

*Łukasz Jurek**

Polityka łączenia pracy zawodowej z opieką nad osobą starszą

Streszczenie: Godzenie pracy zawodowej z opieką nad osobą starszą to obecnie jedno z priorytetowych wyzwań dla polityki społecznej. Problem ten systematycznie przybiera na znaczeniu, głównie ze względu na zmiany zachodzące w strukturze demograficznej. Wzrost udziału ludzi starych w ogólnej liczbie ludności powoduje, z jednej strony – wzrost zapotrzebowania na usługi opiekuńcze, a z drugiej – konieczność aktywizacji zawodowej różnych grup, w tym również kobiet, które są naturalnymi dostarczycielkami tych usług. Konsekwencją tego jest konieczność tworzenia nowych rozwiązań, które umożliwią skuteczne łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

Artykuł ma charakter pogładowy. Jego celem jest przedstawienie głównych zagadnień związanych z problemami zawodowymi osób opiekujących się starszymi członkami rodziny. Omówione zostały także działania podejmowane na rzecz ograniczenia tych problemów.

Słowa kluczowe: polityka społeczna, opieka długoterminowa, opiekunowie rodziny, równowaga praca-rodzina

1. Wstęp

Wyzwania stojące przed polityką społeczną diametralnie zmieniają się pod wpływem dokonujących się współcześnie przeobrażeń demograficznych, społecznych i ekonomicznych. Pewne problemy, które kiedyś były bardzo poważne, powoli odchodzą do lamusa, a w ich miejsce pojawiają się nowe, równie poważne. Przykładem takiego nowego problemu jest kwestia łączenia pracy zawodowej z opieką nad osobą starszą.

Umożliwienie skutecznego godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi to jeden z zasadniczych celów polityki rodzinnej. Dokładniej, chodzi o stworzenie warunków na rzecz bezkonfliktowej realizacji przez rodzinę funkcji ekonomicznej (w tym podfunkcji zarobkowej, związanej z dostarczaniem podstawowych środków egzystencji) i opiekuńczej (związanej z koniecznością sprawowania opieki nad niesamodzielnymi członkami rodziny) (Balcerzak-Paradowska 2008: 15-16). Celem jest zatem za-

* Katedra Socjologii i Polityki Społecznej, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu.

pewnienie odpowiedniej równowagi pomiędzy dwiema bardzo ważnymi sferami życia dorosłego człowieka: pracą i rodziną. Ta równowaga zostaje osiągnięta wtedy, gdy – jak twierdzi S. Borkowska: „praca nie zawłaszcza życia rodzinnego człowieka i odwrotnie, gdy realizacja obowiązków rodzinnych nie odbywa się kosztem pracy” (Borkowska 2004: 54).

Godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi to problem badawczy, z którym naukowcy borykają się już od dłuższego czasu. Dotychczas problem ten był podejmowany głównie w kontekście macierzyństwa i opieki nad dzieckiem. Obecnie musi się to zmienić. Cele i zadania polityki rodzinnej w coraz większym stopniu powinny koncentrować się na rodzinach z niesamodzielnymi seniorami (Błądowski 2004: 267). Ta zmiana podyktowana jest dwiema przesłankami.

Po pierwsze, wynika ona z dokonujących się zmian demograficznych. Postępujący proces starzenia się ludności, a konkretniej: tzw. proces podwójnego starzenia się ludności¹ powoduje wzrost odsetka sędziwych osób (osoby w wieku 80 lat i więcej), którzy z reguły są osobami niesamodzielnymi, czyli wymagają permanentnej pomocy przy wykonywaniu czynności codziennego życia, zarówno tych złożonych (takich jak np. robienie zakupów czy przygotowywanie posiłków), jak i tych najprostszych (takich jak ubieranie się czy korzystanie z toalety). Sędziwa i niedołączna starość staje się coraz bardziej powszechna. W połowie XX w. w Polsce żyło zaledwie 183 tysiące osób w wieku 80 lat i więcej, co stanowiło jedynie 0,7% populacji. Prognozy demograficzne wskazują, że w połowie XXI w. osoby w tym wieku będą tworzyć już pokaźną grupę, której liczebność zbliży się do 3 milionów, a ich udział w populacji będzie wynosić 8,6% (*World Population Prospects...* 2012).

Po drugie, wynika to ze zmian ekonomicznych i społecznych. Chodzi tutaj głównie o zanik tzw. płacy rodzinnej² i wzrost aktywności zawodowej kobiet. Obecnie godziwa egzystencja rodziny (konsumpcja na poziomie minimum socjalnego) bardzo często wymaga dochodów z pracy obojga partnerów tworzących gospodarstwo domowe. Poza tym zmiany strukturalne w gospodarce, które polegają na wzroście udziału sektora usług, ułatwiają kobietom wchodzenie na rynek pracy i realizację zadań zawodowych (Okólski 2004: 26). Obecnie kobieta nie tylko może, ale wręcz powinna pracować zawodowo, aby – wraz z mężczyzną – zapewniać odpowiedni byt swojej rodzinie.

¹ Proces podwójnego starzenia się ludności oznacza wzrost udziału sędziwych starców w powiększającej się populacji ludzi starych.

² Płaca rodzinna to wynagrodzenie jednej osoby, które wystarcza na utrzymanie całej rodziny (Jacukowicz 2007: 22).

Mamy zatem do czynienia, z jednej strony, z upowszechnieniem się sędziwej i niedołej starości, co powoduje wzrost zapotrzebowania na usługi opiekuńcze, z drugiej – ze wzrostem aktywności zawodowej kobiet, które są tradycyjnymi i naturalnymi opiekunami osób starszych. Jakie będą tego konsekwencje? Trudno jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. Niektórzy specjaliści przewidują stopniową defamilizację oraz urynkiwienie opieki nad osobami starszymi (Boni 2009: 76). Taki tok wydarzeń wydaje się jednak mocno wątpliwy. W Polsce rodzina jest główną instytucją opiekuńczą dla osób starszych. Członkowie rodziny czują moralny obowiązek niesienia pomocy swoim najstarszym krewnym, a osoby starsze najbardziej preferują rodzinę jako podmiot opiekuńczy. Dane Eurobarometru potwierdzają, że opieka rodzinna uznawana jest w Polsce za najlepszą opcję opiekuńczą dla osoby starszej. Ponadto wykazano, że spośród wszystkich krajów Unii Europejskiej to właśnie w Polsce najmniejsza jest akceptacja dla opieki formalnej, zarówno tej świadczonej w środowisku, jak i tej świadczonej w całodobowych placówkach (*Health and long-term care...* 2007: 97). Oczywiście w pewnym zakresie defamilizacja opieki zostanie wymuszona przez m.in. wzrost bezdzietności, coraz częstszy rozpad rodzin oraz nasilenie emigracji zarobkowej. Niemniej można jednak stwierdzić, że jeśli nastąpi ona w przyszłości, to nie będzie efektem dostosowywania się do dominujących potrzeb społecznych, lecz będzie wyrazem niemocy opiekunów rodzinnych, wynikającym z problemów w odgrywaniu różnych ról społecznych, w tym (przede wszystkim) braku możliwości skutecznego godzenia aspiracji zawodowych z obowiązkami rodzinnymi.

Problem udanego łączenia pracy z opieką nad osobą starszą już obecnie jest niezwykle ważny i aktualny, a można domniemywać, mając na uwadze intensywność zmian zachodzących w strukturze demograficznej, że jego znaczenie jeszcze się zwiększy w najbliższej przyszłości. Ten „perspektywiczny” temat został podjęty w niniejszym artykule. Przedstawiono w nim główne zagadnienia związane z problemami zawodowymi osób opiekujących się starszymi członkami rodziny. Omówiono także działania podejmowane na rzecz ograniczenia tych problemów.

Artykuł ma charakter poglądowy. Powstał on w ramach realizacji projektu badawczego pt. Łączenie pracy zawodowej z opieką *nad osobą starszą w Polsce*³. Opracowanie to stanowi podbudowę teoretyczną dla badań terenowych i zbiór hipotez, które będą weryfikowane w toku dalszych prac badawczych.

³ Projekt został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji numer DEC-2011/03/D/HS5/01044.

2. Nowe paradygmaty w polityce społecznej

Proces starzenia się ludności wymusza zmianę priorytetów polityki społecznej. Wraz ze wzrostem udziału ludzi starych w populacji konieczne jest wdrażanie nowych sposobów działania, które mają za zadanie ograniczanie napięć narastających w różnych obszarach życia społecznego. Główne problemy wynikające ze zmiany struktury demograficznej to zachwianie stabilności systemu zabezpieczenia emerytalnego, starzenie i kurczenie się zasobu siły roboczej, wzrost zapotrzebowania na opiekę długoterminową. W reakcji na te problemy ustalono dwa nowe paradygmaty polityki społecznej: (1) „aktywne starzenie się” (ang. *active aging*) oraz (2) „starzenie się w miejscu” (ang. *aging in place*).

W 2001 r. Komisja Europejska stwierdziła, że: „państwa członkowskie powinny rozwijać politykę aktywnego starzenia się poprzez kreowanie narzędzi umożliwiających podtrzymanie kompetencji starszych pracowników, wdrażanie elastycznych warunków pracy oraz rozwój wiedzy pracodawców na temat potencjału starszych pracowników. Należy zapewnić starszym pracownikom należyty dostęp do edukacji i treningu, a także zrewidować system podatkowy oraz zabezpieczenie społeczne w taki sposób, aby ograniczyć utrudnienia i rozwijać zachęty do pozostawania aktywnym na rynku pracy w starszym wieku” (Komisja Europejska 2001: 49). Wynika z tego, że polityka aktywnego starzenia się skierowana jest przede wszystkim na zachęcanie starszych pracowników do jak najdłuższego pozostawania na rynku pracy, ograniczanie determinantów niskiej aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym oraz rozwijanie kształcenia ustawicznego. Na podstawie tych wytycznych ustalone zostały dwa cele strategiczne, które włączone zostały do Strategii Lizbońskiej. Pierwszy z nich (tzw. cel sztokholmski) to zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym (55-64 lata) do poziomu 50%. Drugi (tzw. cel barceloński) to podwyższenie efektywnego wieku przechodzenia na emeryturę o 5 lat.

Drugi paradygmat to „starzenie się w miejscu”. Wiąże się on z podtrzymaniem możliwości bezpiecznego i niezależnego mieszkania we własnym domu, niezależnie od wieku czy poziomu niesamodzielności. Koncepcja ta zaczęła być mocno promowana pod koniec XX w. i była reakcją na (powszechne w niektórych krajach) masowe umieszczanie niesamodzielnych seniorów w zakładach opieki długoterminowej. W Europejskiej Karcie Społecznej (zrewidowanej) z 1996 r. stwierdzono (art. 23), że wła-

dza publiczna powinna podjąć stosowne środki (bezpośrednio lub pośrednio), mające na celu „umożliwienie osobom w podeszłym wieku swobodnego wyboru sposobu życia oraz niezależnej egzystencji w znanym im środowisku dopóty, dopóki będą sobie tego życzyły i będą do tego zdolne, poprzez: (a) zapewnienie mieszkań dopasowanych do ich potrzeb oraz stanu zdrowia lub zapewnienie stosownej pomocy przy adaptacji ich mieszkań; (b) opiekę medyczną i usługi, których wymaga ich stan” (*Europejska Karta Społeczna (zrewidowana)* 1996). Ten dezyderat został później potwierdzony w *Międzynarodowym planie działania w kwestii starzenia się społeczeństw*, który został ustalony w 2002 r. podczas drugiego światowego zgromadzenia ONZ na temat starzenia się społeczeństw. Za jeden z celów tego planu uznano właśnie promowanie „starzenia się na miejscu”. Realizacji tego celu mają służyć różnorodne inicjatywy polegające m.in. na rozwoju odpowiedniej infrastruktury umożliwiającej sprawne funkcjonowanie osób starszych, a także podejmowanie działań skierowanych na integrację osób starszych ze społecznością lokalną (ONZ 2002).

Obie koncepcje wdrażane są równolegle. Ich konfrontacja implikuje jednak pewne problemy. „Aktywne starzenie się” zakłada bycie produktywnym i podtrzymanie aktywności zawodowej w okresie późnej dorosłości, a „starzenie się w miejscu” zakłada opiekę nad osobą starszą w środowisku zamieszkania, świadczoną głównie przez najbliższych krewnych. Oznacza to, że osoby dorosłe (zwłaszcza dojrzałe kobiety) powinny jednocześnie pracować zawodowo i opiekować się starszymi członkami rodziny. Dochodzi w ten sposób do kolizji zadań i wartości, o których pisał I. Hoskins z Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP): „Współcześnie zdecydowanie zbyt dużo uwagi poświęca się zagadnieniu praw i preferencji osób, które wymagają opieki, a za mało uwagi poświęca się tym osobom, które tę opiekę udzielają. W większości krajów wysoko rozwiniętych, uwzględniając preferencje osób niesamodzielnych, dokonana się zmiana »filozofii« opieki długoterminowej: zaczęto odchodzić od opieki stacjonarnej na rzecz rozwijania opieki środowiskowej. Zaczęto promować ideę, że »osoba starsza powinna przebywać w swoim środowisku rodzinnym tak długo, jak to tylko możliwe« (...). W rzeczywistości taka bezwarunkowa konstatacja może stanowić dość naiwny gest akceptacji dla potrzeb osób starszych, przy jednoczesnym lekceważeniu praw opiekunów, czyli członków rodziny” (Hoskins 1996: 4).

3. Aktywność zawodowa osób opiekujących się starszymi członkami rodziny

W 2011 r. ukazał się raport OECD zatytułowany *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care* (Colombo 2011). Zamieszczone tam wyniki badań dowodzą, że pełnienie roli opiekuna osoby starszej jest ściśle powiązane z poziomem aktywności zawodowej (mowa tutaj o opiekunach będących w wieku produkcyjnym).

Aktywność zawodowa opiekunów może być analizowana na kilka sposobów. Jednym z nich jest określenie wskaźnika zatrudnienia, czyli udziału pracujących opiekunów w ogólnej liczbie wszystkich opiekunów. W tym przypadku staramy się ustalić, jaka część opiekunów pracuje zawodowo. W Polsce wskaźnik ten (w grupie wieku 50-65 lat) jest relatywnie niski i wynosi 33,6% (por. tabela 1). Oznacza to, że zaledwie co trzeci opiekun pracuje. Reszta to osoby bierne zawodowo (głównie emeryci i osoby prowadzące gospodarstwo domowe) lub bezrobotne⁴. Ten niski poziom zatrudnienia warunkowany jest wieloma czynnikami, spośród których trzy wydają się mieć największe znaczenie. Po pierwsze, wynika on z braku możliwości skutecznego łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi. Chodzi tu przede wszystkim o dość mocno ograniczony dostęp (finansowy, infrastrukturalny) do opieki zastępczej. W wielu przypadkach, kiedy osoba starsza wymaga permanentnej pomocy, któryś z członków rodziny zmuszony jest zrezygnować z pracy i nie jest to efekt świadomego i racjonalnego wyboru, lecz braku alternatywy. Po drugie, jest to efekt uwarunkowań kulturowych. Polska jest krajem silnie konserwatywnym w kwestii opieki nad osobami starymi: rodzina była i jest nadal postrzegana jako główna instytucja opiekuńcza. W wielu środowiskach wciąż pokutuje przekonanie, że w sytuacji wyższej konieczności dzieci powinny poświęcić swoje ambicje zawodowe i zaopiekować się niedołączonymi rodzicami. Korzystanie z formalnej opieki (zwłaszcza stacjonarnej) postrzegane jest jako coś nagannego i jest powodem do wstydu dla całej rodziny. Po trzecie, jest to efekt dość mało restrykcyjnej polityki w zakresie przyznawania świadczeń emerytalnych, co umożliwia wczesną dezaktywizację zawodową i pełne zaangażowanie się w realizację obowiązków opiekuńczych. W sytuacji, gdy osoba w wieku przedemerytalnym staje przed wyborem: pracować i opłacać formalnego opiekuna, czy przejść na wcześniejszą emeryturę i osobiście zaangażować się w opiekę, bardzo często ta druga opcja jawi się jako korzystniejsza finansowo i to ona wygrywa (por. Kryńska i in. 2013).

⁴ Proporcje te potwierdzili również naukowcy realizujący w Polsce projekt badawczy EUROFAMCARE (Błędowski i in. 2005: 16).

Tabela 1. Status na rynku pracy osób w wieku 50-65 lat pełniących i niepełniących obowiązki opiekuńcze względem starszych członków rodziny w wybranych krajach OECD [w %]

Kraj	Bierni zawodowo: emeryci		Pracownicy		Bezrobotni		Bierni zawodowo: prowadzący gospodarstwo domowe	
	O*	N**	O*	N**	O*	N**	O*	N**
Australia	16,8	16,2	53,1	66,2	1,6	1,6	21,7	6,9
Belgia	22,3	25,6	39,0	42,7	10,5	6,0	16,5	13,0
Czechy	34,7	43,4	44,7	48,1	11,2	5,6	0,3	0,0
Dania	19,1	22,2	59,0	60,6	7,0	5,9	1,3	1,7
Francja	24,0	25,5	51,6	52,7	4,3	6,1	13,8	9,3
Niemcy	23,5	20,5	48,2	53,8	9,7	11,2	11,9	8,9
Grecja	18,7	233	31,4	47,2	2,4	2,8	46,0	25,1
Irlandia	11,1	17,0	55,6	51,9	1,7	4,0	24,7	17,8
Włochy	36,2	35,5	33,5	35,8	3,2	4,0	24,5	22,3
Holandia	6,5	11,0	52,4	5,1	2,9	3,0	27,0	17,6
Polska	37,6	36,2	33,6	60,3	3,4	7,9	9,8	5,3
Hiszpania	10,0	13,8	33,0	45,1	5,9	7,5	43,9	25,7
Szwecja	12,9	16,3	75,4	73,9	1,4	3,5	0,8	1,1
Szwajcaria	7,3	10,2	76,0	69,5	3,5	2,8	15,7	10,0
UK	10,6	7,3	77,9	80,9	1,4	0,9	5,3	5,0
USA	17,7	15,5	58,5	62,0	2,3	1,8	10,7	9,1
O* opiekunowie N** nieopiekunowie								

Źródło: (Colombo 2011: 92).

Kwestię aktywności zawodowej można analizować jeszcze z innej perspektywy, mianowicie, określając udział osób pracujących, które opiekują się niesamodzielnymi seniorami, w ogólnej liczbie osób pracujących. W tym przypadku staramy się ustalić, jaka część osób pracujących opiekuje się starszymi członkami rodziny. Ten wskaźnik jest mocno zróżnicowany w poszczególnych krajach Unii Europejskiej (średnia ok. 6%) i waha się od ok. 1% w Luksemburgu, a do około 11% na Cyprze (Hessel, Keck 2009: 4). W Polsce jest on dość wysoki i wynosi około 8%, co oznacza, że

mniej więcej co dwunasty pracownik jest zaangażowany w realizację jakiś zadań opiekuńczych na rzecz starszego członka rodziny.

Zestawiając ze sobą oba powyższe wskaźniki, można wyciągnąć wniosek, że w Polsce poziom zatrudnienia opiekunów jest bardzo niski, a wśród ogółu pracowników relatywnie duża część łączy realizację zadań zawodowych z opieką nad osobą starszą. Z czego to wynika? Przede wszystkim z tego, że w Polsce – jak już wcześniej sygnalizowano – opieka nad osobą starszą to domena rodziny. Udział formalnych świadczeniodawców jest jedynie marginalny. Można zatem domniemywać, że w sytuacji, gdy osoba starsza zaczyna mieć problemy z samodzielnym wykonywaniem codziennych aktywności, któryś z członków rodziny podejmuje się opieki, równocześnie pracując zawodowo. Z początku, kiedy zakres potrzeb opiekuńczych seniora jest niewielki, taki układ jest relatywnie łatwy do utrzymania, a obie role można łączyć poprzez zwiększanie efektywności własnych działań. Niesamodzielnosć osób starszych ma jednak progresywny charakter, co oznacza, że pogłębia się wraz z upływem czasu. W dłuższej perspektywie jednoczesna realizacja obu ról (zawodowej i rodzinnej) nie jest możliwa do utrzymania. Ciągłe zwiększanie efektywności doprowadza do przeciążenia, czego efektem może być utrata zdrowia i/lub wypalenie. W tej sytuacji opiekun staje przed poważnym dylematem: może albo zrezygnować z pracy zawodowej i całkowicie zaangażować się w opiekę, albo może podtrzymać pracę zawodową i zrezygnować z realizacji zadań opiekuńczych. Żadne z tych rozwiązań nie jest dobre. Pierwsza opcja oznacza rezygnację z osobistych aspiracji, a druga oznacza działanie wbrew wewnętrznym zasadom moralnym.

Z omawianego wcześniej raportu OECD płynie jeszcze jeden niezwykle istotny wniosek: poziom zatrudnienia opiekunów osób starszych jest bardzo zróżnicowany w poszczególnych krajach (por. tabela 1). W krajach takich jak Szwecja, Szwajcaria czy Wielka Brytania jest on bardzo wysoki (znacznie powyżej 70%), podczas gdy w takich krajach jak Polska, Grecja, Hiszpania czy Włochy jest zdecydowanie niższy (niewiele ponad 30%). Warto wskazać na fakt, że – o ile w pierwszej grupie krajów różnica w poziomie zatrudnienia opiekunów i nieopiekunów jest znikoma – w drugiej grupie jest ona bardzo duża. Przykładowo, w Wielkiej Brytanii wskaźnik zatrudnienia wśród nieopiekunów wynosi 80,9%, a wśród opiekunów jest niewiele niższy i wynosi 77,9%. W Polsce natomiast wskaźnik zatrudnienia wśród nieopiekunów wynosi 60,3%, a wśród opiekunów jest niemalże o połowę niższy i wynosi zaledwie 33,6%.

Wniosek z powyższego jest następujący: współczesna rodzina przestała być autonomicznym, niezależnym i w pełni samowystarczalnym podmiotem opiekuńczym. Osoby dorosłe nie są w stanie samodzielnie łączyć ról zawodowych z rodzinnymi. W tej sytuacji jednym z priorytetów polityki społecznej powinno być stworzenie takiego systemu wsparcia, by te dwa rodzaje aktywności wzajemnie się nie wykluczały, czyli żeby realizacja zadań zawodowych nie ograniczała możliwości równoczesnego sprawowania opieki nad starszymi członkami rodziny i odwrotnie, aby sprawowanie opieki nad osobą starszą nie ograniczało możliwości pracy zawodowej. Przykłady wielu krajów pokazują, że zastosowanie odpowiednich rozwiązań może skutecznie ograniczyć problemy zawodowe osób opiekujących się starszymi członkami rodziny oraz umożliwić im skuteczne łączenie roli opiekuna i pracownika.

4. Łączenie pracy z opieką nad osobą starszą: szanse i zagrożenia

Jednoczesne odgrywanie ról zawodowych i rodzinnych najczęściej postrzegane jest w kategoriach problemu. W powszechnej opinii generuje to szereg negatywnych konsekwencji, których ogólnym efektem jest obniżenie jakości życia opiekunów (Stypińska, Perek-Białas 2010: 136-137). W obliczu „umasowienia” problemu starości coraz częściej mówi się wręcz o powstaniu nowego ryzyka socjalnego: ryzyka usługi pielęgnacyjnej (Raclaw 2011: 19). Dotyczy ono osób, które z pobudek moralnych poczuwają się do obowiązku sprawowania opieki nad swoimi starszymi członkami rodziny, co związane jest z następującymi problemami i zagrożeniami:

- w zakresie życia zawodowego – niższą efektywnością pracy, ograniczeniem możliwości realizowania pasji i aspiracji zawodowych;
- w zakresie poziomu życia – utratą lub obniżeniem dochodów (konsumpcji);
- w zakresie kondycji psychofizycznej – depresją, przemęczeniem i poczuciem wypalenia;
- w zakresie życia rodzinnego – konfliktami i nieporozumieniami z innymi członkami rodziny;
- w zakresie życia towarzyskiego i kulturalnego – wyizolowaniem i brakiem odpoczynku;
- w kwestiach merytorycznych odnoszących się do sprawowania opieki – stresem i niepewnością wynikającą z braku kompetencji

do świadczenia usług opiekuńczych, sprawowania podstawowej pielęgnacji i rehabilitacji geriatrycznej.

Z perspektywy ekonomii najważniejsze są problemy natury zawodowej. Pracownicy z obowiązkami opiekuńczymi często doświadczają takich problemów jak: absencja (nieobecność w pracy) i/lub „częściowa” absencja (pracownik fizycznie przebywa w pracy, ale mentalnie jest poza nią: prowadzi prywatne rozmowy telefoniczne, ma chwile roztargnienia i zatroskania z powodu osoby starszej), późne przychodzenie, wczesne wychodzenie i konieczność robienia dodatkowych przerw w pracy, rezygnacja z rozwoju zawodowego (doksztalcania, awansu), poświęcanie urlopu wypoczynkowego na realizację zadań opiekuńczych, niska wydajność pracy (niewyspanie, rozkojarzenie, zapominanie, mniejsze zaangażowanie).

Praca zawodowa odgrywa bardzo ważną rolę w życiu opiekunów (podobnie zresztą jak w życiu każdego innego dorosłego człowieka). Przede wszystkim spełnia ona ważną funkcję dochodową, czyli zapewnia środki utrzymania. Poza tym umożliwia zaspokojenie bardzo ważnych potrzeb społecznych. Praca zawodowa często ma pozytywny wpływ na kondycję psychiczną opiekuna. Po pierwsze, daje szansę ucieczki („oderwania się”) od codziennych problemów, zwłaszcza jeśli opiekun mieszka razem ze swoim podopiecznym. Po drugie, daje możliwość podtrzymania kontaktów interpersonalnych. Nawet, jeśli te kontakty ograniczają się do współpracowników czy kontrahentów, to mają one pozytywny wpływ na samopoczucie opiekuna, ponieważ – do pewnego stopnia – zastępują, czy raczej imitują, życie towarzyskie. Po trzecie, daje silne poczucie samorealizacji i bycia produktywnym (Stypińska, Perek-Białas 2011: 55; Hoskins 1996: 38-39; Hessel, Keck 2009: 8).

5. Godzenie pracy zawodowej z opieką nad osobą starszą: rozwiązania instytucjonalno-prawne

Godzenie pracy zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi to kwestia podejmowana przez różne podmioty krajowe i ponadnarodowe. Jako pierwsza działania w tym zakresie podjęła Międzynarodowa Organizacja Pracy, czyli instytucja, która z założenia powinna zajmować się właśnie promowaniem sprawiedliwości społecznej, polepszaniem warunków pracy oraz ograniczaniem dyskryminacji na rynku pracy. Głównym dokumentem regulującym kwestię godzenia ról zawodowych i opiekuńczych

stała się, przyjęta w czerwcu 1981 r., konwencja nr 156, pt. „Pracownicy z obowiązkami rodzinnymi” wraz ze stosownymi rekomendacjami. Odnosi się ona do pracowników mających obowiązki wobec „dzieci będących na ich utrzymaniu” (art. 1, pkt. 1) oraz wobec „innych członków rodziny, którzy bezspornie potrzebują opieki lub wsparcia” (art. 1, pkt. 2). Cel tej konwencji był dwojaki: z jednej strony miała ona promować równość szans i traktowania pomiędzy kobietami i mężczyznami posiadającymi obowiązki rodzinne⁵, z drugiej strony miała ona promować równość pomiędzy pracownikami obciążonymi obowiązkami rodzinnymi oraz pracownikami bez takiego obciążenia.

Na szczeblu krajowym omawiane kwestie zostały uwzględnione w „Założeniach Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014–2020”. W dokumencie tym stwierdzono, że: „Zapewnienie proponowanych zmian musi odbyć się z uwzględnieniem potrzeb i oczekiwań nieformalnych opiekunów osób starszych, którzy będą potrzebowali systemowych rozwiązań umożliwiających im opiekę, gdy nie są zatrudnieni i mogą poświęcić się opiece, ale także, gdy będą musieli łączyć opiekę z pracą. To rodzinni opiekunowie nieformalni pełnią dzisiaj kluczową rolę w zapewnieniu opieki dla swoich bliskich – starszych osób w rodzinie i wsparcie ich jest wyzwaniem dla polityki senioralnej. Za jeden z celów uznano stworzenie systemów wsparcia dla opiekunów nieformalnych, w szczególności na poziomie lokalnym (priorytet 3, cel 4). Rekomendowano przy tym opracowanie rozwiązań systemowych wspierających osoby opiekujące się osobami starszymi (umożliwiający łączenie pracy i opieki)” (*Założenia...* 2014: 15).

Polityka godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi powinna być realizowana przez różne podmioty, w tym przede wszystkim przez: państwo, samorząd oraz zakłady pracy. Państwo, rozumiane jako centralna władza publiczna, zobowiązane jest do konstrukcji ram instytucjonalno-prawnych systemu, opracowywania strategii działań i finansowania podstawowych świadczeń. Jednostki samorządu terytorialnego powinny realizować działania w zakresie: bezpośredniego rozwijania infrastruktury socjalnej, wdrażania lokalnych programów działań i tworzenia konkretnych rozwiązań kadrowo-usługowych. Zakłady pracy są odpowiedzialne za tworzenie środowiska pracy umożliwiającego łącze-

⁵ Konwencja nr 156 z 1981 r. („Pracownicy z obowiązkami rodzinnymi”) zastąpiła wcześniejszą konwencję nr 123 z 1965 r. („Kobiety z obowiązkami rodzinnymi”), zgodnie z którą kobiety były bardziej obciążone obowiązkami rodzinnymi niż mężczyźni i w związku z tym wymagały większego zakresu wsparcia.

nie indywidualnych potrzeb pracowników z celami organizacji, a także za wdrażanie fakultatywnych (wykraczających poza obligatoryjne prawa pracownicze) programów i/lub inicjatyw.

Omawiana polityka wykorzystuje różne rozwiązania, które zostały wypracowane głównie z myślą o pracownikach wychowujących małe dzieci. Należy w tym miejscu postawić zasadnicze pytanie: czy te same rozwiązania mogą zostać wykorzystane również przy opiece nad osobą starszą, czy raczej powinny one zostać zmodyfikowane? Wydawać się może, że właściwa jest ta druga opcja. Generalnie, główne metody działania (czyli: elastyczna organizacja pracy, urlopy opiekuńcze i opieka zastępcza) mogą zostać takie same, jednak konkretne narzędzia powinny zostać zmienione i dostosowane do specyfiki niesamodzielności osób starszych. Okazuje się bowiem, że opieka nad dzieckiem i opieka nad seniorem nie są do końca tożsame. Różni je kilka zasadniczych cech (por. tabela 2). Po pierwsze, w przypadku dzieci czas opieki jest stosunkowo łatwy do określenia, natomiast czas opieki nad niesamodzielnym seniorem jest trudny (czy wręcz niemożliwy) do przewidzenia, a intensywność opieki ulega ciągłej fluktuacji w wyniku pojawiania się epizodycznych chorób oraz naprzemiennego pogarszania i polepszania się kondycji psychofizycznej. Po drugie, inna jest sytuacja życiowa opiekunów. Opiekun dziecka to zwykle osoba stosunkowo młoda, która dopiero wchodzi na rynek pracy i rozpoczyna swoją karierę zawodową, podczas gdy opiekun seniora to zwykle osoba dojrzała (w wieku 45+), posiadająca pewne doświadczenie zawodowe i wyrobioną pozycję na rynku pracy. Po trzecie, odwrotny jest kierunek zmiany poziomu zależności od opiekuna. W przypadku dzieci poziom ten systematycznie się zmniejsza, a w przypadku osób starszych wprost przeciwnie: zwiększa się.

Wskazane jest, aby instrumenty wykorzystywane do łączenia pracy z opieką nad osobą starszą tworzyły spójny system (rys. 1). Wszystkie te narzędzia powinny być względem siebie komplementarne, czyli powinny się wzajemnie uzupełniać. Przykładem może być elastyczny czas pracy i opieka zastępcza: te dwa instrumenty pozwalają pracownikowi dopasować grafik pracy do możliwości czasowych opiekuna formalnego, który zastępuje go w czasie realizacji zadań zawodowych. Jeśli stan seniora nie wymaga bezpośredniej opieki przez cały dzień, wówczas elastyczny czas pracy może być łączony z dodatkowymi świadczeniami, takimi jak teleopieka, która umożliwia sprawowanie nadzoru na odległość. Dodatkowo

Tabela 2. Opieka nad dzieckiem a opieka nad seniorem: główne różnice

Kategorie:	Opieka nad dzieckiem	Opieka nad seniorem
Sytuacja opiekuna	opiekun jest osobą stosunkowo młodą, która dopiero wchodzi na rynek pracy	opiekun jest osobą dojrzałą, z doświadczeniem zawodowym (starszy pracownik)
Poziom zależności od opiekuna	stopniowo zmniejszający się zakres zależności od opiekuna	systematycznie zwiększający się zakres zależności od opiekuna, zmienny w czasie (epizodyczne kryzysy)
Czas opieki	krótki i relatywnie łatwy do oszacowania czasu opieki	trudny, czy wręcz niemożliwy do oszacowania czasu opieki

Źródło: opracowanie własne.

opiekunowie powinni mieć możliwość skorzystania ze specjalnych urlopów pielęgnacyjnych (krótko – i/lub długookresowych), które umożliwiłyby czasowe zwolnienie z pracy w sytuacjach kryzysowych, na czas realizacji intensywniejszych niż zwykle działań opiekuńczych.



Rysunek 1. Instrumenty godzenia pracy z opieką nad osobą starszą

Źródło: opracowanie własne.

Spośród wszystkich powyższych instrumentów, priorytetowe znaczenie ma elastyczna organizacja pracy. Pozwala ona swobodnie dostosowywać czas i miejsce pracy do działań opiekuńczych. Dzięki uelastycznieniu czasu pracy pracownik ma swobodę w ustalaniu swojego grafiku pracy (rozpoczęcia, zakończenia i przerw w trakcie pracy). Praca w domu/telepraca daje z kolei możliwość swobodnego wyboru miejsca realizacji zadań zawodowych. Niestety, możliwość zastosowania tego typu rozwiązań ograniczona jest tylko do tych stanowisk, gdzie charakter pracy pozwala na dowolność czasową i lokalizacyjną.

Nie wiadomo dokładnie, jaka jest dostępność poszczególnych instrumentów, jaki jest poziom ich wykorzystania, ani jakie jest ich znaczenie dla opiekunów w Polsce. Ten deficyt wiedzy to pokłosie dość ograniczonych działań naukowych prowadzonych w omawianym obszarze. Co prawda kwestia godzenia pracy z życiem pozazawodowym stanowi przedmiot licznych badań, jednak – jak już wcześniej sygnalizowano – w dominującej większości dotyczą one opieki nad dzieckiem (Smolder 2010: 12-16). W sferze opieki nad osobą starszą jest ich relatywnie niewiele⁶. Z czego to wynika? Prawdopodobnie z tego, że jest to stosunkowo nowy problem badawczy i naukowcy nie zdążyli się z nim jeszcze należycie „oswoić”.

6. Zakończenie

Proces starzenia się ludności diametralnie zmienia rzeczywistość społeczną. Przeobrażeniu ulega przede wszystkim struktura rodziny. Obecnie w krajach wysoko rozwiniętych statystyczna para dorosłych ludzi ma w swojej rodzinie więcej starszych krewnych aniżeli młodszych, a kobieta – jako tradycyjny opiekun – może oczekiwać, że więcej lat spędzi, opiekując się swoimi niesamodzielnymi rodzicami niż dziećmi. Przeobrażeniu ulega również rynek pracy – wzrasta udział starszego odłamu w obrębie populacji produkcyjnej, a ponadto znacznie więcej ludzi opuszcza rynek pracy, niż na niego wchodzi.

Starzenie i kurczenie się zasobu siły roboczej wymusza podtrzymywanie aktywności zawodowej starszych pracowników, a także aktywizowanie tych grup, które dotychczas pozostawały bierne zawodowo, m.in. kobiet prowadzących gospodarstwa domowe. Potrzeby rynku pracy stoją jednak w oczywistej opozycji wobec wzrostu zapotrzebowania na opiekę, jakie zgłasza najstarsza część populacji. W tej sytuacji kwestia opieki nad seniorami urasta do rangi priorytetowego wyzwania dla polityki społecznej.

W 2006 r. ukazał się raport „Polityki” zatytułowany *Rodzice jak dzieci*. Opisował on współczesne wyzwania stojące przed opiekunami niesamodzielnymi seniorów. Autorka tego raportu stwierdziła, że: „o wychowaniu dzieci powiedziano już wszystko, są poradniki, psychologowie dziecięcy, pedagodzy. Rodziców wspomagają żłobki, przedszkola, rzesze ciotek i babć. Zresztą dzieci rodziło się i jakoś wychowywało od zawsze.

⁶ Ciekawe badania dotyczące łączenia pracy z opieką nad osobą starszą w Polsce przeprowadziły J. Perek-Białas i J. Stypinska w ramach europejskiego projektu badawczego Carers@Work. W toku prac badawczych przeprowadzono 58 pogłębionych wywiadów z pracującymi opiekunami nieformalnymi.

Tymczasem długa opieka na starość to zbiorowe doświadczenie dopiero dwóch pokoleń. Z własnym rodzicem człowiek zostaje całkiem sam” (Bunda 2006: 5). Ten tekst należy traktować jako odzwierciedlenie ogólnych opinii społecznych. W Polsce panuje powszechne przekonanie, że opiekun osoby starszej pozbawiony jest jakiegokolwiek wsparcia. Udzielanie pomocy starszemu człowiekowi wymaga całkowitego poświęcenia. Zaznaczyć tutaj należy, że zasada partnerstwa, tak szeroko proklamowana w odniesieniu do opieki nad dzieckiem, w odniesieniu do opieki nad starcem nie obowiązuje. Formalna opieka środowiskowa jest z kolei słabo rozwinięta, a więc i mało dostępna. Opiekunowi pozostaje wybór między dwiema skrajnymi (niekoniecznie korzystnymi) opcjami: albo maksymalnie zaangażować się w opiekę (przy jednoczesnej rezygnacji z planów i aspiracji osobistych), albo umieścić osobę starszą w zakładzie opieki długoterminowej (co zwykle wiąże się z wyrzutami sumienia).

Przykłady wielu krajów niezbitcie świadczą o tym, że zastosowanie odpowiednich narzędzi skutecznie ogranicza i/lub niweluje problemy zawodowe opiekunów osób starszych. Niestety w Polsce ta kwestia jest pomijana. Decydenci polityczni często zapominają o tym, że wspieranie rodziny powinno być priorytetem polityki społecznej. Wszelkie działania instytucji publicznych i sił społecznych w pierwszej kolejności powinny być nakierowane na wzmocnienie rodzinny i pozytywne stymulowanie jej potencjału opiekuńczego.

Bibliografia

- Balcerzak-Paradowska B. (2008) *Ocena kierunków zmian w polityce rodzinnej w Polsce w aspekcie godzenia życia zawodowego z rodzinnym*, [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga praca – życie – rodzina*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Błądowski P. (2004), *Polityka rodzinna wobec zadania organizacji systemu opieki nad ludźmi starymi*, [w:] J. T. Kowaleski, P. Szukalski (red.), *Nasze starzejące się społeczeństwo. Nadzieje i zagrożenia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Błądowski i in. (2006), *Supporting Family Carers of Older People in Europe – The National Background Report for Poland*, Lit Verlag, Hamburg.
- Boni M. (red.) (2009), *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, KPRM, Warszawa.
- Borkowska S. (2004), *Praca a życie zawodowe*, [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS, Warszawa.
- Bunda M. (2006), *Rodzice jak dzieci*, „Polityka”, nr 36.
- Colombo F. (2011), *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*, OECD Publishing, Paryż.
- Döhner H., Kofahl Ch. (red.) (2006), *Supporting Family Carers of Older People in Europe – Empirical Evidence, Policy Trends and Future Perspectives*, LIT Verlag, Hamburg.
- Europejska Karta Społeczna (zrewidowana)* (1996), Rada Europy, Strasburg.

- Health and long-term care in the European Union* (2007), "Eurobarometer Special Surveys", Komisja Europejska, nr 283.
- Hessel P., Keck W. (2009), *How caring for an adult person affect employment?*, Equalsoc State of Art Report.
- Hoskins I. (1996), *Combining work and elder care. A challenge for now and the future*, International Labour Organization, Genewa.
- Jacukowicz Z. (2007), *Placa rodzinna*, „Polityka Społeczna”, nr 8, s. 22-25.
- Kryńska E., Krzyszkowski J., Urbaniak B., Wiktorowicz J. (red.) (2013), *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*. Uniwersytet Łódzki, Łódź.
- Komisja Europejska (2001), *Commission staff working paper*, SEC (2001) 1398, Bruksela.
- Okólski M. (2004), *Demografia zmiany społecznej*, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa.
- ONZ, (2002), *Sprawozdanie z drugiego światowego zgromadzenia na temat starzenia się społeczeństw*, Madryt
- Raław M. (2011), „Zarządzanie” osobami starszymi – przyczynek do dyskusji o lokalnej polityce społecznej, w: M. Raław (red.), *Publiczna troska, prywatna opieka. Społeczności lokalne wobec osób starszych*, ISP, Warszawa.
- Smoder A. (2010), *Równowaga praca-rodzina – wybór czy konieczność?*, „Polityka Społeczna”, nr 4.
- Stypińska J., Perek-Białas J. (2010), Łączenie pracy i opieki nad osobą starszą – wpływ na jakość życia opiekunów, [w:] D. Kałuża, P. Szukalski (red.), *Jakość życia seniorów w XXI wieku. Ku aktywności*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Stypińska J., Perek-Białas J. (2011), *Careres@Work. Careres between Work and Care. Conflict or Chance. Results of Interviews with Working Carers*, Careres@Work – National Report Poland, Kraków.
- World Population Prospects: The 2012 Revision*, Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, zasób internetowy, <http://esa.un.org/unpd/wpp/index.htm> (data dostępu: 10.04.2014).
- Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014 – 2020* (2014), Monitor Polski”, poz. 118, Warszawa.

Policy for reconciling work and eldercare

Summary: Reconciliation of work and eldercare duties is today one of the priorities in social policy. The problem is steadily growing in importance, mainly because of changes in the demographic structure. The increasing proportion of oldest old people expands the demand for care services and makes it necessary for different groups, including women who are natural caregivers for the elderly, to become economically active. This situation calls for the creation of new solutions to enable efficient reconciliation of work and care duties.

The aim of this article is to present the main work-related problems of persons giving care to the elderly members of their families, as well as measures implemented to mitigate the problems.

Key words: social policy, long-term care, family caregivers, work-life balance