



Więcej lepszych miejsc pracy w domowych usługach opiekuńczych

Streszczenie

Wprowadzenie

W niniejszym badaniu przeprowadzono analizę środków podjętych w zakresie naboru i zatrzymania pracowników w systemach opieki środowiskowej i usługach wsparcia dla dorosłych osób niepełnosprawnych i osób z problemami zdrowotnymi. Badanie dotyczy w szczególności 10 państw członkowskich UE: Austrii, Bułgarii, Danii, Francji, Hiszpanii, Holandii, Niemiec, Polski, Portugalii i Zjednoczonego Królestwa. W badaniu rozpatrzono 30 analiz przykładów z wymienionych państw, analizując inicjatywy, w ramach których pomyślnie zwiększono liczbę miejsc pracy w sektorze świadczenia usług opieki zdrowotnej i społecznej dla dorosłych w społeczeństwie lub poprawiono jakość miejsc pracy w celu zarówno przyciągnięcia nowych pracowników, jak i zatrzymania obecnego personelu.

Kontekst polityki

Starzenie się społeczeństwa generuje popyt na większą liczbę lepszych miejsc pracy oraz potrzebę utworzenia tego rodzaju zatrudnienia w sektorze opieki długoterminowej. Przystępny, wysokiej jakości system świadczenia usług opieki zdrowotnej i społecznej jest niezbędny dla społeczeństw i gospodarek europejskich. W związku z rozwojem sektora opieki zdrowotnej i społecznej w prawie wszystkich państwach członkowskich istnieje możliwość tworzenia coraz większej liczby miejsc pracy. Sektor ten odznacza się rosnącymi wymaganiami w zakresie jakości i umiejętności w zapewnianiu wsparcia osobom z współwystępującymi chorobami przewlekłymi. Tworzenie nowych miejsc pracy w tym sektorze jest jednak utrudnione ze względu na przeszkody takie jak niedobór pracowników, ograniczenia budżetowe i wymagające warunki pracy. Aby przezwyciężyć te problemy oraz wesprzeć tworzenie dużej siły roboczej w tym sektorze i zapewnić jej trwały wzrost, konieczne jest zastosowanie różnych strategii. Strategie te mogą być jednak trwałe, tylko jeżeli pracownicy uznają, że warto jest pozostać w sektorze, a to oznacza, że w ramach polityki opracowanej w celu rozwiązania problemu niedoboru pracowników w sektorze opieki należy również zapewnić zadowolenie pracowników z warunków pracy i wynagrodzenia.

Kluczowe ustalenia

- Równowaga między opieką środowiskową a opieką instytucjonalną dla dorosłych osób niepełnosprawnych różni się w poszczególnych państwach. Ogólnie rzecz biorąc, coraz większą popularnością cieszą się systemy opieki środowiskowej. Popyt na domowe usługi opiekuńcze zdaje się wynikać z niższych kosztów, polityki wspierającej większą niezależność osób niepełnosprawnych, preferencji klientów i potencjału technologii w służbie osobom starszym.
- Trudno jest określić wielkość siły roboczej zatrudnionej w systemach opieki środowiskowej dla osób starszych i niepełnosprawnych. Dostępne są jedynie dane dotyczące Austrii (20 100 miejsc pracy), Francji (393 000 miejsc pracy), Hiszpanii (115 900 miejsc pracy), Holandii (132 200 miejsc pracy) i Zjednoczonego Królestwa (960 000 miejsc pracy).
- Zgodnie z dostępnymi danymi dotyczącymi trzech krajów z państw będących przedmiotem badania liczba pracowników zatrudnionych w domowych usługach opiekuńczych rocznie wzrasta średnio o: 740 pracowników w Austrii, 19 800 we Francji i 28 000 w Zjednoczonym Królestwie. Taką rosnącą tendencję najprawdopodobniej można również zaobserwować w innych państwach. Oczekuje się, że tendencja ta utrzyma się w najbliższych latach.
- Rynek pracy w systemach opieki środowiskowej zasadniczo charakteryzuje się niedoborem, zwłaszcza na wyższych poziomach kwalifikacji. Niedobór ten czasowo uległ zmniejszeniu w związku z kryzysem gospodarczym. W dłuższej perspektywie oczekuje się wzrostu niedoboru, przede wszystkim w zakresie lepiej wykwalifikowanych pracowników. Europę dotyka obecnie kryzys gospodarczy, który skutkuje cięciami w usługach opieki i kładzeniem większego nacisku na argument finansowy przemawiający bardziej za systemami opieki

środowiskowej niż za opieką instytucjonalną. W związku z wysoką stopą bezrobocia sektor staje się atrakcyjniejszym miejscem pracy, zaś coraz większy nacisk kładziony na działania prowadzone na rynku pracy może skutecznie zwiększyć zatrudnienie.

Strategie dotyczące rynku pracy

Określono cztery strategie dotyczące rynku pracy, które mają na celu zwiększenie naboru i zatrzymanie pracowników w sektorze:

1. ukierunkowanie rezerwy siły roboczej w celu przyciągnięcia nowych pracowników do sektora, w tym zatrudnienie osób bezrobotnych i grup takich jak imigranci i pracownicy migrujący;
2. promowanie kształcenia i ułatwianie potencjalnym pracownikom zdobycie wykształcenia, np. poprzez tworzenie określonych ścieżek uczenia się, opracowywanie kampanii zachęcających młodzież do związania swojej kariery zawodowej z tym sektorem oraz poprawianie stosunków między rynkiem pracy a instytucjami oświatowymi;
3. poprawa warunków pracy obecnych pracowników w celu zoptymalizowania ich potencjału i zatrzymania ich w sektorze, np. poprzez wprowadzenie programów szkoleniowych, profesjonalizację sektora i zapewnienie większych możliwości rozwoju kariery obecnym pracownikom;
4. poprawa zarządzania operacyjnego i wydajności pracy organizacji, np. poprzez stosowanie nowych technologii i płatności bezpośrednich lub poprzez skuteczniejszy podział zadań pomiędzy pracownikami.

Wskazówki dotyczące polityki

- Programy naboru prowadzone w systemach opieki środowiskowej mogą przyczynić się do tworzenia miejsc pracy dla osób z populacji migrantów, osób długotrwale bezrobotnych i osób niepełnosprawnych. Niektórzy migranci mogą już mieć doświadczenie w sektorze opieki nieformalnej. Dotarcie do każdej z tych grup wymaga ukierunkowanego podejścia.
- Kampanie prowadzone w celu zachęcenia młodzieży do rozważenia kariery w sektorze opieki są skuteczniejsze, jeżeli kieruje się je do określonej grupy. Wiele pozostaje jeszcze do zrobienia, w szczególności jeżeli chodzi o przekonanie chłopców, że praca w sektorze opieki jest dobrym wyborem kariery.
- Program i organizacja kształcenia w zakresie opieki społecznej muszą być atrakcyjne dla uczniów, a przede wszystkim obejmować ćwiczenia praktyczne i, w razie możliwości, staże w pobliżu ich miejsca zamieszkania.

- W przypadku osób już zatrudnionych w tym sektorze, zarządzanie zasobami ludzkimi i zarządzanie ogólne musi odbywać się w profesjonalny sposób. Normy stosowane w sektorze opieki można poprawić poprzez organizowanie programów szkoleń praktycznych oraz podnoszenia kompetencji zawodowych dla pracowników. Szkolenie jest skuteczniejsze, jeżeli prowadzone jest blisko miejsca zamieszkania, jest w miarę możliwości bezpłatne i odbywa się w godzinach pracy; zaleca się również prowadzenie szkoleń w małych grupach.
- Technologia wspomagająca stwarza wiele możliwości w tej dziedzinie. Pracownicy muszą być przeszkoleni w zakresie korzystania z tej technologii. Istotne jest również uzyskanie akceptacji ze strony klientów i usługodawców.
- Należy zwrócić szczególną uwagę na trwały charakter polityki, zwłaszcza w przypadku dotowanych projektów. Oznacza to, że w przypadku projektów dotowanych ze środków publicznych niezbędne jest zabezpieczenie w postaci środków finansowych i skuteczna koordynacja działań oraz wyznaczenie jednego organu lub organizacji do pełnienia roli lidera.
- Przeniesienie udanych inicjatyw na inne regiony, państwa lub sektory wymaga dobrze przemyślanej strategii w celu włączenia udanych innowacji do regularnych działań i polityki. Może to obejmować wykorzystanie środków unijnych na rzecz partnerstw międzynarodowych.
- Wola polityczna do rozwiązania problemów rynku pracy w zakresie domowych usług opiekuńczych i systemów opieki środowiskowej stanowi ważny warunek wstępny dla udanych, trwałych i możliwych do przekazania działań. Obecnie istnieje przepaść między polityką a zaangażowaniem politycznym. Mimo istniejących przepisów prawnych niezbędne jest trwałe wsparcie polityczne w celu dalszego rozwijania rynku pracy w zakresie domowych usług opiekuńczych.
- Wsparcie polityczne jest konieczne do kontynuowania finansowania strukturalnego działań z zakresu naboru i zatrzymania pracowników prowadzonych przez UE i jej państwa członkowskie.
- Możliwe jest znaczne ulepszenie procesu gromadzenia danych i korzystania ze statystyk w celu opracowywania, monitorowania, oceniania i dostosowywania odpowiedniej polityki rynku pracy stosowanej przez organy krajowe i europejskie.

Dalsze informacje

Sprawozdanie „More and better jobs in home-care services” („Więcej lepszych miejsc pracy w domowych usługach opiekuńczych”) znajduje się na stronie:
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1353.htm>.

Aby uzyskać więcej informacji, należy skontaktować się z Danielem Molinuevo, urzędnikiem ds. badań, pod adresem: dmo@eurofound.europa.eu.