



R
A
P
O
R
T

Opieka rodzinna i praca



OPINIE POLEK, POLAKÓW I PRACODAWCÓW

OPIEKA RODZINNA A DYREKTYWA WLB

KRYZYS MIGRACYJNY

Organizator badania i wydawca raportu:

Forum Odpowiedzialnego Biznesu - organizacja ekspercka, będąca inicjatorem i partnerem przedsięwzięć kluczowych dla CSR w Polsce. Działając na rzecz zrównoważonego rozwoju, inspirujemy biznes, który zmienia świat, łączymy ludzi, którzy zmieniają biznes.

Karta Różnorodności, koordynowana w Polsce od 2012 roku przez FOB, ma na celu zachęcanie pracodawców w Polsce do aktywnego przeciwdziałania dyskryminacji oraz upowszechnianie tworzenia otwartych na różnorodność i włączających miejsc pracy.

Więcej na kartaroznorodnosc.pl i odpowiedzialnybiznes.pl.

ul. Szpitalna 5/20, 00-031 Warszawa,
tel. +48 22 627 18 71, e-mail: biuro@fob.org.pl

Zespół projektowy:

Marzena Strzelczak, Forum
Odpowiedzialnego Biznesu
Patrycja Kamionek, FOB
Sergiej Podus, FOB

Korekta raportu:

Łucja Matusiak

Projekt graficzny i skład raportu:

Olga Figurska, Lunatikot
Sergiej Podus, FOB

Partnerzy badania:

Orange Polska
Fundacja Citi Handlowy im. Leopolda Kronenberga

Współpraca:

Badanie zrealizowano w lutym 2022 r. we współpracy z ARC Rynek i Opinia Sp. z o.o. oraz Krzysztofem Kutwą, badaczem i analitykiem społeczno-gospodarczym związanym z Polskim Instytutem Ekonomicznym i Uniwersytetem Warszawskim.

Partnerzy jubileuszu 10-lecia Karty Różnorodności w Polsce:

Fundacja Kronenberga
citi handlowy



ERGO
HESTIA

ISBN: 978-83-959322-6-7
Warszawa, 2022

Raport składa się z dwóch części.

Pierwsza pokazuje, jak wygląda temat łączenia ról opiekuńczych z pracą z perspektywy Polek i Polaków oraz pracodawców na podstawie wyników dwóch badań zrealizowanych w lutym 2022 roku. Badanie Polek i Polaków zrealizowane było techniką CAWI (Computer-Assisted Web Interview, techniką zbierania informacji w ilościowych badaniach rynku, w której respondent jest proszony o wypełnienie ankiety elektronicznej), na próbie reprezentatywnej dla populacji Polek_ów w wieku 18-65 lat na panelu badawczym epanel.pl Badanie pracodawców oparte było na metodologii CATI, wywiadów telefonicznych na próbie 402 firm, z czego 50% stanowiły firmy małe, 30% średnie i 20% duże. Wywiady prowadzone były z osobami zajmującymi się w firmie zarządzaniem zasobami ludzkimi – przedstawiciele działów kadr/ HR/ czasem nawet właściciele. Zależało nam na poznaniu opinii Polek i Polaków oraz pracodawców na temat potrzebnych, pożądaných i akceptowanych społecznie rozwiązań wspierających łączenie pracy z pełnieniem opieki. W tym kontekście Raport odnosi się też do pierwszych (z lutego 2022 roku) propozycji wdrożenia dyrektywy WLB w Polsce.

Druga część Raportu szacuje straty i potencjalne zyski finansowe, które mogą przynieść zmiany systemowe dotyczące łączenia opieki z pracą. Nakreśla też, jak istniejącą rzeczywistość może zmienić kryzys migracyjny i dodatkowo przedstawia rekomendacje dla pracodawców, samorządów i ustawodawcy.

Spis treści

Wprowadzenie	5
Komentarze eksperckie i komentarze Partnerów.....	6
Streszczenie	9
Kluczowe wnioski	7
Część I. Opieka i praca – raport z badań	12
1. Powszechność.....	12
1.1 Skala zjawiska.....	12
1.2 Obciążenie obowiązkami opiekuńczymi a praca.....	15
1.3 W jaki sposób dostosować rozwiązania w firmie do potrzeb pracowników?	19
Podsumowanie.....	22
2. Obowiązki opiekuńcze a równość płci	23
2.1 Łączenie pracy z opieką	23
2.2 Postrzeganie obowiązków opiekuńczych przez pracujące kobiety, mężczyzn.....	25
2.3 Budowanie systemowych rozwiązań wspierających opiekę rodzinną przez pracodawców i ustawodawcę.....	27
Podsumowanie.....	34
3. Kryzys migracyjny a łączenie opieki rodzinnej z pracą.....	35
Część II. Nadmierne poleganie na opiece rodzinnej – analiza wyzwań i potencjalnych korzyści ekonomicznych	36
Kluczowe liczby	36
Kluczowe wnioski.....	37
Wprowadzenie	39
Szacowanie strat	44
Szacowanie kosztów i korzyści	51
Ocena wyzwań związanych z opieką długoterminową	55
Dostęp i przystępność cenowa.....	55
Jakość	56
Stabilność finansowa	58
Główne możliwości sprostania wyzwaniom	58
Rekomendacje	60
Dla pracodawców.....	60
Dla ustawodawców i samorządów lokalnych	62
Dyskusja	64
Bibliografia.....	70
Spis rysunków.....	74

Wprowadzenie



Marzena Strzelczak

prezeska, dyrektorka generalna Forum Odpowiedzialnego Biznesu,
koordynująca Kartę Różnorodności w Polsce

Celem projektu „Opieka rodzinna i praca” zrealizowanego w lutym 2022 roku było zbadanie, jakie obowiązki opiekuńcze pełnią Polki i Polacy i jak łączą je z rolami zawodowymi, a także poznanie opinii pracodawców na ten temat. Naszą ambicją było ustalenie, jakie rozwiązania są preferowane przez opiekunki i opiekunów będących jednocześnie pracownikami i pracownicami, a także sprawdzenie, jakie rozwiązania są już stosowane w firmach i jakie są postrzegane przez pracodawców jako potrzebne i korzystne.

W tym kontekście pytaliśmy także Polki i Polaków oraz pracodawców o rozwiązania sprzyjające włączaniu mężczyzn w pełnienie ról opiekuńczych. To kwestie istotne z perspektywy zmieniających się wzorców kulturowych, oczekiwań społecznych, ważne także z powodu transpozycji dyrektywy Work-Life Balance.

Oba badania zrealizowano techniką CAWI (Computer-Assisted Web Interview). Dane uzyskano na próbie reprezentatywnej dla populacji Polaków i Polek w wieku 18–65 lat na panelu badawczym epanel.pl oraz na próbie ponad 400 firm wśród osób zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi (działy kadr / HR / czasem właściciele).

Druga część raportu, zatytułowana „Nadmierne poleganie na opiece rodzinnej”, jest analizą utraconych korzyści i potencjalnych zysków wynikających ze zmiany obecnego status quo w kontekście pełnienia ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn w Polsce.

Rozpoczęcie przez Rosję wojny z Ukrainą 24 lutego 2022 roku i konsekwencje tych wydarzeń sprawiły, że do raportu dołączyliśmy też informacje na temat tego, jak dzisiejszą rzeczywistość zmienia i może zmienić w przyszłości obecny kryzys migracyjny. Dane wskazują, że ponad 80% osób uchodźczych z Ukrainy to kobiety i dzieci. Nie sposób więc pominąć ten temat w analizie dotyczącej łączenia obowiązków opiekuńczych z pracą.

Zapraszamy do lektury raportu. Jesteśmy ciekawi Państwa refleksji – zachęcamy do podzielenia się przemyśleniami i pytaniami.

Komentarze eksperckie



prof. Irena E. Kotowska

Instytut Statystyki i Demografii SGH w Warszawie

Najważniejsze ustalenia pierwszej części raportu dotyczą różnic między preferowanymi i stosowanymi przez pracodawców rozwiązaniami dotyczącymi WLB oraz opinii Polek i Polaków na temat wypełniania ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn. Jeśli chodzi o pierwszy element, to warto podkreślić, że przestrzeń na aktywności pracodawców jest bardzo duża.

Mając na uwadze postrzeganie mężczyzn w rolach opiekuńczych, to duże różnice w zdecydowanie wyrażanych przez Polki i Polaków opiniach na ten temat wskazują, ile trzeba jeszcze zrobić w Polsce w tej kwestii. Natomiast mniej różnią się poglądy dotyczące pracy zarobkowej kobiet i mężczyzn. Oznacza to większe przyzwolenie społeczne na rodzinę z dwojgiem pracujących partnerów / małżonków (dual earner family), ale ciągle jeszcze jest to model z podwójnym obciążeniem kobiet ze względu na asymetrię w postrzeganiu kobiet i mężczyzn jako opiekunów. Zatem wzmacnianie roli mężczyzn jako opiekunów, zwłaszcza w odniesieniu do opieki nad dziećmi, jest ważne przy przechodzeniu do partnerskiego podziału zobowiązań w rodzinie. Generalnie możemy mówić o postępującej zmianie postrzegania roli mężczyzn w rodzinie. Warto jednak pamiętać, że badano osoby pracujące, więc w całym społeczeństwie ta zmiana jest powolniejsza.

Inne ważne ustalenie dotyczy opinii pracodawców o niewystarczających rozwiązaniach prawnych w zakresie WLB dla osób zaangażowanych w opiekę nad osobami dorosłymi. Zapotrzebowanie na taką opiekę będzie wzrastać, więc będzie to coraz ważniejszy czynnik wpływający na aktywność zawodową ludności i stopień zaangażowania w pracę (pełny / niepełny wymiar pracy). To mocne przesłanki dla wdrażania rozwiązań idących dalej niż propozycja zawarta w projekcie ustawy dotyczącym wprowadzenia dyrektywy WLB w Polsce, czyli wprowadzenia dłuższego i płatnego urlopu opiekuńczego.

Z kolei wyniki dotyczące rozwiązań wspierających opiekę rodzinną przez pracodawców sugerują, jak wiele jeszcze powinno się zmienić na poziomie firmy, zwłaszcza w odniesieniu do szerszego korzystania przez ojców z przysługujących im uprawnień do opieki nad dzieckiem, a przede wszystkim wsparcia opiekunów osób dorosłych. Jednak o ile w przypadku opieki nad osobami dorosłymi wskazanie na brak odpowiednich rozwiązań systemowych znajduje uzasadnienie w stanie faktycznym, o tyle trudno mi się zgodzić z takim poglądem w odniesieniu do opieki nad dzieckiem. Istnieją rozwiązania systemowe, lepsze ich wykorzystanie przez ojców wiąże się z odpowiednimi działaniami na poziomie firmy (a nie są one obecnie popularne) i promowaniem zmian społecznych ról płci. W tym przypadku zasadnicza jest rola firmy. Niestety, jedynie 41% pracodawców zadeklarowało stosowanie udogodnień wspierających łączenie opieki i pracy przez ich pracowników. Barię zależną od pracodawcy jest stan wiedzy o potrzebach pracowników oraz dostrzeżenie rangi tego zagadnienia przez kadrę kierowniczą. Równocześnie nie można pominąć silnego przekonania pracodawców, że głównym ograniczeniem działań wspierających godzenie opieki z pracą są wysokie koszty. Jest to ogólne stwierdzenie. Rozważenie elementów tych kosztów jest konieczne w dalszej dyskusji.

Warto podkreślić, że poprawa warunków łączenia pracy zawodowej ze zobowiązaniami opiekuńczymi stanowi nie tylko przeciwdziałanie dezaktywizacji, ale także jest istotna dla stymulowania efektywniejszej pracy osób pracujących oraz aktywizowania osób pozostających poza rynkiem pracy (biernych zawodowo). Innymi słowy, przy rosnących niedoborach potencjalnych zasobów pracy (spadek liczby osób w wieku 20–64 lat) (*Projekcja ludności Eurostatu z 2020 r. przewiduje, że do 2030 r. liczba osób w wieku 20–64 lata zmniejszy się o blisko 1,6 mln w porównaniu z rokiem 2020) rośnie ranga tego czynnika dla lepszego wykorzystania istniejących zasobów pracy, ale też dla zarządzania zasobami ludzkimi w firmie, warunków pracy i jakości życia.

W drugiej części publikacji podjęto próbę oszacowania potencjalnych zysków finansowych, które mogą przynieść zmiany systemowe dotyczące łączenia opieki z pracą. Rozwiązania te rzecz jasna obejmują nie tylko instytucjonalne usługi opiekuńcze, ale także urlopy czy ograniczanie czasu pracy. Niedostatek usług opiekuńczych dla dzieci i dorosłych potrzebujących wsparcia powoduje bierność zawodową znacznej części ludności oraz pracę w ograniczonym wymiarze czasu innej części ludności, co jest odzwierciedlone w zaprezentowanej tezie: model opieki w Polsce, którym jest „nadmierne poleganie na opiece rodzinnej” (*W literaturze przedmiotu taki model określa jako familizm bez wsparcia [por. rozważania o tym w raporcie Fundacji Batorego „W stronę sprawiedliwej troski. Opieka nad osobami starszymi w Polsce”, Warszawa 2022]) prowadzi do strat ekonomicznych. Równocześnie trzeba podkreślić, że zakres „nadmiernego polegania na opiece rodzinnej” jest inny w odniesieniu do dzieci oraz do osób dorosłych zależnych, głównie osób starszych. Także wyzwania demograficzne są odmienne dla tych grup osób.

W raporcie także zasygnalizowano problem napływu uchodźców, a właściwie uchodźczyń z dziećmi, i jego wpływ na warunki łączenia opieki rodzinnej z pracą zawodową w Polsce. To ważna kwestia wymagająca odrębnych rozważań udokumentowanych odpowiednimi danymi, których jeszcze nie ma.



Piotr Arak
Dyrektor Polskiego Instytutu Ekonomicznego

Aż 53% dorosłych Polaków łączy pracę z opieką sprawowaną nad dziećmi, osobami starszymi czy osobami niepełnosprawnymi. Jednocześnie co trzecia niepracująca osoba w naszym kraju z tej samej przyczyny nie podejmuje pracy. Z tego powodu gospodarka traci rocznie niemal 200 mld złotych. Obu tym grupom – zarówno osobom wymagającym opieki, jak i realizującym ją członkom rodziny – należy się szczególna uwaga. Oczywiście wciąż dużo jest do zrobienia przez państwo, jeśli chodzi o zagwarantowanie odpowiedniej ilości i jakości placówek instytucjonalnych, które zapewniając całodzienną opiekę grupom, które tego potrzebują, odciążąby rodziny i umożliwiły im etatową pracę. Dużo natomiast może również zmienić dojrzała i empatyczna postawa pracodawców, co dzięki elastycznemu podejściu ułatwiłoby wielu osobom możliwość łączenia pracy z opieką nad bliskimi, tym bardziej że tylko co piąty pracodawca uważa dotychczasowy model instytucjonalnej opieki nad osobami dorosłymi za wystarczający.

Komentarze Partnerów



Natalia Bożek
Wiceprezes Zarządu Banku
Handlowego w Warszawie S.A.

Jako matka jestem gotowa na to, by jak najdłużej opiekować się swoim dzieckiem, jako córka jestem gotowa, by sprawować opiekę nad swoimi dojrzałymi rodzicami. Tak rozumiem siebie. Jako menedżerka stawiam więc sobie za cel, by tworzyć i zmieniać środowisko pracy w taki sposób, aby jak najwięcej osób mogło ze spokojem godzić role opiekuńcze ze swoimi zawodowymi planami.

Sandwich generation to zjawisko, które w ostatniej dekadzie nabiera szczególnej mocy. Wraz z postępującym starzeniem się ludności wielu dorosłym – zwłaszcza kobietom – zaczęto przypisywać podwójną rolę opiekuńczą: z jednej strony mają na głowie dorastające dzieci lub wnuki, z drugiej zaś strony muszą opiekować się swoimi starszymi, często schorowanymi rodzicami lub teściami. To podwójne obciążenie powoduje, że osoby w szczytnej aktywności zawodowej, w wieku ok. 40–45 lat i więcej poświęcają karierę zawodową na rzecz rodziny. W pierwszej kolejności „pokolenie kanapki” spycha z rynku pracy kobiety, ale dotyczyć też może w równym stopniu mężczyzn, którzy – jak się okazuje – są nieco bardziej aktywni w przypadku opieki nad osobami starszymi. Z naszych badań wynika, że 53% kobiet w porównaniu do 22% mężczyzn sprawuje główną rolę w opiece nad dziećmi, a 22% kobiet w porównaniu do 12% mężczyzn sprawuje ją samodzielnie. Skutkuje to m.in. tym, że dzisiaj 1/3 biernych zawodowo to osoby niepodejmujące zatrudnienia z powodu pełnienia obowiązków opiekuńczych.

Jest jednak wiele sposobów, które mogą ten trend odwrócić. Chodzi o wdrożenie rozwiązań instytucjonalnych, ale też i oddolnych, które będą nas wspierać w pełnieniu tych ważnych ról opiekuńczych.

Dostrzega to już wielu pracodawców, którzy testują autorskie programy, czego celem jest stworzenie przestrzeni i rozwiązań ułatwiających realizowanie się w roli opiekuna osoby zależnej. Sami w Citi od lat rozwijamy m.in. *network* pracowniczy na rzecz wsparcia spraw rodzinnych. Na początku byliśmy skupieni przede wszystkim na sprawach rodzicielstwa, ale szybko okazało się, że równie poważnym wyzwaniem w realizacji zadań zawodowych staje się także rola opiekuna osób starszych. Dzisiaj nasz *network* to *FamilyMatters* i wsparcie naszych pracowników w realizacji szeroko pojętych ról opiekuńczych. Organizujemy warsztaty oraz grupy wsparcia, oferujemy elastyczny model pracy, ale też wdrażamy takie rozwiązania jak choćby dodatkowy – ponad to, co gwarantuje ustawodawca – urlop tacierzyński dla młodych ojców. I cały czas mamy na uwadze, że nawet w świetle dyrektywy WLB wyzwaniem pozostawać będzie nie tyle rozwiązanie prawne, ale zwiększenie świadomości i wagi działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy.



Konrad Ciesiołkiewicz
Dyrektor Komunikacji Korporacyjnej
i CSR, Orange Polska

Warto, aby polskie prawo, zgodnie z nadziejami pracowników i pracodawców, wyznaczało wyższe standardy wsparcia dla osób obciążonych obowiązkami opiekuńczymi. Ponad 53% badanych oczekuje systemowych rozwiązań w zakresie opieki nad dorosłymi osobami zależnymi, a 50% – także nad dziećmi. Obecnie gospodarka Polski traci 252 mld zł na skutek niepodejmowania pracy przez osoby obciążone opieką i kolejne 190 mld zł, ponieważ osoby obciążone opieką nie mogą podejmować pracy w pełnym wymiarze godzin – to są pieniądze, które tracą także polscy przedsiębiorcy.

Raport FOB pokazuje, że inwestycja we wsparcie pracowników w obowiązkach opiekuńczych opłaca się w skali państwa (każda złotówka zainwestowana w opiekę nad dziećmi daje zwrot 7,3 zł, a w opiekę nad osobami starszymi – 6,6 zł). Także pracodawcy mogliby znacząco zyskać, wspierając na różne sposoby instytucjonalną opiekę nad dziećmi i zależnymi osobami starszymi.

Firmy mogą wspierać swoich pracowników i chronić ich przez długotrwałymi przerwami w pracy zawodowej czy wymuszonym ograniczaniem wymiaru czasu pracy, jednak barierą dla nich są koszty tego typu rozwiązań, a także brak uregulowań prawnych czy systemowych. W takiej sytuacji największym problemem jest przerzucenie odpowiedzialności za opiekę na indywidualne osoby – najczęściej kobiety, które, jak pokazuje raport, są bardziej obciążone obowiązkami opiekuńczymi – zarówno wobec dzieci jak i innych osób zależnych.

Unijna dyrektywa WLB i idące za nią zmiany polskiego prawa to ważny krok w kierunku równania podziału obowiązków opiekuńczych między płciami. Choć nadal niepokoi fakt, że aż 60% firm nie słyszało o wdrożeniu dyrektywy, a wśród małych – było to nawet 70%. Miejmy jednak nadzieję, że dzięki niej więcej mężczyzn wejdzie w rolę opiekuńcze, a tym samym więcej kobiet będzie miało możliwość rozwoju swojej kariery, nie musząc wybierać między pracą a rodziną.

Streszczenie

Opieka i praca w Polsce: powszechność obciążenia obowiązkami opiekuńczymi, zmieniające się wzorce kulturowe, rola pracodawców, wyzwania i szanse ekonomiczne.



52% dorosłych Polek i Polaków łączy pracę z opieką, 26% opiekuje się dziećmi: do 7 roku życia, 23% opiekuje się dziećmi między 8 a 14 rokiem, 8% opiekuje się osobą starszą, 4% opiekuje się kimś bliskim z niepełnosprawnością/ chorą przewlekle bliską osobą

53% kobiet w porównaniu do **22%** mężczyzn sprawuje główną rolę w opiece nad dziećmi, **22%** kobiet w porównaniu do **12%** mężczyzn sprawuje ją samodzielnie

40% kobiet w porównaniu do **37%** mężczyzn sprawuje główną rolę w opiece nad osobami dorosłymi, **37%** kobiet w porównaniu do **26%** mężczyzn sprawuje ją samodzielnie

2/3 pracujących w niepełnym wymiarze deklaruje, że jest to powiązane z koniecznością opieki

8% kobiet i **5%** mężczyzn deklaruje jako przyczynę rezygnacji z pracy konieczność opieki

86% Polek i Polaków zgadza się co do tego, że kobiety i mężczyźni mają takie samo prawo brania wolnego w pracy z przeznaczeniem na obowiązki opiekuńcze



83% Polek i Polaków zgadza, że mężczyźni powinni angażować się w takim samym stopniu w opiekę nad dziećmi co kobiety, **79%** Polek i Polaków zgadza jest takiego samego zdania w kwestii opieki nad dorosłymi.

53% Polek i Polaków uznaje że rozwiązaniem, które powinno być wdrożone systemowo, jako wynikające z Kodeksu Pracy jest oferowanie znacznego wsparcia osobom łączącym pracę z obowiązkami opiekuńczymi nad osobami dorosłymi, **50%** widzi taką potrzebę w kontekście opieki nad dziećmi



41% firm stosuje udogodnienia wspierające pracowników łączących pracę z opieką nad dziećmi i/lub dorosłymi osobami zależnymi

4% pracodawców oferuje dodatkowe dopłaty do opieki nad osobą dorosłą zależną vs odpowiednio 25% i 24% wskazań jako preferowane przez pracownice i pracowników

6% pracodawców oferuje dopłaty do żłobka, przedszkola vs 25% wskazań przez zatrudnionych jako potrzebne rozwiązanie

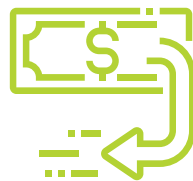
52% firm uznaje wysokie koszty oraz **45%** brak rozwiązań prawnych/systemowych za główne bariery przy wdrażaniu działań wspierających pracowników pełniących role opiekuńcze

23% firm uznaje wprowadzenie prawnych rozwiązań zmniejszających różnice w dostępie do urlopów opiekuńczych przeznaczonych dla kobiet i mężczyzn, na przykład wprowadzenie obowiązkowego wykorzystania części urlopu rodzicielskiego dla mężczyzn potrzebne działanie (drugie najczęściej wskazywane)

58% pracodawców uznaje obowiązujące w Polsce rozwiązania prawne wspierające opiekę nad dziećmi są wystarczające (**12%** uważa je za niewystarczające)

22% pracodawców ocenia jako wystarczające dotychczas obowiązujące rozwiązania prawne wspierające opiekę nad dorosłymi osobami zależnym (**38% pracodawców uważa, że są niewystarczające**)

60% firm nie słyszało o wdrożeniu w 2022 roku Dyrektyw WLB (**70% małych firm**)



252 mld PLN tyle wyniosły w 2020 r. **utracone korzyści gospodarcze** wynikające z bierności zawodowej będącej skutkiem opieki domowej

190 mld PLN tyle wyniosły w 2020 r. **utracone korzyści gospodarcze** wynikające z braku możliwości pracy na pełen etat z powodu sprawowania opieki domowej

75 mld PLN tyle wyniosły szacowane **utracone średnie roczne korzyści** (tj. dochodów z podatków i składek ubezpieczeniowych) sektora finansów publicznych

7,3 PLN tyle **zwrotu z inwestycji** przynosi każde zainwestowane 1 PLN w żłobki i przedszkola

6,6 PLN tyle **zwrotu z inwestycji** przynosi każde zainwestowane 1 PLN w usługi opiekuńcze dla osób starszych

0,27% PKB taki wzrost budżetu wystarczy by pokryć koszty związane z opieką i edukacją dzieci z Ukrainy

1,9% PKB tyle rocznie może wzrosnąć polska gospodarka dzięki włączeniu na rynek pracy uchodźczyń z Ukrainy



30,9% taki odsetek wszystkich biernych zawodowo w Polsce stanowią **osoby niepodjęjące zatrudnienia** z powodu pełnienia obowiązków opiekuńczych

16,4% taki odsetek osób w Polsce **pracuje na część etatu** z powodu pełnienia obowiązków opiekuńczych

Kluczowe wnioski



- **Główny ciężar opieki nad osobami zależnymi (dziećmi i/lub dorosłymi osobami zależnymi) w Polsce ponosi rodzina.** Łączenie pracy z opieką jest zjawiskiem powszechnym, związanym z nadmiernym obciążeniem pracujących opiekunów_ek. W efekcie część z nich ogranicza swoją aktywność zawodową, pracując w niepełnym wymiarze czasu lub całkowicie wycofując się z rynku pracy. To kobiety najczęściej opiekują się osobami zależnymi, ale w przypadku opieki nad osobami starszymi/ z niepełnosprawnością/ chorymi, mężczyźni pełnią te role niemal tak samo jak kobiety.
- **Wbrew stereotypom pełnienie ról opiekuńczych przez mężczyzn jest społecznie akceptowalne przez Polki_ów.** Wyniki badania pokazują zmianę postrzegania tradycyjnych ról społecznych. To szansa nie tylko na partnerskie dzielenie opieki w rodzinie, co miałoby pozytywny wpływ na aktywność zawodową kobiet, ale także przestrzeń do rozwoju zainteresowania mężczyzn pracą w sektorze usług opiekuńczych (obecnie nadmiernie sfeminizowanym).
- **Pracodawcy widzą wyzwania związane z łączeniem pracy z opieką, jednak istnieje rozbieżność między rozwiązaniami preferowanymi przez osoby pracujące pełniące opiekę rodzinną a oferowanymi przez pracodawców.** Większość pracodawców uznaje, że obowiązujące w Polsce rozwiązania prawne wspierające opiekę nad dziećmi są wystarczające, natomiast rozwiązania dotyczące opieki nad dorosłymi osobami zależnymi za takie uznaje jedynie 1/5 firm. Pracodawcy widzą potrzebę systemowego zachęcania mężczyzn do pełnienia ról opiekuńczych oraz wiedzy i pomocy w finansowaniu wsparcia pracowników_ek opiekunów.
- **Wzrost aktywności zawodowej sprawujących opiekę nad członkiem rodziny może być istotnym czynnikiem zwiększenia długoterminowej równowagi w finansach publicznych, przynosząc zyski kilkukrotnie przewyższające każdą zainwestowaną złotówkę.**
- **Kryzys migracyjny wywołany wojną w Ukrainie, w wyniku którego do Polski przybyło 1,8 mln uchodźców (dane na 16/03/2022 r.), przede wszystkim kobiet (ok. 40 proc.) i dzieci (ok. 40-45 proc.), jest ogromnym wyzwaniem dla istniejącego systemu opieki instytucjonalnej w Polsce, ale może też stać się źródłem wielu korzyści.**
- **Istnieje pilna potrzeba połączenia działań i różnorodnych narzędzi, którymi dysponują pracodawcy, samorządy i ustawodawca na rzecz wspierania opieki rodzinnej w Polsce.** W szczególności w politykach publicznych powinny znaleźć się rozwiązania systemowe wspierające pracodawców oraz zaangażowanie mężczyzn w pełnienie ról opiekuńczych, w tym ich zainteresowanie pracą w sektorze usług opiekuńczych. Potrzeba wzrostu nakładów finansowych na wsparcie opieki rodzinnej i strategii rozwoju usług opiekuńczych w Polsce, szczególnie nad osobami starszymi. Wdrożenie Dyrektywy WLB w Polsce powinno być pierwszym krokiem do wprowadzenia rozwiązań, które wspierać będą fundamentalną rolę rodzinnych opiekunów dorosłych osób zależnych czego prawo obecnie praktycznie nie widzi.

Część I

Opieka i praca – raport z badań

1. Powszechność

1.1 Skala zjawiska

Rezultaty niniejszego badania pokazują, że ponad połowa (dokładnie 52%) dorosłych Polaków do 65. roku życia pełni w życiu prywatnym rolę opiekunczą. Najczęściej opieka jest sprawowana nad jedną lub (nieco rzadziej) dwiema osobami, przede wszystkim nad dziećmi: do 7. roku życia (26%) i/lub między 8. a 14. rokiem życia (23%). Niemal jedna na dziesięć osób (8%) opiekuje się starszą, bliską osobą wymagającą stałej opieki, a 4% sprawuje opiekę nad kimś bliskim z niepełnosprawnością / chorą przewlekle bliską osobą.

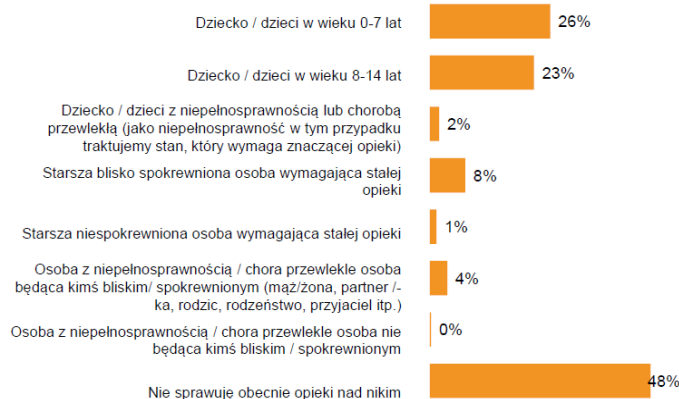
Te dane potwierdzają znany z wielu innych badań i dostępnych statystyk fakt, że łączenie pracy z opieką nad dzieckiem lub dziećmi, w tym dzieckiem z niepełnosprawnością, a także dorosłymi osobami wymagającymi opieki jest zjawiskiem powszechnym.

Sprawowanie opieki

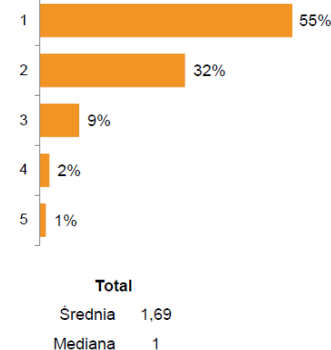
Ponad połowa (dokładnie 52%) dorosłych Polaków do 65. roku życia pełni jakąś rolę opiekunczą, najczęściej nad jedną, czasem nad dwiema osobami. Większość osób sprawuje opiekę nad dziećmi: do 7. roku życia (26%) i/lub między 8. a 14. rokiem życia (23%). Niemal jedna na dziesięć osób (8%) opiekuje się starszą, bliską osobą wymagającą stałej opieki, a 4% sprawuje opiekę nad kimś bliskim z niepełnosprawnością/ chorą przewlekle bliską osobą.



Nad kim sprawujesz opiekę?



Nad iloma osobami?



Q1. Czy obecnie sprawujesz opiekę nad którąś z wymienionych poniżej osób? Chodzi nam o opiekę nieodpłatną (nie sprawowaną profesjonalnie za wynagrodzeniem) nad kimś bliskim lub niespokrewnionym, którym opiekujesz się w ramach pomocy. N=1050

Q1 A. Ilość osobami łącznie się opiekujesz? Sprawujący opiekę, N=544

Czyli jest to temat, który z pewnością powinni uwzględnić w swoich politykach i procedurach pracodawcy. Czy pracodawcy widzą te wyzwania? Wyniki niniejszego badania są w tym zakresie niejednoznaczne. Z jednej strony w ponad 90% firm nie przeprowadza się badań dotyczących tego tematu.

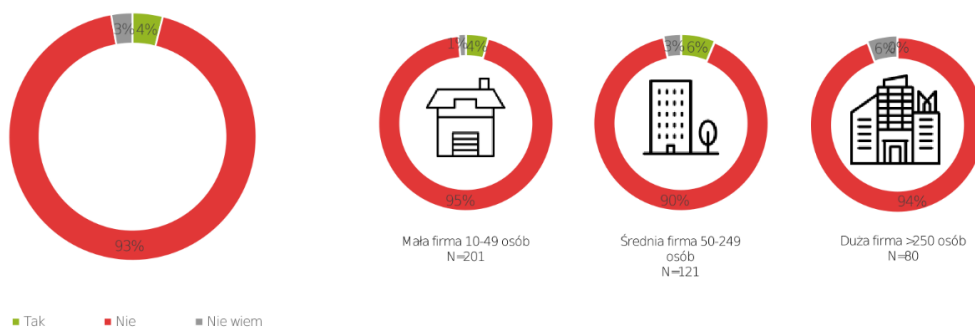
Prowadzenie badań nt. pełnienia opieki - ze względu na wielkość firmy



W prawie wszystkich firmach (93%) bez względu na ich wielkość, nie przeprowadza się badań na temat pełnienia opieki nad dziećmi i/lub dorosłymi osobami zależnymi.



Czy w Państwa firmie prowadzone są badania na temat pełnienia opieki nad dziećmi i/lub dorosłymi osobami zależnymi?



P2. Czy w Państwa firmie prowadzone są badania na ten temat pełnienia opieki nad dziećmi i/lub dorosłymi osobami zależnymi (osoby starsze, osoby z niepełnosprawnością)? N=402

Jednak około 1/3 firm spotkała się ze zgłaszaniem przez pracownice i pracowników do działu kadr / HR problemów, jakie napotykają zatrudnione i zatrudnieni w łączeniu pracy z opieką nad dziećmi i/lub dorosłymi osobami zależnymi. Częściej takie problemy zgłaszane są w firmach dużych (zatrudniających więcej niż 250 osób).

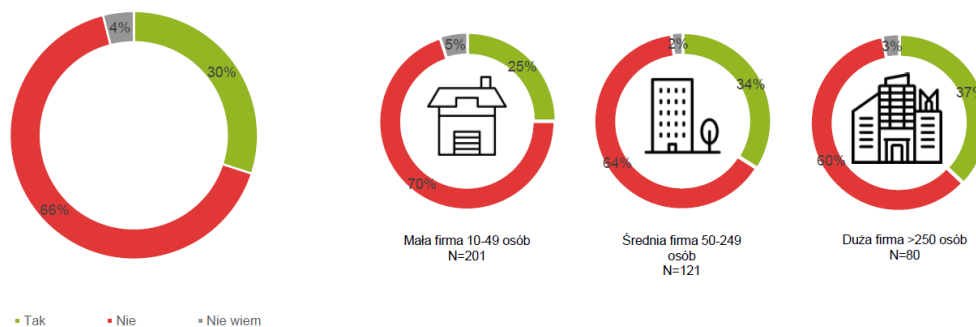
Zgłaszanie trudności - ze względu na wielkość firmy



Około 1/3 firm spotkała się ze zgłaszaniem przez pracowników do działu kadr / HR problemów jakie napotykają w łączeniu pracy z opieką nad dziećmi i / lub dorosłymi osobami zależnymi (30%). Częściej takie problemy zgłaszane są w firmach dużych (zatrudniających więcej niż 250 osób).



Zgłaszanie przez pracowników problemów, związanych z łączeniem pracy z opieką do działu Kadr/HR

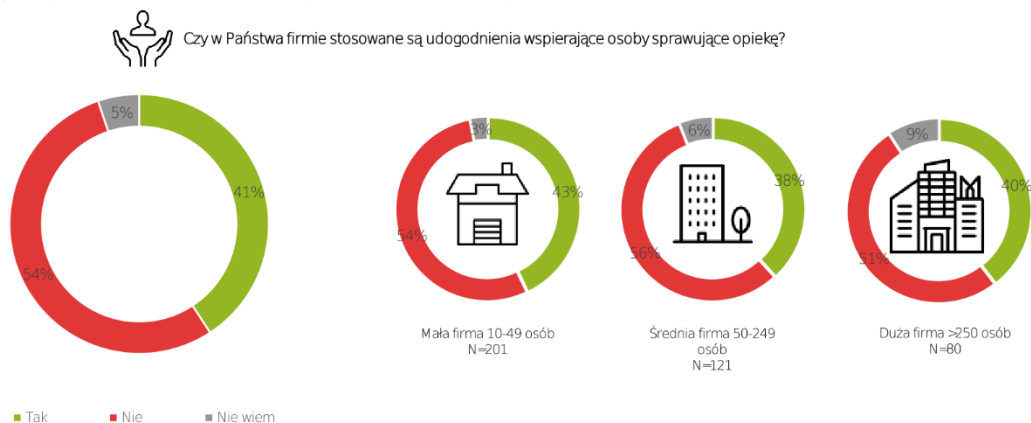


P1. Czy pracownicy zgłaszają się do działu kadr / HR w związku z problemami jakie napotykają w łączeniu pracy z opieką nad dziećmi i/lub dorosłymi osobami zależnymi (osoby starsze, osoby z niepełnosprawnością)? N=402

Dodatkowo – jak wynika z badania – również blisko połowa pracodawców, a dokładnie 41% firm w Polsce stosuje udogodnienia wspierające pracowników łączących pracę z opieką nad dziećmi i/lub dorosłymi osobami zależnymi.

Stosowanie udogodnień dla sprawujących opiekę - ze względu na wielkość firmy

W 41% firm w Polsce są stosowane udogodnienia wspierające pracowników łączących pracę z opieką nad dziećmi i/lub dorosłymi osobami zależnymi.

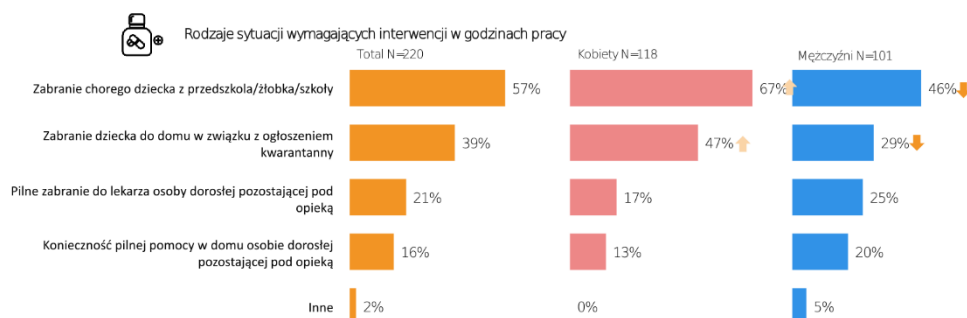


P3. Czy w Państwa firmie są stosowane rozwiązania, udogodnienia wspierające pracownice/ pracowników łączących pracę z opieką nad dziećmi i/lub dorosłymi osobami zależnymi (osoby starsze, osoby z niepełnosprawnością)? N=402

Warto przy tym zwrócić uwagę na fakt, że jakkolwiek blisko 60% pracodawców (58%) ocenia dotychczas obowiązujące rozwiązania prawne wspierające opiekę nad dziećmi jako wystarczające, to jedynie 1/5 firm (22%) uznaje jako wystarczające dotychczas obowiązujące rozwiązania prawne wspierające opiekę nad dorosłymi osobami zależnymi.

Konieczność interwencji w godzinach pracy

Jeśli osoby pełniące role opiekuńcze musiały interweniować w godzinach pracy, to najczęściej było to w związku z zabraniem chorego dziecka z placówki (57%, częściej kobiety niż mężczyźni) lub zabraniem dziecka w związku z ogłoszeniem kwarantanny (39%, częściej kobiety niż mężczyźni).



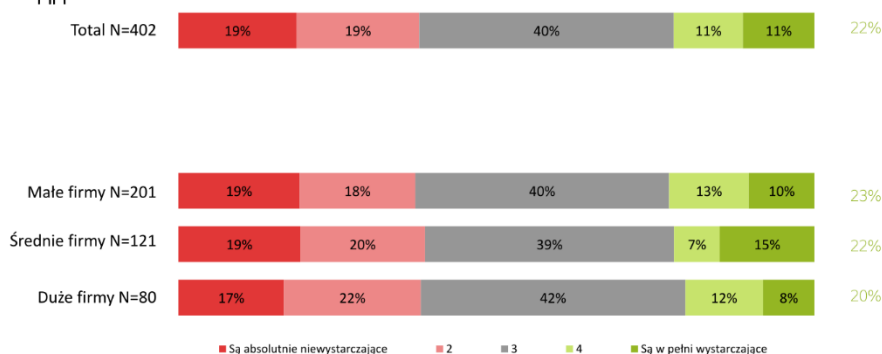
Q4_A Jakże to były sytuacje? Osoby zatrudnione i sprawujące opiekę, którym w godzinach pracy pojawiają się sytuacje wymagające interwencji N=220

Ocena dostępnych rozwiązań

1 na 5 firm (22%) ocenia jako wystarczające dotychczas obowiązujące rozwiązania prawne wspierające opiekę nad dorosłymi osobami zależnym. 38% pracodawców uważa, że są niewystarczające.



Jak Pan/i ocenia, dotychczas obowiązujące rozwiązania prawne wspierające opiekę nad dorosłymi zależnymi? Top2Box



PB. Jak Pan/i ocenia, jako pracodawca/przedstawiciel pracodawcy, dotychczas obowiązujące rozwiązania prawne wspierające opiekę nad dorosłymi osobami zależnymi (osobami starszymi, z niepełnosprawnością)? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „są absolutnie niewystarczające” a 5 „są w pełni wystarczające” N=402

Przy czym, w tym drugim przypadku nie ma praktycznie większych różnic między ocenami pracodawców reprezentujących małe i duże firmy (jedynie 2pp różnicy). Warto tu podkreślić, że dane demograficzne dotyczące Polski wskazują jednoznacznie, że polskie społeczeństwo należy do najszybciej starzejących się społeczeństw w UE. Na koniec 2018 roku liczba mieszkańców w wieku 60 lat i więcej sięgała ponad 9,5 mln, co oznacza 24,8% ogółu populacji, podczas gdy w 2010 roku było to 19,6%. Co więcej, liczba osób w wieku powyżej 80 lat już w tej chwili wynosi ok. 1,8 mln, a szacuje się, że już w 2030 roku ogółem 17,3% gospodarstw jednoosobowych będzie prowadzonych przez osoby w wieku 80 lat i więcej. Koniecznością jest wypracowanie i wprowadzenie rozwiązań systemowych, które będą odpowiedzią na to wyzwanie.

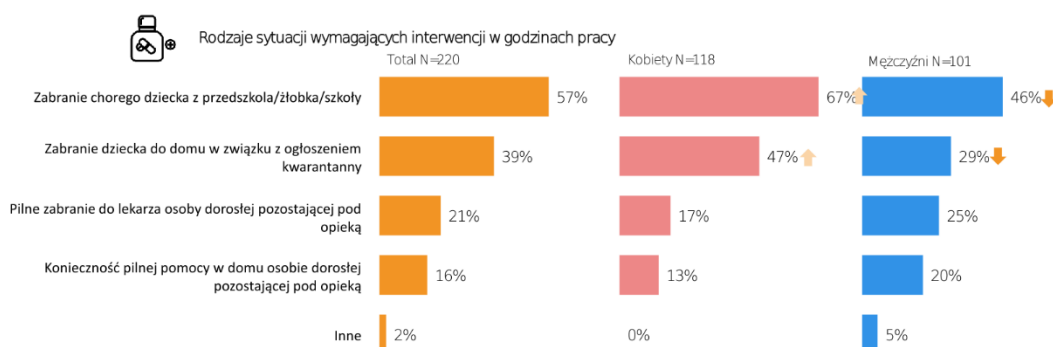
1.2 Obciążenie obowiązkami opiekuńczymi a praca

Konieczność godzenia obowiązków zawodowych i opiekuńczych wiąże się z wieloma wyzwaniami, którym muszą sprostać osoby pełniące role opiekuńcze. Jak wynika z niniejszego badania, około 57% osób pracujących i sprawujących równocześnie opiekę doświadczyło sytuacji, w których musiały przerwać pracę w godzinach roboczych w związku z opieką – 43% opiekunek i opiekunów dziecka / dzieci, a 14% w związku z opieką nad podopiecznym dorosłym. Interwencje związane z opieką nad dziećmi były częstsze wśród kobiet niż mężczyzn, z kolei odwrotnie w wypadku opieki nad dorosłą osobą zależną: to mężczyźni nieco częściej musieli poświęcić się opiece w godzinach

pracy niż kobiety. Pamiętając, że badania prowadzone były w lutym 2022 roku, a więc po prawie dwóch latach trwania pandemii, można uznać, że te wyniki są z nią powiązane. Tym bardziej warto dowołać się do badania realizowanego w przededniu pandemii. Wówczas, aż 94% badanych pracowników z obowiązkami opiekuńczymi deklarowało, że przynajmniej raz na jakiś czas doświadcza, będąc w pracy, niespodziewanych sytuacji z tym związanych, choć w połowie przypadków, tego typu sytuacje zdarzały się tylko raz na kilka miesięcy. Jednak, co warto podkreślić, że gdy opieka dotyczy osoby dorosłej, nieplanowane sytuacje w pracy zdarzają się bardziej regularnie niż przy dziecku (36% raz w miesiącu lub częściej w przypadku osoby dorosłej wobec 20% raz w miesiącu lub częściej przy dziecku).

Konieczność interwencji w godzinach pracy

Jeśli osoby pełniące role opiekuńcze musiały interweniować w godzinach pracy, to najczęściej było to w związku z zabraniem chorego dziecka z przedszkola (57%, częściej kobiety niż mężczyźni) lub zabraniem dziecka w związku z ogłoszeniem kwarantanny (39%, częściej kobiety niż mężczyźni).



Q4. A. Jakiego rodzaju sytuacje? Osoby zatrudnione i sprawujące opiekę, którym w godzinach pracy pojawiają się sytuacje wymagające interwencji N=220

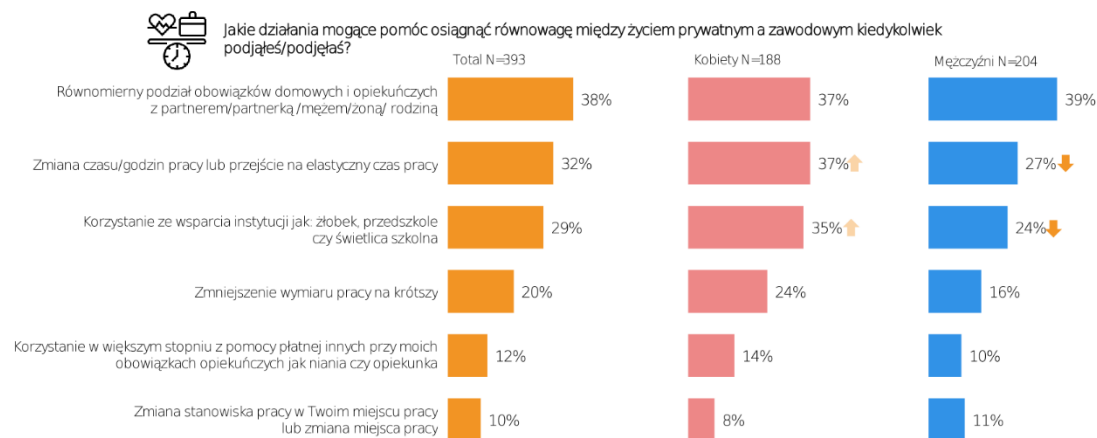
↑ ↓ istotnie więcej/mniej niż dla całej badanej populacji

Warto zwrócić uwagę, że wskazywane przez respondentki i respondentów działania odnoszą się zarówno do zmian w obszarze życia prywatnego, jak też do zmian w miejscu pracy. Jako podjęte kiedykolwiek lub podejmowane rozwiązanie 24% kobiet i 16% mężczyzn wskazało zmniejszenie wymiaru pracy, przy czym wśród osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin i sprawujących rolę opiekuńczą średnio aż 2/3 deklaruje, że praca na niepełny etat jest powiązana z opieką. W ekstremalnym przypadku może to być nawet rezygnacja z pracy, co deklaruje 8% kobiet i 5% mężczyzn.

Działania w celu utrzymania work-life balance 1/2



Najczęściej podejmowanym działaniem w celu osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym jest równomierny podział obowiązków domowych oraz opiekuńczych z partnerem/partnerką. Często także pracujący przechodzą na elastyczny czas pracy oraz korzystają ze wsparcia instytucji – żłobka, przedszkoli, świetlic szkolnych (są to z kolei rozwiązania, z których częściej korzystają kobiety niż mężczyźni).



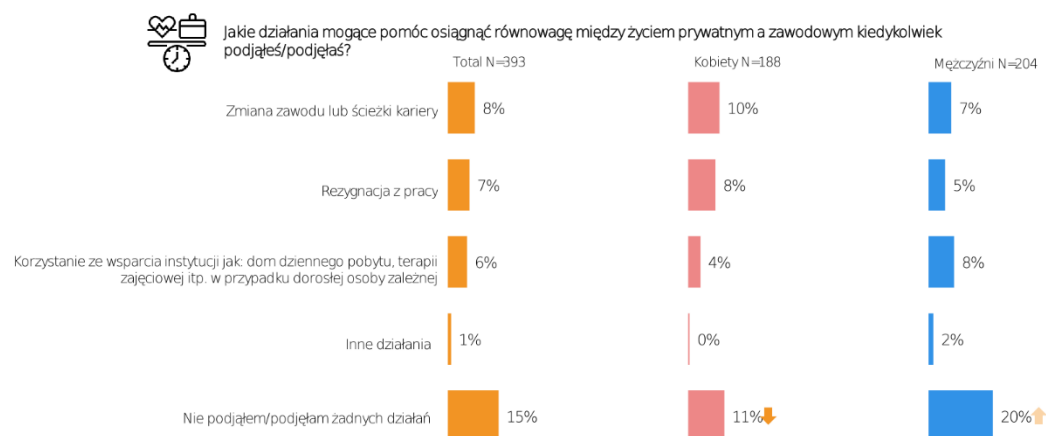
Q5. Poniższa lista opisuje kilka działań, które mogą pomóc osiągnąć równowagę między życiem prywatnym i zawodowym. Wskaż, które z tych działań podjąłeś/podjęłaś kiedykolwiek, aby osiągnąć taką równowagę? Osoby zatrudnione i sprawujące opiekę N=393

↑ ↓ istotnie więcej/mniej niż dla całej badanej populacji

Działania w celu utrzymania work-life balance 2/2



Mężczyźni częściej niż kobiety nie podjęli żadnych działań w celu utrzymania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

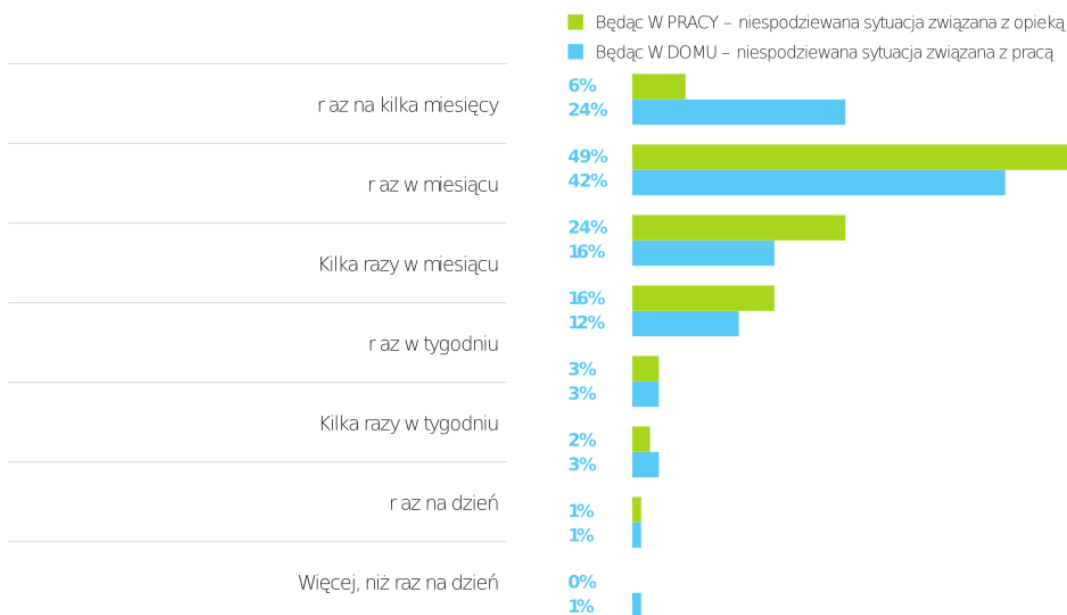


Q5. Poniższa lista opisuje kilka działań, które mogą pomóc osiągnąć równowagę między życiem prywatnym i zawodowym. Wskaż, które z tych działań podjąłeś/podjęłaś kiedykolwiek, aby osiągnąć taką równowagę? Osoby zatrudnione i sprawujące opiekę N=393

↑ ↓ istotnie więcej/mniej niż dla całej badanej populacji

Opuszczanie rynku pracy przez pracownice i pracowników, którzy nie są w stanie połączyć obowiązków opiekuńczych z pracą, jest największym zagrożeniem i stratą indywidualną, społeczną i gospodarczą. O konsekwencjach tej zmiany mowa będzie w II części niniejszego raportu – Nadmierne poleganie na opiece rodzinnej.

Występowanie niespodziewanych sytuacji związanych z pracą, gdy pracownik-opiekun jest w domu lub z obowiązkami opiekuńczymi, gdy jest się w pracy. N=1287.



Zdecydowanie potrzebne są wszechstronne działania, które będą przeciwdziałać niemożliwości pogodzenia obowiązków opiekuńczych z pracą, tym bardziej że 1 na dziesięć kobiet nie podejmuje żadnych działań związanych z dążeniem do obu sfer, podobnie jak aż 1/5 mężczyzn.

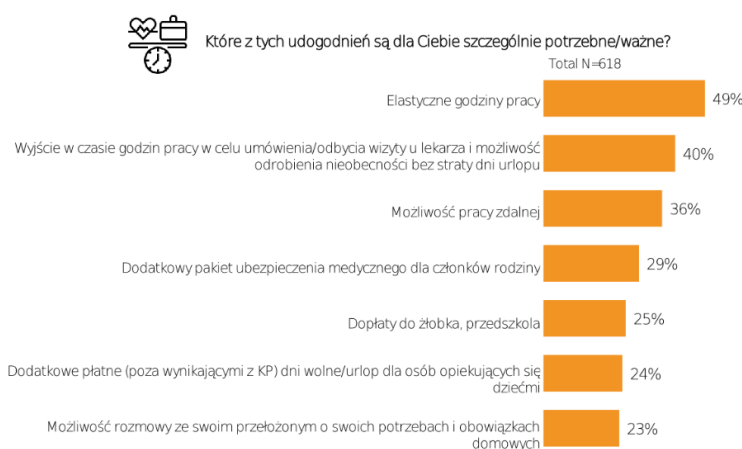
Warto zaznaczyć, że obowiązki opiekuńcze są zarówno źródłem obciążenia, jak i wielu pozytywnych wartości. 71% osób pełniących role opiekuńcze przyznaje, że ich obowiązki są satysfakcjonujące, ale jednocześnie podobny odsetek (69%) deklaruje, że są one także czasochłonne i wymagają stałego zaangażowania. Średnio 6 na 10 osób stwierdza, że obowiązki są dla nich przyjemne, a 45% osób przyznaje, że są stresujące. Warto tu przywołać wyniki badania FOB z 2020 roku, z których wynika, że największa satysfakcja, a przy tym najmniej stresu wiąże się z opieką nad zdrowymi dziećmi. Znacznie większy stres wiąże się z opieką nad dziećmi z niepełnosprawnością oraz nad niesamodzielnymi dorosłymi. Wyraźnie najmniej przyjemna jest opieka nad osobami dorosłymi.

To ważne informacje, które powinni brać pod uwagę zarówno pracodawcy, jak i ustawodawca, różnicując świadczenia, zwracając w sposób szczególny uwagę na osoby zajmujące się dziećmi z niepełnosprawnością oraz zależnymi osobami dorosłymi.

1.3 W jaki sposób dostosować rozwiązania w firmie do potrzeb pracowników?

Jak wskazano na początku niniejszego raportu, pracodawcy praktycznie nie prowadzą badań dotyczących godzenia opieki z pracą (co wskazuje 91% firm uczestniczących w badaniu), jednak wśród najczęściej występujących udogodnień oferowanych w miejscach pracy respondentek i respondentów znajdują się te najbardziej pożądane przez pracowników.

Udogodnienia uznawane przez pracowników za ważne i potrzebne 1/2



Spośród udogodnień, które pracodawcy mogą oferować pracownikom w celu pogodzenia ich życia zawodowego z pełnionymi rolami opiekuńczymi, zatrudnieni wskazują elastyczne godziny pracy jako najbardziej potrzebne (49%). Również często wskazywana jest możliwość wyjścia w czasie godzin pracy (40%) oraz możliwość pracy zdalnej (36%). 23% chciałaby móc rozmawiać o swoich potrzebach i obowiązkach domowych ze swoim przełożonym.

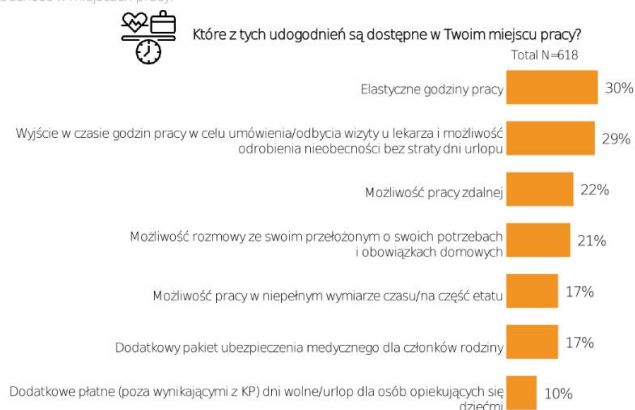
Q6_A. Poniżej znajduje się lista praw i udogodnień, które pracodawcy mogą oferować swoim pracownikom, aby pomóc im pogodzić pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi i opieką nad innymi. Spójrz na listę i wskaż, które z nich są dla Ciebie szczególnie potrzebne/ważne? Osoby zatrudnione N=618

Są to: elastyczne godziny pracy (30% wobec 49% wskazań jako ważne i potrzebne rozwiązanie), możliwość wyjścia w czasie pracy (29%) oraz możliwość pracy zdalnej (22%).

Udogodnienia dostępne w miejscu pracy 1/2



Wśród najczęstszych udogodnień oferowanych w miejscach pracy znajdują się te najbardziej pożądane przez pracowników: elastyczne godziny pracy (30%), możliwość wyjścia w czasie pracy (29%), możliwość pracy zdalnej (22%). Zapotrzebowanie na te udogodnienia jest jednak wyższe niż ich obecność w miejscach pracy.



Q6_B. Spójrz jeszcze raz na listę praw i udogodnień, które pracodawcy mogą oferować swoim pracownikom. Wskaż, które z nich są oferowane / dostępne w Twoim miejscu pracy? Osoby zatrudnione N=618

Zapotrzebowanie na te udogodnienia jest jednak zdecydowanie wyższe niż ich obecność w miejscach pracy. Jest to jeszcze bardziej widoczne, gdy zestawimy dane dotyczące preferencji pracowników opiekunek i pracowników opiekunów z wynikami badania prowadzonego wśród firm. Jedynie 41% pracodawców stosuje obecnie udogodnienia wspierające osoby z obowiązkami opiekuńczymi, z czego te najchętniej wskazywane to ok 2/3 z nich.

Stosowanie udogodnień dla sprawujących opiekę - ze względu na obszar działalności 1/2



* Niska liczebność

P1. Czy w Państwa firmie są stosowane rozwiązania, udogodnienia wspierające pracownika/ pracownicę łączących pracę z opieką nad dziećmi i/lub dorosłymi osobami zależnymi (osoby starsze, osoby z niepełnozraczalnością)? N=402

Rozwiązana dla pracowników sprawujących opiekę 1/2



Najczęstszym rozwiązaniem stosowanym przez firmy jest możliwość wyjścia w czasie godzin pracy, w celu umówienia/odbycia wizyty u lekarza z możliwością odrobienia nieobecności (76%).



P5. Jaki to rozwiązanie/ udogodnienie? N=164

Działania, które mogłyby w dużym stopniu pomóc w godzeniu ról opiekuńczych z pracą takie jak: dodatkowe dopłaty do opieki nad osobą dorosłą zależną (4% wobec odpowiednio 25% i 24% wskazań jako preferowane przez pracownice i pracowników) oraz dopłaty do żłobka, przedszkola (6% wobec 25% wskazań przez pracownice i pracowników), są najrzadziej stosowanymi przez firmy rozwiązaniami / udogodnieniami dla pracowników. Co ciekawe, niektóre z rozwiązań są dużo częściej dostępne w firmach małych niż dużych, np. wyjście w czasie godzin pracy bez straty dni urlopu (75% małych firm wobec 69% dużych firm), dodatkowe płatne dni wolne / urlop dla osób opiekujących się dziećmi (46% wobec 27% w dużych organizacjach). Dotyczy to również, choć w zdecydowanie mniejszym stopniu, dodatkowych płatnych dni wolnych / urlopu dla osób opiekujących się dorosłymi osobami zależnymi (występuje u 12% małych i 10% dużych pracodawców).

Ocena dostępnych rozwiązań

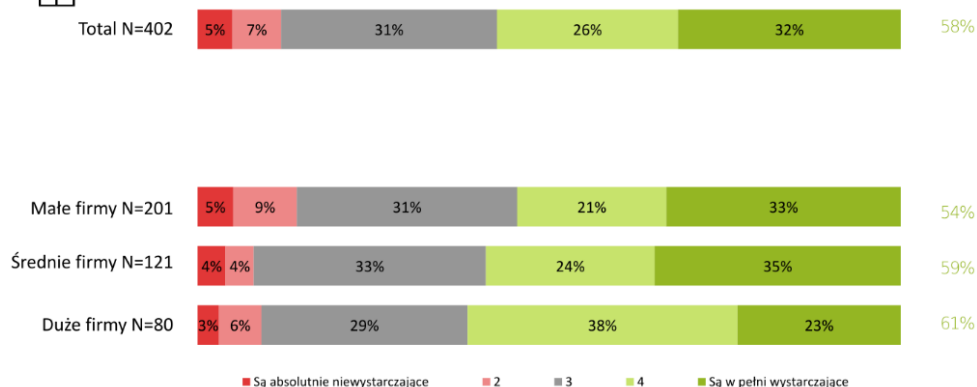


Ponad połowa pracodawców (58%) ocenia dotychczas obowiązujące rozwiązania prawne wspierające opiekę nad dziećmi jako wystarczające – najrzadziej taką opinię wyrażają przedstawiciele małych firm (54%).



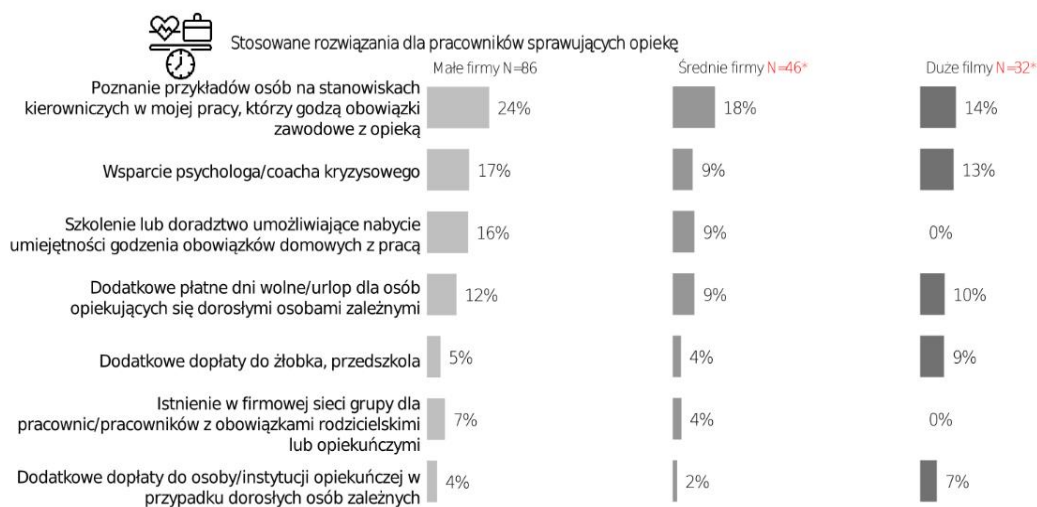
Jak Pan/i ocenia, dotychczas obowiązujące rozwiązania prawne wspierające opiekę nad dziećmi?

Top2Box



P6. Jak Pan/i ocenia, jako pracodawca/przedstawiciel pracodawcy, dotychczas obowiązujące rozwiązania prawne wspierające opiekę nad dziećmi w tym m.in. urlopy i inne świadczenia wynikające z opieki nad dziećmi? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „są absolutnie niewystarczające” a 5 „są w pełni wystarczające”. N=402

Rozwiązana dla pracowników sprawujących opiekę 2/2 - ze względu na wielkość firmy



* Niska liczebność

PS. jakie to rozwiązania/ udogodnienia? N=164

Podsumowanie

Łączenie pracy z obowiązkami opiekuńczymi jest w Polsce zjawiskiem tak powszechnym, że konieczne jest wdrażanie działań wspierających pracownice i pracowników w łączeniu tych ról. Wyjście naprzeciw ich oczekiwaniom może zmniejszyć stres zatrudnionych, zwiększając zaangażowanie i efektywność w pracy. Przede wszystkim jednak może zapobiec wycofywaniu się z rynku pracy osób, które mogłyby w nim aktywnie uczestniczyć z korzyścią dla nich samych i całego społeczeństwa. Istnieje pewna rozbieżność między rozwiązaniami preferowanymi przez osoby pracujące i pełniące opiekę rodzinną a oferowanymi przez pracodawców rozwiązaniami. Zdaniem blisko 60% pracodawców (58%) dotychczas obowiązujące w Polsce rozwiązania prawne wspierające opiekę nad dziećmi są wystarczające, natomiast jedynie 1/5 firm (22%) uznaje za takie obowiązujące rozwiązania systemowe wspierające opiekę nad dorosłymi osobami zależnymi.

2. Obowiązki opiekuńcze a równość płci

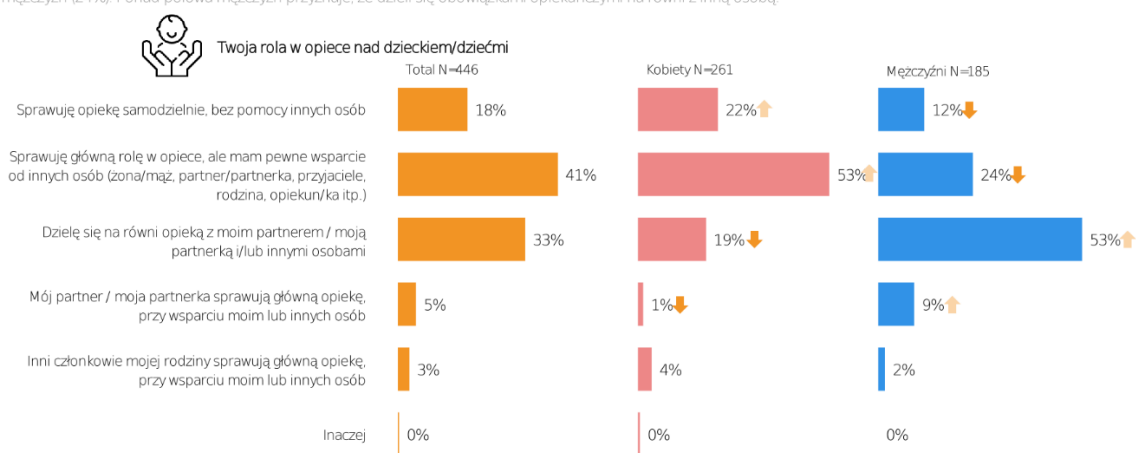
2.1 Łączenie pracy z opieką

W tej części przedstawimy, jak wygląda praktyka łączenia ról zawodowych i opiekuńczych z punktu widzenia kobiet i mężczyzn.

W opinii pracownic opiekunek i pracowników opiekunów opieką nad dziećmi obciążone są przede wszystkim kobiety. Kobiety częściej opiekują się dziećmi niż mężczyźni, częściej też w tej opiece sprawują główną rolę (53% kobiet w porównaniu do 24% mężczyzn) lub nawet są jedynymi opiekunkami (22% wobec 12% wśród mężczyzn).

Sprawowanie opieki nad dziećmi

Wśród osób opiekujących się dziećmi, średnio 4 na 10 twierdzi, że sprawuje główną rolę w opiece, a 3 osoby na 10 ze dzieli się na równi opieką z partnerem/partnerką lub innymi osobami. Odsetek osób twierdzących, że sprawuje główną rolę w opiece jest wyższy wśród kobiet (53%) niż wśród mężczyzn (24%). Ponad połowa mężczyzn przyznaje, że dzieli się obowiązkami opiekuńczymi na równi z inną osobą.



Q2_A. Które z poniższych określeń najlepiej opisuje Twoją rolę w opiece nad dzieckiem lub dziećmi? Wskaż jedną najlepiej pasującą odpowiedź.
Sprawujący opiekę nad dziećmi N=446

↑ ↓ istotnie więcej/mniej niż dla całej badanej populacji

Zwraca uwagę fakt, że o ile aż 53% mężczyzn twierdzi, że dzieli się opieką nad dzieckiem z żoną / partnerką po równo, to tego samego zdania jest tylko 19% kobiet. Dane uzyskane zarówno w tym badaniu, jak i innych, dowodzą, jak ogromna jest luka w postrzeganiu swoich obowiązków przez kobiety i mężczyzn. To, co mężczyźni uznają za równy wkład w obowiązki opiekuńcze, nie jest tak postrzegane przez kobiety. Istnieje więc ogromna przestrzeń do rozmów i edukacji na temat opieki rodzinnej i obowiązków opiekuńczych oraz ich dzielenia przez kobiety i mężczyzn.

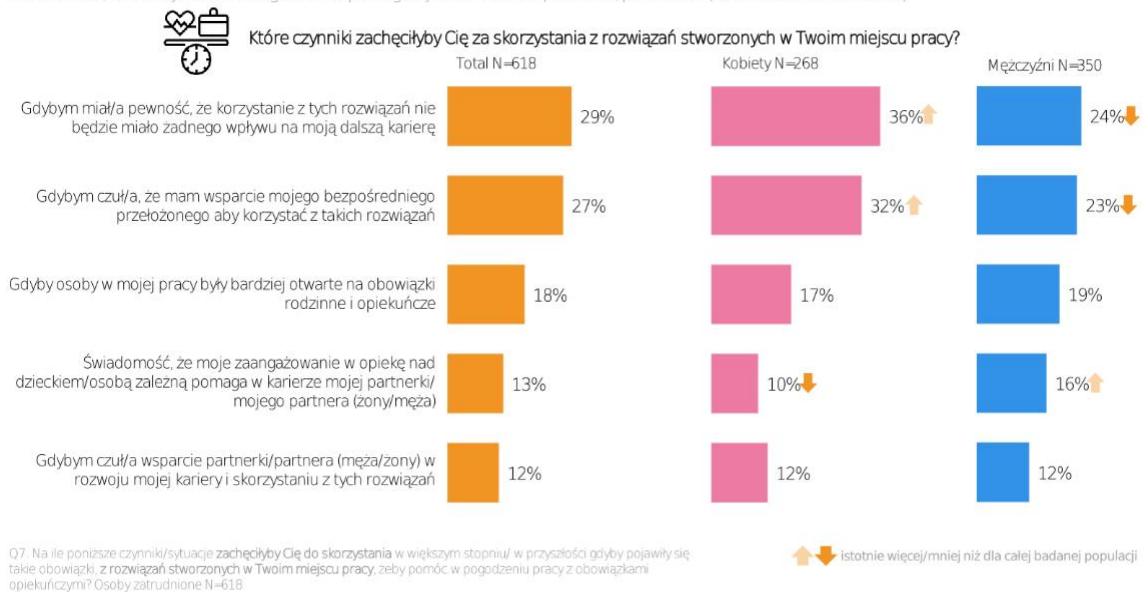
Opisane powyżej różnice są wyraźnie mniejsze w przypadku opieki nad osobami dorosłymi, Wśród osób opiekujących się osobami dorosłymi potrzebującymi pomocy aż 3 na 10 mówi, że sprawuje taką opiekę samodzielnie, a 38% z kolei pełni główną rolę w opiece nad taką osobą / osobami (40% kobiet wobec 37% mężczyzn). Znacznie mniej jest też sytuacji, gdy opieka dzielona jest po równo (33% w odniesieniu do opieki nad dzieckiem / dziećmi wobec 17% w przypadku opieki nad osobą dorosłą). Przede wszystkim nie ma wyraźnych różnic pod względem płci opiekunów osób starszych / z niepełnosprawnością / chorych przewlekle. Mężczyźni niemal tak samo często jak kobiety deklarują, że są głównymi opiekunami osób zależnych, choć rzadziej sprawują opiekę samodzielnie (26% w porównaniu do 37% kobiet). Nie można kierować się stereotypem mówiącym, że tylko kobiety pełnią obowiązki opiekuńcze, bo jak widać praktyka – szczególnie w przypadku opieki nad dorosłymi – wygląda inaczej. Osoby sprawujące opiekę nad dorosłymi są mniej elastyczne i rzadziej mogą wyręczać się w nagłych sytuacjach wsparciem partnera i partnerki, co powinno być uwzględnione przez pracodawców. Jak już wspomniano wcześniej, choć w badaniu FOB z 2020 roku, a więc sprzed pandemii, uzyskane dane również wskazywały, że mężczyźni prawie tak często jak kobiety zajmują się dorosłymi osobami zależnymi, to wówczas istotnie częściej wskazywali siebie jako samodzielnego opiekuna (K 25% v M 34%). Z pewnością warto przyrzeć się tej kwestii w kolejnych badaniach.

W odniesieniu do rozwiązań pomagających godzić role zawodowe i opiekuńcze, pracownice i pracownicy, szczególnie kobiety, czuliby się zachęcani do korzystania z udogodnień w miejscu pracy w największym stopniu, gdyby mieli pewność, że skorzystanie z rozwiązań nie będzie miało negatywnego wpływu na ich dalszą karierę – ten aspekt jest szczególnie ważny dla kobiet (36%). Podobnie ważne jest wsparcie bezpośredniego przełożonego (również ważniejsze dla kobiet niż dla mężczyzn). Mężczyźni w większym stopniu niż kobiety zachęciłaby świadomość, że skorzystanie z udogodnienia pomogłoby w karierze ich partnerce / partnerowi (16% wobec 10% wśród kobiet).

Zachęcenie do korzystania z udogodnień 1/3



Pracownicy czuli by się zachęcani do korzystania z udogodnień w miejscu pracy w największym stopniu gdyby mieli pewność, że skorzystanie z rozwiązań nie miałoby negatywnego wpływu na ich dalszą karierę – ten aspekt jest szczególnie ważny dla kobiet (36%). Podobnie ważne jest wsparcie bezpośredniego przełożonego (również ważniejsze dla kobiet niż dla mężczyzn). Mężczyźni w większym stopniu niż kobiety zachęciłaby świadomość, że skorzystanie z udogodnienia pomogłoby w karierze ich partnerce/partnerowi (16% vs 10% wśród kobiet).



2.2 Postrzeganie obowiązków opiekuńczych przez pracujące kobiety, mężczyźni.

Dodatkowe obciążenie obowiązkami opiekuńczymi niesie za sobą różnego rodzaju konsekwencje dla rozwoju zawodowego. Z jednej strony rozwija bowiem różnego rodzaju umiejętności i kompetencje, które mogą przydać się w pracy, a z drugiej strony, co pokazują liczne badania i dane, hamuje lub ogranicza nawet całkowicie aktywność zawodową opiekunów.

Jak widzą godzenie ról opiekuńczych z pracą Polki i Polacy? Zdecydowana większość osób (86%) zgadza się co do tego, że kobiety i mężczyźni mają takie samo prawo brania wolnego w pracy z przeznaczeniem na obowiązki opiekuńcze, podobny odsetek (83%) jest zdania, że mężczyźni powinni angażować się w takim samym stopniu w opiekę nad dziećmi co kobiety. Z kolei 79% jest takiego samego zdania w kwestii opieki nad dorosłymi. Co więcej, choć występują różnice pomiędzy opiniami kobiet i mężczyzn, to w każdym przypadku uważa tak zdecydowana większość respondentek i respondentów. I mimo że więcej kobiet niż mężczyzn wyraża takie opinie, widać postępującą zmianę postrzegania roli mężczyzn w rodzinie. To przypuszczenie

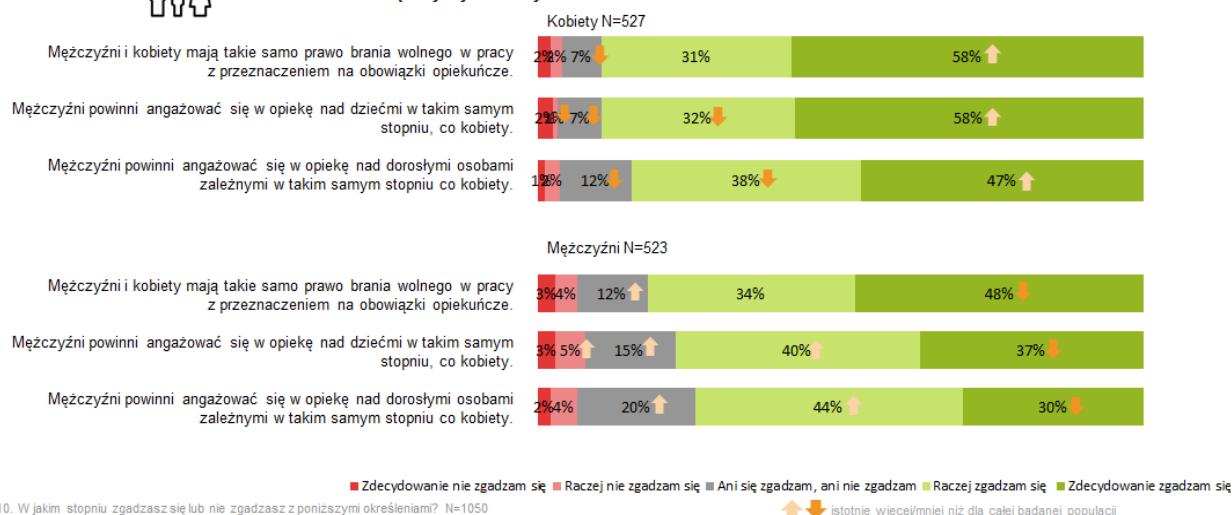
potwierdza znacząco wyższy procent mężczyzn niż kobiet wskazujących, że zgadza się z tymi opiniami (choć mniej mężczyzn niż kobiet „zdecydowanie zgadza” się z tą opinią).

Postrzeganie ról opiekuńczych: różnice między płciowe

Kobiety częściej zgadzają się co do tego, że przedstawiciele obu płci mają takie samo prawo do brania wolnego w pracy w związku z pełnieniem obowiązków opiekuńczych (89% kobiet w porównaniu do 81% mężczyzn), podobnie nieco więcej kobiet uważa, że mężczyźni powinni tak samo angażować się w opiekę nad dziećmi oraz nad dorosłymi osobami zależnymi



Przekonania o roli mężczyzny i kobiety w rodzinie



W tym kontekście, biorąc pod uwagę główną rolę kobiet w pełnieniu opieki nad dziećmi, szczególnie ważne i potrzebne są rozwiązania zachęcające mężczyzn do dzielenia tych obowiązków, wzmacniające pozytywny trend ich zaangażowania w opiekę.

Jak pokazuje niniejsze badanie, jedynie 1/3 pracodawców (35%) uważa, że dotychczas obowiązujące rozwiązania prawne wspierające opiekę nad dziećmi zachęcają do pełnienia tej opieki przez mężczyzn. To tym bardziej istotne, że kobiety częściej są zdania, że gdyby mężczyźni w większym stopniu angażowali się w opiekę, kobietom byłoby łatwiej rozwijać karierę zawodową (80% w porównaniu do zaledwie 51% mężczyzn).

Ciekawie też kształtują się odpowiedzi na stwierdzenie, że główną rolą mężczyzny jest dostarczanie pieniędzy i zasobów dla rodziny, a więc odzwierciedlające tradycyjnie pojmowany model rodziny. Jedynie 35% badanych zgodziło się z tym stwierdzeniem jednak prawie tyle samo, bo 34% respondentek i respondentów się z nim nie zgadza. Nieznacznie częściej opinię taką popierają mężczyźni – 36% (w tym 13% zdecydowanie), natomiast kobiety taką potrzebą odczuwają rzadziej – 34% (zdecydowanie – 11%).

Kobiety bardziej radykalnie zaprzeczały też tej tezie – 18% zdecydowanie się z nią nie zgadza (13% mężczyzn). Mężczyźni częściej nie mieli w tej kwestii zdania (38% wobec 29% kobiet). To pokazuje, że stereotyp dotyczący tego, że mężczyzna ma zarabiać, a kobieta opiekować się domem, zdaje się powoli odchodzić w przeszłość.

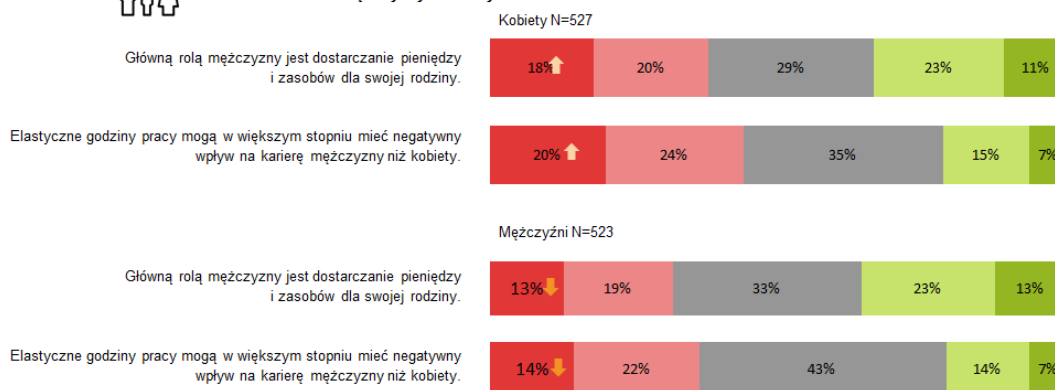
W połączeniu z danymi na temat zaangażowania mężczyzn w opiekę nad dorosłymi osobami zależnymi widać, że realne i prawdopodobne wydaje się większe zainteresowanie mężczyzn pracą w sektorze usług opiekuńczych związanych z opieką nad dorosłymi (obecnie nadmiernie sfeminizowany).

Postrzeganie ról opiekuńczych: różnice między płciowe

Kobiety częściej niż mężczyźni nie zgadzają się ze stwierdzeniem, że główną rolą mężczyzny jest dostarczanie pieniędzy i zasobów rodzinie. Częściej nie zgadzają się również z tym, że elastyczne godziny pracy mogą w większym stopniu mieć negatywny wpływ na kariery kobiet niż mężczyzn.



Przekonania o roli mężczyzny i kobiety w rodzinie



■ Zdecydowanie nie zgadzam się ■ Raczej nie zgadzam się ■ Ani się zgadzam, ani nie zgadzam ■ Raczej zgadzam się ■ Zdecydowanie zgadzam się

Q10. W jakim stopniu zgadzasz się lub nie zgadzasz z poniższymi określeniami? N=1050

↑ ↓ istotnie więcej/mniej niż dla całej badanej populacji

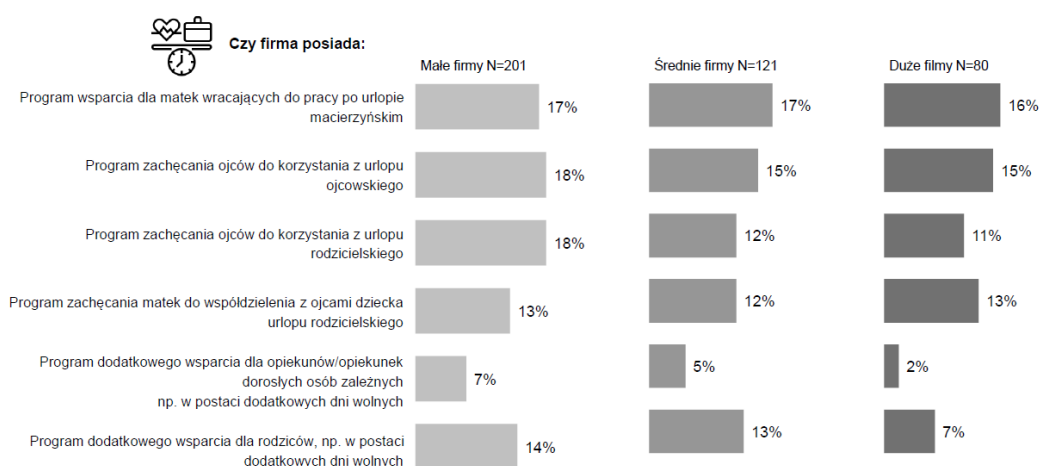
2.3 Budowanie systemowych rozwiązań wspierających opiekę rodzinną przez pracodawców i ustawodawcę

Wspieranie pracowników i pracowników w łączeniu opieki rodzinnej z pracą można określić jako element budowania otwartych na różnorodność miejsc pracy. Stąd, w niniejszym badaniu, zależało nam na tym, by też przyjrzeć się, jak tym tematem zarządzają pracodawcy.

Jak wspomniano wcześniej w niniejszym raporcie, jedynie 1/3 firm spotkała się ze zgłaszaniem przez pracowników do działu kadr / HR problemów, jakie napotykają w łączeniu pracy z opieką nad dziećmi i/lub dorosłymi osobami zależnymi (30%, jedynie kilka procent pracodawców bada ten temat, choć równocześnie 41% firm

zadeklarowało stosowanie udogodnień wspierających pracownice i pracowników z takimiż potrzebami. Gdy przyjrzymy się, jak konkretnie wyglądają programy wsparcia, widzimy, że nie ma bardzo istotnych różnic między programami oferowanymi przez duże i małe firmy. Co zaskakujące, firmy małe zdecydowanie częściej niż duże dostrzegają potrzebę wspierania zatrudnionych w wypełnianiu opieki rodzinnej w odniesieniu do dorosłych osób zależnych, zdecydowanie częściej oferują też dni wolne, wspierając rodziców, częściej zachęcają do korzystania z urlopów ojców i równie często jak duzi pracodawcy zachęcają do współdzielenia urlopów przez oboje rodziców.

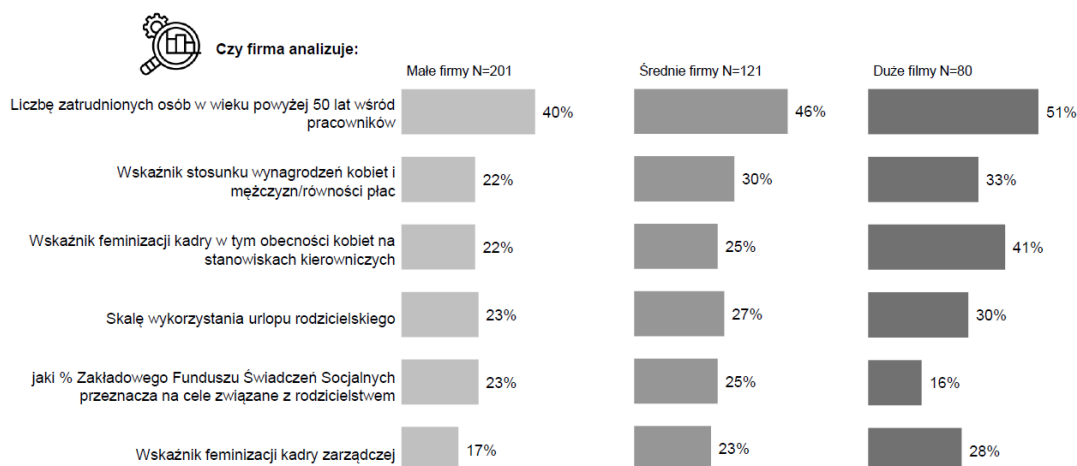
Dostępne programy wsparcia (tak) - ze względu na wielkość firmy



P13. Czy Państwa firma posiada: N=402

Warto popatrzeć więc, jak wyglądają w tym kontekście wyniki badania dotyczącego analiz prowadzonych w firmach. Mogą one być stosowną podpowiedzią dla pracodawców, jakie programy rozwijać. Okazuje się, że firmy najczęściej analizują strukturę wiekową, w tym liczbę zatrudnionych powyżej 50 r.ż., ale też takie aspekty jak wynagrodzenia kobiet i mężczyzn, wskaźniki feminizacji kadry zarządczej, skalę wykorzystania urlopu rodzicielskiego lub wydatki Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na cele związane z pełnieniem ról opiekuńczych. Duże firmy robią to istotnie częściej, ale też takie działania deklaruje 1/5 firm małych.

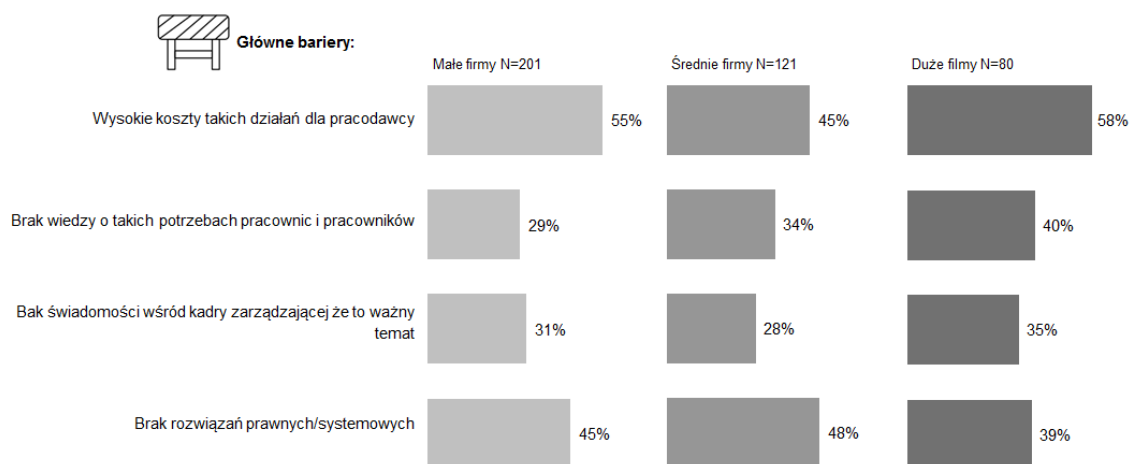
Analizowanie wskaźników dot. sprawowania opieki (tak) 1/2 - ze względu na wielkość firmy



P14. Czy firma analizuje... N=402

Pracodawcy, niezależnie od wielkości firmy, dość zgodnie wskazują też główne bariery działań wspierających godzenie opieki z pracą, z czego najważniejsze to wysokie koszty oraz brak rozwiązań systemowych.

Główne bariery przy wdrażaniu działań wspierających -top2box



P18. Jakie są Pana/i zdaniem główne bariery we wdrażaniu w firmach/przez pracodawców działań wspierających pracownice i pracowników pełniących role opiekuńcze? N=402
Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nie” a 5 „zdecydowanie tak”

Natomiast wśród czynników systemowych, potrzebnych ich zdaniem do wspierania łączenia opieki rodzinnej z pracą, za nr 1 (35% wskazań, istotnie częściej firmy duże – 46%) uznają wprowadzenie rozwiązań wspierających osoby opiekujące się dorosłymi osobami zależnymi. Na drugim miejscu znalazło się wskazanie dotyczące zmniejszania różnic w dostępie do urlopów opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn (1/5 wskazań).

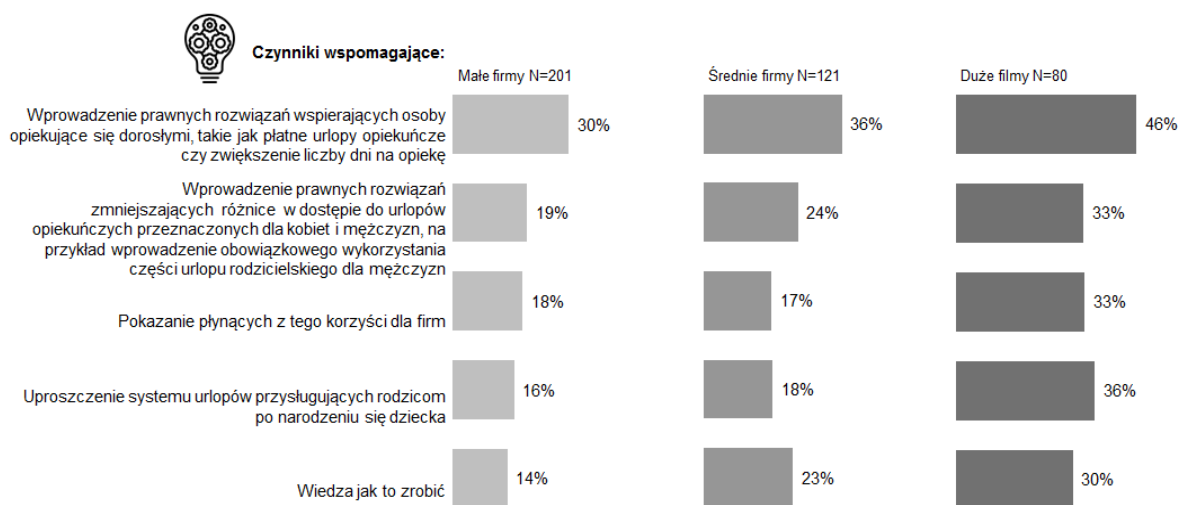


Czynniki wspomagające wdrażanie działań 1/2



P19. Co w Pani/Pana opinii mogłoby pomóc pracodawcom we wdrażaniu działań wspierających pracownice i pracowników pełniących rolę opiekuńcze? N=402

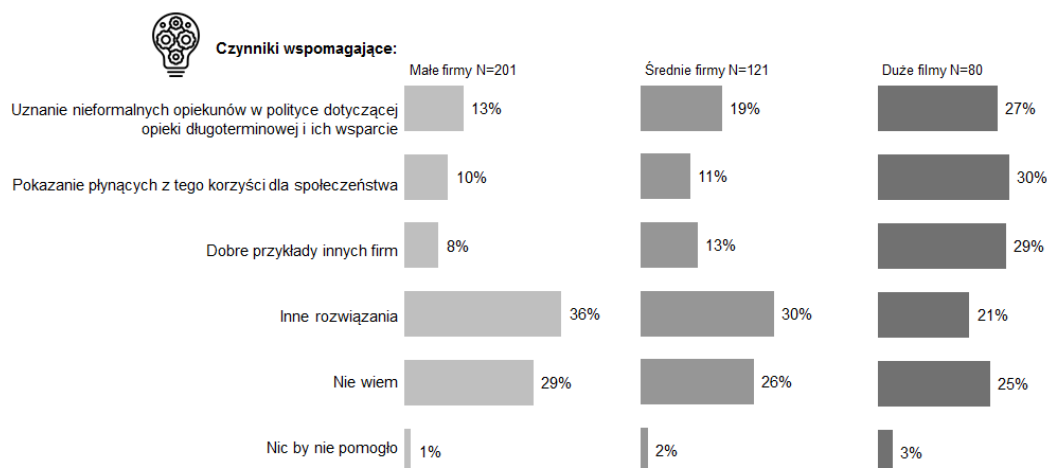
Czynniki wspomagające wdrażanie działań 1/2 - ze względu na wielkość firmy



P19. Co w Pani/Pana opinii mogłoby pomóc pracodawcom we wdrażaniu działań wspierających pracownice i pracowników pełniących rolę opiekuńcze? N=402

Inne czynniki m.in. takie jak wskazanie korzyści płynących dla społeczeństwa czy dobre przykłady innych firm miały zdecydowanie różne znaczenie dla firm małych i dużych.

Czynniki wspomagające wdrażanie działań 2/2 - ze względu na wielkość firmy



P19. Co w Pani/Pana opinii mogłoby pomóc pracodawcom we wdrażaniu działań wspierających pracownice i pracowników pełniących role opiekuńcze? N=402

Te odpowiedzi pracodawców współbrzmiały z odpowiedziami Polek i Polaków. Najpowszechniej wskazywanym przez nich rozwiązaniem, które powinno być wdrożone systemowo jako wynikające z Kodeksu Pracy, jest oferowanie znacznego wsparcia osobom łączącym pracę z obowiązkami opiekuńczymi nad dorosłymi osobami zależnymi – uznało tak 53% respondentów. W kontekście opieki nad dziećmi było to 50% wskazań.

Przyglądając się bliżej narzędziom wspierającym pracownice i pracowników w rolach opiekuńczych, spytaliśmy w badaniu pracodawców o wdrożenie Dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (tzw. dyrektywy work-life balance, w skrócie WLB). Za jej powstaniem w Komisji Europejskiej stało m.in. przekonanie, że większa elastyczność urlopów rodzicielskich i zachęcenie mężczyzn do większego udziału w pełnieniu ról opiekuńczych mogą pomóc w osiągnięciu większej harmonii obu sfer życia oraz doprowadzić do zwiększenia aktywności zawodowej kobiet. Jak się okazuje, zdecydowana większość pracodawców

nie słyszała o wdrożeniu Dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (dyrektywy WLB).

Świadomość wdrażania Dyrektywy WLB - ze względu na wielkość firmy

60% firm nie słyszało o wdrożeniu w 2022 roku Dyrektyw WLB – wśród małych firm ten odsetek stanowi najwięcej, bo aż 70%. Firmy zatrudniające powyżej 250 osób istotnie częściej deklarują taką wiedzę.



Czy słyszał/a Pan/i wcześniej, że w 2022 roku powinno nastąpić wdrożenie Dyrektywy WLB



P10. Czy słyszał/a Pan/i wcześniej, że w 2022 roku powinno nastąpić wdrożenie Dyrektywy WLB, czyli unijnej dyrektywy, dotyczącej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów? N=402

Natomiast wśród pracodawców, którzy słyszeli o wprowadzeniu Dyrektywy WLB, istnieje ogromny rozdzwitek w ocenie jej skutków dla firmy i zatrudnionych: zaledwie 16% uważa, że będą one korzystne dla firmy, natomiast ponad 70%, że będą korzystne dla kobiet (76%) i mężczyzn (70%).

W tym kontekście trzeba się odnieść do polskich propozycji jej wdrożenia. Na początku lutego poznaliśmy rządowe projekty dotyczące zmian w prawie pracy związanych z jej wdrożeniem. Niestety, wydaje się, że w obecnym kształcie polska transpozycja nie pomoże w przewyciężaniu słabości rynku pracy związanych z nierównym zaangażowaniem kobiet i mężczyzn w pełnienie opieki rodzinnej. Mimo iż obowiązujące obecnie regulacje wspierające opiekę nad dziećmi są jednymi z najbardziej przyjaznych rodzicom w UE i wyprzedzają rozwiązania przewidziane w dyrektywie, projekt rządowy przewiduje dalsze rozszerzenie wymiaru urlopu przysługującego rodzicom. Obecnie w Polsce rodzice mogą korzystać zarówno z 2 tygodni urlopu dla pracownika-ojca wychowującego dziecko (w dyrektywie jest mowa o 10 dniach), jak i tego, że urlop rodzicielski w wymiarze 32 lub 34 tygodni przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka. Novum, które wprowadza dyrektywa, jest nietransferowalność 2 miesięcy urlopu.

Transpozycja dyrektywy w Polsce wcale nie wymaga wydłużenia urlopu przysługującego rodzicom, gdyż jest on i tak jest stosunkowo długi na tle innych krajów UE. Projekt rządowy przewiduje jednak wprowadzenie dodatkowych 9 tygodni urlopu do przysługującego obecnie wymiaru – tak by nie zmniejszać obecnie obowiązującej puli, którą w Polsce zdecydowanie najczęściej, w całości, wykorzystują matki. Dyskusje dotyczą więc głównie tego, w jakiej wysokości te świadczenia będą płatne. Strona rządowa zaproponowała 70%, choć mogłaby na przykład pozostać przy dotychczasowym wymiarze urlopu, wprowadzając jednak wyższą, nawet stuprocentową płatność świadczenia dla ojców i matek. Niestety, proponowane rozwiązanie zarazem próbuje zachęcić ojców do zaangażowania w opiekę, jak i ograniczyć jej koszty. W efekcie trudno liczyć, że przy tym wymiarze finansowania dla ojców, z reguły zarabiających lepiej (pay gap), stanie się skuteczną zachętą dla mocniejszego partnerskiego zaangażowania mężczyzn w opiekę nad dziećmi. Prawdopodobnie nadal w praktyce 12 miesięcy z dzieckiem będą spędzać matki. Wątpliwe, by w obecnym kształcie propozycja miała pozytywny wpływ na sytuację Polek na rynku pracy.

Dodatkowo, w obecnym kształcie, transpozycja praktycznie w ogóle nie uwzględnia kwestii opieki nad osobami dorosłymi. Dyrektywa, pozostawiając dowolność krajom członkowskim w zdefiniowaniu wymogów czy wymagań w określeniu, na jakiej podstawie przysługiwałoby zatrudnionym dodatkowych pięć dni na opiekę nad osobami zależnymi (dziećmi lub dorosłymi), otwiera nową furtkę. Ustawodawca może potraktować to jako szansę na wprowadzenie dodatkowego wsparcia w sytuacji wypełniania codziennej opieki nad dorosłymi osobami potrzebującymi pomocy, także w wymiarze większym niż wymienione w dyrektywie 5 dni. W świetle aktualnych przepisów dodatkowe zwolnienie przysługujące pracownikowi wyłącznie w związku z wychowywaniem dziecka do 14. roku życia wynosi 16 godzin lub 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Są to w praktyce dodatkowe dwa dni urlopu dla rodziców dzieci do lat 14.

Niestety, w ogłoszonym właśnie projekcie transpozycji dyrektywy przewiduje się wprowadzenie jedynie 5 dodatkowych dni wolnych, ale bez prawa do wynagrodzenia.

Takie podejście potwierdza tylko powszechne, jak wykazało nasze badanie, odczucia, że rozwiązania wspierające pracujące opiekunki i pracujących opiekunów osób dorosłych są niewystarczające.

Podsumowanie

Obowiązki opiekuńcze obciążają przede wszystkim kobiety, jednak znaczącą rolę, zwłaszcza przy opiece nad osobami dorosłymi, odgrywają także mężczyźni. Łączenie obowiązków zawodowych i opiekuńczych zwiększa kompetencje przydatne na rynku pracy, ale też w wyraźny sposób ogranicza możliwości rozwoju kariery zawodowej kobiet.

Widać różnicę między postrzeganiem swoich ról społecznych przez mężczyzn i kobiety, jednak największa luka dotyczy rozumienia wpływu partnerskiego dzielenia się obowiązkami przez kobiety i mężczyzn na karierę zawodową kobiet. W dużo mniejszym stopniu różnią się przekonania kobiet i mężczyzn na temat ich ról w rodzinie oraz prawa do pełnienia opieki nad dziećmi czy dorosłymi osobami zależnymi. To pokazuje, że zmienia się percepcja ról przypisywanych tradycyjnie kobietom i mężczyznom. Jej efektem może być nie tylko partnerskie dzielenie się obowiązkami opiekuńczymi w związkach, co będzie pozytywne także dla obecności kobiet na rynku pracy, a także większa obecność mężczyzn w sektorze usług opiekuńczych, zwłaszcza nad osobami dorosłymi.

Pracodawcy zgodnie uznają, że obowiązujące rozwiązania wspierające rodzinną opiekę nad dorosłymi są niewystarczające. Większość z nich nie słyszała o planowanym wdrożeniu Dyrektywy WLB, a ci, którym temat jest znany, uważają, że nie przyniesie ona korzyści pracodawcom. Pierwsze propozycje wdrożenia dyrektywy w niewielkim stopniu odpowiadają na potrzeby rynku pracy, praktycznie nie uwzględniają wyzwań związanych z opieką nad dorosłymi.

3. Kryzys migracyjny a łączenie opieki rodzinnej z pracą

W okresie między 24 lutego a 18 marca (dzień zamknięcia niniejszego raportu) w wyniku agresji Rosji na Ukrainę polską granicę przekroczyło blisko 2 mln uchodźców i uchodźczyń. To największa katastrofa humanitarna po II wojnie światowej. Żeby lepiej zrozumieć skalę wyzwań, trzeba odwołać się do roku 2015, który upłynął w UE pod znakiem kryzysu migracyjnego. Mało kto zdaje sobie sprawę z tego, że jak wskazują dane Eurostat, wszystkie kraje członkowskie UE otrzymały wówczas 1,2 mln wniosków o azyl, z czego Niemcy prawie 1,1 mln. O wiele mniej osób niż w ciągu ostatnich 3 tygodni wjechało do Polski, uciekając przed wojną w Ukrainie. Krańcowo odmienna obecnie też jest struktura grupy, zgodnie z danymi Straży Granicznej, bo ponad 80% osób przekraczających polską granicę stanowią kobiety i dzieci, w 2015 roku ponad 70% stanowili mężczyźni. Sytuacja jest bardzo dynamiczna, trudno dziś podać zweryfikowane dane, możliwość nadania numeru PESEL, która będzie dostępna obywatelkom i obywatelom Ukrainy, z pewnością ułatwi szacowanie potrzeb, ale jak się wydaje, większość uchodźców to dzieci. Trudno powiedzieć, jaki procent stanowią dzieci najmłodsze, w wieku do lat 3 czy 5. W Strategii Odpowiedzialnego Rozwoju przyjęto osiągnięcie tzw. Celów Barcelońskich w szczególności wskaźnika *Odsetek dzieci w wieku 0–3 lata objętych różnymi formami opieki instytucjonalnej* do poziomu 33% do roku 2030, a więc w ciągu 8 lat (od uznawanego za bazowy poziomu 8% w 2015 roku). To, jak będziemy potrafili odpowiedzieć na wyzwanie związane z zapewnieniem opieki dzieciom z Ukrainy, będzie miało fundamentalne znaczenie dla rynku pracy, spójności społecznej i włączenia uchodźców. To ogromne wyzwanie, ale zarazem wielka szansa dla społeczeństwa, które już wykazało się ekstremalną solidarnością i empatią, oraz polskiej gospodarki. Ten obszar zdecydowanie potrzebuje wspólnych działań pracodawców, samorządów, organizacji pozarządowych, ale i rozwiązań systemowych.

Część II

Nadmierne poleganie na opiece rodzinnej – analiza wyzwań i potencjalnych korzyści ekonomicznych

Kluczowe liczby

30,9%

taki odsetek wszystkich biernych zawodowo w Polsce stanowią osoby niepodjemujące zatrudnienia z powodu pełnienia obowiązków opiekuńczych

16,4%

taki odsetek osób w Polsce pracuje na część etatu z powodu pełnienia obowiązków opiekuńczych

252 mld zł

tyle wyniosły w 2020 roku utracone korzyści gospodarcze wynikające z bierności zawodowej będącej skutkiem opieki domowej

190 mld zł

tyle wyniosły w 2020 roku utracone korzyści gospodarcze wynikające z braku możliwości pracy na pełen etat z powodu sprawowania opieki domowej

75 mld zł

tyle wyniosły szacowane utracone średnie roczne korzyści (tj. dochodów z podatków i składek ubezpieczeniowych) sektora finansów publicznych

7,3 zł

tyle zwrotu z inwestycji przynosi każdy zainwestowany 1 zł w żłobki i przedszkola

6,6 zł

tyle zwrotu z inwestycji przynosi każdy zainwestowany 1 zł w usługi opiekuńcze dla osób starszych

Kluczowe wnioski

Według danych Eurostat w 2020 roku spośród wszystkich biernych zawodowo w Polsce aż 30,9% stanowiły osoby niepodjęjące zatrudnienia z powodu pełnienia obowiązków opiekuńczych. Z tym wynikiem Polska znalazła się zaraz za niechlubnym podium, a wyprzedził ją tylko Cypr, Malta i Irlandia. Nominalnie poza rynkiem pracy z powodu sprawowania opieki domowej pozostaje ponad 1,7 mln osób. Bierność ta z powodu pełnienia obowiązków opiekuńczych częściej dotyczy kobiet (39,9%), aniżeli mężczyzn (12,5%). Niemniej od 2006 roku następuje dynamiczny przyrost panów sprawujących opiekę.

Bierność zawodowa kosztuje miliardy złotych. W 2020 roku utracone korzyści gospodarcze wynikające z bierności zawodowej, będącej skutkiem opieki domowej, przekroczyły 252 mld zł – to równowartość blisko 11% PKB. Suma łącznych strat w latach 2000–2020 to 3 bln zł. Taka kwota pozwoliłaby pokryć zobowiązania ZUS zaciągnięte na kilkadziesiąt lat wobec 23 milionów osób ubezpieczonych w systemie.

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy to miliardy strat. W 2020 roku utracone korzyści gospodarcze wynikające z konieczności pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród osób, które gotowe byłyby podjąć zatrudnienie na pełen etat, lecz uniemożliwia im to sprawowanie opieki domowej przekroczyły 190 mld zł – to równowartość ponad 8% PKB. Suma łącznych strat w latach 2000–2020 to 1,8 bln zł. Taka kwota pozwoliłaby pokryć zadłużenie Skarbu Państwa.

Wzrost aktywności zawodowej sprawujących opiekę nad członkiem rodziny może być istotnym czynnikiem zwiększenia długoterminowej równowagi w finansach

publicznych. Szacowane utracone średnie roczne korzyści (tj. dochodów z podatków i składek ubezpieczeniowych) w latach 2000–2020 sięgają 75 mld zł. W tym samym okresie suma łącznych strat wyniosła niemal 1,6 bln zł. Innymi słowy, taka kwota pozwoliłaby w pełni pokryć wartość polskiego długu publicznego. Równowaga fiskalna w praktyce byłaby jeszcze większa, gdyż w tej analizie nie uwzględniono ewentualnego spadku wydatków sektora finansów publicznych np. na część świadczeń społecznych dzięki większemu uczestnictwu opiekunów dzieci i dorosłych w rynku pracy.

Korzyści z zapewnienia opieki instytucjonalnej niepełnoletnim uchodźcom z Ukrainy.

Kryzys migracyjny wywołany wojną w Ukrainie, w wyniku którego do Polski przybyło 1,8 mln uchodźców (dane na dzień 16.03.2022 r.), przede wszystkim kobiet (ok. 40 proc.) i dzieci (ok. 40-45 proc.), jest ogromnym wyzwaniem dla istniejącego systemu opieki instytucjonalnej w Polsce, ale może też stać się źródłem wielu korzyści. Szacuje się, że do zaspokojenia potrzeb opiekuńczo-edukacyjnych ukraińskich dzieci Polska rocznie powinna zwiększyć nakłady budżetowe o 0,27 proc. PKB. Równolegle powinna też podjąć działania na rzecz wzmocnienia pozycji zawodowej osób w wieku produkcyjnym, które z powodu wojny przyjechały do Polski. Mowa tutaj zwłaszcza o kobietach. Szacuje się, że ich potencjalny wkład do rozwoju Polski generowałby dodatkowe blisko 1,9 proc. PKB.

Wprowadzenie

Nadmierne poleganie na opiece rodzinnej. Polski system opieki długoterminowej opiera się na opiece sprawowanej przez członków rodziny, przy niewielkim wsparciu z zewnątrz (EIT, 2017, p. 18). Chociaż w Polsce nie wprowadzono wielu innowacji w zakresie polityki i opieki, działania, które wzmocnią lub zastąpią rodzinny model opieki długoterminowej, będą miały kluczowe znaczenie, biorąc pod uwagę przyszłe zmiany demograficzne i społeczne.

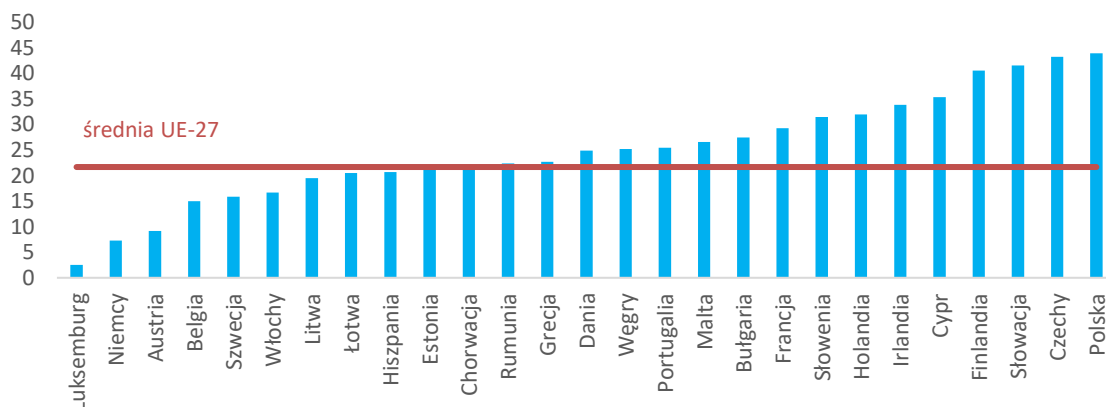
Marginalny zakres korzystania z opieki formalnej. Niezaspokojone potrzeby opiekuńcze tworzą tzw. lukę opiekuńczą, która może przyczyniać się do obniżenia jakości życia i zadowolenia z życia wśród osób starszych (Abramowska-Kmon, 2019). Badacze wyróżniają dwa rodzaje luki opiekuńczej: luka opiekuńcza typu 1 oznacza sytuację, gdy osoba starsza odczuwająca ograniczenie przy wykonywaniu przynajmniej jednej podstawowej lub złożonej czynności dnia codziennego nie otrzymuje opieki nieformalnej, natomiast luka opiekuńcza typu 2 uwzględnia także korzystanie z formalnych usług opiekuńczych i występuje wówczas, gdy dana osoba nie otrzymuje żadnej opieki (nieformalnej i formalnej) mimo, że jej potrzebuje. Dla Polski wyniosła ona odpowiednio 53,6 proc. oraz 52,6 proc., co potwierdza marginalny zakres korzystania z opieki formalnej (Abramowska-Kmon, 2019).

Główna rola rodziny. Zdecydowana większość opieki długoterminowej w Polsce jest świadczona nieformalnie przez członków rodziny, zwłaszcza kobiety, przy niewielkim wsparciu publicznym lub prywatnych możliwości opieki długoterminowej. Około 94% osób w podeszłym wieku korzysta z opieki rodziny (Social Protection Committee, 2014, p. 208), a tylko około 2% osób w wieku powyżej 80 lat korzysta z formalnych usług opieki długoterminowej (Tjadens and Colombo, 2011, p. 13). Jednocześnie odsetek osób starszych objętych usługami opiekuńczymi w skali kraju wynosi około 1% populacji powyżej 60. roku życia (NIK, 2018). U podstaw tego rodzinnego modelu leżą konwencje społeczne, tradycyjne zwyczaje i warunki życia. W Polsce mniej osób starszych mieszka samodzielnie niż średnio w UE, a odsetek osób żyjących w międzypokoleniowych gospodarstwach domowych jest jednym z najwyższych w Europie (Rodrigues, Huber and Lamura, 2012, pp. 33–34). Co więcej, około 60% Polaków uważa, że opieka nad

starszymi rodzicami jest moralnym obowiązkiem, podczas gdy średnia unijna wynosi zaledwie 30% (Golinowska, 2011, p. 14). Model ten nakłada nieproporcjonalnie duży ciężar opieki na żeńskich członków rodziny, którzy stanowią 86% nieformalnych opiekunów (Eurostat, 2021a). Co więcej, kobiety pracujące jako opiekunowie częściej zgłaszają, że sprawowanie opieki koliduje z ich pracą (Bettio and Verashchagina, 2010). Ten model opieki sprawowanej przez rodzinę, a zwłaszcza przez kobiety, jest niemożliwy do utrzymania ze względu na zachodzące zmiany demograficzne, społeczne i ekonomiczne, ale pojawiło się niewiele innych form opieki długoterminowej. Dogłębną analizę w tym zakresie przynosi raport z 2022 roku „W stronę sprawiedliwej troski. Opieka nad osobami starszymi w Polsce” Fundacji Batorego.

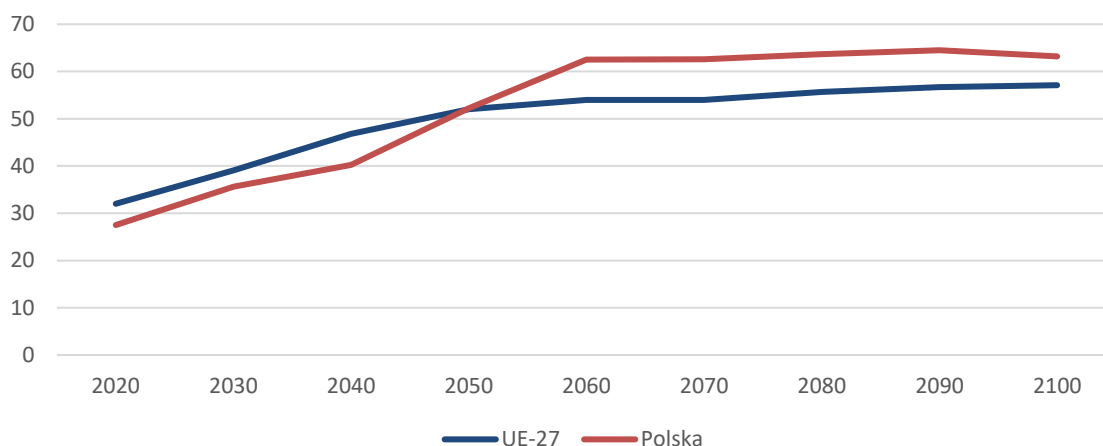
Zmiany demograficzne i społeczne. Polska ma stosunkowo młodą populację, a wskaźnik obciążenia demograficznego jest siódmym najniższym w Europie (Eurostat, 2021b). Mimo tego przyrost tego wskaźnika w 2020 roku w stosunku do 2010 roku rósł w Polsce najszybciej – aż o 44%, czyli ponad dwukrotnie szybciej niż dynamika w całej Unii – 21,7% (zob. Rysunek 1). Mało tego, oczekuje się, że kraj ten będzie przechodził dramatyczną transformację demograficzną i równoległe zmiany społeczne, które razem mogą skutkować wysokim poziomem potrzeb i rosnącymi lukami w opiece (zob. Rysunek 2). Od 2022 roku do 2060 roku udział osób w wieku 65+ wzrośnie o 50% (Eurostat, 2021d), a wskaźnik obciążenia demograficznego wzrośnie z 27,5% do 62,5% (Eurostat, 2021e). W tym samym okresie przewiduje się, że populacja osób z poważnymi ograniczeniami wzrośnie o 60%, podczas gdy populacja bez ograniczeń zmniejszy się o prawie 30% (World Bank, 2010, p. 69).

Rysunek 1 Zmiana wskaźnika obciążenia demograficznego w 2020 r. w stosunku do 2010 (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Rysunek 2 Wskaźnik obciążenia demograficznego w Polsce na tle UE-27 (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Transformacja struktur społecznych. Wraz z tymi zmianami demograficznymi nastąpi prawdopodobnie transformacja struktur społecznych i konwencji, które obecnie sprawiają, że członkowie rodziny, a zwłaszcza kobiety, pełnią de facto rolę głównych opiekunów osób starszych. W ciągu najbliższych 20 lat stosunek liczby kobiet w wieku 45–65 lat do liczby osób w wieku 75+ zmniejszy się o jedną trzecią (Eurostat, 2021d). Równocześnie więcej kobiet będzie pracowało, będzie dobrze wykształconych i przejdzie na emeryturę w późniejszym wieku. Pokolenie Polek, które w najbliższej przyszłości osiągnie wiek średni, jest lepiej wykształcone i częściej zatrudnione niż

poprzednie kohorty, co zwiększa prawdopodobieństwo trwałego zatrudnienia (Golinowska, 2010, p. 15). Ograniczona podaż pracy w Polsce i wprowadzenie systemu emerytalnego o zdefiniowanych świadczeniach będą dodatkowo zachęcać do późniejszego przechodzenia na emeryturę (Golinowska, 2010, p. 15). Zmiany te – kluczowe dla równości płci i wzrostu gospodarczego – mogą potencjalnie zmniejszyć podaż pełnoetatowych opiekunów rodzinnych, którzy są tradycyjnym fundamentem polskiego systemu opieki długoterminowej.

Wspieranie opiekunów i zwiększanie możliwości wyboru. Pomimo tych zmian demograficznych i społecznych, opiekunowie rodzinni prawdopodobnie nadal będą ponosić znaczną część przyszłego ciężaru opieki; stąd potrzeba opracowania innowacji w polityce i oferty opieki, które pomogą rodzinom wspierać starszych członków rodziny bez jednoczesnego rezygnowania z zatrudnienia. Obecnie większość świadczeń publicznych nie jest przeznaczona dla opiekunów, którzy sprawują opiekę nad niesamodzielnymi osobami starszymi. Jednak skuteczne ramy polityczne będą musiały wspierać opiekunów, którzy zarówno pracują, jak i opiekują się starszymi rodzicami. Takie środki mogłyby obejmować świadczenia pieniężne, a także przepisy takie jak gwarantowany krótko- i długoterminowy urlop rodzinny. Pracodawcy również mogliby odegrać kluczową rolę, wprowadzając politykę planowania harmonogramów, świadczeń i urlopów wspierającą opiekunów. Wreszcie, zwiększenie liczby dziennych ośrodków opieki nad dorosłymi mogłoby zapewnić dodatkową opcję opieki dla rosnącej populacji pracujących opiekunów. Żadne pojedyncze narzędzie nie jest w stanie wypełnić luki pomiędzy populacją osób starszych w Polsce a podażą rodzinnych usług opiekuńczych, ale połączenie różnych polityk i podejść może pomóc zmniejszyć luki w opiece i wesprzeć pracujących opiekunów.

Fundamentalne, systemowe zmiany. Jednak Polska nadal stoi przed ogromnym wyzwaniem odejścia od w dużej mierze nieformalnego, rodzinnego modelu, który do tej pory definiował jej system opieki długoterminowej. Z punktu widzenia polityki konieczne jest przyspieszenie reform i legislacji w zakresie opieki długoterminowej, które w ostatnich latach nie powiodły się ze względu na obawy dotyczące wydatków publicznych. Jeśli polityczny imperatyw do uchwalenia takich przepisów nie powstanie do czasu, gdy pojawi się kryzys, zmiana kursu w odpowiednim czasie może być trudna,

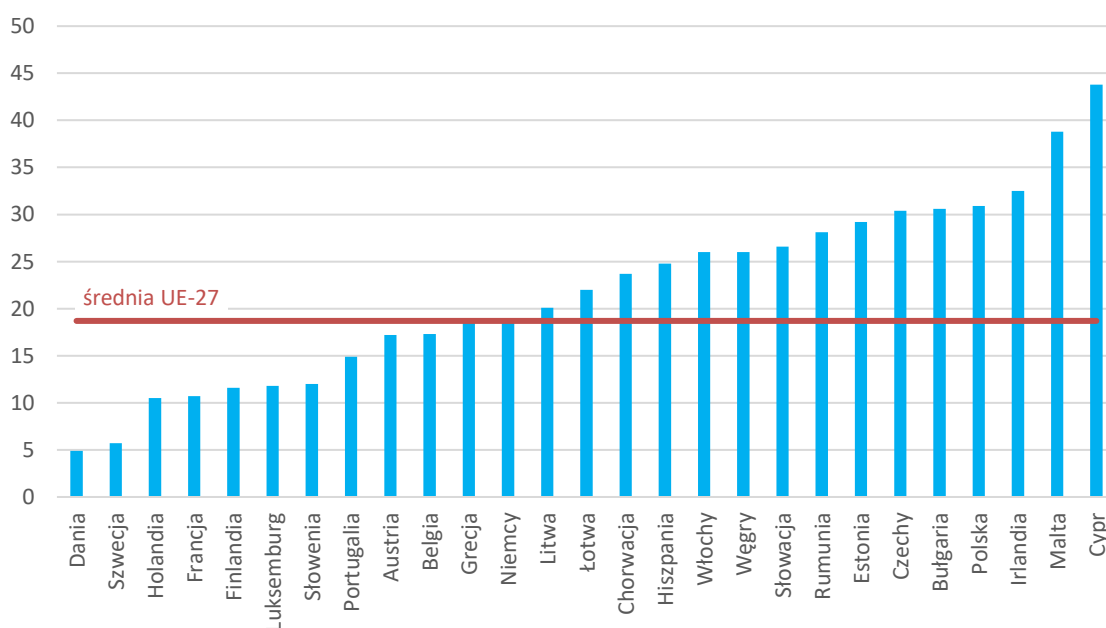
a koszty obecnego systemu mogą wzrosnąć wykładniczo (World Bank, 2010, p. 69). W istocie Polska musi szybko rozwinąć ten sektor systemu opieki zdrowotnej, który do tej pory był wyłącznie sprawą rodzinną. Niskie wskaźniki objęcia ubezpieczeniem, utrata pracowników opieki do Europy Zachodniej oraz brak instytucji opieki długoterminowej będą prawdopodobnie nadal dominować, chyba że Polska zdoła zwiększyć liczbę świadczeniodawców wszystkich typów. W międzyczasie opieka rodzinna prawdopodobnie pozostanie podstawowym filarem systemu opieki długoterminowej, nawet jeśli podaż opiekunów będzie się szybko zmniejszać.

Obecny kryzys migracyjny może być początkiem nowego rozdziału. Polska ma jedyną w swoim rodzaju szansę zagospodarowania potencjału, jaki drzemie w ukraińskich uchodźcach, w tym zwłaszcza młodych kobietach, które – zmuszone do migracji – w przeważającej większości będą poszukiwały zatrudnienia w Polsce. Sektor opiekuńczy to dla nich szansa na pierwszą pracę, ponieważ do wykonywania zawodów wymagających najniższych kwalifikacji w zakresie opieki nad dziećmi i starszymi nie są wymagane żadne lub minimalne kwalifikacje. Jednak biorąc pod uwagę ostatnie trendy dotyczące odsetka osób korzystających z opieki instytucjonalnej w krajach OECD, należy wzmocnić rozwiązania, które sprawią, że Ukrainki nie tylko zdecydują się na rozpoczęcie pracy w zawodzie, ale staną się wyspecjalizowanymi i cenionymi opiekunkami zarówno dzieci, jak i osób starszych, co zachęci je do pozostania w tej profesji.

Szacowanie strat

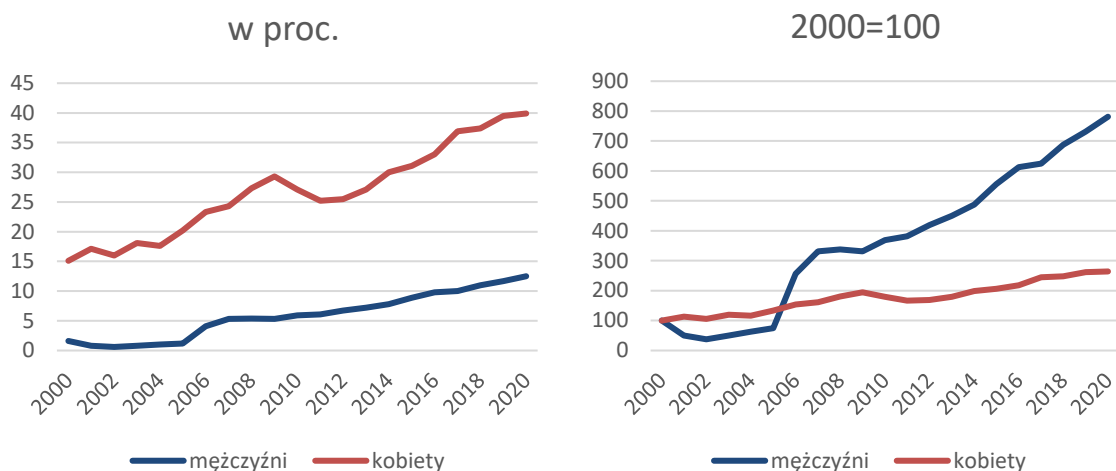
W 2020 roku spośród wszystkich biernych zawodowo w Polsce aż 30,9% stanowiły osoby niepodjęjące zatrudnienia z powodu pełnienia obowiązków opiekuńczych. Z tym wynikiem Polska znalazła się zaraz za niechlubnym podium, a wyprzedził ją tylko Cypr, Malta i Irlandia (zob. Rysunek 3). Nominalnie poza rynkiem pracy z powodu sprawowania opieki domowej pozostaje ponad 1,7 mln osób. Bierność ta z powodu pełnienia obowiązków opiekuńczych częściej dotyczy kobiet (39,9%), aniżeli mężczyzn (12,5%). Niemniej od 2006 roku następuje dynamiczny przyrost panów sprawujących opiekę (zob. Rysunek 4). Jednocześnie wśród biernych zawodowo z powodu sprawowania opieki nad członkiem rodziny występuje nierównomierny rozkład pod względem wieku. W 2020 roku wśród ogółu osób będących poza rynkiem pracy co dziesiąty mieszkaniec Polski w wieku 15–24 lat pozostawał bierny z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem lub dorosłym członkiem rodziny; wśród osób w wieku 50–64 lata była to co siódma osoba, ale największy ciężar obowiązków spoczywa na osobach w wieku 25–49 lat wśród których odsetek ten wyniósł 61,9%. Warto jednak zauważyć, że dynamika wzrostu coraz silniej obciąża najmłodszych będących w wieku 15–24 lat (zob. Rysunek 5)

Rysunek 3 Ludność bierna zawodowo z powodu obowiązków opiekuńczych w krajach UE-27



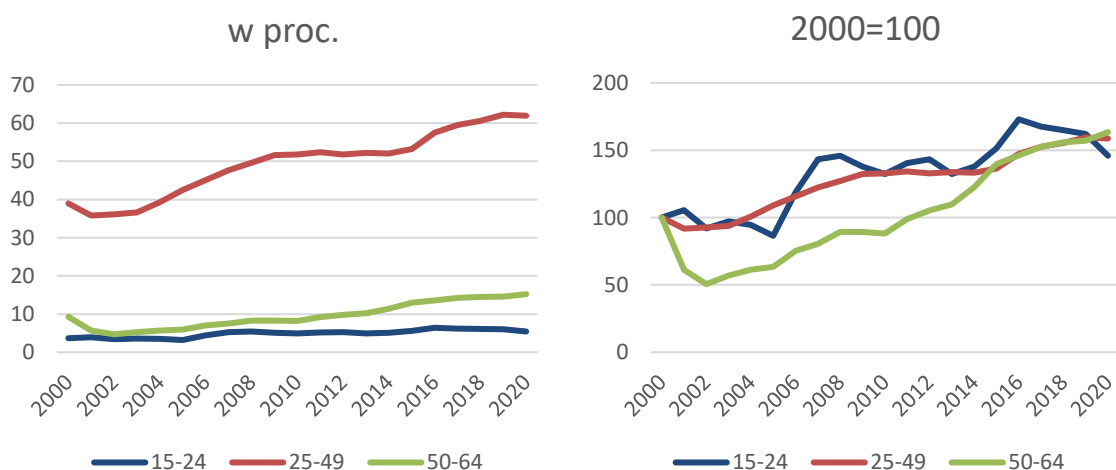
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Rysunek 4 Ludność bierna zawodowo z powodu obowiązków opiekuńczych w Polsce według płci (w procentach oraz 2000=100)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Rysunek 5 Ludność bierna zawodowo z powodu obowiązków opiekuńczych w Polsce według grup wieku (w proc. oraz 2000=100)

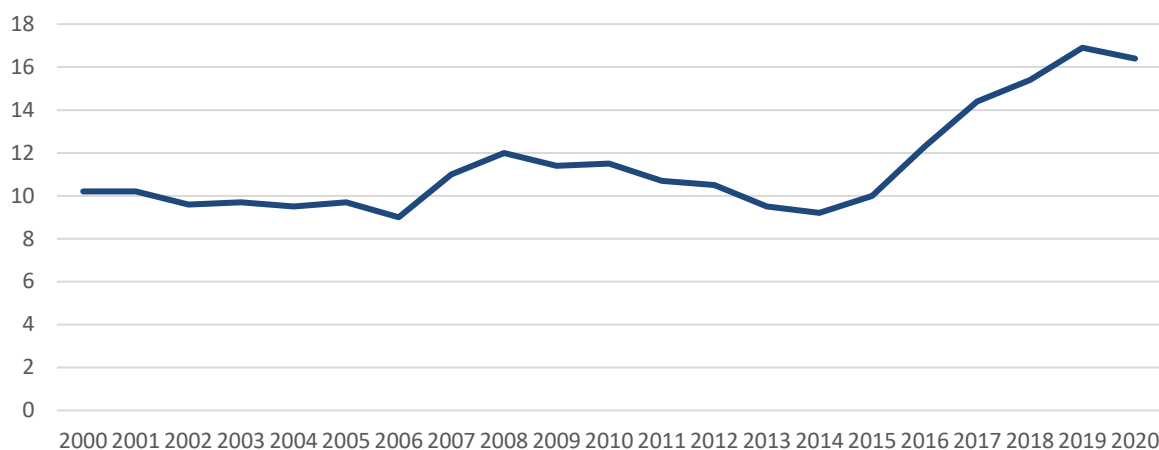


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Łączenie pracy z opieką. Poza biernością zawodową z tytułu sprawowania opieki nad członkiem rodziny uwzględnić trzeba także osoby, które zmuszone są pracować w niepełnym wymiarze godzin z podobnego powodu. W 2020 roku odsetek ten wyniósł 16,4%, co nominalnie daje ponad 2,6 mln pracowników chętnych do pracy

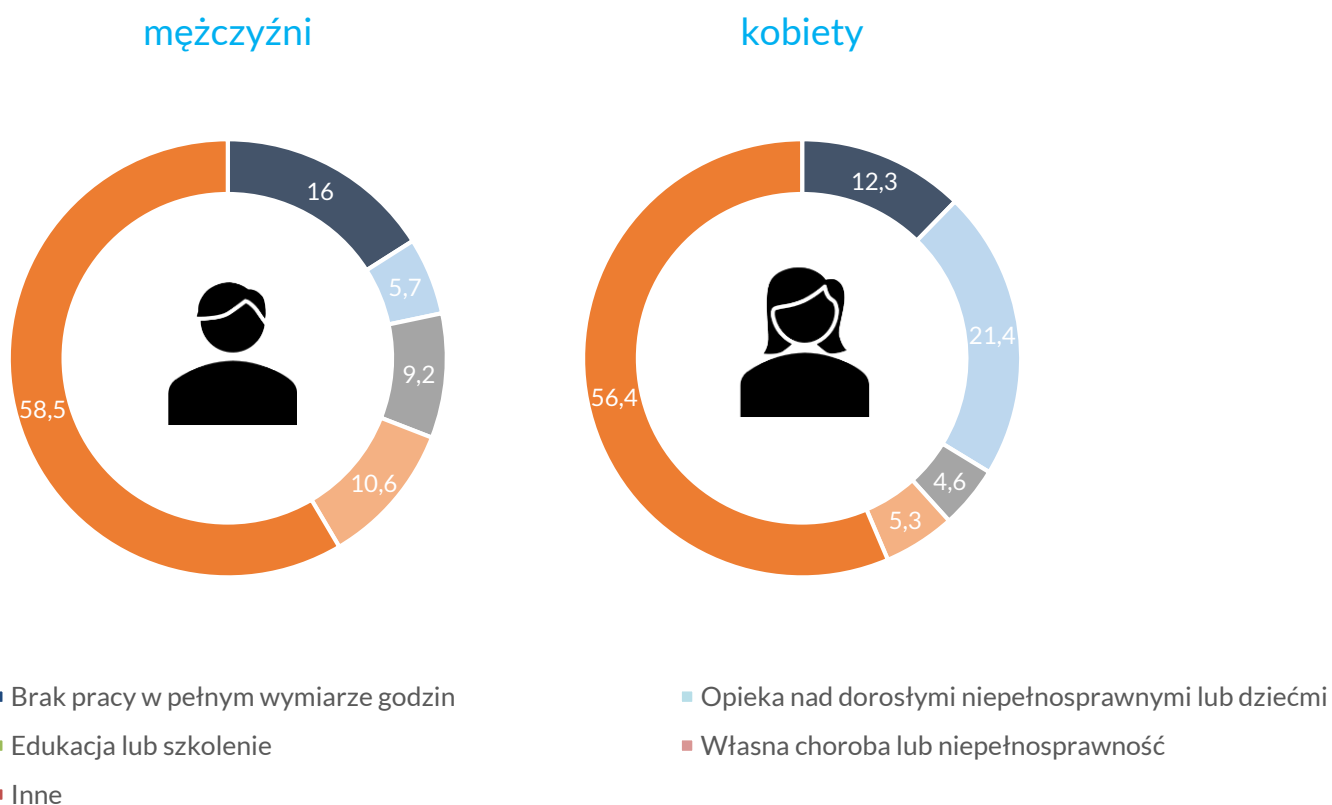
pełnoetatowej, które z powodu obowiązków domowych mogą poświęcić pracy zawodowej jedynie część pełnego wymiaru czasu pracy (zob. Rysunek 6). Czterokrotnie częściej są to kobiety (21,4%), aniżeli mężczyźni (5,7%) (zob. Rysunek 7).

Rysunek 6 Odsetek pracujących w Polsce na część etatu z powodu sprawowania opieki domowej (w procentach)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Rysunek 7 Główny powód zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, rozkłady według płci (w procentach)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Zwraca uwagę fakt, że o ile aż 61% mężczyzn twierdzi, że dzieli się opieką nad dzieckiem z żoną / partnerką po równo, to tego samego zdania jest tylko 29% kobiet (zob. Rysunek 8). Podobnie tylko 19% mężczyzn ocenia, że żona lub partnerka sprawuje główną rolę w opiece nad dziećmi, podczas gdy taką rolę przypisało sobie prawie 60% kobiet. Te dane dowodzą, jak ogromna jest luka w postrzeganiu swoich obowiązków pomiędzy kobietami i mężczyznami. To co mężczyźni uznają za równy wkład w obowiązki opiekuńcze, nie jest tak postrzegane przez kobiety. To pokazuje, jak wiele pracy powinniśmy włożyć jako partnerki i partnerzy w rozmowę o naszych obowiązkach rodzinnych, aby uniknąć nieporozumień i budować partnerski związek. W przypadku opieki nad osobami dorosłymi opisane powyżej różnice są wyraźnie mniejsze, a uwagę zwraca znacznie większy odsetek osób sprawujących samodzielną opiekę. Znacznie mniej jest też sytuacji, gdy opieka dzielona jest po równo (FOB, 2020). Częściowo tłumaczyć to można tym, że najczęściej opieka dotyczy rodziców i wówczas główną rolę w opiece przejmuje syn lub córka, a nie zięć lub synowa. To ważna informacja dla pracodawców, gdyż pokazuje, że osoby sprawujące opiekę nad dorosłymi są mniej elastyczne i rzadziej mogą wyręczać się w nagłych sytuacjach wsparciem partnera i partnerki.

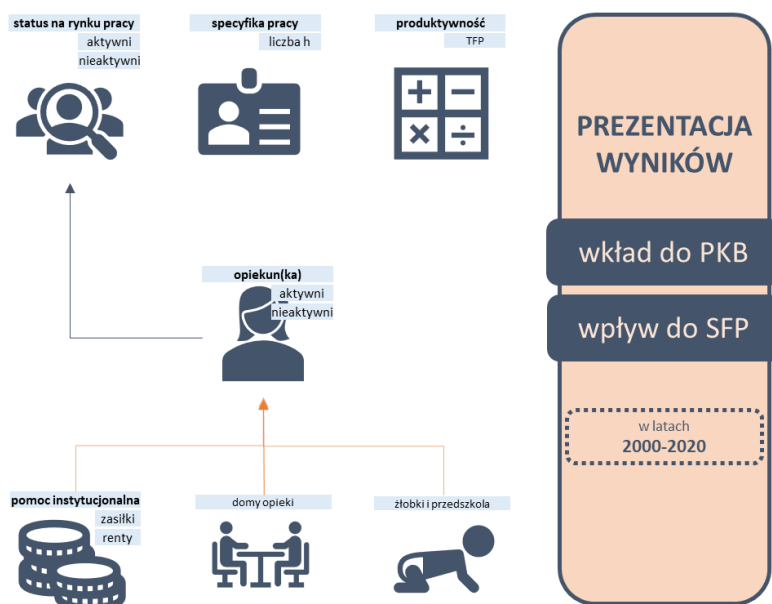
Rysunek 8 Dzielę się PO RÓWNO opieką z moim partnerem / moją partnerką (w %)



Źródło: dane FOB.

Etapy szacowania strat. Powyższe statystyki stanowią punkt wyjścia do oszacowania strat z tytułu braku systemowego zapewnienia opieki dzieciom i dorosłym. Estymacje przeprowadzono w trzech zasadniczych krokach. W pierwszym wykorzystano informacje o odsetku populacji pozostającej poza rynkiem pracy z powodu sprawowania opieki nad członkiem rodziny oraz odsetku populacji biernych zawodowo. Następnie nałożono na to informacje o liczbie osób w wieku produkcyjnym, co umożliwiło oszacowanie liczby osób nieaktywnych z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem lub dorosłym. W tym kroku oszacowano także liczbę osób, która pracuje na część etatu z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem bądź dorosłym. W drugim kroku zebrano dane GUS o wielkości PKB w latach 2000–2020 oraz liczbie pracujących. Iloraz obu wielkości pozwolił oszacować poziom PKB per pracujący w danym roku. W trzecim kroku wykorzystano informacje z kroku pierwszego i drugiego w celu oszacowania łącznych utraconych potencjalnych korzyści, jakie zyskać mogłaby polska gospodarka, gdyby nie konieczność sprawowania przez miliony Polek i Polaków opieki nad członkami rodziny. Tutaj również oszacowano potencjalne utracone dochody sektora finansów publicznych.

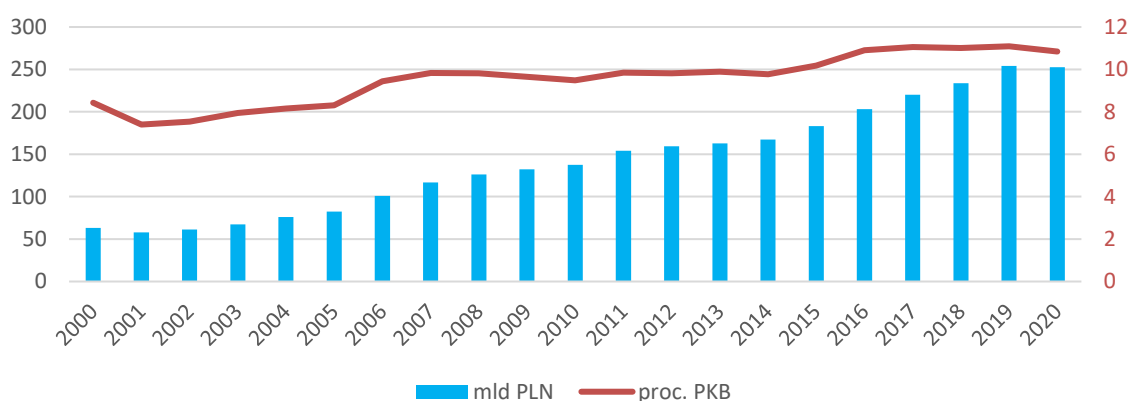
SCHEMAT PODEJŚCIA BADAWCZEGO



Źródło: opracowanie własne.

Bierność zawodowa kosztuje miliardy złotych. W 2020 roku utracone korzyści gospodarcze wynikające z bierności zawodowej będącej skutkiem opieki domowej przekroczyły 252 mld zł – to równowartość blisko 11% PKB. Suma łącznych strat w latach 2000–2020 to 3 bln zł. Taka kwota pozwoliłaby pokryć zobowiązania ZUS zaciągnięte na kilkadziesiąt lat wobec 23 milionów osób ubezpieczonych w systemie (Rzemek, 2019).

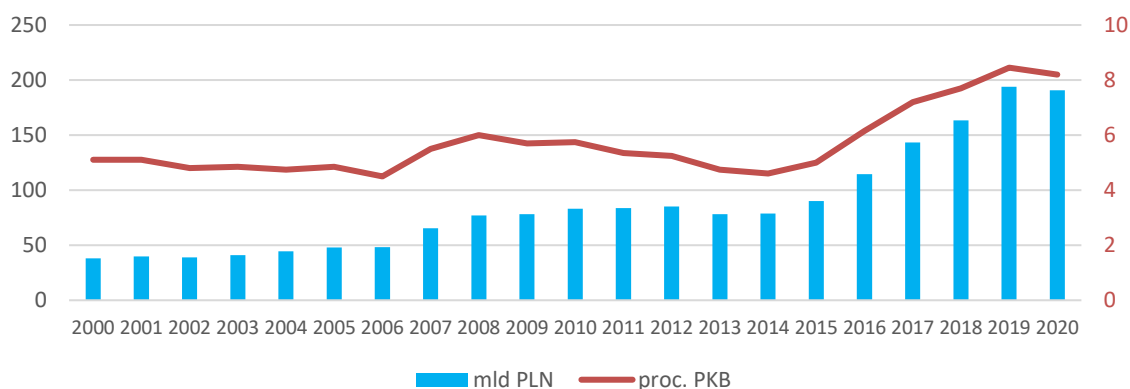
Rysunek 9 Utracone korzyści gospodarcze wynikające z bierności zawodowej będącej skutkiem opieki domowej w latach 2000-2020 (w mld zł,% PKB)



Źródło: opracowanie własne.

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy to miliardy strat. W 2020 roku utracone korzyści gospodarcze wynikające z konieczności pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród osób, które skłonne byłby podjąć zatrudnienie na cały etat lecz uniemożliwia im to sprawowanie opieki domowej przekroczyły 190 mld zł – to równowartość ponad 8% PKB. Suma łącznych strat w latach 2000–2020 to 1,8 bln zł. Taka kwota pozwoliłaby pokryć zadłużenie Skarbu Państwa.

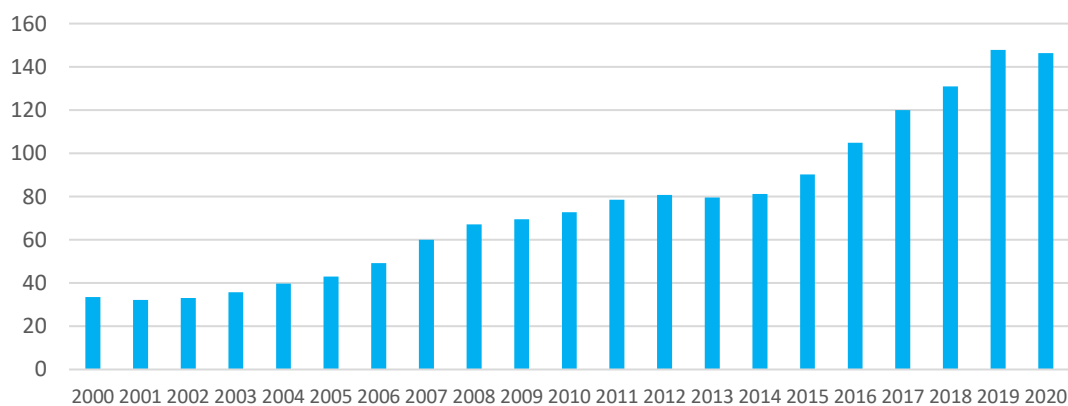
Rysunek 10 Utracone korzyści gospodarcze wynikające z braku możliwości pracy na pełen etat z powodu sprawowania opieki domowej w latach 2000-2020 (w mld zł, procent PKB)



Źródło: opracowanie własne.

Wzrost aktywności zawodowej sprawujących opiekę nad członkiem rodziny może być istotnym czynnikiem zwiększenia długoterminowej równowagi w finansach publicznych. Szacowane utracone średnie roczne korzyści (tj. dochodów z podatków i składek ubezpieczeniowych) w latach 2000–2020 sięgają 75 mld zł. W tym samym okresie suma łącznych strat wyniosła niemal 1,6 bln zł. Innymi słowy, taka kwota pozwoliłaby w pełni pokryć wartość polskiego długu publicznego. Równowaga fiskalna w praktyce byłaby jeszcze większa, gdyż w tej analizie nie uwzględniono ewentualnego spadku wydatków sektora finansów publicznych np. na część świadczeń społecznych dzięki większemu uczestnictwu opiekunów dzieci i dorosłych w rynku pracy.

Rysunek 11 Utracone korzyści sektora finansów publicznych w latach 2000–2020 (mld zł)



Źródło: opracowanie własne.

Szacowanie kosztów i korzyści

Wyniki badań naukowych dowodzą, że państwo może osiągać wysoką stopę zwrotu z inwestycji. Dotyczy to nie tylko tradycyjnie rozumianych inwestycji w infrastrukturę – w budynki, drogi, autostrady czy energetykę. W literaturze naukowej na popularności zyskują badania, w których szacuje się zwrot z wydatków niezaliczanych do inwestycji w oficjalnej statystyce. Chodzi zwłaszcza o wydatki państwa, które prowadzą do rozwoju kapitału ludzkiego. Do oceny polityk publicznych pod tym kątem stosuje się między innymi analizę kosztów-korzyści (*costbenefit ratio*) oraz obliczenia wewnętrznej stopy zwrotu (*internal rate of return, IRR*) i wartości krańcowej wydatków publicznych (*marginal value of public funds*). Idea każdej z wymienionych metod jest podobna – naukowcy próbują ująć ekonomiczne skutki (np. zmianę w płacach, PKB lub skali transferów społecznych) wybranych polityk publicznych i porównać je z poniesionymi nakładami (Leśniewicz, Sawulski and Paczos, 2021).

Do najbardziej opłacalnych inwestycji państwa należą nakłady na rozwój dzieci – przede wszystkim na edukację (Leśniewicz, Sawulski and Paczos, 2021). Z badania Hendren i Sprung-Keyser (2020) wynika, że stopy zwrotu z wydatków państwa są silnie uzależnione od wieku osoby, której dotyczy dana polityka. Autorzy przeanalizowali 133 zmiany w polityce publicznej dokonane w ostatnich 50 latach w Stanach Zjednoczonych. Dotyczyły one ubezpieczeń społecznych, edukacji, podatków oraz bezpośrednich transferów. Najwyższy zwrot oszacowano dla tych działań, które obejmowały dzieci.

Wysokie stopy zwrotu z edukacji występują zwłaszcza wśród dzieci z ubogich rodzin. Niedobór pieniędzy, czasu i kompetencji rodziców sprawia, że dzieci te w środowisku domowym nie nabywają umiejętności porównywalnych z dziećmi z zamożnych rodzin. Już na początku życia tworzy się luka, której większość dzieci nie jest w stanie zamknąć w późniejszych etapach (EBRD, 2016). Dobrej jakości powszechna edukacja może zlikwidować dużą część tej luki. Dzieci, które z niej korzystają, w przyszłości osiągają wyższe zarobki (zwiększają dochody podatkowe państwa) oraz rzadziej korzystają z transferów społecznych – w ten sposób „spłacając” inwestycję z nawiązką (Hendren and Sprung-Keyser, 2020). W tym kontekście podkreśla się zwłaszcza znaczenie

wczesnej edukacji dzieci, czyli żłobków i przedszkoli (Heckman, 2006; Cascio, 2015; García *et al.*, 2020).

Dostępność wysokiej jakości placówek opieki nad dziećmi, łatwy dostęp do nich oraz ich przystępność cenowa to kluczowe czynniki, które umożliwiają kobietom oraz mężczyznom sprawującym obowiązki opiekuńcze uczestnictwo w rynku pracy (Komisja Europejska, 2020). Wysokiej jakości wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem jest również ważnym narzędziem pozwalającym przeciwdziałać upośledzeniu społecznemu dzieci (Komisja Europejska, 2019) i jest korzystna dla rozwoju poznawczego i społecznego dzieci od najmłodszych lat (Komisja Europejska, 2016). Już w 2002 roku na posiedzeniu Rady Europejskiej w Barcelonie uznano ten stan rzeczy i określono cele w zakresie dostępności przystępnych cenowo, wysokiej jakości placówek opieki nad dziećmi w wieku przedszkolnym, wskazując dwie wartości docelowe: 90% dzieci w wieku od 3 lat do wieku obowiązku szkolnego i 33% dzieci w wieku poniżej 3 lat (Komisja Europejska, 2018). Aby te cele osiągnąć, niezbędny jest wzrost nakładów inwestycyjnych.

Szacowanie kosztów i korzyści. W przypadku żłobków i klubów dziecięcych szacowany koszt inwestycyjny, który zapewniłby objęcie 33% dzieci w wieku poniżej 3 lat, wynosi niespełna 403 mln zł. W przypadku przedszkoli nakłady inwestycyjne sięgają 811 mln zł. Łącznie daje to ponad 1,2 mld zł. Mimo że koszty te nie są małe, to korzyści ekonomiczne je przewyższają. W przypadku żłobków i klubów dziecięcych mowa tutaj o zysku rzędu 2,9 mld zł, a przedszkoli 5,9 mld zł.



żłobki



przedszkola

KORZYŚCI

0,81

5,92

KOSZTY

,4

2,94

Źródło: opracowanie własne.

Usługi opiekuńcze w miejscu zamieszkania, według definicji ustawowej, to świadczenia niepieniężne obejmujące: pomoc w zaspokajaniu codziennych potrzeb życiowych, opiekę higieniczną, zaleconą przez lekarza pielęgnację i w miarę możliwości kontakty z otoczeniem. Usługi kierowane są do osób samotnych, które z powodu wieku, choroby lub innych przyczyn wymagają pomocy innych osób, a są jej pozbawione; mogą być również przyznane osobie, która wymaga pomocy, a jej bliscy nie są w stanie takiej pomocy zapewnić. Odpowiednio zorganizowane i wykonywane usługi opiekuńcze powinny umożliwić osobom starszym zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych, z zachowaniem optymalnego poziomu ich samodzielności i aktywności, a przez to zwiększyć szansę pozostania w środowisku zamieszkania i opóźnić moment, w którym może być konieczne zapewnienie stałej, całodobowej opieki instytucjonalnej. Jest to istotne wyzwanie, zarówno z perspektywy odbiorców usług, społeczności lokalnych, a także całego społeczeństwa. Kontrola przeprowadzona przez NIK (2018) w 2016 roku pt. Świadczenie pomocy osobom starszym przez gminy i powiaty wykazała, że usługi opiekuńcze to forma bardziej przyjazna seniorom niż pobyt w domach całodobowej opieki, daje im poczucie bezpieczeństwa i wydłuża ich aktywność. Usługi opiekuńcze w miejscu zamieszkania są aż czterokrotnie tańsze od usług stacjonarnych, przez co dają możliwość objęcia nimi większej liczby osób potrzebujących, nie są też ograniczone możliwościami lokalowymi samorządów w placówkach stacjonarnych

Szacowanie kosztów i korzyści. Liczba osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji, potrzebujących opieki środowiskowej wynosi około 2 mln. Liczba ta systematycznie się zwiększa, a potencjał opiekuńczy rodziny ulega zmniejszeniu. Rodziny stają się mniej liczne, kontakty mniej intensywne. Temu zjawisku towarzyszy emigracja zarobkowa ludzi młodych. Te czynniki wpływają na zakres zadań z obszaru opieki środowiskowej, które zmuszone są podejmować instytucje pozarodzinne. W wielu przypadkach usługi opiekuńcze zapewniane przez gminy są jedyną formą wsparcia, na jaką mogą liczyć seniorzy. Jednak wartość nakładów inwestycyjnych jest niewspółmierna do potrzeb. Aby zaspokoić popyt, państwo musiałoby wydać niespełna 9,2 mld zł na rzecz opieki nad osobami starszymi. Badania pokazują, że inwestycja ta jest opłacalna (Public Health England, 2020). Zwrot z niej wyniósłby blisko 61 mld zł.



Źródło: opracowanie własne.

Powyższe korzyści byłyby w rzeczywistości jeszcze wyższe, ponieważ w tej analizie poza zmianami systemowymi dotyczącymi łączenia opieki z pracą, które obejmują instytucjonalne usługi opiekuńcze nie uwzględniono pozytywnego wpływu urlopów, czy też ograniczania czasu pracy na rozwój społeczno-gospodarczy, a na co wskazuje w literaturze przedmiotu (zob. np. (Gault et al. 2014; Barron, 2017; Heymann et al. 2017; Sawhill et al. 2019; Rossin-Slater, Stearns, 2020). Aspekt ten jest również o tyle istotny, ponieważ wzorce „nadmiernego polegania na opiece rodzinnej” jest inny w odniesieniu do dzieci oraz do dorosłych osób zależnych. Z każdym dniem do Polski przybywa coraz więcej obywaterek i obywateli Ukrainy uciekających przed wojną. Jak zapowiadają przedstawiciele rządu, każdemu uchodźcy zostanie zapewniona podstawowa pomoc – wyżywienie, tymczasowe noclegi, a także podstawowa pomoc medyczna i psychologiczna. Oczywiście pozostaje, że przynajmniej część ukraińskich uchodźców będzie musiała wysłać swoje dzieci do żłobków i przedszkoli, do czego przygotowują się już samorządy, jednocześnie przyznając, że szczególnie zorganizowanie miejsc dla najmniejszych stwarza problemy. Wszystko będzie sporo kosztować, tym bardziej jeśli pojawi się konieczność zatrudnienia dodatkowych nauczycieli i pracowników, a nie wiadomo, czy wszystkie nakłady zrekompensuje rząd. Według stanu na 16.03.2022 roku szacuje się, że do zaspokojenia potrzeb opiekuńczo-edukacyjnych dzieci Polska rocznie powinna zwiększyć nakłady budżetowe o 0,27% PKB.³ Równoległe powinna też podjąć działania na rzecz wzmocnienia pozycji zawodowej osób w wieku produkcyjnym, które przed wojną przyjechały do Polski. Mowa tutaj zwłaszcza o kobietach. Szacuje się, że ich potencjalny wkład do rozwoju Polski generowałby dodatkowe blisko 1,9% PKB.⁴

³ Oszacowanie to przebiegło w sześciu etapach. Najpierw pozyskano dane o wydatkach budżetowych na żłobki, przedszkola i szkoły na podstawie Sprawozdania z Wykonania Budżetu Państwa. Następnie zebrano dane o wielkości populacji dzieci w Polsce w wieku 0–2, 3–6 i 7–18 lat publikowane przez Eurostat. W trzecim kroku oszacowano jednostkowy koszt usług wychowawczo-edukacyjnych w Polsce dla każdego z trzech poziomów tych usług (żłobków, przedszkoli i szkół). W kroku czwartym pozyskano dane Straży Granicznej o odsetku uchodźców będących wieku 0–18 lat i założono, że struktura wieku dzieci azylantów jest tożsama z tą co w populacji ogólnej. Następnie wykorzystano oszacowany w kroku trzecim koszt usług opiekuńczo-edukacyjnych per capita i nałożono to na liczbę ukraińskich dzieci. W ostatnim kroku przeliczono otrzymaną nominalną wartość w relacji do PKB.

⁴ Oszacowanie to przebiegło w czterech etapach. Najpierw pozyskano dane Straży Granicznej o odsetku kobiet uchodźców będących wieku powyżej 18 lat i założono, że struktura wieku dorosłych azylantek jest tożsama z tą

Ocena wyzwań związanych z opieką długoterminową

Dostęp i przystępność cenowa

Różnego rodzaju usługi opiekuńcze mogą być przyznane w przypadku potrzeb medycznych i pielęgnacyjnych lub gdy rodzina nie jest w stanie zapewnić opieki w sposób wystarczający do zaspokojenia tych potrzeb. Mimo że świadczenie usług opiekuńczych jest obowiązkowym zadaniem pomocy społecznej, a liczba świadczeniobiorców rośnie, w 2016 roku 20% samorządów nie świadczyło tego typu usług. Osoby starsze i opiekunowie są słabo poinformowani o konkretnych możliwościach wsparcia. Z badania ankietowego wynika, że ponad 70% opiekunów nieformalnych nie ma wiedzy na temat dostępności opcji opieki (Czerw, Partyka and Pajewska, 2020)

Dane z badań ankietowych pokazują, że 6,5% gospodarstw domowych nie korzysta z usług opieki domowej, ponieważ nie są one dostępne w społeczności lokalnej (Eurostat, 2021c). Programy takie jak Opieka 75+ zostały wdrożone w celu zwiększenia dostępu do opieki domowej, szczególnie w społecznościach, w których opieka domowa nie była dostępna. Mimo to w pierwszym roku funkcjonowania programu jego wpływ był umiarkowany – uczestniczyło w nim ponad 300 społeczności lokalnych (z ponad 900, które się kwalifikowały), ale tylko 18 uruchomiło usługi po raz pierwszy.

W 2019 roku 3,4% ludności w wieku powyżej 65 lat korzystało z opieki w domu, a 2,7% z opieki w instytucji (Komisja Europejska, 2021). Liczba świadczeniobiorców powoli wzrastała w ciągu ostatniej dekady, tj. w sektorze społecznym ogólna liczba świadczeniobiorców usług opiekuńczych wzrosła o 34% w latach 2010–2019 (MRPiPS, 2019a), a liczba mieszkańców domów pomocy społecznej o 3% (MRPiPS, 2019b)

Usługi opieki domowej w sektorze społecznym wymagają współfinansowania, przy czym wyjątki mają zastosowanie wyłącznie po uzyskaniu zgody władz lokalnych. Z badań ankietowych w województwie pomorskim wynika, że miesięczny koszt usług

co w populacji ogólnej. W kroku drugim wykorzystano dane Eurostat o wskaźniku zatrudnienia obcokrajowców w Polsce i nałożono ten odsetek na liczbę ukraińskich kobiet w wieku produkcyjnym oszacowaną w kroku pierwszym. Następnie zebrano dane GUS o wielkości PKB per pracujący i nałożono tę wartość na liczbę ukraińskich uchodźczyń z kroku drugiego. W ostatnim kroku przeliczono otrzymaną nominalną wartość w relacji do PKB.

opiekuńczych z instytucji publicznych jest zbliżony do kosztu opieki uzyskiwanej prywatnie, co stwarza czynniki zniechęcające do korzystania z usług publicznych ze względu na ich koszt, mniejszą objętość i mniejszą elastyczność pracy opiekunów w porównaniu z usługami uzyskiwanymi prywatnie, szczególnie w szarej strefie gospodarki (tj. przez opiekunów niezarejestrowanych, w tym migrantów) (World Bank, 2017). Jednocześnie 51,7% gospodarstw domowych potrzebujących profesjonalnej opieki domowej nie korzysta z profesjonalnych usług opieki domowej ze względów finansowych (Eurostat, 2021c).

Liczba łóżek w finansowanych ze środków publicznych placówkach opieki stacjonarnej nie zwiększyła się znacząco (CSiOZ, 2019; MRPiPS, 2019b). Obserwuje się więc z jednej strony długi czas oczekiwania na opiekę stacjonarną, a z drugiej strony rozwój prywatnej opieki stacjonarnej. Zasadniczo w sektorze opieki zdrowotnej mieszkańcy powinni przebywać przez cztery do pięciu miesięcy, ale okres ten jest w niektórych przypadkach przedłużany lub pacjenci są przenoszeni do innych rodzajów ośrodków opieki stacjonarnej, w sektorze społecznym lub do prywatnych placówek, które jednak zazwyczaj nie oferują środków medycznych i rehabilitacyjnych w takim samym zakresie jak placówki opiekuńcze i pielęgnacyjne w sektorze opieki zdrowotnej (Komisja Europejska, 2021). Obserwuje się nierówności terytorialne w dostępie do opieki stacjonarnej, ponieważ usługi są bardziej powszechne na obszarach miejskich niż wiejskich. Również usługi świadczone publicznie, zwłaszcza w sektorze ochrony zdrowia, są o połowę tańsze od prywatnych. Obserwuje się segmentację rynku, przy czym usługi publiczne dostępne są na obszarach wiejskich, zarówno w sektorze zdrowotnym, jak i społecznym, gdyż w wielu gminach na powiat przypada tylko jedna placówka, a prywatne najczęściej rozwijają się na dużych obszarach miejskich (Komisja Europejska, 2021).

Jakość

Nie ma formalnych ram jakościowych dotyczących w szczególności usług w zakresie opieki długoterminowej, chociaż różne przepisy mówią o obecności środków ukierunkowanych na cele i procesy w odniesieniu do zapewniania jakości oddzielnie w sektorze opieki zdrowotnej i w sektorze społecznym. W sektorze opieki zdrowotnej

Środki jakości w odniesieniu do usług opieki długoterminowej są takie same jak w przypadku innych rodzajów usług. Szpitale mogą dobrowolnie poddać się procedurze akredytacyjnej prowadzonej przez Centrum Monitorowania Jakości w Ochronie Zdrowia. Świadczenie usług jest ściśle regulowane przez szczegółowe rozporządzenia Ministra Zdrowia na podstawie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz zapisów umowy z Narodowym Funduszem Zdrowia i obejmuje procedury w zakresie leczenia, pielęgnacji i rehabilitacji oraz farmaceutyki zatwierdzone przez Agencję Oceny Technologii Medycznych i Taryfikacji (AOTMiT). Przepisy określają standardy świadczenia opieki w zakresie pomieszczeń, sprzętu, rejestrów np. w różnych typach placówek, w tym w zakładach opiekuńczo-leczniczych, zakładach opieki paliatywnej i hospicjach. Monitorowanie jakości opieki pozostaje w gestii władz lokalnych, wojewódzkich i ostatecznie Ministerstwa Zdrowia.

W sektorze socjalnym standardy ustalane są szczególnie w odniesieniu do opieki stacjonarnej, obejmując minimalne standardy wielkości pokoju, dostępu do toalet i kuchni, wymagań sanitarnych, wyposażenia i sprzętu w pokojach, wyżywienia, jak również minimalnych wymagań dotyczących personelu. Ośrodki opieki stacjonarnej często poddają się dobrowolnej certyfikacji ISO lub uzyskują certyfikaty dotyczące ich działalności, np. bycia instytucją wolną od nadużyć lub respektującą prawa pacjentów. Usługi dziennej opieki środowiskowej są standaryzowane w ramach specjalnych programów, takich jak „Senior+”, gdzie ustalane są minimalne wymagania dotyczące wyposażenia i personelu. Standardy w opiece domowej są ustalone i obejmują szeroko pojęte rodzaje dostępnych usług (rehabilitacja, opieka pielęgniarstwa, edukacja w celu integracji społecznej) oraz kwalifikacje personelu. Nie ma natomiast standardów świadczenia konkretnych usług, w tym zyskującej na popularności teleopieki. W dużych miastach, gdzie liczba świadczeniobiorców jest większa, standardy opieki są często ustalane przez gminy i ośrodki pomocy społecznej. Mogą być przeprowadzane kontrole przez władze lokalne lub Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (szczególnie w ramach programów celowych), kończące się rekomendacjami do poprawy.

Rośnie liczba prywatnych instytucji opiekuńczych w sektorze społecznym. Placówki muszą być zarejestrowane przez władze regionalne, jednak nie ma żadnych konkretnych wymogów dotyczących ich działalności (personel, warunki sanitarne, wyposażenie).

Sektor prywatny pozostaje wysoce nieuregulowany, a monitorowanie jest wątpliwe. Aby zapobiec praktykom nadużyć, w 2019 roku władze regionalne (województwa) otrzymały prawo do monitorowania prywatnych placówek w regionie i zakazywania działalności niezarejestrowanych jednostek opieki domowej. Nie ma mechanizmu monitorowania jakości opieki nieformalnej, choć w przypadku naruszenia praw człowieka lub radykalnie nieodpowiednich warunków socjalnych może interweniować policja lub pomoc społeczna.

Stabilność finansowa

Szacuje się, że całkowite wydatki publiczne na LTC w Polsce wyniosły 0,8% PKB w 2019 roku. Świadczenia pieniężne stanowiły 74% całkowitych wydatków na LTC, opieka stacjonarna 15%, a opieka domowa 11%. Zgodnie ze scenariuszem referencyjnym prognozy Ageing Report z 2021 roku, przy założeniu braku zmian w strukturze udzielania świadczeń i podobnych profilach kosztów, przewiduje się wzrost całkowitych wydatków na LTC do 1,1% PKB w 2030 roku i 1,7% PKB w 2050 roku. Jeżeli przyjmie się założenie, że struktura udzielania świadczeń i ich koszty ulegną zmianie, zbliżając się do średniej dla UE-27 (scenariusz ryzyka), przewiduje się, że wydatki w 2050 roku wzrosną do 3,1% PKB. Mimo że wzrost ten jest wyższy ze względu na wzrost wykorzystania świadczeń, przewidywane koszty w stosunku do PKB w Polsce są znacznie poniżej średniej UE-27 (1,9% w 2030 r. i 2,5% w 2050 r. w scenariuszu odniesienia oraz 2,1% w 2030 r. i 3,4% w 2050 r. w scenariuszu ryzyka). W obu scenariuszach zakłada się, że połowa przyrostu oczekiwanej długości życia zostanie spędzona w dobrym zdrowiu i bez wymagających opieki osób niepełnosprawnych.

Główne możliwości sprostania wyzwaniom

Sektor opieki długoterminowej w Polsce jest wciąż niewielki, jeśli chodzi o liczbę świadczeniobiorców w stosunku do liczby osób starszych potrzebujących opieki długoterminowej oraz wydatków publicznych na świadczenia i usługi. W obliczu procesu starzenia się społeczeństwa sektor ten wymaga poszerzenia, czemu powoli wychodzą naprzeciw realizowane w ostatnich latach polityki i programy, które w mniejszym stopniu koncentrują się na działaniach aktywizujących, a w większym na opiece. Wśród wyzwań, które nadal wymagają rozwiązania, są:

- wprowadzenie mechanizmów, które poszerzą dostęp do opieki środowiskowej dla osób starszych, umożliwiając bardziej niezależne życie, oraz zapewnią trwałość środków wprowadzonych w ramach programów szczegółowych (takich jak „Opieka 75+”, „Opieka zastępcza”, „Senior+”);
- poprawa koordynacji opieki między dwoma sektorami, w szczególności przy przechodzeniu ze szpitala do ośrodka opieki lub domu;
- zapewnienie spójności i przejrzystości w odniesieniu do oceny potrzeb w zakresie opieki, dostępnych świadczeń pieniężnych i możliwości opieki dla osób niepełnosprawnych i niesamodzielnych;
- uznanie nieformalnych opiekunów w polityce dotyczącej opieki długoterminowej, zapewnienie im wsparcia w celu pogodzenia pracy i opieki, a także wzmocnienie ich wydajności dzięki możliwościom spędzania czasu wolnego, wsparciu psychologicznemu i szkoleniom;
- właściwa odpowiedź na wzrost liczby dzieci w Polsce wynikający z wojny w Ukrainie (zwiększenie dostępności do usług opiekuńczo-edukacyjnych)
- wzmocnienie rozwiązań, które sprawiają, że Ukrainki będą wyspecjalizowanymi i cenionymi opiekunkami dzieci i osób starszych.
- inwestycje w zawody związane z opieką i pielęgniarstwem w zakresie opieki długoterminowej poprzez wzrost wynagrodzeń i zmniejszenie nierówności płacowych między sektorem zdrowotnym i społecznym w podobnych zawodach, poprawę warunków pracy i zwiększenie prestiżu pracy opiekuńczej;
- ściślejsze monitorowanie i zarządzanie jakością w instytucjach opieki długoterminowej, zwłaszcza w sektorze prywatnym.

Rekomendacje

Dla pracodawców

Rekomendacje dla pracodawców mogą zostać podzielone na dwa kluczowe obszary:

- Budowanie kultury organizacji sprzyjającej łączeniu pracy z opieką przez kobiety i mężczyzn:
- Wprowadzanie / upowszechnienie rozwiązań preferowanych przez pracownice i pracowników, o ile tylko to możliwe na danym stanowisku:

Budowanie kultury organizacji sprzyjającej łączeniu pracy z opieką przez kobiety i mężczyzn

empatia i zrozumienie dla trudnych nieraz, w tym nieplanowanych, sytuacji związanych z opieką, w tym zapewnienie wsparcia przez bezpośredniego przełożonego

wprowadzenie i monitoring wskaźników związanych z pełnieniem ról opiekuńczych, w tym m.in. korzystania z dostępnych praw urlopowych, korzystania ze szkoleń czy kampanii komunikacyjnych

pokazanie w praktyce firmowej, że obowiązki opiekuńcze nie są barierą dla kariery pracowników, zachęcanie do korzystania ze swoich praw, udowodnianie, że korzystanie z udogodnień nie będzie miało wpływu na dalszą karierę ani poziom dochodów

dbanie o pełną i łatwo dostępną informację o przysługujących pracownikom-kobietom i pracownikom-mężczyznom prawach i udogodnieniach. Najlepiej, jeśli taka informacja wychodzi z inicjatywy pracodawcy, bo to jest odbierane jako zapewnienie, że korzystanie ze swoich praw pracowniczych jest dla firmy czymś naturalnym

zadbanie o duplikowanie kompetencji i odpowiednio duże zasoby ludzkie. Pracownicy chcą mieć poczucie, że ich nieobecność nie będzie nadmiernie obciążała współpracowników (czego by nie chcieli) oraz że ich obowiązki nie będą „czekały” na ich powrót, co wiązałoby się z nadrabianiem i nadgodzinami

Wprowadzanie / upowszechnienie rozwiązań najbardziej preferowanych przez pracownice i pracowników, o ile tylko to możliwe na danym stanowisku pracy

możliwość wyjścia na żądanie z pracy na krótko w ciągu dnia, z możliwością odrobienia nieobecności bez straty urlopu, czyli bez „karania”, jak to często nazywają pracownicy

elastyczne godziny pracy (brak stałych godzin) są bardzo pożądane przez pracowników, ale nadal dostępne dla nielicznych. Przy posiadaniu obowiązków opiekuńczych (zarówno przy dzieciach, jak i dorosłych) jest to bardzo atrakcyjna opcja dla wielu pracowników

dodatkowe dni wolne na obowiązki opiekuńcze nad dzieckiem, czyli dni „ekstra” od pracodawcy ponad te już przysługujące według zapisów prawa. To rozwiązanie już obecne w niektórych firmach, ale nadal w bardzo niewielu

możliwość pracy z domu uznawana jest jako rozwiązanie nie zawsze, ale w wielu wypadkach możliwe do zastosowania bez straty jakości pracy, a z wyraźną korzyścią dla pracownika - w postaci dodatkowego czasu spędzonego w domu oraz zaoszczędzenia czasu na dojazd i powrót z pracy

dni wolne do opieki nad osobami dorosłymi - jak na dzieci do lat 14, przy czym pracownicy zdają sobie sprawę z trudności oceny i kryteriów przyznania takich dodatkowych dni na osobę dorosłą. Bowiem w odróżnieniu od posiadania małego dziecka, osoby dorosłe i starsze są w rodzinie praktycznie każdego pracownika

nieobniżanie premii z tytułu wykorzystywanych zwolnień z pracy, w tym lekarskich, gdzie tego typu obniżanie wydaje się praktyką zaskakująco powszechną

zniesienie umów rocznych / okresowych i oferowanie drugiej umowy na czas nieokreślony, co przyniosłoby silniejsze poczucie stabilizacji dla pracowników-opiekunów

dofinansowanie do usług opiekuńczych, czyli np. bony na usługi opiekuńcze

krótsze godziny pracy dla pracowników-opiekunów

możliwość objęcia płatnym pakietem opieki medycznej również starszych członków rodziny (seniorów), co poprawiłoby dostępność do lekarzy, która to jest bolączką i wyzwaniem osób opiekujących się niesamodzielnymi dorosłymi

dofinansowanie żłobków i przedszkoli, a nawet organizacja przedszkoli i żłobków przyzakładowych. To rozwiązania z wysokim potencjałem (oczekiwane przez pracowników), które bezpośrednio nawiązuje do wyzwania każdego praktycznie rodzica (opieka dzienna nad dzieckiem w trakcie pracy rodzica)

Dla ustawodawców i samorządów lokalnych

Rezultaty badania wskazują, iż w obszarze godzenia ról opiekuńczych i zawodowych wskazane jest skupienie się na działaniach, które ułatwią sprawowanie opieki, zachęcą mężczyzn do przejęcia większej roli w sprawowaniu ról opiekuńczych, dzięki czemu wyrówna się pozycja kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Do działań tych należą:

zwiększenie zakresu czasu przysługującego na opiekę dla pracowników z obowiązkami opiekuńczymi, takie jak krótszy dzień pracy, krótszy tydzień pracy, dodatkowe dni na opiekę

wprowadzenie rozwiązań wspierających osoby opiekujące się dorosłymi, takie jak urlopy opiekuńcze czy zwiększenie liczby dni na opiekę

zmniejszenie różnic w dostępie do urlopów opiekuńczych przeznaczonych dla kobiet i mężczyzn, na przykład wprowadzenie obowiązkowego wykorzystania części urlopu rodzicielskiego dla mężczyzn

elastyczność w przerwach od pracy zapisana w prawie, umożliwiająca pracownikowi dostosowanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy do obowiązków rodzinnych. Ten obszar to również umożliwianie pracy z domu, gdy jest to możliwe z punktu widzenia stanowiska pracy

uproszczenie systemu urlopów przysługujących rodzicom po narodzeniu się dziecka

wsparcie finansowe pracowników-opiekunów, czyli przede wszystkim zasiłki i dopłaty, ale też niższe podatki lub podatki przyjazne dla rodzin z obowiązkami opiekuńczymi

skuteczne egzekwowanie istniejących przepisów, w tym u pracodawców, bowiem w niektórych wypadkach pracownicy-opiekunowie mają problemy z korzystaniem z należnych im praw i udogodnień.

organizacja opieki i doradztwa pielęgnarskiego, również dla niesamodzielnych dorosłych. Chodzi tu zarówno o opiekę w domu lub poza nim, jak i o samo doradztwo, wzorowane na doradztwie pielęgnarskim w pierwszych tygodniach opieki nad dzieckiem. Punkt ten obejmuje też oczekiwane wsparcie odnośnie transportu osób dorosłych i starszych do i z punktów pobytu lub opieki, co byłoby znaczącym obciążeniem dla pracowników-opiekunów.

zapewnienie prawa do punktów opieki, zarówno dziecięcej (żłobki, przedszkola), jak też dla dorosłych (punkty pobytu dziennego / świetlice, hospicja)

dofinansowaniu usług i udogodnień, czyli dofinansowane lub darmowe żłobki i przedszkola, tańsza lub darmowa komunikacja miejska

prowadzenie w ramach aktywnej polityki rynku pracy, wspólnie z publicznymi służbami zatrudnienia oraz innymi podmiotami, programów ukierunkowujących osoby aktywizowane do pracy w zawodach powiązanych z szeroko pojętą opieką

stworzenie opiekunom szerokiego dostępu do kształcenia ustawicznego i to nie tylko w zakresie ściśle związanym z wykonywanymi czynnościami opiekuńczymi, ale i z szerszymi kompetencjami (także miękkimi).

upowszechnianie instrumentów teleopieki jako narzędzia wspomagania opieki zarówno nieformalnej, jak i formalnej

zwiększanie możliwości kształcenia się na poziomie wyższym, podyplomowym i zawodowym w zakresie profesji opiekuńczych. Ważne jest też wprowadzanie i rozwijanie przedmiotów kierunkowych, fakultatywnych oraz specjalizacji na studiach medycznych i społecznych, mogących sprzyjać podjęciu pracy w zawodach opiekuńczych.

prowadzenie aktywnej polityki przyciągania do pracy w tym zawodzie nowych osób, także cudzoziemców. W ramach tej polityki mogą być oferowane dodatkowe świadczenia i usługi w postaci np. bezpłatnych i dostępnych kursów językowych, szkoleń czy pomocy prawnej w legalizacji pobytu i radzenia sobie z adaptacją w nowym otoczeniu społecznym. Znoszenie różnych formalnych oraz nieformalnych barier dla pobytu i pracy migrantów, którzy mogliby zasilić rodzimy sektor opieki.

podniesienie wynagrodzeń w sektorze opieki długoterminowej, co powinno nastąpić wraz z ogólniejszym podnoszeniem nakładów publicznych na tę sferę. Zasadne będzie też częściowe ujednoczenie zasad wynagradzania osób wykonujących zawody opiekuńcze o podobnym zakresie, ale w różnych rodzajach placówek.

Dyskusja

W miarę jak społeczeństwo w krajach OECD starzeje się i wymaga dłuższych okresów opieki, a coraz więcej dzieci korzysta z opieki poza domem, rośnie świadomość znaczenia usług opiekuńczych zarówno pod względem ekonomicznym, jak i społecznym. Do tej pory dyskusja polityczna koncentrowała się na dwóch głównych kwestiach – jakości opieki i kosztach opieki. Kwestie te są ściśle powiązane z rozwojem i wzrostem zatrudnienia w sektorze usług opiekuńczych, któremu to zagadnieniu poświęcono jednak stosunkowo niewiele uwagi. Zapotrzebowanie na pracowników opieki wzrosło dramatycznie w ciągu ostatnich dwudziestu pięciu lat. Zawody opiekuńcze są głównym pracodawcą kobiet w krajach OECD, a ich warunki pracy, możliwości kariery i wzorce zarobków mają znaczący wpływ na ogólną sytuację kobiet na rynku pracy.

Pojawiające się tendencje w sektorze opieki nad dziećmi

Struktura opieki nad dziećmi różni się znacznie w poszczególnych krajach ze względu na różnice w udziale kobiet w rynku pracy oraz w historii i uregulowaniach prawnych dotyczących tej opieki. Wydaje się jednak, że występują wspólne tendencje: we wszystkich krajach rośnie zapotrzebowanie na usługi opieki nad dziećmi; coraz częściej podkreśla się również rozwojowe aspekty opieki nad dziećmi. Po stronie świadczenia usług rośnie zróżnicowanie podmiotów świadczących usługi, w tym większy udział podmiotów prywatnych – nastawionych na zysk i nienastawionych na zysk – oraz świadczenie usług w warunkach domowych. Wprowadza to większe zróżnicowanie w zakresie warunków zatrudnienia i pracy oraz perspektyw zawodowych pracowników opieki nad dziećmi.

Zawody związane z opieką nad dziećmi można określić jako zawody głównie kobiece i młode. Opieka nad dziećmi stanowi dla kobiet łatwy punkt wejścia na rynek pracy, ponieważ do wykonywania zawodów wymagających najniższych kwalifikacji nie są

wymagane żadne lub minimalne kwalifikacje (daje to sporą szansę na pierwszą pracę w systemie opieki domowej dla Ukrainek, które przed wojną wyemigrowały do Polski w ostatnim czasie). Pracownicy zajmujący się opieką nad dziećmi są w większości zatrudniani w sytuacjach, w których nie ma drabiny zawodowej lub jest ona bardzo krótka. Opieka nad dziećmi odbywa się w małych zakładach pracy, w których nie ma wewnętrznych rynków pracy: istnieje szeroki „tracking” na poziomie początkowym i niewiele możliwości szkolenia pośredniego. W większości przypadków nie istnieją również powiązania między opieką nad dziećmi a innymi usługami społecznymi i edukacyjnymi. We wszystkich krajach pracownicy zajmujący się opieką nad dziećmi znajdują się w dolnej części spektrum płac, a płace stale spadają. Istnieje znaczne zróżnicowanie wynagrodzeń w zależności od miejsca pracy (opieka instytucjonalna i domowa; ośrodki publiczne i prywatne, nastawione na zysk lub nienastawione na zysk) oraz przynależności do związków zawodowych. Niskie płace w połączeniu z pracą w niepełnym wymiarze godzin, która jest bardzo rozpowszechniona wśród najmniej wykwalifikowanych kategorii pracowników opieki nad dziećmi, powodują, że dochody z pracy są bardzo niskie. Decydenci polityczni w sektorze opieki nad dziećmi stoją przed dylematem: jak zapewnić wysoką jakość opieki, która ma kluczowe znaczenie dla wczesnego rozwoju dziecka, a jednocześnie utrzymać koszty i zachować szeroki dostęp do tego powstającego sektora zatrudnienia dla osób niewykwalifikowanych. Dowody wszędzie wskazują na to, że miejsca pracy w opiece nad dziećmi są coraz bardziej dwufunkcyjne, z mniejszą liczbą stabilnych miejsc pracy wymagających wyższych kwalifikacji oraz większą i szybciej rosnącą liczbą miejsc pracy w zawodach oferujących niskie płace i brak możliwości mobilności zawodowej. Głównym wyzwaniem politycznym w sektorze opieki nad dziećmi jest zmniejszenie rotacji i stworzenie zachęt do szkolenia – zarówno dla pracodawców, jak i pracowników.

Pojawiające się trendy w sektorze osób starszych

Ponieważ odsetek osób starszych w krajach OECD stale wzrasta, wzrosły obawy dotyczące sposobu zapewnienia opieki tej części osób starszych, która jest słaba lub niepełnosprawna. Chociaż opieka nad osobami starszymi często łączy usługi zdrowotne i socjalne, niniejszy raport dotyczy przede wszystkim usług socjalnych. W wielu krajach tylko komponent zdrowotny opieki długoterminowej jest pokrywany z budżetu

publicznego, a opieka nad osobami starszymi pozostaje przede wszystkim w gestii rodziny. Główne rozróżnienie między krajowymi praktykami świadczenia usług dla osób starszych to podział na usługi instytucjonalne i domowe. Ostatnie trendy wskazują na pewną zbieżność odsetka osób starszych korzystających z opieki instytucjonalnej w krajach OECD oraz na wyraźny rozwój usług opieki domowej (podobnie jak z opieką nad dziećmi także i w tym obszarze Polska ma szansę skorzystać na masowej migracji z Ukrainy, jednak aby tak się stało, należy wzmocnić rozwiązania, które sprawią, że Ukrainki będą wyspecjalizowanymi i cenionymi opiekunkami osób starszych). Wraz z rozszerzaniem się zakresu pracy w opiece nad osobami starszymi pojawiły się nowe kategorie zawodowe, czasami zastępując stare. Pomimo dużej różnorodności i złożoności nazw zawodów, wszędzie wydaje się dominować struktura dwupoziomowa: jeden poziom obejmuje pomoc medyczną z lub bez opieki osobistej i nadzoru; drugi, niższy poziom koncentruje się na pracach domowych połączonych lub nie z opieką osobistą.

Wraz z przesunięciem w kierunku opieki domowej nastąpił znaczny wzrost zatrudnienia w sektorze opieki nad osobami starszymi. Wzrost ten był silnie skoncentrowany w kobiecej sile roboczej i zawodach wymagających niższych kwalifikacji. Kobiety wykonujące mniej wykwalifikowane zawody pomocy domowej są przeciętnie starsze i częściej nie przeszły żadnego szkolenia zawodowego. Warunki i perspektywy osób udzielających pomocy w domu są bardzo zróżnicowane, w zależności od tego, czy usługi opieki są skoordynowane i świadczone w ramach pracy zespołowej, czy też przeciwnie, są fragmentaryczne i oparte na indywidualnym zatrudnieniu. Przeważająca większość pracowników opieki nad osobami starszymi jest zatrudniona w niepełnym wymiarze godzin lub dorywczo (potencjalne zatrudnienie Ukrainek wymaga zatem zmian systemowych i rozwiązań, które zachęcą je do nie tylko rozpoczęcia, ale i pozostania w tym zawodzie). Wskaźniki rotacji są wysokie i to właśnie młodszy pracownicy najczęściej odchodzą z sektora. Zarobki mają tendencję do obniżania się w stosunku do zarobków całej siły roboczej i kobiet. Zwiększają się również różnice w wynagrodzeniach pracowników opieki ze względu na decentralizację świadczenia usług.

Porównywalna wartość jest kwestią często podnoszoną w odniesieniu do zarobków pracowników opieki. Istnieje potrzeba uznania pełnego zakresu umiejętności, jakich oczekuje się od pracowników opieki nad osobami starszymi, ponieważ wymagania dotyczące kwalifikacji rosną: pracownicy opieki nad osobami starszymi muszą posiadać wiele umiejętności i być w stanie dostosować się do bezpośrednich potrzeb osób, którymi się opiekują. Systemy edukacyjne są obecnie rewidowane w celu zintegrowania nowych potrzebnych umiejętności. Dla osób już zatrudnionych dostęp do szkoleń i referencji ma ogromne znaczenie. Nie rozwiąże to jednak problemu całkowitego braku możliwości mobilności pionowej dla osób z mniej wykwalifikowanymi kategoriami zawodowymi.

Restrukturyzacja pracy w sektorach opiekuńczych

W miarę rozwoju i dywersyfikacji usług opieki nad dziećmi i osobami starszymi, kilka czynników miało wpływ na warunki pracy i zatrudnienia w zawodach tego sektora:

1. przepisy krajowe i lokalne nie rozwijały się równoległe z rozwojem zatrudnienia. W niektórych przypadkach zostały one osłabione, a duża liczba nowych miejsc pracy pozostaje nieuregulowana;
2. wystąpiła wyraźna tendencja do decentralizacji odpowiedzialności w ramach restrukturyzacji sektora publicznego i rozwoju usług opieki domowej. Znajduje to odzwierciedlenie w rosnącym zróżnicowaniu płac i warunków pracy w poszczególnych miejscowościach oraz wśród usługodawców publicznych, komercyjnych i non-profit. Usługi opieki domowej są również organizowane poprzez łączenie różnych kombinacji opieki formalnej – mniej lub bardziej wykwalifikowanej i wyspecjalizowanej – i nieformalnej (oraz opiekunów);

3.

w krajach o wysokim bezrobociu strukturalnym, sektor opieki jest postrzegany jako zapewniający możliwości zatrudnienia, których brakuje gdzie indziej. Stwarza to presję na utrzymywanie kwalifikacji wejściowych na niskim poziomie, co może podważać cel wyższej jakości usług i zatrudnienia, chyba że dostępne są szkolenia kwalifikacyjne;

4.

w końcu, technologia prawdopodobnie będzie odgrywać coraz większą rolę w sektorze opieki w przyszłości, głównie w dziedzinie zarządzania opieką. To, czy odpowiednie miejsca pracy będą dostępne dla pracowników opieki, będzie zależało od rozwoju niezbędnych powiązań.

Rozwój zawodów opiekuńczych

Coraz bardziej rozdrobniony i zdecentralizowany rynek opieki w wielu krajach OECD stanowi istotne wyzwanie dla podnoszenia kwalifikacji w zawodach związanych z opieką. Zestaw szerokich zagadnień będzie kształtował potencjał profesjonalizacji sektora opieki:



Kwestia 1. Zatrudnienie rośnie głównie w kategoriach zawodowych o bardzo niskich płacach, wysokiej częstotliwości występowania pracy w niepełnym wymiarze godzin i niskim zasięgu negocjacji zbiorowych.



Kwestia 2. W większości przypadków bardziej złożony podział pracy w sektorach opiekuńczych nie doprowadził do stworzenia hierarchii umiejętności w jednym, ale rozszerzonym zawodzie, lecz do segmentacji rynku pracy. Ponadto, ponieważ coraz więcej pracy opiekuńczej ma miejsce w odizolowanych środowiskach domowych, możliwości ścieżki kariery są ograniczone. Mobilność zawodowa wiąże się raczej z porzuceniem pracy opiekuńczej niż z przejściem na wyższy poziom umiejętności i wynagrodzenia w ramach tego sektora.



Kwestia 3. Istnieje konflikt między wizerunkiem pracy opiekuńczej, która jest zazwyczaj przedstawiana jako wymagająca niewielu umiejętności, a rzeczywistością, w której wymagane są dość złożone umiejętności, aby się ze sobą zgrać.



Kwestia 4. Istnieje wiele barier w dostępie do szkoleń: izolacja, niskie zarobki, czas. Możliwość przenoszenia punktów szkoleniowych i doświadczenia jest ograniczona z powodu braku przyjętych standardów szkolenia i akredytacji – problem, który staje się jeszcze bardziej krytyczny w rozdrobnionym i zdecentralizowanym systemie świadczenia usług.



Kwestia 5. Jeśli popyt na usługi opiekuńcze nie pokrywa się z wystarczającą podażą w sektorze formalnym, opiekunowie nieformalni muszą kompensować „lukę w opiece”. Podważa to zbiorową pozycję negocjacyjną opiekunów formalnych i zdolność kobiet do uczestniczenia w sile roboczej na równych warunkach.

Bibliografia

Abramowska-Kmon, A. (2019), *Opieka nad osobami starszymi w wybranych krajach Europejskich*, [w:] Chłoń-Domińczak, A. (red.) „*Pokolenia 50+ w Polsce i w Europie: aktywność, stan zdrowia, warunki pracy, relacje międzypokoleniowe i wykluczenie Raport podsumowujący wyniki badań 7. rundy badania „SHARE: 50+ w Europie”*

Abramowska-Kmon, A., Bakalarczyk, R., Kotowska, I., Łątkowski, W., Łuczak, P., Szweda-Lewandowska, Z., Wóycicka, I. (2022), *W stronę sprawiedliwej troski. Opieka nad osobami starszymi w Polsce, Fundacja Batorego*.

Barron, D. (2017), *The Economics of Paid Parental Leave*, Scientific American, <https://blogs.scientificamerican.com/observations/the-economics-of-paid-parental-leave/>

Bettio, F. and Verashchagina, A. (2010) *Long-Term Care for the elderly. Provisions and providers in 33 European Countries*. Luxembourg. doi: 10.2838/87307.

Cascio, E. U. (2015) 'The promises and pitfalls of universal early education', *IZA World of Labor*.

Cele Barcelońskie: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018DC0273&from=DE>

CSiOZ (2019) *Biuletyn Informacyjny Ministerstwa Zdrowia*. Warszawa.

Czerw, A., Partyka, O. and Pajewska, M. A. (2020) *Adekwatność i efektywność udzielanych świadczeń opieki zdrowotnej w odniesieniu do rozpoznanych potrzeb zdrowotnych osób starszych*.

EBRD (2016) 'Transition for all: Equal opportunities in an unequal world, Transition Report 2016-17'.

EIT (2017) *Rising Need for Elder Care in Europe Necessitates New Paradigm for Elder Caregiving Training: A Landscape Analysis*. London.

Eurostat (2021a) 'Inactive population due to caring responsibilities by sex [sdg_05_40]'.

Eurostat (2021b) 'Old-age-dependency ratio [TPS00198]'.

Eurostat (2021c) 'Persons using or not professional homecare services by household type, income group, degree of urbanisation and reason for not using professional homecare services'.

Eurostat (2021d) 'Population on 1st January by age, sex and type of projection [proj_19np]'.
[proj_19np]'.
Eurostat (2021e) 'Projected old-age dependency ratio'.

Eurostat (2021e) 'Projected old-age dependency ratio'.

FOB (2020) *Praca zawodowa a pełnienie ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn w Polsce*. Warszawa.

García, J. L. *et al.* (2020) 'Quantifying the life-cycle benefits of an influential early-childhood program', *Journal of Political Economy*. The University of Chicago Press Chicago, IL, 128(7), pp. 2502–2541.

Gault, B., Hartmann, H., Hegewisch, A., Milli, J., Reichlin, L. (2014), Paid Parental Leave in the United States, Institute for Women's Policy Research.

Germany in the refugee crisis – background, reactions and challenges at:
<https://pl.boell.org/en/2016/04/22/germany-refugee-crisis-background-reactions-and-challenges>

Golinowska, S. (2010) 'The system of long-term care in Poland', *CASE Network Studies & Analyses*, (416).

Golinowska, S. (2011) *The long-term care system for the elderly in Poland*. Centre for European Policy Studies.

Heckman, J. J. (2006) 'Skill formation and the economics of investing in disadvantaged children', *Science*. American Association for the Advancement of Science, 312(5782), pp. 1900–1902.

Hendren, N. and Sprung-Keyser, B. (2020) 'A unified welfare analysis of government policies', *The Quarterly Journal of Economics*. Oxford University Press, 135(3), pp. 1209–1318.

Heymann, J., Sprague, A.R., Nandi, A. *et al.* Paid parental leave and family wellbeing in the sustainable development era. *Public Health Rev* 38, 21 (2017). <https://doi.org/10.1186/s40985-017-0067-2>

Komisja Europejska (2016) 'Europejska współpraca w dziedzinie kształcenia i szkolenia (ET 2020)'. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aef0016>.

Komisja Europejska (2018) 'Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów'. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018DC0273&from=DE>.

Komisja Europejska (2019) 'Inwestowanie w dzieci: przerwanie cyklu marginalizacji'. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=LEGISSUM%3A1712_2.

Komisja Europejska (2020) 'Strategiczne zaangażowanie na rzecz równości płci w latach 2016–2019'. Available at: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pl.

Komisja Europejska (2021) 'Long-term care report. Trends, challenges and opportunities in an ageing society'.

Leśniewicz, F., Sawulski, J. and Paczos, W. (2021) 'Czy państwo może być dobrym inwestorem?', *Policy Paper, nr 4, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa*.

MRPiPS (2019a) 'MPiPS-03 summary statistics from the social assistance offices'.

MRPiPS (2019b) 'MRPiPS-05 summary statistics from social welfare homes'.

NIK (2018) 'Usługi opiekuńcze świadczone osobom starszym w miejscu zamieszkania'. Available at: <https://www.nik.gov.pl/plik/id,17440,vp,20012.pdf>.

Public Health England (2020) 'The older adults' NHS and social care return on investment tool'. Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/860613/Older_adults_NHS_and_social_care_return_on_investment_tool_-_Final_report.pdf.

Raport Fundacji Batorego „W stronę sprawiedliwej troski. Opieka nad osobami starszymi w Polsce”, Warszawa 2022: https://www.batory.org.pl/wp-content/uploads/2022/03/RAPORT_W.strone.sprawiedliwej.troski_Opieka.nad_osobami.starszymi.w.Polsce.pdf

Rodrigues, R., Huber, M. and Lamura, G. (2012) 'Facts and figures on healthy ageing and long-term care', *Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research*. Citeseer.

Rossin-Slater, M., Stearns, J. (2020), The economic imperative of enacting paid family leave across the United States, <https://equitablegrowth.org/the-economic-imperative-of-enacting-paid-family-leave-across-the-united-states/>

Rzemek, M. (2019) *ZUS ma zobowiązania na 3 bln zł – wywiad z prof. Gertrudą Uścińską*.

Second European Quality of Life Survey: Family life and work at:
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/quality-of-life-social-policies/second-european-quality-of-life-survey-family-life-and-work>

Social Protection Committee (2014) 'Adequate social protection for long-term care needs in an ageing society'.

Strategia Odpowiedzialnego Rozwoju:

<https://www.gov.pl/documents/33377/436740/SOR.pdf>, str 159

Sawhill, Reeves, R., Nzau, S. (2019), Paid leave as fuel for economic growth, Brookings, <https://www.brookings.edu/blog/up-front/2019/06/27/paid-leave-as-fuel-for-economic-growth/>

Tjadens, F. and Colombo, F. (2011) 'Long-term care: valuing care providers', *Eurohealth*, 17(2), p. 13.

World Bank (2010) *Long-Term Care and Ageing : Case Studies – Bulgaria, Croatia, Latvia and Poland*. Washington, DC.

World Bank (2017) 'Ocena stanu zdrowia i potrzeb opiekuńczych'.

Spis rysunków

Rysunek 1 Zmiana wskaźnika obciążenia demograficznego w 2020 r. w stosunku do 2010 (w proc.)

Rysunek 2 Wskaźnik obciążenia demograficznego w Polsce na tle UE-27 (w proc.)

Rysunek 3 Ludność bierna zawodowo z powodu obowiązków opiekuńczych w krajach UE-27

Rysunek 4 Ludność bierna zawodowo z powodu obowiązków opiekuńczych w Polsce według płci (w procentach oraz 2000=100)

Rysunek 5 Ludność bierna zawodowo z powodu obowiązków opiekuńczych w Polsce według grup wieku (w proc. oraz 2000=100)

Rysunek 6 Odsetek pracujących w Polsce na część etatu z powodu sprawowania opieki domowej (w procentach)

Rysunek 7 Główny powód zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, rozkłady według płci (w procentach)

Rysunek 8 Dzielę się PO RÓWNO opieką z moim partnerem / moją partnerką (w %)

Rysunek 9 Utracone korzyści gospodarcze wynikające z bierności zawodowej będącej skutkiem opieki domowej w latach 2000-2020 (w mld zł,% PKB)

Rysunek 10 Utracone korzyści gospodarcze wynikające z braku możliwości pracy na pełen etat z powodu sprawowania opieki domowej w latach 2000-2020 (w mld zł, procent PKB)

Rysunek 11 Utracone korzyści sektora finansów publicznych w latach 2000-2020 (mld zł)

O KARCIE RÓŻNORODNOŚCI



Karta Różnorodności to koordynowana przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu międzynarodowa inicjatywa na rzecz promocji i rozpowszechniania polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy.

Karta Różnorodności to międzynarodowa inicjatywa pod patronatem Komisji Europejskiej, realizowana w takich krajach Unii Europejskiej jak: Austria, Belgia, Bułgaria, Chorwacja, Cypr, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Niemcy, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowacja, Słowenia, Szwecja, Węgry, Włochy. Jej celem jest promocja i upowszechnianie polityki równego traktowania, inkluzji oraz zarządzania różnorodnością w miejscu pracy.

Karta jest zobowiązaniem, podpisywanym przez organizacje, które decydują się na wprowadzenie zakazu dyskryminacji w miejscu pracy i działania na rzecz tworzenia i promocji różnorodności, oraz wyraża gotowość firmy do zaangażowania wszystkich osób zatrudnionych oraz partnerów biznesowych i społecznych w te działania. Organizacje decydujące się na implementację tego narzędzia działają na rzecz spójności i równości społecznej.

W Polsce Karta Różnorodności funkcjonuje od 2012 roku. Jej koordynatorem jest Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Od 2012 roku tekst Karty podpisało ponad 300 sygnatariuszy. Tym samym polscy pracodawcy dołączają do grona ponad 20 tysięcy organizacji z 26 krajów Europy, aktywnie przeciwdziałających dyskryminacji i mobbingowi poprzez tworzenie przyjaznych i włączających miejsc pracy.

Organizacje podpisujące Kartę raportują o podjętych działaniach społecznych oraz upowszechniają zarządzanie różnorodnością wśród swoich partnerów biznesowych. Podpisanie Karty Różnorodności jest dobrowolne – aby to zrobić, należy skontaktować się z Forum Odpowiedzialnego Biznesu i wypełnić specjalny kwestionariusz.

Polska Karta Różnorodności należy do Europejskiej Platformy Kart Różnorodności przy Dyrekcji Generalnej ds. Sprawiedliwości Komisji Europejskiej, dzięki czemu sygnatariusze mają możliwość spotkań, czerpania z wiedzy i doświadczeń oraz poznawania dobrych praktyk firm z wszystkich krajów, w których działają Karty Różnorodności.

Więcej informacji na stronie internetowej:
<http://kartaroznorodnosci.pl/> oraz na Facebooku:
www.facebook.com/ZarzadzanieRoznorodnoscia

KLIMAT ROZWÓJ BIZNES

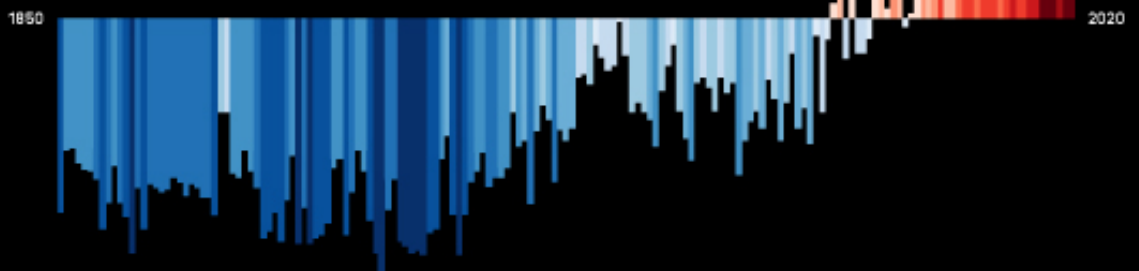


9. EDYCJA NAJWIĘKSZEGO W POLSCE WYDARZENIA
POŚWIĘCONEGO SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU

#TargiCSR
25 maja 2022 WSTĘP WOLNY

Centrum EXPO XXI, ul. Prądzyńskiego 12/14, Warszawa
godz. 9.00-17.00

Wykres obrazujący globalne zmiany temperatury #ShowYourStripes został opracowany przez Prof. Eda Hawkinsa z University of Reading. Wykorzystanie na licencji CC BY 4.0. <https://showyourstripes.info/>



ORGANIZATOR



PARTNER
GŁÓWNY



PARTNERZY



www.odpowiedzialnybiznes.pl/targiCSR