mianowicie organizację czasu wolnego oraz zakupy dla seniorów. Zakres wykonywanych czynności różnicował stan zdrowotny osób wymagających opieki (osoby leżące i po udarze relatywnie częściej potrzebowały pomocy w utrzymaniu higieny w porównaniu do innych stanów zdrowotnych). Należy wziąć to pod uwagę przy rekomendowaniu pracy w zawodzie opiekuńczym, gdyż może on, podobnie jak zakres wykonywanych czynności, stanowić ważny czynnik wyboru pracy opiekuna. Część osób może mieć większe preferencje do wykonywania konkretnych czynności lub opiekowania się osobą z pewnymi dolegliwościami. W 80% ofert pracy wymagano ponad-dwuletniego doświadczenia. Wśród osób poszukujących pracy ok. 30% nie miało żadnego doświadczenia w zawodzie opiekuna.

Rekomendacje

- Rekomenduje się ustawiczny monitoring popytu i podaży pracowników w zawodach opiekuńczych, w tym utworzenie dedykowanej strony internetowej na witrynie publicznych służb zatrudnienia, na której można zgłosić ofertę pracy i poszukiwać pracy, ew. również agregującej takie oferty z innych witryn.
- Jednym z rozwiązań dla zmniejszenia rozmiarów pracy nierejestrowanej w branży opiekuńczej mogłoby być opodatkowanie opiekunów pracujących u osób fizycznych na elastycznych i łatwych do zrozumienia i rozliczenia zasadach. Inną rekomendacją byłoby z kolei proponowanie poszukującym pracy zakładania własnej działalności gospodarczej na dogodnych warunkach i świadczenia pracy w charakterze opiekuna.
- Wiele osób pracujących lub chcących pracować w niemedycznej opiece osób dorosłych nie miało doświadczenia lub kwalifikacji dot. takiego zawodu. Sugeruje się przeznaczenie środków na finansowanie takich szkoleń. Według zidentyfikowanych czynności opiekuńczych najczęściej osób poszukujących opieki to osoby leżące, niepełnosprawne oraz z demencją.
- W ramach rekomendacji można rozważyć wprowadzenie nowego zdania 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. Obecnie istnieje możliwość zawierania umów zlecenia przez osoby fizyczne, jednakże obsługa takiej umowy wymaga skorzystania z usług księgowego, związanych z dopełnieniem wymogów opłacenia składek na ubezpieczenie społeczne oraz podatku od osób fizycznych. Narzędzie (system teleinformatyczny), które zostanie opracowane i wdrożone w 2025 r., w związku z wejściem w życie ww. ustawy, będzie upraszczało ten proces (poprzez powiązanie go z systemami ZUS i KAS). Publiczne służby zatrudnienia mogłyby potencjalnie świadczyć usługi wsparcia w zakresie zawarcia umowy w ramach tego systemu oraz instruktażu związanego z jego obsługą.

Bibliografia

- Anderson, B. (2000). *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. London and New York: Zed Books.
- Błędowski, P., Grodzicki, T., Mossakowska, M., Zdrojewski, T. (2021). *PolSenior2. Badanie poszczególnych obszarów stanu zdrowia osób starszych, w tym jakości życia związanej ze zdrowiem*. Wyd. Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego, Gdańsk.
- 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*. Vol. 42, nr 4, sierpień 2013, strony 992–1001, DOI: 10.1093/ije/dyt088
- Colic-Peisker, V., Tilbury, F. (2006). Employment Niches for Recent Refugees: Segmented Labour Market in Twenty-first Century Australia. *Journal of Refugee Studies*, 19(2), 203–229.
- Drozdowicz-Bieć, M. (2012). *Cykle i wskaźniki koniunktury*. Warszawa: Poltext.
- Duszczyk, M., Matuszczyk, K. (2018). The employment of foreigners in Poland and labour market situation, *Central and Eastern European Migration Review*, 7(2), 53–68.
- Eurobarometer (2019). *Undeclared work in the European Union*. European Commission.
- Górny, A., Jaźwińska, E (2019). *Ukraińskie migrantki i migranci w aglomeracji warszawskiej: cechy społeczno-demograficzne i relacje społeczne. Raport z badań*. CMR Working Papers, 115–173.
- Górny, A., Kaczmarczyk, P., Szulecka, M., Bitner, M., Okólski, M., Siedlecka, U., Stefańczyk, A. (2018). *Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców*, Warszawa.
- Górny, A., Kaczmarczyk, P. (2018). A known but uncertain path: The role of foreign labour in Polish agriculture. *Journal of Rural Studies*, 64, 177–188.
- Górny, A., Kaczmarczyk, P. (2023). Between Ukraine and Poland. Ukrainian migrants in Poland during the war, CMR Spotlight, <https://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2023/02/Spotlight-FEBRUARY-2023.pdf>

- Jurek, Ł. (2016). *Łączenie pracy zawodowej z opieką nad osobą starszą w Polsce*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
- Kindler, M., Kordasiewicz, A., Szulecka, M. (2016). Care needs and migration for domestic work: Ukraine-Poland, ILO.
- Mróz, B. (2018). Shadow economy in a turbulent environment: evidence from Poland. *Journal of Money Laundering Control*, 21(3), 328–339.
- Rogalewski, A., Florek, K. (2019). *The future of live-in care work in Europe. Report on the EESC country visits to the United Kingdom, Germany, Italy and Poland following up on the EESC opinion on “The rights of live-in care workers”*. European Economic and Social Committee.
- Sanchez-Dominguez, M., Fahlen, S. (2018). Changing sector? Social mobility among female migrants in care and cleaning sector in Spain and Sweden. *Migration Studies*, 6(3), 367–399.
- Schöley, J., Aburto, J. M., Kashnitsky, I., Kniffka, M. S., Zhang, L., Jaadla, H., ... & Kashyap, R. (2022). Life expectancy changes since COVID-19. *Nature human behaviour*, 6(12), 1649–1659.
- Styrc, M. (2009). Transfery międzypokoleniowe w sieci transferów prywatnych, w: I. E. Kotowska (red.), *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, 119–144.
- Szweda-Lewandowska, Z. (2017). *Wspierający i wspierani. Opieka nad osobami starszymi*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Załącznik. Źródła danych wykorzystanych w analizach popytu i podaży zawodów opiekuńczych

Cel 1

- Dane nt. struktury i warunków życia ludności (badanie EU-SILC).
- Projekcje ludnościowe Eurostat EUROPOP2019.
- Dane z projektu SHARE (ósma fala).
- Dane z projektu PolSenior2.

Cel 2

- Badanie Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) pn. *Popyt na pracę*.
- Badanie GUS pt. *Zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników według zawodów, formularz Z-15, edycja 2021*.
- Dane jednostkowe pochodzące z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).
- Dane z projektu pn. *System prognozowania polskiego rynku pracy (SPPRP)* realizowanego przez konsorcjum: Instytut Badań Strukturalnych, Uniwersytet Łódzki oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (Projekt współfinansowany ze środków EFS w ramach POWER, umowa nr POWER.02.04.00-00-0083/17-00).
- Wydane zezwolenia na pracę obcokrajowców (na podstawie sprawozdania MRPiPS-04) wg zawodów (1. cyfra Klasyfikacji Zawodów i Sspecjalności).
- Badania OBM Uniwersytetu Warszawskiego nt. imigrantów dla wybranych miast.
- Dane z projektu pn. *Care for the elderly from the perspective of two generations – the carers and the cared for: Implications for the elderly care system* (grant nr UMO-2013/09/D/HS5/04459).
- Imigranci, w tym pracujący w szarej strefie według grup zawodów (badanie NBP, wybrane miasta).
- Eurobarometer No. 498: *Undeclared Work in the European Union*.
- Eurocarers: *Informal carer across Europe*.
- Badanie GUS pt. *Zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników według zawodów, formularz Z-15, edycja 2021*.
- Oferty pracy z Centralnej Bazy Ofert Pracy (CBOP).
- Oferty pracy z 15. Portali internetowych.
- Oferty pracy pochodzące z portalu opiekaseniora.pl, dedykowanego opiece świadczonej w stosunku do osób starszych grupy POMOCNI: opieka osób starszych.

Cel 3

- Dane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych według zawodów nt. woj. podkarpackiego
- Oferty pracy z Centralnej Bazy Ofert Pracy (CBOP).
- Oferty pracy z 15. komercyjnych portali.
- Oferty pracy pochodzące z portalu opiekaseniora.pl, dedykowanego opiece świadczonej w stosunku do osób starszych grupy POMOCNI: opieka osób starszych.

Cel 4

- Dane administracyjne dot. bezrobocia rejestrowanego (CeSAR).
 - Profile poszukujących pracy pochodzące z portalu opiekaseniora.pl, dedykowanego opiece świadczonej w stosunku do osób starszych grupy POMOCNI: opieka osób starszych.
-