



POLSKIE
STOWARZYSZENIE
OPIEKI DOMOWEJ

polskaopieka.eu



RAPORT 2024

„Senioralna opieka domowa
wczoraj, dziś i jutro”



POLSKIE
STOWARZYSZENIE
OPIEKI DOMOWEJ

polskaopieka.eu



POLSKIE
STOWARZYSZENIE
OPIEKI DOMOWEJ

polskaopieka.eu

Autor składa wielkie podziękowania
za wsparcie i konsultacje merytoryczne
dr. Markowi Benio oraz **dr. Marcinowi Kiełbasie**.



Wprowadzenie

Współczesne niewolnice, czyli polskie opiekunki niemieckich emerytów¹

Opieka domowa: specjalność Polek... w Niemczech. U nas prawie nie istnieje²

Polskie opiekunki, towar na eksport. „Przepisy, które regulują pracę, są notorycznie omijane”³

¹ <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1421891,polskie-opiekunki-w-niemczech.html>

² <https://forsal.pl/gospodarka/demografia/artykuly/8695594,opieka-domowa-nad-seniorami-specjalnosc-polek-w-niemczech-u-nas-nie-istnieje.html>

³ <https://tvn24.pl/polska/superwizjer-polskie-opiekunki-towar-na-eksport-przepisy-ktore-reguluja-prace-sa-notorycznie-omijane-4730238>

Temat pracy cudzoziemców w sektorze opieki domowej przestał być wyłącznie przedmiotem analiz badaczy czy chwytliwym tematem dla mediów. Spotkać można inne kanały informowania społeczeństwa o położeniu personelu opiekuńczego czy specyfice ich codzienności. Wśród ciekawszych przykładów, ilustrujących tę rzeczywistość od wewnątrz, stosując różne środki wyrazu są:

1. Pamiętniki opiekunek,

m.in. Janiny Lendy „Byłam opiekunką w Niemczech” czy Barbary Bereżańskiej „(Bez)silna opiekunka, czyli polsko-niemiecka (bez)nadzieja”

2. Wystawa pt. „Niewidoczne. Historia warszawskich służących”

zorganizowana w Muzeum Warszawy i poświęcona tematyce pracy domowej w Polsce;

3. Spektakl teatralny „Pod niemieckimi łózkami”

w reżyserii Łukasza Witta Michałowskiego z 2013 roku;

4. Serial komediowy „Magda macht das schon”

emitowany w niemieckiej telewizji RTL czy serial „Dziewczyny ze Lwowa”, emitowany przez TVP, obrazujące w sposób humorystyczny perypetie pracowników cudzoziemskich w gospodarstwach domowych.

Powyższe tytuły to jedynie wycinek medialnego dyskursu, który od kilku lat kształtuje społeczne postrzeganie pracy transgranicznych opiekunów⁴. Również do świata rozrywki, sztuki czy literatury przebija się doniosłość problematyki towarzyszącej opiece nad osobami starszymi, świadczonej przez cudzoziemców⁵. Wokół pracy w tym zawodzie narosło wiele stereotypów i mitów, zaś wizerunek firm organizujących transgraniczną opiekę jest demonizowany (Aulenbacher i in. 2024). Dyskusji tej nie służy także brak spójnej terminologii, co potwierdza m.in. szeroki katalog pojęć stosowanych w debacie na poziomie unijnym; w Zaleceniu Rady w sprawie dostępu do przystępnej cenowo opieki długoterminowej wysokiej jakości z 2022 roku wprowadzono zbyt szerokie pojęcie opieki⁶, z kolei na potrzeby Komisji Europejskiej kilka lat temu pojawiła się nowa kategoria “usług osobistych i na rzecz gospodarstw domowych”, w ramach której klasyfikuje się także opiekunów osób starszych (Komisja Europejska 2012). W tej jednej kategorii znajdują się osoby świadczące usługi pomocy domowej, opieki nad dziećmi i opieki nad osobami starszymi, gdy tymczasem potrzeby i uwarunkowania tych usług są bardzo różne.

⁴ W raporcie zamiennie stosowane są formy żeńskie i męskie dotyczące opiekunów.

⁵ Pod pojęciem cudzoziemiec rozumiem osobę, która nie posiada obywatelstwa kraju, w którym przebywa. W niniejszym tekście są to zarówno osoby z państw trzecich rezydujące w kraju członkowskim UE, jak i obywatele państw UE korzystający ze swobód rynku wewnętrznego.

⁶ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:c77be4d8-2f5e-11ed-975d-01aa75ed71a1.0014.02/DOC_1&format=PDF {SWD(2022) 441 final}. COM(2022) 441 final, 2022/0264(NLE).

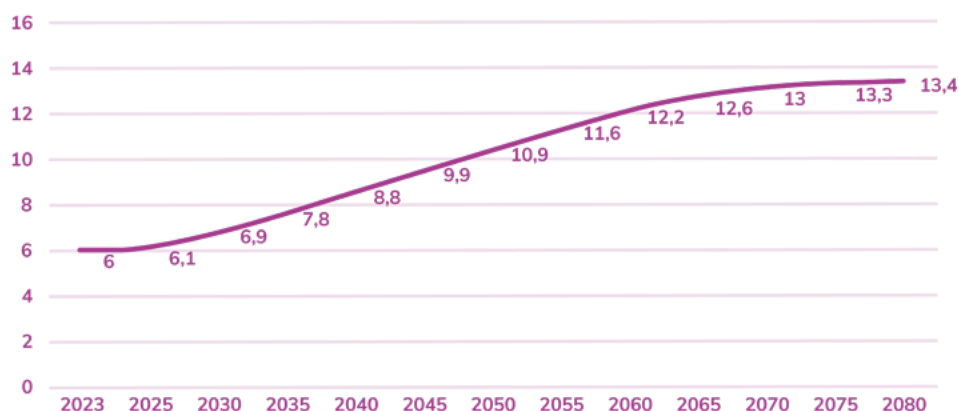


Najbardziej kontrowersyjnym tematem w usługach opieki domowej pozostaje czas pracy. Sami usługodawcy używają marketingowego sloganu, nierzadko wkomponowanego w nazwę firmy, wywołującego wrażenie jakoby opieka była świadczona całodobowo. Oczywiście jest, że żadna z opiekunek nie wykonuje swojej pracy non-stop przez 24 godziny na dobę. Opieka sprawowana jest w domu podopiecznego, gdzie opiekunka również zamieszkuje. Praca wykonywana w miejscu zamieszkania czyni rejestrację czasu pracy praktycznie niemożliwą. Prawdziwym problemem nie jest rozstrzygnięcie sporu ile czasu pracuje opiekunka, tylko w jaki sposób uregulować jej czas pracy i wynagrodzenie, tak aby przestał to być temat kontrowersyjny. Fakt, że opiekunka jest obecna w domu podopiecznego i może być poproszona o pomoc nie oznacza ciągłego wykonywania pracy. Jej praca wymaga uzupełnienia przez obecność rodziny, opieki pielęgniarzkiej, pobyt podopiecznego w domu opieki dziennej itp. Dyskusja o czasie pracy to pierwszy krok w rozważaniach o opiece powszechnie dostępnej i wysokiej jakości, którą postuluje Europejski filar społeczny.

Niezależnie od narracji, należy jednak oczekiwać, że temat tzw. mobilności opiekuńczej będzie przebijał się jeszcze mocniej do mainstreamu w najbliższych latach. Składają się na to głównie zachodzące dynamicznie procesy demograficzne, polityczne, społeczne czy ekonomiczne, które czynią z długoterminowej opieki nad osobami starszymi strategiczną kwestię społeczną i publiczną w XXI wieku. Według szacunków Światowej Organizacji Zdrowia, 142 miliony osób starszych nie jest w stanie samodzielnie zaspokoić swoich podstawowych potrzeb, a dwie na trzy osoby starsze będą potrzebować opieki i wsparcia w pewnym momencie swojego życia⁷. Wyzwaniem pozostaje dynamiczny wzrost populacji osób w wieku 80 lat i więcej, często utożsamianej z największym popytem na usługi opieki długoterminowej. W ciągu najbliższych 40 lat udział tej populacji w ogólnej populacji mieszkańców Unii Europejskiej ulegnie podwojeniu. W połowie XXI wieku co dziesiąty mieszkaniec „starego kontynentu” będzie miał 80 lat i więcej.

Wykres 1.

Udział populacji osób w wieku 80 lat i więcej w ogólnej populacji UE -27, w %



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (2023).

⁷ <https://www.who.int/europe/news-room/questions-and-answers/item/long-term-care>

Szczególnie alarmujące są prognozowane dane obrazujące liczbę potencjalnych opiekunów osób w wieku sędziwym. Według szacunków Ribeiro i in. (2022), wskaźnik „caregiver suport ratio”, definiowany jako liczba potencjalnych opiekunów w wieku 45-64 lat, czyli najczęstszego przedziału wiekowego opiekunów, na każdą osobę w wieku 80 lat i więcej, znacząco spadnie w państwach europejskich do 2050 roku. O ile w 2011 roku wartość tego wskaźnika wynosiła 5,57, o tyle w połowie XXI wieku osiągnie on wartość 2,09. To oznacza, że na jedną osobę w wieku 80+ będzie przypadało jedynie dwóch potencjalnych opiekunów.

Sama problematyka opieki domowej na skutek postępującego procesu starzenia się ludności i kurczącej populacji w krajach wysoko rozwiniętych stanie się wiodącym wyzwaniem dla polityk publicznych (m.in. społecznej, zdrowotnej, gospodarczej). Opieranie systemów opieki formalnej (instytucjonalnej np. domy opieki, opieka dzienna, opieka ambulatoryjna i domowej płatnej) oraz nieformalnej (np. opieka sprawowana przez członków rodziny czy członków społeczności lokalnej) na dostępie do pracowników cudzoziemskich będzie nasilało się. W większości państw OECD zaakceptowano już fakt, że lukę opiekuńczą wypełniają cudzoziemcy (OECD 2019). Ta akceptacja nie przybiera jednak kształtu świadomie realizowanej polityki publicznej. Organizowanie szkoleń zawodowych dla opiekunów, promowanie zatrudnienia w tym zawodzie czy budowanie prestiżu opiekuna to kosztowne i czasochłonne rozwiązania polityczne. Dlatego też zatrudnianie cudzoziemców stało się relatywnie niskokosztowym i szybkim rozwiązaniem problemu kurczących się kadr w opiece. Zwłaszcza, że często to ostatnie z rozwiązań, nie jest objęte systemowymi działaniami, raczej inicjowane jest przez rodziny osób wymagających stałego wsparcia (Marchetti 2022).

Szczególny kontekst w tych rozważaniach stanowi region Europy Środkowo-Wschodniej, pozostający od trzech dekad kluczowym zasobem kapitału ludzkiego dla państw tzw. „Starej Unii”. Badacze opisują to zjawisko jako „drenaż opieki”, który szczególnie nasilił się po 2004 roku (Bahna, Sekulova 2019). Ze względu na bliskość kulturową i geograficzną, personel opiekuńczy z Polski, Czech, Słowacji czy Węgier bez większych problemów znajdował pracę w gospodarstwach domowych we wszystkich krajach Unii Europejskiej, szczególnie w Niemczech, Austrii i Szwajcarii. Co więcej, opiekunki te są postrzegane w kategorii „dobrych pracowników”, czyli pracowitych i sumiennych. Różnice w zarobkach oraz trudności kobiet na rynkach pracy w krajach postsocjalistycznych stanowiły czynnik skłaniający do wyjazdów w celu poszukiwania czasowego zatrudnienia w krajach sąsiadujących (Coyle 2007). Mobilności tej sprzyjał także proces komercjalizacji usług opiekuńczych i pojawianie się firm opiekuńczych oraz pośredników, ułatwiających przemieszczanie się pracowników pomiędzy krajami (Katona, Meleggh 2020). W krótkim jednak czasie, same kraje wysyłające zaczęły borykać się z brakami kadrowymi w opiece (Kindler, Kordasiewicz, Szulecka 2011). Stopniowo zmiana uległ status migracyjny mniej zamożnych państw, jak Polska czy Czechy, które stały się areną do wyjazdów, jak i przyjazdów opiekunów (Ezzedine 2014).

O ile temat zagwarantowania obywatelom UE powszechnego dostępu do usług opieki długoterminowej znalazł się wśród postulatów Europejskiego filaru praw socjalnych, o tyle mimo rosnącej skali mobilności opiekuńczej, transgraniczny charakter tej usługi jest w agendzie politycznej pomijany. Opieka domowa nie stała się jedną ze strategicznych kwestii społecznych i publicznych, nawet pomimo nadzwyczajnych okoliczności oraz wydarzeń, takich jak:

- zmiany prawne dotyczące delegowania pracowników w ramach swobody świadczenia usług w Unii Europejskiej, które miały wyeliminować nieprawidłowości w branży transportowej i budowlanej, a skomplikowały świadczenie transgranicznych usług opieki domowej,

- wprowadzenie ograniczeń w przemieszczaniu się pomiędzy państwami członkowskimi w okresie pandemii COVID-19, które ujawniło ogromną skalę zależności niemieckiego systemu opieki nad seniorami od pracy opiekunów domowych z Polski,
- rosyjska agresja w Ukrainie, która wywołała największą, powojenną falę migracji przymusowych do Unii Europejskiej, zmieniając tym samym strukturę populacji migrantów,
- przyjęcie Europejskiej strategii opieki (wrzesień 2022), która miała otworzyć nowy rozdział w polityce opieki długoterminowej w UE i stworzyć fundamenty przyszłych ram prawnych,
- wysoka inflacja w krajach Unii Europejskiej, która wpłynęła na wzrost cen usług opiekuńczych, a jednocześnie zubożenie rodzin, potrzebujących tych usług.

Wszystkie te okoliczności, pośrednio bądź bezpośrednio, dotknęły aktorów opieki (zob. Wykres 2), w szczególności miały wpływ na dostępność długoterminowej opieki domowej. Jednak ich oddziaływanie na sektor opieki domowej pozostaje mocno zróżnicowane – o ile wojna w Ukrainie czy Europejska strategia opieki wciąż mają marginalne znaczenie, o tyle przemiany demograficzne w największym stopniu kształtują i będą kształtowały opiekę domową i zatrudnianie pracowników. Prawdopodobnie będą pojawiały się kolejne punkty zwrotne, czyniące ten temat coraz trudniejszym do pomijania. Niezależnie od intensywności i częstotliwości tych zmian, XXI wiek z całą pewnością będzie należał do osób starszych i problematyki z nimi związanej.



Gerontolodzy społeczni są zgodni, że to właśnie opieka świadczona w miejscu zamieszkania podopiecznych jest jedynym rozwiązaniem, które ma przed sobą przyszłość (Harper 2014; Iwański 2016). Choć preferencje Europejczyków w poszczególnych krajach różnią się, dla znacznej części badanych pożądaną formą opieki jest ta świadczona w ich domu (Eurobarometer 2008). Szczególnie poszukiwanym rozwiązaniem są usługi opieki live-in, w ramach których opiekun zamieszkuje wspólnie z podopiecznym jedną przestrzeń i czuwa nad jego/jej dobrostanem psychicznym i fizycznym. Również same osoby zależne preferują korzystanie z usług, które są świadczone w ich miejscu zamieszkania. Deinstytucjonalizacja opieki długoterminowej staje się faktem niezależnie od woli i świadomości politycznej poszczególnych państw. Ponadto, jak przewidywano na początku lat 2000 w Wielkiej Brytanii, następują takie zmiany, jak (Moss, Cameron, Boddy 2006):

1. wzrost znaczenia opieki świadczonej w domu podopiecznego,
2. poszukiwanie nowych kategorii pracowników (np. mężczyźni, osoby z niepełnosprawnościami),
3. większy udział opiekunów cudzoziemskich,
4. społeczne i finansowe docenienie pracy opiekunów.

Dotychczas jednak brakowało badań stanowiących próbę przyjrzenia się potencjalnemu rozwojowi sektora opieki domowej w ujęciu transgranicznym, zwłaszcza wyzwaniom, jakie kryją się za powierzeniem zatrudnienia cudzoziemcom. Jaka przyszłość zatem czeka transgraniczny model opieki domowej? Jakie trendy zaznaczają się już dziś, które z pewnością rozwiną się w bliskiej przyszłości? Które wyzwania będą miały największe znaczenie dla różnych interesariuszy? Odpowiedź na te oraz inne pytania stała się główną osią rozważań w niniejszym Raporcie. Według najlepszej wiedzy autora, jest to pierwsza tego typu próba zwrócenia uwagi w sposób kompleksowy na mobilność opiekuńczą, jaka ma miejsce w Polsce w dwóch kierunkach: rozwinięty od wielu lat z Polski do Niemiec oraz nowszy, rozwijający się - z Ukrainy do Polski. Dlatego też celem niniejszej publikacji jest diagnoza stanu obecnego - tego, "jak jest" - i próba projekcji najbardziej prawdopodobnego rozwoju sytuacji w perspektywie średniookresowej, głównie do 2030 roku - tego, "jak będzie". Lektura tego opracowania pozwoli Czytelnikowi lepiej zrozumieć złożoność mobilności opiekuńczej w tej części Europy. Nie można oczekiwać prostej recepty na złożone problemy społeczne. Niestety obraz usług opieki prezentowany w mediach często bywa oparty na wyjątkowych lecz drastycznych przypadkach wyzysku, co wywołuje negatywne nastawienie do tej niezwykle ważnej i potrzebnej branży.

Rozważania przedstawione w dalszej części znajdują się na styku kilku obszarów: opieki długoterminowej, mobilności usług i mobilności pracy, komercjalizacji usług opiekuńczych, prowadzenia działalności gospodarczej, praw podstawowych, przemian demograficznych, polityk publicznych. Przed wkroczeniem na te obszary, konieczne jest uporządkowanie terminów i kategorii pojęć stosowanych w Raporcie. Dotychczasowa literatura przedmiotu nie dostarcza spójnego aparatu pojęciowego, co prowadzi do nieporozumień w debacie o transgranicznej opiece domowej.



Mobilność pracy a sektor opieki domowej – ustalenia terminologiczne

Przedmiotem niniejszego opracowania są usługi opieki długoterminowej (ang. long-term care, LTC), świadczone przez pracowników cudzoziemskich w prywatnych gospodarstwach domowych. Zgodnie z definicją Światowej Organizacji Zdrowia, na opiekę długoterminową składają się usługi o charakterze społecznym (wsparcie, towarzyszenie, pomoc w wykonywaniu codziennych czynności), jak i usługi medyczne dedykowane osobom zależnym od innych osób przez dłuższy okres czasu⁸. Opieka ta może być świadczona zarówno w placówkach stacjonarnych (tj. opieka zbiorowa, sprawowana nad wieloma podopiecznymi), jak i w prywatnej przestrzeni podopiecznych (czyli opieka domowa). Ograniczenie się do sfery opieki domowej i osób starszych (tj. 60 lat i więcej) w Raporcie jest celowym zabiegiem, głównie ze względu na to, że temat ten jest wciąż słabo rozpoznany w polskim piśmiennictwie, zwłaszcza w kontekście opieki świadczonej przez cudzoziemców (Matuszczyk 2021).

⁸ <https://www.who.int/europe/news-room/questions-and-answers/item/long-term-care>

Ten typ mobilności zarobkowej w literaturze anglojęzycznej określa się mianem mobilności opiekuńczej (ang. care mobility), w ramach której podstawowym rodzajem pracy pozostaje opieka nad osobami starszymi (Marchetti 2022). Co ważne, nie zawsze jednak podjęcie pracy w tym sektorze jest zasadniczym celem dla pracowników mobilnych. Dostępne badania ujawniają, że w wielu krajach praca w tej niszy bywa swoistą „furtką” wejścia i zakotwiczenia się na rynku pracy w danym kraju (Sanchez-Dominguez, Fahlen 2018). Co ważne, termin ten nie przystaje jednak do uchwycenia złożoności mobilności opiekuńczej w Unii Europejskiej. Mobilność ta w praktyce opiera się na trzech swobodach unijnych:

- swobodzie przepływu osób (bezpośrednie zatrudnienie przez rodzinę podopiecznego lub samego podopiecznego, w tym praca nierejestrowana),
- swobodzie świadczenia usług (delegowanie opiekunek),
- swobodzie przedsiębiorczości (samozatrudnienie i fałszywe samozatrudnienie).

W dużym uproszczeniu można wskazać na dwie formy mobilności pracy w Unii Europejskiej, w którym kryterium jest miejsce działalności pracodawcy, a podstawą są dwie odmienne swobody unijne. W przypadku migracji mieszkańców jednego państwa członkowskiego korzystając ze swobody przepływu osób (pracowników) znajduje zatrudnienie u pracodawcy prowadzącego swoją działalność w innym państwie członkowskim i choć początkowo planuje rychły powrót do kraju, po pewnym czasie „zapuszcza korzenie” i przenosi swój habitat do drugiego państwa. Od pierwszego dnia pracy składki i podatki odprowadza w państwie wykonywania pracy i tam też wydaje większość zarobionych pieniędzy. Drugi rodzaj mobilności pracy opiera się na swobodzie świadczenia usług i polega na zatrudnieniu się u pracodawcy prowadzącego działalność w państwie miejsca zamieszkania pracownika. Pracodawca ten ma jednak klientów na terytorium in-

nych państw członkowskich, którym świadczy usługi. Aby taką usługę prawidłowo i terminowo wykonać, wysyła on czasowo swojego pracownika, który w jego imieniu usługę tę wykonuje. Ponieważ po wykonaniu usługi wraca do kraju nie mamy do czynienia z migracją. Pracownik pozostaje częścią rynku pracy państwa wysyłającego.

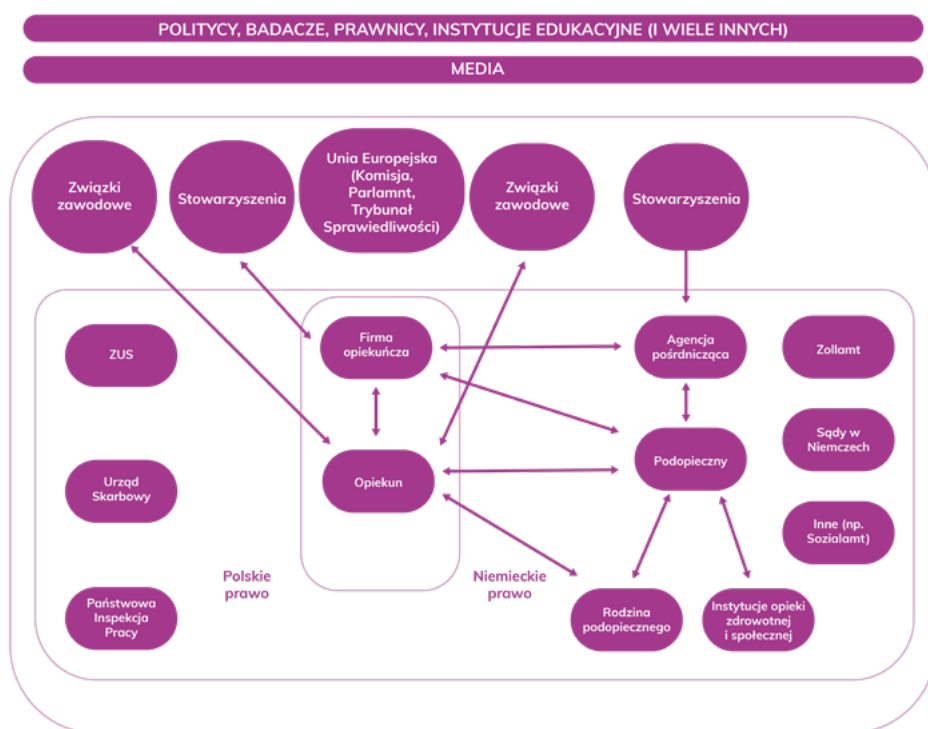
W powyższym wywodzie centralnym podmiotem zdaje się być opiekunka, która przekracza granice w celu wykonywania usługi opieki. Jednak to podopieczny (osoba zależna) powinna znaleźć się w centrum uwagi przy kreowaniu polityki społecznej w tej dziedzinie. Analizując mobilność opiekuńczą nie można się jednak ograniczać tylko i wyłącznie do diady tworzonej przez opiekunkę i podopiecznego. Nie ulega wątpliwości, że pozostają oni głównymi tzw. aktorami opieki, jednak współczesne formy mobilności w tym zakresie angażują większe grono interesariuszy (zob. Wykres 2). Na wymiar podmiotowy współczesnej mobilności opiekuńczej, zwłaszcza w Europie, składają się zależności powstające między osobami fizycznymi, różnymi organizacjami i grupami interesu. Coraz częściej badacze określają tę infrastrukturę mianem globalnego przemysłu opieki nad osobami starszymi (Horn et al. 2021). Poniższy wykres przedstawia otoczenie instytucjonalne relacji opiekuńczych, jakie wykształciło się na przestrzeni dwóch ostatnich dekad pomiędzy Polską i Niemcami. Relacje te powinny być analizowane wielopoziomowo. Trzonem transgranicznej opieki domowej w tym modelu pozostają podmioty komercyjne, które dzięki nawiązanej współpracy biznesowej dostarczają na czas odpowiedni personel do wskazanego gospodarstwa domowego w Niemczech. Dotychczas jedynie w niewielkim stopniu brano pod uwagę wpływ innych aktorów, jak np. inspekcji pracy, sądów, instytucji ubezpieczeniowych, decydentów politycznych czy mediów. Wraz z profesjonalizacją i komercjalizacją usług opieki domowej rośnie znaczenie innych aktorów, m.in. partnerów społecznych, jak również organizacji konsumenckich oraz zrzeszających firmy oferujące usługi opiekuńcze. W otoczeniu instytucjonalnym istotne jest zwracanie uwagi na kilka

porządków prawnych w obszarze prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, pobytowym, czy podatkowym oraz w kilku wymiarach: prawa państwa wysyłającego, państwa przyjmującego oraz regulacji unijnych o charakterze antykolizyjnym.

Zarysowany poniżej schemat otoczenia instytucjonalnego świadczy o relatywnie wysokim poziomie zaawansowania i kompleksowości relacji pomiędzy poszczególnymi instytucjami w dwóch krajach. Przykładowo, opieka transgraniczna w ujęciu polsko-ukraińskim wciąż pozostaje na dużo niższym poziomie rozwoju (Klakla i in. 2023). Można jednak oczekiwać, że wraz z procesem komercjalizacji i prywatyzacji sektora tych usług, pojawią się nowe organizacje i aktorzy nieinstytucjonalni artykułujący swoje interesy.

Wykres 2.

Aktorzy opieki i otoczenie instytucjonalne transgranicznej opieki domowej Polska-Niemcy





Wyjątkowość opieki domowej

Każdy rodzaj pracy jest na swój sposób wyjątkowy i różniący się od innych typów płatnej aktywności ludzkiej. Truizmem wydaje się stwierdzenie niepowtarzalnych warunków codziennej pracy sezonowej w rolnictwie, pracy biurowej czy pracy w fabryce przy taśmie produkcyjnej. Jednak co do zasady zatrudnienie w tych obszarach charakteryzuje się, m.in. jasno sprecyzowanymi relacjami pracownik-pracodawca, określonym miejscem wykonywania zadań, zaś czas pracy jest regulowany odpowiednimi przepisami prawa. Na tym tle praca opiekuńcza, zwłaszcza wykonywana na rzecz prywatnych gospodarstw domowych, wydaje się nieszablonowa, nie dająca się porównać z innymi usługami (Phillips 2009). Liczne publikacje na ten temat dostarczają obiektywnych argumentów, potwierdzających wyjątkowość pracy opiekuńczej (Anderson 2000; Lutz 2011; Kindler

2011; Bahna, Sekulova 2019; Horn et al. 2021; Matuszczyk 2021; Aulenbacher i in. 2024). Z tych publikacji oraz z badań przeprowadzonych przy niniejszym Raporcie można zaproponować zbiór dziesięciu szczególnych cech pracy opiekuńczej.

1. **Zatarcie profesjonalnych relacji w miejscu pracy** - z zatrudnieniem w gospodarstwach domowych wiąże się zatarcie typowych relacji pracownik-pracodawca. Odbiorcą usługi jest konsument - osoba fizyczna - a nie firma. Podopieczny nie powierza wykonania prac i z pewnością nie wydaje poleceń - nawet przy bezpośrednim zatrudnieniu przez podopiecznego lub członków jego rodziny. Raczej zgłasza potrzebę usługi opieki, a w codziennej rutynie potrzebę konkretnych czynności opiekuńczych. Nie ma tu zatem relacji pracowniczej, relacji podporządkowania. Przebywanie w domu podopiecznego, w krótkim czasie przemienia opiekuna w domownika, zaczyna być on traktowany jak członek rodziny, czasem zastępuje krewnych. Jedynie wynagrodzenie przypomina o tym, że czynności opiekuńcze wykonywane są w ramach usługi. Wyłania się silna



wieź emocjonalna i przywiązanie, czego wyrazem może być sposób zwracania się podopiecznego i opiekuna. Opiekunka wykonuje czynności pielęgnacyjne, często związane ze sferą intymną podopiecznego, co wpływa m.in. na sposób komunikacji czy codziennych relacji.

2. **Zjawisko trudne do zbadania i monitorowania** – miejsce wykonywania pracy, trudności w oddzielaniu czasu wolnego od czasu opieki, jak również dominujący nieformalny charakter zatrudnienia sprawiają, że trudno jest uchwycić w badaniach skalę zatrudnienia pracowników domowych. Populację tych pracowników określa się mianem trudnej do zbadania (ang. hard-to-reach population). Ponadto, w odróżnieniu od innych branż, kontrola warunków zatrudnienia jest mocno utrudniona przez ochronę miru domowego podopiecznego, bez zgody którego nie można przeprowadzić kontroli.
3. **Dominacja i powszechna akceptacja szarej strefy** – naturalnie praca na rzecz gospodarstw domowych jest rozpatrywana w kategorii nieformalnego zatrudnienia. Liczne badania ujawniają powszechne przyzwolenie na zatrudnienie opiekunek w szarej strefie. Z jednej strony jest to podyktowane wysokimi kosztami legalnego zatrudnienia pracowników, z drugiej zaś niechęcią bądź niewiedzą w zakresie powierzenia tak rodzinnych zadań jak opieka osobom trzecim (szczególnie z innego kraju). Reprezentatywne dane Eurobarometer (2020) wskazują, że w 2019 roku 3% Europejczyków płaciło za nierejestrowaną pracę osób wykonujących usługi wsparcia nad osobami starszymi i zależnymi. Znacznie wyższy odsetek osób wykony-

wał nieformalne prace związane z usługami osobistymi (opieka nad dziećmi i seniorami, sprząatanie) – średnio co czwarty Europejczyk (27%).

4. **Wysoka niepewność trwania zatrudnienia** – jak w żadnej innej profesji, czas wykonywania pracy (głównie jej zakończenia) opiekunek jest praktycznie niemożliwy do ustalenia, a z drugiej strony jest to praca z pewnością ograniczona w czasie. Naturalnym zjawiskiem bywa pogorszenie stanu podopiecznego i konieczność umieszczenia w placówce stacjonarnej lub zgon. W momencie powierzania pracy, opiekunka nie ma pełnej wiedzy o tym czy jej zatrudnienie będzie trwało kilka tygodni czy kilka lat.
5. **Brak wspólnoty interesów** – zaangażowani w ten rodzaj opieki interesariusze charakteryzują się sprzecznymi oczekiwaniami. Dla pracowników głównym interesem będzie satysfakcjonujące wynagrodzenie, ale także warunki wykonywania pracy i zakwaterowania. Dla rodzin - znalezienie możliwie taniej ale bezpiecznej usługi. Dla państwa - sędowanie odpowiedzialności opiekuńczej na krewnych i pozostawienie ich bez systemowego wsparcia. Firmy i pośrednicy będą dążyli do maksymalizacji zysku z organizowania usług opiekuńczych. To duże zróżnicowanie przejawia się m.in. brakiem wzajemnego zrozumienia czy nawet pomijania interesów najsłabszego podmio-



tu, czyli podopiecznego. Warto podkreślić, że podopieczni jako konsumenci usług rzadko mają możliwość wyrażania swoich oczekiwań publicznie czy lobbowania na rzecz określonych rozwiązań.

6. **Brak standardów** – o ile w opiece instytucjonalnej można odwoływać się do ustanowionych standardów wykonywania usług opiekuńczych, o tyle w opiece domowej brakuje systemów regulujących sposób świadczenia pracy. Brakuje wskaźników ewaluacji czy norm w zakresie realizacji poszczególnych zadań na rzecz podopiecznego. Dopiero w ostatnich kilku latach pojawiają się próby standaryzacji (np. norma DIN w Niemczech).
7. **Marginalny poziom uzwiązkowania** – specyfika pracy, oznaczająca głównie zatrudnienie w nienormowanym czasie pracy oraz często w szarej strefie przekładają się na brak przyna-

leżności personelu opiekuńczego do związków zawodowych. Również niepewność trwania zatrudnienia (por. pkt 4) oznacza, że same organizacje związkowe nie są zainteresowane zrzeszaniem tej kategorii pracowników.

8. **Politycznie zapomniana kwestia społeczna** – choć opieka domowa nie jest nowym zagadnieniem w polityce społecznej państw wysoko rozwiniętych, na tle innych kwestii społecznych pozostaje jednym z bardziej marginalizowanych tematów. Jedynie nieliczne kraje (np. Kanada, Austria, Izrael, Wielka Brytania czy kraje skandynawskie) tworzą dedykowane programy zatrudniania opiekunek, w tym pracowników mobilnych, w sektorze opieki domowej. Znacznie częściej można spotkać się z przyzwoleniem na funkcjonowanie szarej strefy i przymykaniem oczu na negatywne praktyki w sektorze. Przyjęcie Konwencji MOP nr 189 dotyczącej pracowników domowych w 2011 roku jedynie w części państw wpłynęło na realną zmianę, ponieważ większość państw nie wdrożyła zapisów tego dokumentu.
9. **Odporność usług opiekuńczych na kryzysy** – w hierarchii potrzeb, dostęp do opieki dla osób wymagających stałego wsparcia jest trudny do zredukowania. Dlatego też rodzinom z osobami zależnymi trudno jest zrezygnować z zakupu usługi, nawet w sytuacji wysokiej inflacji czy recesji gospodarczej. Zwraca się uwagę, że sektor opieki cechuje się odpornością na kryzysy. Potwierdza to m.in. sytuacja cudzoziemców w sektorze prac domowych w Hiszpanii, którzy pomimo dotkliwej

recesji, nie utracili pracy (Hellgreen, Serrano 2019). Również pandemia COVID-19 ujawniła, że pomimo ograniczeń w mobilności, prywatne podmioty dysponują zasobami umożliwiającymi im podtrzymywanie przepływu pracowników ponad granicami (Nowicka i in. 2021).

10. **Brak powszechnie akceptowanych regulacji w obszarze zatrudnienia** – przedstawiona powyżej specyfika pracy opiekuńczej stanowi wyzwanie przy próbach włączenia jej w istniejące formy zatrudnienia. Od dawna toczy się spór pomiędzy zwolennikami powszechnego stosowania umów o pracę oraz innych, bardziej elastycznych, atypowych rozwiązań.

Norma DIN SPEC 33454

– dokument przyjęty lutym 2021 roku, który po raz pierwszy kataloguje standardy działalności podmiotów funkcjonujących na rynku opieki domowej w Niemczech. Norma ta jest próbą dobrowolnej standaryzacji usług opieki domowej i obejmuje wymagania wobec opiekunów osób starszych, rodzin oraz podopiecznych, pośredników oraz zleceniodawców. Zasadniczym celem tych norm ma być poprawa jakości usług opiekuńczych, jak również tworzenie godnych warunków pracy czy zakwaterowania dla opiekunów. Wśród wytycznych, które wciąż mają charakter dobrowolny, znajdują się m.in. wymóg znajomości języka niemieckiego w stopniu komunikatywnym, obowiązek zapewnienia oddzielnego pokoju dla opiekunów czy obowiązek szkoleń, które powinni organizować pośrednicy.



Tematyka opieki długoterminowej/domowej w Unii Europejskiej

Temat opieki domowej, pomimo istotności, nie stanowi kluczowej kwestii politycznej. Również na poziomie Unii Europejskiej temat ten nie zyskał strategicznego znaczenia. Kwestie znajdujące się w obszarze opieki długoterminowej pozostają w kompetencji poszczególnych państw członkowskich i nie podlegają harmonizacji ani koordynacji w prawie unijnym. Dopiero w ostatnich dwóch dekadach można dostrzec jednak wzrost zainteresowania i próby wyznaczenia strategicznych kierunków interwencji. Szczególne znaczenie miał rok 2012, ogłoszony jako Europejski Rok Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej. Punktem zwrotnym miało okazać się dopiero przyjęcie w 2017 roku Europejskiego filaru praw socjalnych. Dokument ten pozostaje istotną deklaracją polityczną, która jednak nie przekształca się w inicjatywy ustawodawcze. W rozdziale trzecim (punkt 18) "Ochrona socjalna i integracja społeczna" pojawia się zapis bezpośrednio nawiązujący do systemów opieki długoterminowej:

*Każdy ma prawo do przystępnych cenowo i dobrej jakości
usług opieki długoterminowej, w szczególności opieki w domu
i usług środowiskowych.*

Rozwinięcie tego zapisu znalazło się w Europejskiej strategii opiekuńczej, uchwalonej we wrześniu 2022 roku. Dopiero w tym dokumencie pojawiły się bardziej szczegółowe ale wciąż niewiążące rekomendacje i wytyczne dla państw członkowskich. Analitycy dostrzegają jednak, że Unia Europejska przyjęła ekonomiczne podejście do zagadnień opieki nad osobami starszymi, wskazując na obciążenia dla systemów finansów publicznych (Zacharenko 2023). W Strategii z 2022 pokazano jednak potencjał rozwoju nowych miejsc pracy, zwłaszcza w kontekście tzw. srebrnej gospodarki.



Mobilność pracownicza jest wskazywana jako rozwiązanie dla pogłębiającego się deficytu w opiece. Po raz pierwszy w 2005 roku w dokumentach Komisji i Parlamentu pojawiło się odniesienie do mobilności opiekunów, którzy wypełniają luki na rynkach pracy w krajach członkowskich. Temat ten powracał w kolejnych latach, kiedy problematyka starzenia się ludności (głównie po 2012 roku) stawała się przedmiotem regulacji, zwłaszcza zaleceń i kierunków reform. Zacharenko (2023) pisze o utylitarystycznym podejściu UE do migracji opiekuńczych. Obecność cudzoziemców w tym sektorze wskazywana była jako szansa na zwiększenie aktywności zawodowej kobiet (obywatelek w kraju przyjmującym), na których spoczywają obowiązki opiekuńcze. Warto wskazać, że istnieje możliwość wdrożenia dyrektywy lub rozporządzenia dedykowanego kwestiom zatrudniania pracowników z państw trzecich w poszczególnych sektorach. Potwierdza to m.in. przykład branży rolniczej i Dyrektywa sezonowa z 2014, ustanawiająca specjalny reżim zatrudniania imigrantów w rolnictwie i innych pracach sezonowych. Eksperti Europejskiego Komitetu Społeczno-Ekonomicznego w pogłębionych ekspertyzach z zakresu praw pracowników sektora opieki domowej przedstawili pakiet rekomendacji dotyczących zatrudnienia opiekunek w modelu live-in (European Economic and Social Committee 2016).



Skala mobilności opiekuńczej w Unii Europejskiej

Precyzyjne określenie skali mobilności opiekuńczych jest praktycznie niemożliwe. Większość dostępnych danych należy traktować jako szacunki czy wartości minimalne. Cennych informacji dostarczają dane Międzynarodowej Organizacji Pracy czy Eurostat. W skali globalnej, w 2019 roku odnotowano 75,6 miliona pracowników sektora domowego. Ponad 81% tych pracowników wykonuje pracę nierejestrowaną. Szczególnie wysoką skalę zatrudniania migrantów zarobkowych w pracach domowych notuje się w krajach arabskich, Ameryce Południowej czy Azji (ILO 2023). Nie wiadomo jednak jaka część z tych osób wykonuje pracę opiekuńczą, ani w jakiej części czynności opiekuńcze uzupełniają inne zajęcia domowe (np. przyrządzanie posiłków, sprzątanie czy wykonywanie prac ogrodowych; Kindler, Kordasiewicz, Szulecka 2016; Marchetti 2022).

Skala migracji opiekuńczych w Europie utrzymuje się na niskim poziomie i choć wzrasta, to znacznie wolniej niż dynamika starzenia się populacji. Według szacunków Europejskiego Urzędu Pracy (ELA), w 2020 roku w sektorze usług osobistych i na rzecz gospodarstw domowych (czyli szerszym niż praca opiekuńcza), w zależności od definicji tego sektora, było zatrudnionych od 12,8 do 18 milionów pracowników. Współczynnik feminizacji w tym sektorze wynosił od 75 do 90%. Ponad 2 miliony osób wykonuje pracę nierejestrowaną jako opiekun (ELA 2022). Nie wiadomo jednak jaką dokładnie część stanowią pracownicy mobilni, co jest efektem objęcia Europejczyków swobodą przepływu osób i usług. Dostępne szacunki pokazują jedynie trendy i potencjał absorpcji państw pod względem przyjmowania mobilnych opiekunów. Okazuje się, że w ogólnej populacji opiekunów zatrudnionych w gospodarstwach domowych, udział pracowników cudzoziemskich wynosi poniżej 1% (np. w Słowacji) lecz może sięgać ponad 91% (Izrael). Jeśli chodzi o kraj pochodzenia, to w krajach europejskich obserwuje się duże zróżnicowanie etniczne opiekunów w gospodarstwach domowych - są to zarówno obywatele innych państw europejskich (Rumunia, Ukraina, Bułgaria), jak i państw azjatyckich czy afrykańskich. Niestety, dane w ujęciu porównawczym ograniczają się do stanu z lat 2012-2013. W międzyczasie jednak wystąpiły liczne zmiany na mapie mobilności opiekuńczych w Europie, dlatego też zarówno skala, jak i charakter tej mobilności mógł ulec istotnym przeobrażeniom (King-Dejardin 2019: 36-37).



Tym, co szczególnie wyróżnia mobilność opiekuńczą w Europie, jest podejmowanie pracy przez pracowników w sąsiadujących krajach. Przykładowo, Łotysze migrują do Finlandii (Žabko i in. 2018) a Słowacy do Austrii (Bahna, Sekulova 2019). Główne kierunki mobilności opiekuńczych w Europie wiodą zatem z państw o niższych zarobkach i standardach zatrudnienia do państw, które oprócz większej liczby ofert pracy, przyciągają pracowników atrakcyjnymi warunkami do życia. Używając koncepcji centrum-peryferie Immanuela Wallersteina, można określić, że mobilność ta przebiega z państw semi-peryferyjnych do globalnych centrów (Żołędowski 2020). Warto też zwrócić uwagę, że sporadycznie również obywatele Niemiec znajdują się wśród pracowników mobilnych, podejmujących się roli opiekunów osób starszych w Szwajcarii czy Holandii (mobilność z centrum do centrum). Oznacza to, że wśród rosnącej zbiorowości cudzoziemskich opiekunów osób starszych, odnaleźć można obywateli coraz większej grupy państw, niezależnie od ogólnej sytuacji gospodarczej.



Kierunek mobilności opiekuńczej: Ukraina - Polska - Niemcy

Spośród wielu konfiguracji, na mapie mobilności opiekuńczej wyjątkowy przykład stanowią przepływy pracowników pomiędzy Niemcami, Polską i Ukrainą. Nawiązując do terminologii Wallersteina, mamy do czynienia z krajem globalnego centrum (Niemcy), przyciągającym pracowników ze względu na korzystne warunki społeczne i gospodarcze, krajem półperyferyjnym (Polska), który znajduje się w fazie zmiany statusu migracyjnego i będącego w procesie dynamicznego rozwoju oraz krajem peryferyjnym (Ukraina), będącym rezerwuarem siły roboczej dla państw wyżej rozwiniętych. Innymi słowy, wykształcił się porządek mobilności opiekuńczej pomiędzy krajem typowo imigracyjnym (Niemcy), krajem emigracyjno-imigracyjnym (Polska), będącym

coraz ważniejszym pośrednikiem migracji do innych państw oraz krajem typowo emigracyjnym (Ukraina).

Jak wynika z szacunków, blisko co drugi opiekun osoby starszej w gospodarstwach domowych w Niemczech ma pochodzenie polskie. Eksperci szacują, że każdego roku zatrudnienie podejmuje od 300 do 500 tysięcy pracowników z Polski (Benio 2019, praca niepublikowana). Większość z nich podejmuje pracę nierejestrowaną, korzystając głównie ze swobody przepływu osób przy braku pisemnej umowy z pracodawcą (Matuszczyk 2021). Badacze w ramach projektu “Decent Care Work? Transnational Home Care Arrangements” oszacowali, że zatrudnienie w ramach delegowania pracowników obejmuje ponad 70% przypadków pracy opiekunów w Niemczech. Kolejne miejsce zajmuje samozatrudnienie z kilkoma procentami, natomiast bezpośrednio zatrudnienie przez pośredników w Niemczech – mniej niż 2% (Steiner i in. 2020). Dane rejestrowe na temat minimalnego wynagrodzenia w Niemczech prezentują dużo niższą skalę skala delegowania pracowników do sektora opieki. W 2020 roku było to jedynie 1122 osób, choć autorzy raportu przedstawiającego te dane wskazują na ograniczenia tych danych (Albrecht i in. 2022).

Dużo mniejszą skalę mobilności opiekuńczych notuje się w Polsce. Według niereprezentatywnych badań empirycznych, poziom korzystania z usług komercyjnych przez gospodarstwa domowe osób starszych kształtuje się na poziomie mniejszym niż 5% (Matuszczyk 2021). Zrealizowane po 2000 roku badania ilościowe pokazują trend, zgodnie z którym jedynie od 1% do 3% osób starszych wymagających opieki, korzysta ze wsparcia pracowników cudzoziemskich (Styrc 2009; Jurek 2016; Szweda-Lewandowska 2017). Inny obraz wyłania się z alokacji cudzoziemców w sektorze prac na rzecz gospodarstw domowych. Oficjalne dane ujawniają, że w ostatniej dekadzie każdego roku zezwolenia na pracę lub oświadczenie o powierzeniu zatrudnienia pracownikom otrzymywało średnio kilka (pomiędzy 3,0 a 10,5) tysięcy osób. Jednocześnie, w tym samym czasie obserwować można wyraźny wzrost wydawanych oświadczeń dla kategorii „opieka zdrowotna i pomoc społeczna”. O ile w 2011 roku było to 751 oświadczeń, w 2019 roku liczba ta wzrosła do 12 482 (Matuszczyk 2021). Nadal stanowi to jedynie kilka procent ogółu cudzoziemców z państw trzecich, zainteresowanych zatrudnieniem w Polsce. Znacznie wyższy poziom zaangażowania cudzoziemców w opiekę nad dziećmi i osobami starszymi wyłania się z badań sondażowych, gdzie dostępne dane mówią, że blisko połowa Ukrainek w aglomeracji warszawskiej była zaangażowana do pracy w tym sektorze (Górny, Jaźwińska 2019). Również szacunki ekspertów prezentują znacznie wyższy poziom

zatrudnienia Ukraińców w tym sektorze, sięgający nawet 100 tysięcy osób rocznie (Rogalewski, Florek 2019). Wynika to głównie z powszechnego przekonania, zgodnie z którym praca w gospodarstwach domowych jest bardzo popularną strategią „wejścia” na rynek pracy (Sanchez-Dominguez, Fahlen 2018). Badania sondażowe w aglomeracji warszawskiej zrealizowane przez zespół badaczy z Ośrodka Badań nad Migracjami UW potwierdzają, że dla 30% badanych Ukrainek zatrudnienie w charakterze opiekunki do dzieci i osób starszych było pierwszą aktywnością zarobkową w Polsce. Co ważne, sektor prac domowych nie stał się ważnym segmentem dla uchodźców wojennych. Największe badania ilościowe, realizowane w drugiej połowie 2022 roku ujawniają, że jedynie około 3-4% osób (tzw. uchodźców wojennych) podjęło pracę w tym sektorze (Górny, Kaczmarczyk 2023).



Mimo zmniejszających się różnic w poziomie i warunkach życia pomiędzy krajem pochodzenia oraz krajem imigracji w Europie, pozostają one głównym czynnikiem wypychającym. Coyle (2007) wskazuje, że w latach 90. XX wieku, wskutek wysokiego bezrobocia i problemów strukturalnych na rynku pracy, nastąpiło uwolnienie potencjału emigracyjnego kobiet. W krótkim czasie rozwinęła się infrastruktura wyjazdów i przyjazdów, ułatwiająca kursowanie pomiędzy krajami. priorytetową rolę odgrywał i nadal odgrywa popyt na opiekunów osób starszych w dwóch krajach. Polska i Niemcy cechują się różną sytuacją demograficzną, również w zakresie prognoz. Jak wynika z danych Eurostat (2023), w 2022 roku społeczeństwo niemieckie było jednym z najstarszych w Europie. Świadczy o tym m.in. wysoki udział osób w wieku 80 lat i więcej, który wynosił 7,3%. Zjawisko to określa się mianem podwójnego starzenia się populacji. Dla porównania, ten sam wskaźnik dla Polski kształtował się na poziomie 4,4%. Również mediana wieku pokazuje, że w 2022 roku połowa populacji w Niemczech miała mniej niż 46 lat, a druga połowie więcej niż 46 lat. W rozważaniach o opiece długoterminowej szczególnie istotne jest uwzględnianie współczynnika obciążenia demograficznego, który oznacza populację osób w wieku 65 lat i więcej do populacji osób w wieku 15-64. W przypadku Niemiec oznacza, że w 2022 roku na jednego seniora przypadały 3 osoby w wieku produkcyjnym. Na tym tle Polska wciąż pozostaje krajem z młodszą populacją. Współczynnik obciążenia demograficznego w 2022 roku wynosił 29,3% a mediana wieku była o blisko 4 lata niższa niż w przypadku Niemiec. W 2030 roku w obydwu krajach przyspieszy proces starzenia się społeczeństwa, co będzie obserwowalne przede wszystkim we wzroście wskaźników obciążenia demograficznego. Jeszcze większe wyzwania w tym obszarze nasilą się w perspektywie długookresowej. W 2050 roku, średnio co dziesiąty mieszkaniec obydwu krajów będzie miał 80 lat i więcej. Równocześnie należy podkreślić, że przedstawione prognozy dotyczą wariantu podstawowego. To oznacza, że w sytuacji np. spadku dzietności lub niższego niż zakładane salda migracji, proces starzenia się przybierze na sile.

Tabela 1.

Wybrane wskaźniki demograficzne dla Niemiec i Polski

	Niemcy			Polska		
	2022	2030	2050	2022	2030	2050
Populacja	83 237 124	85 284 256	84 813 866	37 654 247	37 420 524	34 623 544
Osoby 80+	7,3%	6,9%	11,2%	4,4%	5,3%	9,0%
Mediana wieku	45,8	45,3	47,1	42,0	45,0	49,6
Współczynnik obciążenia	34,7	40,3	45,7	29,3	34,2	50,5
Saldo migracji	1631271	249628	266240	1000859	-44469	62487

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (2023). Demographic balances and indicators by type of projection.



Metodologia badania empirycznego

Przedstawione powyżej rozważania stanowią ważny kontekst w zrozumieniu znaczenia mobilności opiekuńczej w Unii Europejskiej, zwłaszcza specyficznych relacji, jakie wykształciły się pomiędzy Niemcami, Polską i Ukrainą. Nie dają jednak one odpowiedzi o przyszłość transgranicznej opieki domowej i wyzwania, jakie stoją przed aktorami zaangażowanymi w ten rodzaj aktywności zarobkowej. Aby uchwycić problematykę wyzwań w obszarze transgranicznej opieki, zaprojektowane zostały oryginalne badanie jakościowe. Wykorzystując podejście pogłębionych, częściowo ustrukturyzowanych wywiadów możliwe było zgromadzenie unikatowego materiału empirycznego. Respondentami byli eksperci i praktycy zajmujący się w codziennej pracy, z różnych perspektyw, kwestią świadczenia usług opiekuńczych oraz usług towarzyszących. Kategorię tych ekspertów i praktyków zaliczam do grupy tzw. aktorów opieki. W dalszej części fragmenty wypowiedzi zostały zanonimizowane. Ze względu na wąskie grono badaczy, reprezentantów środowiska i innych interesariuszy, przyjęte zostało podejście uniemożliwiające rozpoznanie wypowiedzi poszczególnych ekspertów⁹. Wśród 22 rozmówców znalazły się osoby należące do jednej z kategorii aktorów opieki:

⁹ Choć w badaniu uwzględniono parytet wśród uczestników badania, celowo zastosowane zostały formy męskie, uniemożliwiające identyfikację potencjalnych rozmówczyń.

1. Opiekunowie osób starszych
2. Przedstawiciele związków zawodowych
3. Doradcy zawodowi
4. Badacze i przedstawiciele środowiska akademickiego
5. Przedstawiciele firm opiekuńczych
6. Reprezentanci rynku usług opiekuńczych
7. Eksperci medyczni i profesjonalni

Większość wywiadów, za uprzednią zgodą rozmówców, została zarejestrowana. Średnio, wywiady trwały około 50 minut, najkrótszy trwał 30 minut, najdłuższy ponad półtorej godziny. Badania były realizowane w okresie luty-czerwiec 2023 roku. Wszystkie wywiady zostały przeprowadzone online lub telefonicznie. Ze względu na taką dużą różnorodność rozmówców, treść pytań była każdorazowo dopasowania do poszczególnych rozmówców. Wszyscy byli jednak pytani o obecne problemy i bariery, jakie można obserwować w transgranicznej opiece domowej, jak również o przyszłość branży. Dopytywano jednak o kwestie charakterystyczne dla poszczególnych profesji. Głównym kryterium doboru rozmówców było ich doświadczenie oraz wiedza w zakresie badanej problematyki. Ze względu na trudności logistyczne oraz etyczne, w badaniu nie uwzględniono bezpośrednich narracji podopiecznych i/lub członków ich rodzin. Większość respondentów była dopytywana jednak o perspektywy biorców opieki, jako najważniejszego aktora opieka.

Analiza

Zgromadzony materiał na podstawie indywidualnych rozmów pozwala wyróżnić wiodące, powtarzające się tematy. Obejmują one głównie perspektywę migracji z Polski do Niemiec, w pewnym stopniu także obecność pracowników ukraińskich w Polsce. Przyjęto jednak podejście tematyczne, a nie geograficzne. W analizie zwrócono uwagę na aktualne trendy i zjawiska, które pozwalają lepiej zrozumieć prognozy dla branży w najbliższych kilku latach. Wszyscy rozmówcy byli proszeni o wskazanie głównych wyzwań, z jakimi obecnie i w przyszłości będą doświadczali.



Komercjalizacja opieki domowej na nowo, czyli wyzwania przed firmami opiekuńczymi

Modele transgranicznej opieki z Polski do Niemiec stanowią wyjątkowy przykład komercjalizacji usług opiekuńczych, jaki wykształcił się pomiędzy dwoma sąsiadującymi krajami. Rozwijał się on nieprzerwanie od początku lat 90. XX wieku, choć jego istotna modyfikacja i przyspieszenie nastąpiło po 2011 roku. Pomimo ugruntowanej współpracy gospodarczej, występują liczne problemy i wyzwania, na które wskazywali eksperci i praktycy tego rynku.

Jednym z obszarów, który nabiera coraz większego znaczenia, jest brak równości w relacjach polskich i niemieckich firm opiekuńczych. Przedstawiciele polskiej strony podnoszą problem, jakim jest podział odpowiedzialności oraz zysku ze świadczonych usług. Odpowiedzialność za podopiecznego, za jakość i ciągłość usługi, za opiekunkę, jej warunki pracy i zakwaterowania oraz za zgodność z prawem usługi transgranicznej spoczywa w całości na podmiotach polskich, podczas gdy pośrednicy niemieccy odpowiadają głównie za znalezienie podopiecznego. Dwoje przedstawicieli firm opiekuńczych wskazało, że ryzyko i obowiązki logistyczne spoczywają na polskich podmiotach.

Jednocześnie, według nich, co najmniej połowa marży przypada niemieckim pośrednikom, co nie odzwierciedla proporcjonalnego nakładu pracy. Wyzwaniem dla polskich firm opiekuńczych stają się rosnące oczekiwania niemieckich partnerów względem organizacji usługi opiekuńczej. Problem ma jednak szerszy wydźwięk. Ekspert ds. dialogu społecznego wskazał na utrzymujący się od dawna niski poziom zrzeszania się pracodawców w Polsce, co przekłada się na słabość negocjacyjną w relacjach z partnerami w Niemczech. Poprzez rozdrobnienie i brak wspólnoty interesów, polskie podmioty nie są w stanie forsować swoich interesów z partnerami w Niemczech. Sytuacja ta utrzymuje się od dawna i jak wskazują badani raczej będzie utrzymywała się w przyszłości.

Już obecnie firmy opiekuńcze w Polsce podejmują wysiłki na rzecz tworzenia bezpośrednich relacji z niemieckimi rodzinami. Podejście to może zasadniczo zmienić model bilateralnych relacji gospodarczych, na których opiera się transgraniczny model opieki domowej w Niemczech. Stąd wyzwaniem dla wielu firm w Polsce będzie tworzenie nowej infrastruktury i budowanie własnej marki na konkurencyjnym rynku w Niemczech. Co ważne, badania ujawniają, że również podmioty zlokalizowane w Niemczech wdrażają rozwiązania na rzecz zmniejszania znaczenia współpracy z polskimi firmami. Część firm z niemieckim kapitałem otwiera swoje filie w Polsce a następnie wysyła pracowników do oddziałów swojej firmy w Niemczech. W ten sposób, jak wskazał jeden z ekspertów ds. rynku opieki domowej, firmy obniżają koszty swojej działalności.



Mając na uwadze powyższe, można w przyszłości oczekiwać zmian w otoczeniu instytucjonalnym firm opiekuńczych w dwóch krajach. Rynek ten tworzą głównie małe, rodzinne przedsiębiorstwa, zatrudniające i wysyłające z Polski około 50-100 pracowników miesięcznie. Jednak wraz z pojawianiem się nowych barier administracyjnych i prawnych, doświadczają one kolejnych trudności w utrzymaniu się na rynku. Ekspertsi dostrzegają, że wiele firm nie wytrzymuje tej presji i konkurencji, co przekłada się na zamykanie kolejnych mniejszych podmiotów. Nie bez znaczenia są zmiany w ustawodawstwie europejskim, zwłaszcza obciążenia po stronie pracodawców, będące efektem nowego prawa o delegowaniu pracowników. Równocześnie badani dostrzegają, że utrzymać się będą mogły głównie większe firmy, dysponujące odpowiednimi zasobami. Przedstawicielka jednej z firm pośredniczących dostrzega zjawisko „kupowania” mniejszych firm przez większych aktorów, którzy następnie powiększają swoją działalność.

Co ważne, wspomniana przedstawicielka pośrednika zauważyła, że zainteresowanie tego typu inwestycjami cechuje firmy zagraniczne, chcące posiadać firmę partnerską w Polsce.

Niezmiennie poważnym wyzwaniem dla firm opiekuńczych, zwłaszcza w Polsce, pozostaje funkcjonowanie na wysoce konkurencyjnym rynku, gdzie dominują podmioty nieprzestrzegające prawa i etyki. Sytuacja ta nie rozwiązała się w ostatnich latach. Firmy działające zgodnie z prawem, dążące do zapewniania godnych warunków pracy czy chcące ustanawiać standardy w opiece borykają się z tym, że są wrzucane „do jednego worka” z nieuczciwą konkurencją. Podmioty stosujące nieuczciwe praktyki (np. zaniżanie podstawy wymiaru składek, podbieranie sobie opiekunek), psują opinię o polskich firmach opiekuńczych, oszukując zarówno klientów niemieckich, pracowników, jak i instytucje publiczne w Polsce. Według przedstawicieli firm, instytucje publiczne nie są w stanie poradzić sobie z tym problemem.

W trakcie wywiadów firmy wskazywały, że muszą mierzyć się z wyzwaniem negatywnych skutków dyskursu na temat komercjalizacji transgranicznej opieki domowej. Pandemia COVID-19, na co uwagę zwrócił jeden z badaczy tej problematyki, przyniosła pewien zwrot w postrzeganiu mobilności opiekuńczej z Polski, zwłaszcza podmiotów organizujących ten typ aktywności. Jak wskazał, kilka lat wcześniej podmioty zlokalizowane w Polsce, wysyłające pracowników do Niemiec, portretowano w niemieckich mediach jako pracodawców wykorzystujących swoich pracowników, a tym samym partnerów biznesowych, do których trzeba podchodzić z ostrożnością. Dzięki skuteczności firm w organizowaniu pracy opiekuńczej w trakcie pandemii, chwilowo narracja ta odeszła w niepamięć.

Zarysowany problem ma jednak szerszy kontekst. Okazuje się bowiem, że wiele firm obecnych na tym rynku nie dba o procedury rekrutacji czy komunikacji z osobami zatrudnionymi u siebie. Tym samym, przekłada się to na postawy opiekunów i ich niezadowolenie ze współpracy z pośrednikami. Jak ocenia przedstawiciel jednej z agencji w Niemczech, większość firm opiekuńczych (nastawionych głównie na szybki zysk) nie dba o swoich pracowników i przede wszystkim nie sprawdza przyjmowanych zleceń:

AUSTRIA: W 2008 roku wprowadzono nowe prawo o opiece domowej, regulujące kwestie zatrudniania pracowników cudzoziemskich w tym sektorze. Pracownicy cudzoziemscy podejmują pracę głównie jako osoby samozatrudnione, tym samym gospodarstwa domowe nie muszą ponosić dodatkowych kosztów np. na ubezpieczenia społeczno-emerytalne. Wypracowanie tego rozwiązania miało uczynić usługi opieki domowej bardziej dostępnymi dla średnio zamożnych rodzin w Austrii, przy jednoczesnej redukcji szarej strefy. Specyfiką pracy w tym modelu jest wykonywanie usług na rzecz jednego gospodarstwa domowego przez dwóch pracowników. Pracują oni naprzemiennie, głównie w okresach dwutygodniowych. Co istotne, beneficjenci finansowych świadczeń opiekuńczych mają prawo przeznaczyć te środki na pokrycie kosztów zatrudnienia imigrantów w gospodarstwie domowym.

Co robi dziś opiekunka? Opiekunka dziś mówi: „nie jadę do dwóch osób, nie jadę do transferu [K.M. tj. do miejsca, gdzie koniecznie będzie podnoszenie i przenoszenie podopiecznego], nie jadę do ciężkiej demencji”. Ale dlaczego ona to mówi? Dlatego, że nikt w przeszłości nie zadbał o to, żeby ona, jak ma ciężkie miejsce pracy, otrzymała wsparcie. Nikt nie myślał o tym. Czyli jedynym rozwiązaniem miała być wymiana opiekunek. Ale wiecie skąd to się bierze? To się bierze z braku wiedzy. Z braku wiedzy rekrutera, z braku wiedzy doradcy po stronie niemieckiej.

Zupełnie inaczej sytuacja wygląda w kontekście komercjalizacji opieki na rynku w Polsce. W odróżnieniu od opieki transgranicznej do Niemiec, w organizowaniu migracji z Ukrainy do Polski nie pojawiły się na większą skalę prywatne podmioty ułatwiające przyjazdy czy podjęcie pracy. Znaczna część pracowników ukraińskich znajduje zatrudnienie w prywatnych gospodarstwach domowych za pośrednictwem firm, realizujących zlecone usługi opiekuńcze przez samorządy. Jest to raczej model opieki “dochodzonej”, “na godziny” (tzw. opieka typu live-out). W kontekście opieki domowej, zamiast profesjonalnych firm, zatrudniających pracowników skłonnych zamieszkać z podopiecznymi, wciąż dominują nieformalne sieci migracyjne.



Polityczny status quo, czyli brak zdecydowanych regulacji

W dyskusji o wyzwaniach stojących przed transgraniczną opieką domową, nie sposób nie zwrócić uwagi na upolitycznienie tego zagadnienia. Dotyczy to zarówno dyskursu politycznego wokół tematu opieki domowej, jak i propozycji rozwiązań, które mogą zostać wdrożone w bliskiej przyszłości. Dla części badanych ekspertów wyzwaniem od wielu lat pozostaje brak zainteresowania decydentów politycznych tematem opieki domowej, zwłaszcza niedostatkiem regulacji i instrumentów w tym obszarze. Kwestie te są pomijane i niedoceniane na agendzie politycznej, nie tylko w Polsce czy Niemczech. Z punktu widzenia przyszłości funkcjonowania tego sektora, niezbędne jest zainteresowanie polityków tą częścią rynku, która dąży do legalnego zatrudniania pracowników, ustanawiania standardów i walki z nieuczciwą konkurencją.

Kwestia opieki domowej, zwłaszcza próby jej uregulowania, nabiera politycznego znaczenia w ostatnich latach w Niemczech. Badani eksperci wskazali przede wszystkim na zapis w umowie koalicyjnej, podpisanej w grudniu 2021 roku. Oprócz wyznaczenia kierunków reform ubezpieczenia pielęgnacyjnego czy opieki instytucjonalnej, pojawił się zapis obejmujący zwrot w kierunku legalizacji pracy w gospodarstwach domowych:

We are creating a legally secure basis for 24-hour care in the family environment.

W bliskiej przyszłości, co podkreślali eksperci z Niemiec, mogą być obserwowane próby implementacji w Niemczech rozwiązań, które funkcjonują w Austrii od 2007 roku*. Przedstawiciele organizacji pracowniczych wspominali o wizytach eksperckich w 2023 roku w Austrii, gdzie przyglądano się rozwiązaniom w opiece domowej, wdrożonym w tym kraju. Z punktu widzenia praw pracowników model ten niesie ze sobą wiele zagrożeń. Jedna z ekspertek ocenia, że system instytucjonalny w Niemczech nie jest jeszcze przygotowany na stworzenie legalnego systemu samozatrudnienia pracowników, z gwarancjami bezpieczeństwa socjalnego zgodnie z niemieckim systemem (tj. ubezpieczeń).



W przypadku Polski, najpoważniejszym wyzwaniem pozostaje wieloletnie niedostrzeganie przez decydentów politycznych znaczenia opieki domowej i dostępu do pracowników-opiekunów. W odróżnieniu od Niemiec, w Polsce nie funkcjonuje ubezpieczenie pielęgnacyjne ani inne systemowe rozwiązanie, umożliwiające rodzinom finansowanie opieki nad osobami zależnymi. To może prowadzić do utrudnień w rozwoju legalnie działających firm opiekuńczych. Ograniczone środki w gospodarstwach domowych na świadczenia opiekuńcze oznaczają utrzymywanie się sfery nieformalnej i zatrudnienia w szarej strefie. Wdrożenie systemowych rozwiązań mogłoby przyczynić się do rozwoju legalnych form opieki. Podczas rozmowy jeden z ekspertów zajmujących się polityką społeczną zwrócił uwagę na niezrealizowaną inicjatywę senatora Mieczysława Augustyna, który proponując nowy typ świadczenia opiekuńczego, przewidywał uregulowanie i rozwój komercjalizacji opieki domowej w Polsce.

Część ekspertów negatywnie ocenia brak zainteresowania rządu problemami funkcjonowania rynku wewnętrznego UE. Dalszy brak reakcji w kontekście walki z praktykami obchodzenia prawa i wykorzystywania pracowników będzie prowadził do „psucia” rynku i pogorszenia opinii o środowisku biznesowym w Polsce. Przedstawiciele firm opiekuńczych zarzucają wręcz politykom brak zaangażowania w walkę o interesy polskich firm. Prowadzone kontrole przez instytucje publiczne utrudniają funkcjonowanie legalnie działającym firmom. Większość badanych ekspertów jest sceptyczna i uważa, że w przyszłości temat ten dalej pozostanie niedostrzeganym przez polityków. W toku kampanii wyborczej do Sejmu i Senatu jesienią 2023 roku, omawiana powyżej problematyka nie została zaadresowana i podniesiona przez decydentów politycznych.



Opieka 4.0, czyli automatyzacja i cyfryzacja usług opiekuńczych

Z całą pewnością, jednym z wiodących trendów oddziałujących na skalę i charakter pracy opiekuńczej w przyszłości, będzie proces automatyzacji i cyfryzacji. Zjawiska te obserwowane już od kilku lat będą zyskiwały na znaczeniu w kilku wymiarach opisanych poniżej. Co ważne, panuje powszechne przekonanie, że roboty humanoidalne nie będą w stanie zastąpić człowieka w takiej pracy. Rozwiązanie to może się sprawdzić głównie w placówkach opieki stacjonarnej, gdzie roboty mogą np. podawać pacjentom leki, mierzyć im temperaturę czy przypominać o zabiegach. Opieka domowa pozostaje i pozostanie w najbliższej dekadzie tym obszarem, gdzie proces automatyzacji zatrudnienia będzie miał, jak się wydaje, marginalne znaczenie. Nie oznacza to jednak, że nowoczesne technologie nie będą oddziaływały na tą sferę.

Przede wszystkim, opiekunowie w swojej codziennej pracy coraz częściej wykorzystują nowe technologie, w tym również aplikacje oparte o sztuczną inteligencję. Zarówno w Niemczech, jak i Polsce, obserwuje się popularność tego typu rozwiązań. Na znaczeniu zyskują rozwiązania ułatwiające codzienne funkcjonowanie podopiecznym, a tym samym ich opiekunom w wykonywaniu usług opiekuńczych. Zmiana

ta może oznaczać pewne wyzwanie w zakresie przygotowania pracowników do obsługi tego typu sprzętu.

Jeszcze większe znaczenie zyskują komunikatory i translatory, wykorzystywane przez pracowników do komunikacji z podopiecznymi. Stanowią one tanie, dostępne i skuteczne rozwiązanie w sytuacji, kiedy pracownik nie zna w stopniu komunikatywnym języka niemieckiego. Badani opiekunowie jeżdżący do Niemiec przyznawali, że bez większych problemów korzystają z tego typu ułatwień. Jeden z ekspertów ds. migracji opiekuńczych dostrzega jednak, że powszechność takich rozwiązań, zwłaszcza opartych na sztucznej inteligencji i tłumaczeniach automatycznych, może „rozleniwiać opiekunów” i zniechęcać do nauki języka. Z drugiej strony, firmy opiekuńcze w mniejszym stopniu niż jeszcze kilka lat temu muszą oferować wsparcie w nauce języka niemieckiego.

Firmy opiekuńcze, borykające się z pozyskiwaniem i utrzymywaniem przy sobie personelu, zwracają uwagę na nowe wyzwania w zakresie prowadzenia rekrutacji i komunikowania się z kandydatami i zatrudnionymi. Normą w ostatnich latach stało się dopełnianie formalności związanych z zatrudnieniem przez Internet. Jednym z obszarów wymagających ulepszeń i unowocześnienia są procedury rekrutacyjne, co krytycznie ocenił jeden z przedstawicieli badanej firmy opiekuńczej w Polsce:

A więc tak, jak najbardziej istnieją potrzeby polepszania komunikacji z opiekunką. I te metody, które dzisiaj stosujemy, to, w jaki sposób robimy rekrutację, są jeszcze bardzo zaściankowe i myślę, że tu mamy jeszcze dużo do zrobienia. (...) chodzi o komunikację z opiekunką, komunikację z klientem, dokumentację wykonywania czynności, zmiany stanu zdrowia pacjenta. Tak więc tu mamy bardzo dużo jeszcze do zrobienia i to w krótkim terminie.

Największym wyzwaniem, wskazywanym przez badanych ekspertów, może okazać się przenoszenie zatrudniania opiekunów do przestrzeni wirtualnej. Choć większość firm jest obecna w Internecie i w ten

sposób głównie rekrutuje personel, pojawiają się nowe rozwiązania, podważające zasadność funkcjonowania tradycyjnych pośredników transgranicznego zatrudnienia. W kolejnych krajach nową rzeczywistością w tym obszarze staje się platformizacja pracy, która nie omija również sfery opieki domowej. Kilkoro rozmówców przywoływało przykład platformy marta.de*. Jest to szersze, nieuchronne zjawisko, dotyczące także inne branże:

My się nie możemy przed tym obronić. Tak. I to jest to, co mówiłam też na wstępie. Będziemy mieli różnorodność. Będziemy mieli taką opiekunkę, która będzie chciała pracować i znajdować miejsce pracy na platformie. I będziemy mieli takiego klienta, który chce tak jak w tej apce, żeby znaleźć sobie partnera.

Kierunek rozwoju tego trendu jest trudny do określenia. Z jednej strony można oczekiwać powstawania kolejnych stron i aplikacji, ułatwiających bezpośredni kontakt opiekunów z rodzinami podopiecznych. Część badanych ekspertów stoi jednak zdecydowanie na stanowisku, że praca platformowa będzie dotyczyła innych prac domowych, głównie sprzątnia. W przypadku pracy opiekuńczej dla wielu odbiorców usługi opiekuńczej wciąż ważnym wymiarem pozostaje możliwość porozmawiania z "żywym" konsultantem lub ekspertem, a nie z chatbotem. Co więcej, badani eksperci ds. praw pracowniczych wskazali zagrożenia kryjące się za zatrudnianiem w taki elektroniczny sposób; może ono skutkować obniżeniem poziomu bezpieczeństwa socjalnego pracowników czy brakiem minimalnej stabilności zatrudnienia. Osobisty, niemal intymny charakter usługi opieki, oraz opisana szerzej w kolejnych podrozdziałach, rosnąca sprawczość opiekunek wynikająca ze świadomości praw oraz z kurczących się zasobów pracy to - zdaniem ekspertów - główne czynniki spowalniające rozwój opieki

4.0. Cyfryzacja postępować będzie wolniej niż w innych usługach, co nie znaczy, że nie pojawi się wkrótce zupełnie nowy, wirtualny aktor opieki.

Również w Polsce można obserwować przykłady, kiedy klienci i sami

pracownicy łączą się za pośrednictwem stron internetowych. Są to jednak „typowe” ogłoszenia o pracę, nie obserwuje się jeszcze platformizacji usług opieki domowej w Polsce. Obydwie strony korzystają z mediów społecznościowych (FB) czy strony OLX, która stała się ważną przestrzenią szczególnie dla Ukraińców poszukujących pracy w Polsce. Wywiad z opiekunką z Ukrainy pracującą w Polsce potwierdza wzrost znaczenia wirtualnych ogłoszeń. Warto jednak podkreślić, że dotyczą one najczęściej pracy nierejestrowanej, w tym również tzw. opieki dochodzącej (tj. kilka godzin dziennie).

marta GmbH – to pierwsza platforma cyfrowa łącząca rodziny i podopiecznych z pracownikami z Europy. Ideą tej platformy ma być organizowanie zatrudnienia na terytorium Niemiec bez udziału pośredników. Po zarejestrowaniu się, pracownicy mogą swobodnie przeglądać oferty zleceń i decydować o podjęciu zatrudnienia. Wynagrodzenie jest bezpośrednio płacone przez pracodawców. Na stronie marta.de można wyczytać, że stawki za pracę zaczynają się od 2999 euro. Z usług tej platformy skorzystało ponad 20 tysięcy rodzin w Niemczech i innych krajach Europy. Pracownicy i rodziny mogą liczyć na wsparcie specjalistów. Przewidziano także 7-dniowy termin na odstąpienie od umowy.



Świadomy swoich praw personel opiekuńczy, czyli rosnąca sprawczość mobilnych opiekunów

Kluczowym zasobem na rynku usług opiekuńczych pozostaje personel opiekuńczy, który z jednej strony podlega procesom kurczenia się i starzenia, z drugiej zaś, staje się coraz bardziej świadomy swoich praw. W konsekwencji, przestaje być biernym aktorem, godzącym się na wszystkie oferowane mu warunki pracy czy zamieszkania. Zmiana ta dotyczy zarówno polskiego personelu jeżdżącego do Niemiec czy innych państw, jak również w pewnym stopniu także Ukrainek w Polsce.

Aktorzy opieki z wieloletnim doświadczeniem dostrzegają zasadniczą zmianę, jaka dokonała się w ostatniej dekadzie. Wskazywane są dwie zmiany – większe sprawczość, ale i zwiększająca się roszczeniowość personelu opiekuńczego. Główną rolę w tym odgrywa dostęp do Internetu i rosnąca świadomość swoich praw wśród opiekunek. Jeszcze kilka lat temu, jak wskazał jeden ze ekspertów ds. opieki nad seniorami, opiekunki godziły się na niekorzystne dla siebie warunki. Często

przymuszała je do tego trudna sytuacja materialna i brak alternatyw na rynku pracy. „Kiedyś ich przewaga była żadna” – w taki sposób o pozycji opiekunek z Polski wypowiadał się jeden z uczestników badania. Współcześnie, dzięki zdobytemu doświadczeniu i wypracowanej renomie, Polki w Niemczech chcą być traktowane jako wykwalifikowany personel, pełniący kluczowe funkcje opiekuńcze. W sytuacji niezadowolenia z warunków pracy mogą one w każdej chwili kupić bilet na pociąg i pojechać w inne miejsce. Ważną rolę w procesie budowania poczucia własnej wartości, wartości swojej pracy i świadomości praw odgrywa dostęp do mediów społecznościowych. Opiekunki z Polski, co potwierdzają uczestnicy badania, pozostają szczególnie aktywne w tej przestrzeni, zwłaszcza w sytuacji poszukiwania rozwiązania problemu czy informowania się nawzajem o możliwościach zatrudnienia. Podobnie jak firmy tworzą tzw. czarne listy opiekunek, tak i opiekunki tworzą tzw. czarne listy podmiotów, z którymi nie należy podejmować współpracy. Okazuje się, że negatywne opinie, skierowane w kierunku danego podmiotu, mogą istotnie przełożyć się na re-



nomę danej firmy a tym samym trudności w zrekrutowaniu personelu.

Dlatego też, jak pokazały przeprowadzone wywiady, wiele podmiotów opiekuńczych stoi przed wyzwaniem zmiany postrzegania i myślenia o swoich pracownikach. Relacje pracodawców z pracownikami coraz częściej opierają się o partnerstwo i muszą być zbudowane na wzajemnym zaufaniu i szacunku. Przedstawiciel firmy pośredniczącej w Niemczech wskazuje na dwa wyzwania w tym zakresie: wzrost oczekiwań opiekunek oraz chęć uzyskania doradztwa. Dodał on również, że w przyszłości będzie można obserwować wzrost samodzielności i autonomii opiekunek. Firmy pośredniczące staną się mniej atrakcyjne. Obecnie jeszcze z usług pośrednictwa w wyjazdach i ich organizacji korzysta pokolenie osób mniej mobilnych, wychowanych w systemie komunistycznym. Za kilka lat na rynku pojawi się nowa generacja personelu opiekuńczego, która będzie oczekiwała mniej-szego (lub w innej formie) zaangażowania pośredników. Dlatego też firmy na tym rynku, czego świadomi są badani, muszą dostosować już dzisiaj swoje oferty do nowej generacji mobilnych pracowników, otwartych na świat, znających języki, wychowanych w erze cyfrowej. W konsekwencji, kolejne firmy stoją przed wyzwaniem poddawania się obserwowanemu procesowi „cywilizowania rynku” i zwrocie w kierunku oferowania godnych warunków pracy i propracowniczego podejścia:

Zresztą ten rynek, firmy, chcą się ucywilizować, bo to już nie jest jechanie do nie wiadomo jakiej starszej osoby, tylko firmy wysyłające zaczynają gwarantować zarobki i zaczynają bardziej szanować tych pracowników. Ja tak zauważam, że to już nie jest tak 'byle kogo, byle wysłać, byle ściągnąć prowizję'. Dlatego, że dzisiaj opiekunowie też ze sobą rozmawiają. Mamy Internet, mamy grupy na Facebooku (...). I raczej myślę, że firmy, które stosują takie nieuczciwe praktyki, będą miały zaraz problem ze znalezieniem pracowników.

Pewnym punktem zwrotnym w większej świadomości personelu opiekuńczego okazało się wielokrotnie dyskutowane przez ekspertów orzeczenie sądu pracy w Niemczech z 2021 roku w sprawie bułgar-

skiej opiekunki. Uczestnicy badania różnie jednak oceniają ten wyrok w kontekście realnej zmiany warunków pracy w branży opiekuńczej. Sprawa ta odbiła się echem w mediach niemieckich, a tym samym trafiła do świadomości części opiekunów i opiekunek. Specjaliści pracujący z pracownikami z Polski wskazali, że w kontaktach z opiekunami pojawiał się temat tego wyroku i pytania o możliwość skorzystania np. z płatnego urlopu wypoczynkowego.

Pomimo pojawiania się nowych problemów, podmioty zatrudniające opiekunów i opiekunki w Niemczech wskazują na poważne wyzwania, z jakimi wciąż muszą się mierzyć na etapie rekrutacji. Dotyczą one głównie uzależnień od alkoholu lub narkotyków oraz innych problemów osobistych, jak przemoc w rodzinie czy zadłużenie pracowników. I choć nie jest to nowa kwestia, nadal nie doczekała się należytej uwagi i działań wspierających osoby w uzależnieniach lub trudnej sytuacji osobistej. Przedstawiciele badanych firm przyznają, że nie dysponują skutecznymi mechanizmami pozwalającymi np. na etapie rekrutacji zdiagnozować kandydata, który mógłby mieć opisane wyżej problemy. Paradoksalnie, część rozmówców niejako tłumaczyła swoich pracowników, którzy sięgają po alkohol wskutek rozłąki z rodziną, obciążenia psychicznego i fizycznego pracą, jak również skalą problemów, która skłoniła ich do wyjazdu za pracę.



Wysychające źródło, czyli skąd czerpać pracowników

Eksperci uczestniczący w badaniu są jednomyślni: jednym z najważniejszych wyzwań pozostaje kurczący się potencjał opiekuńczy w badanych krajach. Problem ten ma uniwersalny charakter i dotyczy większości państw Unii Europejskiej, choć skala problemu pozostaje mocno zróżnicowana. Bez wątpienia, przyspieszający proces starzenia się ludności, będzie jednocześnie zwiększał popyt na usługi opiekuńcze i ograniczał podaż dostępnej siły roboczej. O tej zależności wiedzą zarówno firmy opiekuńcze, badacze, eksperci, jak i sam personel opiekuńczy.

Uczestnicy badania przewidują zaostrzającą się konkurencję o personel opiekuńczy. Dlatego też w kolejnych latach można spodziewać się dalszych praktyk firm w zakresie podbierania sobie pracowników. Już nie tylko wysokość wynagrodzenia może odgrywać decydującą rolę, także inne, niematerialne benefity będą miały znaczenie przy wyborze danego pracodawcy. Część ekspertów dostrzega także możliwy scenariusz wzrostu pracy nierejestrowanej, co będzie skutkiem rosnących kosztów legalnego zatrudniania personelu. Jak wskazuje jeden z ekspertów:

Widzę, że wszyscy aktualnie bardzo pręźnie szukają różnych rozwiązań, żeby ten personel zdobyć. To personel dyktuje nam to, co powinniśmy robić.

Nie ulega wątpliwości, że wciąż to pracownicy z Polski są i będą poszukiwanymi opiekunami dla starszych podopiecznych w Niemczech. Wynika to głównie z wysokiej renomy, jaką wypracowali sobie na przestrzeni ostatnich lat. Pracowitość, sumienność czy troskliwość to tylko część z pozytywnych cech przypisywanych Polakom na rynku opieki domowej. Wyjaśnieniem preferowania opiekunek z Polski jest także bardziej prozaiczna kwestia, na którą zwrócił przedstawiciel firmy w Niemczech:

Polskie firmy mają więcej doświadczenia i faktycznie pracowały przez te wszystkie lata nad polepszeniem swojej jakości. Nie wszyscy, ale większość naszych usługodawców po prostu polepszyła swoje usługi i swoje funkcjonowanie.

Należy oczekiwać jednak zmniejszania się udziału polskich pracowników jako uczestników mobilności opiekuńczej. W ostatnich kilku latach kraje Europy Środkowo-Wschodniej, głównie Czechy i Polska, stały się unijnymi liderami pod względem rekordowo niskich poziomów bezrobocia. W 2024 roku wskaźnik ten w obu krajach nie przekraczał 3%. Bezrobocie zatem nie jest już motorem mobilności opiekuńczej. Pozostaje nim natomiast jakość zatrudnienia. Nowym wyzwaniem jest obsadzenie wolnych wakatów i brak rąk do pracy. Często do opieki domowej w Niemczech wyjeżdżały np. pielęgniarki lub wykwalifikowani asystenci medyczni/opiekunowie osób starszych. Jeden z ekspertów zauważył, że w okresie pandemii znacząco wzrosły wynagrodzenia personelu medycznego w Polsce, dlatego też sytuacja finansowa i negocjacyjna pielęgniarek jest dużo lepsza niż kilka lat temu. Zmniejsza się również różnica w zarobkach, jakie może otrzymać pielęgniarka zatrudniona w szpitalu czy przychodni (zwłaszcza na kilku etatach) w porównaniu z tymi, które oferuje się w opiece domowej w Niemczech.

Wobec opisywanych powyżej procesów, naturalnym zjawiskiem wydaje się rozważanie zatrudniania personelu opiekuńczego spoza UE, szczególnie z Ukrainy. Uczestnicy badania jednogłośnie wskazywali, że Ukraińcy nie będą jeszcze stanowili poważnej konkurencji dla Polaków jeżdżących do pracy w Niemczech. Dominuje argument, zgodnie z którym popyt na tego typu usługi będzie rósł w kolejnych latach, dlatego dla każdego zainteresowanego znajdzie się zatrudnienie w tej branży. Ukraińcy mogą pełnić funkcję komplementarną wobec obecnych już opiekunów domowych w Niemczech. W trakcie badania podnoszono problem uniemożliwiania delegowania opiekunów z Ukrainy przez podmioty zlokalizowane w Polsce. Rozmówcy wskazywali na trudną do zrozumienia niechęć władz niemieckich wobec delegowania w charakterze opiekunów osób starszych obywateli Ukrainy zatrudnionych w polskich podmiotach świadczących usługi opieki domowej.

Racjonalnym działaniem firm w Niemczech jest otwieranie się na współpracę z nowymi krajami emigracyjnymi. Wciąż jednak skala ta utrzymuje się na niskim poziomie. Przedstawiciel jednej z niemieckich firm pośredniczących w usługach opieki domowej funkcjonującej ponad 10 lat na rynku wskazał:

Jakieś dwa lata temu jeszcze wydaje mi się, że mieliśmy najwięcej firm, które były z Polski, ale aktualnie widać zmianę. Prawdopodobnie dzięki temu, że mamy u siebie rekruterki, które mówią w innych językach. Mamy też dodatkowe firmy z Bułgarii i Rumunii, więc wydaje mi się, że właśnie też poprzez ten kontakt, przez to, że mamy osoby, które mówią, w tych językach ojczystych, jest łatwiejsze nawiązanie tych kontaktów.

Rozmówca ten zwrócił uwagę, na specyfikę tamtejszych rynków. Głównym wyzwaniem dla niemieckich firm jest wysoki poziom korupcji i brak regulacji w krajach o dużym potencjale emigracyjnym. Ze względu jednak na obywatelstwo, pożądanymi są pracownicy z państw członkowskich UE. Ciekawym kierunkiem poszukiwania personelu wydaje się Portugalia czy Węgry, które nie były poddane procesowi drenażu opieki. Wiele podmiotów może jednak poszukiwać pracowników spoza państw europejskich. Coraz częściej wzrok interesariuszy, w tym szczególnie firm opiekuńczych, kieruje się w stronę Filipin, które od blisko 50 lat rozwijają infrastrukturę wysyłania własnych pracowników do większości państw na świecie. W tym kontekście eksperci ds. rynku opieki w Niemczech odwoływali się do działań ministra zdrowia w zakresie rekrutowania personelu pielęgniarstwa z Meksyku czy innych państw trzecich, które przybierają w ostatnim czasie na sile.

Sytuacja demograficzna w Polsce będzie jeszcze trudniejsza niż ma miejsce obecnie w Niemczech. Drenaż pracowników z Polski, który wciąż utrzymuje się na wysokim poziomie, będzie wpływał na pogłębianie się luki opiekuńczej w społeczeństwie. W taki sposób mówił o tym wyzwaniu jeden z ekspertów:

I głębszy będzie kryzys w Polsce (...) Te migracje z Polski do Niemiec opiekuńcze będą coraz większe. I uważam też tak, jeśli będziemy się zbliżać do siebie pod względem wysokości pensji, migracje będą mniejsze, nie ustaną, bo nigdy się z Niemcami raczej w tym wieku nie zrównamy. Ale jeżeli będą dysproporcje w zarobkach się zmniejszać, to przestanie się to opłacać.



W odróżnieniu od rynku niemieckiego, w Polsce, według ekspertów, będziemy świadkami dalszej „ukrainizacji” branży opieki domowej. Choć to nadal Polki dominują na polskim rynku usług opieki domowej. W ostatnich latach popularne stało się m.in. zatrudnianie w charakterze opiekunek środowiskowych osób w wieku emerytalnym. W ramach outsourcingu usług opiekuńczych przez gminy, prywatne firmy świadczące takie usługi decydują się zatrudniać osoby starsze. Korzystają na tym dwie strony: firma taka ponosi niższe koszty, natomiast osoba pobierająca świadczenia emerytalne dorabia do emerytury, bez zmniejszenia tego świadczenia (zwykle stawki za opiekę są niskie, dlatego opiekunka taka otrzymuje zarówno emeryturę oraz wynagrodzenie). Są to osoby, które niechętnie podjęłyby pracę z dala od miejsca zamieszkania, lub nie znające języka niemieckiego, ale mogą stanowić źródło potencjalnych pracowników delegowanych w sektorze opieki.



Podopieczny, czyli świadomy konsument usług opieki

Coraz częściej podopieczni przestają być biernymi aktorami opieki. Stają się świadomymi konsumentami usług, ze sprecyzowanymi oczekiwaniami i wyraźnie artykułowanymi potrzebami. Choć klienci ci muszą się liczyć ze strukturalnymi wyzwaniami na rynku usług (głównie brakiem personelu), rośnie świadomość praw, jak również oczekiwania w zakresie wysokiej jakości usług. Firmy świadczące te usługi będą stały w bliskiej przyszłości przed sporym wyzwaniem pogodzenia oczekiwań swoich klientów z realiami rynku. Cytowany wcześniej przedstawiciel firmy opiekuńczej w Niemczech wskazuje na wyzwanie związane z różnorodnością niemieckich klientów:

Widzimy zmiany, jeśli chodzi o klienta. Będziemy mieli może więcej różnorodności jeżeli chodzi o znajdowanie miejsca pracy czy też znajdowanie opiekunki. Będziemy mieli opiekunki i klientów, którzy będą chcieli doradztwa, będą chcieli tego wsparcia, o którym mówię i które uważam za tak ważny.

Inni obserwatorzy niemieckiego rynku wskazują na systematycznie rosnącą świadomość społeczną oraz presję rodzin i podopiecznych na sferę publiczną. Na popularności zyskują wszelkiego rodzaju poradniki online, z których rodzinni opiekunowie czerpią wiedzę o opiece nad krewnymi:

No wiesz, ja taką świadomość rozumiem, że też chodzi o prawa rodziny, ich opiekunów, ale też i podopiecznych. Myślę, że będzie większa świadomość konsumentów usług opiekuńczych, że tu możemy już mówić o rynku konsumentów usług opiekuńczych.

Poważnym wyzwaniem, przed jakim stoją współcześnie rodziny niemieckie, pozostaje dalszy wzrost cen usług opieki. Badani eksperci i praktycy dostrzegali, że w ostatnich latach systematycznie rosły koszty dla niemieckich klientów. Istnieje jednak pewna granica, powyżej której rodziny nie będą w stanie zapewnić legalnej opieki. Eksperci podnosili, że w pełni legalna usługa opieki domowej, jakiej oczekuje część środowiska, powinna kosztować co najmniej 8-9 tysięcy euro miesięcznie. Realistycznie patrząc, jedynie około procenta niemieckiego społeczeństwa byłoby stać na taki wydatek.

W odróżnieniu od społeczeństwa niemieckiego, w Polsce nie obserwuje się jeszcze rosnącej samoświadomości konsumentów usług opiekuńczych. Dotychczas nie powstały żadne organizacje zrzeszające podnoszące świadomość konsumentów. Można jednak oczekiwać, że wzorem innych społeczeństw, również w Polsce pojawią się organizacje reprezentujące interesy rodzin i podopiecznych.



Niezrealizowana “ukrainizacja” opieki, czyli wpływ wojny w Ukrainie na sektor usług opieki

Migracje wywołane pełnoskalową agresją rosyjską w Ukrainie po lutym 2022 roku stały się największym w Europie wychodźstwem po drugiej wojnie światowej. Wciąż niewiele wiadomo o długookresowym wpływie pojawienia się milionów osób w Europie na branżę opiekuńczą. Wstępne ustalenia ujawniają, że pomimo oczekiwania, pojawienie się kilku milionów kobiet w wieku produkcyjnym, nie przełożyło się na wzrost liczby opiekunów.

Z punktu widzenia polskich opiekunów w Niemczech, dostrzeżono pojawienie się większej liczby pracowników z Ukrainy. W związku z tym, główna obawa, jak towarzyszyła badanym pracownikom, dotyczyła obniżenia stawek wynagrodzenia za pracę. Jak wskazywali rozmówcy, już wcześniej pracownicy z Ukrainy godzili się wykonywać prace za dużo niższe wynagrodzenie. Co ważne, pracownicy z Polski nie wi-

dzą jednak zagrożenia swojej pozycji i ryzyka utraty pracy. Również eksperci niemieccy czy przedstawiciele firm pośredniczących nie odnotowali w branży obecności znaczącej liczby uchodźców wojennych z Ukrainy. Wydawałoby się, że praca w charakterze opiekuna domowego (tj. z bezpłatnym zamieszkaniem) będzie pierwszym wyborem dla objętych ochroną czasową w Polsce wysiedleńców wojennych. Tak się nie stało. Jednym z wyjaśnień może być fakt, że imigrantki z tego kraju nie są zainteresowane podejmowaniem zatrudnienia w tym sektorze. Blisko połowa z nich legitymuje się wyższym wykształceniem, a przed przymusowym wyjazdem z Ukrainy wiele z nich zajmowało stanowiska kierownicze, eksperckie czy wymagające wyższych kwalifikacji. W przypadku firm chcących pozyskiwać ukraińskie opiekunki, barierą pozostają kwestie formalno-prawne, obserwowane już przed 2022 rokiem, o czym wspominał przedstawiciel jednej z firm opiekuńczych w Polsce:

My próbowaliśmy zimą ukraińskie opiekunki zdobywać dla naszych klientów, bo mieliśmy ogromną nadzieję. Po wybuchu wojny myśleliśmy, że teraz to w ogóle będziemy mogli to robić na większą skalę. Sytuacja prawna była, jak była, a więc bardzo szybko musieliśmy się wycofać z tego pośredniczenia ukraińskich opiekunek i w związku z tym, że to już nie było prawnie możliwe, bo Niemcy chronią się przed tym, interpretują prawo europejskie po niemiecku, z dystansu, baliśmy się do tego. I niestety musieliśmy zrezygnować ze współpracy ze wszystkimi opiekunkami z Ukrainy, które mieliśmy.

Paradoksalnie, eksperci ds. opieki nad seniorami w Polsce, nie związani z rynkiem komercyjnym, przewidują większą skalę wyjazdów Ukraińców do Niemiec i podejmowania pracy w gospodarstwach domowych. Naturalnym wydaje się dla tych osób, że wyższe zarobki w Niemczech mogą być głównym czynnikiem przy podejmowaniu decyzji o migracji. Inni eksperci zauważają, że ci, którzy mieli już wyjechać z Polski, dawno już to zrobili. Osoby, które pozostały są zainteresowane integracją ekonomiczną i społeczną w Polsce i dlatego też nie myślą o pracy poza Polską. Bariera językowa może być tym czynnikiem, który w najbliższym czasie zatrzyma Ukrainki na rynku pracy w Polsce. Jednak wraz z rosnącymi kosztami życia i obciążeniami rodzinnymi, praca w opiece domowej przestaje być atrakcyjna dla nowej populacji migrantów z Ukrainy po 2022 roku. Według obserwacji ekspertów, nie wzrosła podaż ukraińskiego personelu w opiece domowej w Polsce. Warto podkreślić, że zmienił się charakter pracy dotychczasowych opiekunek, ponieważ wojna uniemożliwiła kursowanie pomiędzy dwoma krajami. W przypadku legalnego podjęcia pracy w Niemczech i udziału w programach integracyjnych, dla Ukraińców może to oznaczać niemożność wyjazdów do Ukrainy w trakcie zatrudnienia.

Ekspertsi zajmujący się prawami pracowniczymi czy dialogiem społecznym przewidują eskalację nadużyć i wykorzystywania nowej populacji opiekunów w gospodarstwach domowych w obydwu krajach. W pierwszych tygodniach masowej emigracji Ukraińców w 2022 roku dostrzegano przypadki przyjmowania uchodźców przez osoby fizyczne, a następnie oferowanie im pracy w charakterze sprzątaczk czy opiekunki. Skala tego zjawiska jest niemożliwa do ustalenia, o pojawianiu się takich praktyk „gościnności” wspominały opiekunki z Ukrainy.



Zamiast podsumowania - opieka domowa A.D. 2030

Jak w żadnym innym sektorze, zatrudnienie w opiece nad osobami starszymi będzie systematycznie rosło w kolejnych latach. Obecność pracowników cudzoziemskich zatrudnianych przez gospodarstwa domowe będzie zyskiwała na popularności. Pomimo kurczenia się potencjału opiekuńczego w badanych krajach, nie należy spodziewać się nagłego załamania rynku czy wyhamowania migracji opiekuńczych w Europie. Należy jednak oczekiwać regionalnych zmian, jak np. zmniejszania się zainteresowania migracjami z Polski do Niemiec. Wraz z poprawą sytuacji na rynku pracy w Polsce, zwłaszcza malejącą różnicą w wysokości zarobków, można oczekiwać, że dla części personelu opiekuńczego strategia mobilności przestanie się kalkułować.

Aktorów tworzących transgraniczną opiekę domową czekają dalsze wyzwania i nowe zjawiska, które bez odpowiedniego podejścia, mogą stanowić zagrożenie dla ich funkcjonowania. Zrealizowane badania ujawniają wysoki poziom elastyczności podmiotów komercyjnych aktywnie poszukujących nowych partnerów biznesowych i państw re-

krutacji potencjalnych opiekunów. Będzie to przestrzeń szczególnie intensywnych działań oraz zaostrzonej konkurencji o wykwalifikowany personel.

Zrealizowane badania, poprzedzone analizą literatury, ujawniają, że branży opieki transgranicznej w najbliższych kilku latach nie czekają rewolucyjne zmiany. Jeśli spojrzymy na branżę opieki domowej sprzed sześciu lat (około 2018 roku), dostrzeżemy niewielki stopień ewolucji. Odczuwalny wpływ postępu technologicznego czy zmian w organizacji pracy w wielu branżach i profesjach raczej nie będzie miał miejsca w pracy opiekuńczej. Opiekunów nie zastąpią roboty humanoidalne. Rozwiązania technologiczne ułatwią za to codzienną organizację pracy w gospodarstwach domowych i być może usprawnią proces rekrutacji opiekunek, czy dostosowania ich kwalifikacji do stanu podopiecznego. Nie nastąpi również zasadnicza zmiana etniczna na tym rynku – nadal Polacy będą zajmowali wysoką pozycję w Niemczech, podobnie jak Ukraińcy w Polsce.



Jakie zatem okoliczności mogą przynieść rewolucyjne zmiany w transgranicznej opiece? Prawdopodobnie nagłe zaistnienie tej problematyki w życiu politycznym może wywołać zauważalny zwrot. Przykładowo w Austrii, ujawnienie sytuacji, w której prominentny polityk w danym kraju zatrudniał nielegalnie pracownika cudzoziemskiego, zogniskowało wokół pracy opiekuńczej uwagę opinii publicznej. Inną okolicznością może być także rosnąca popularność pracy platformowej i odchodzenie od modelu delegowania pracowników przez podmioty w Polsce.

Szczególnie warty uwagi będzie kontekst kierunku rozwoju infrastruktury opieki domowej w Polsce. Temat ten, co pokazały rozmowy z ekspertami i praktykami, wciąż pozostaje słabo zaadresowany na agendzie politycznej; najczęściej jest przedmiotem ograniczonych dysput wąskiego grona ekspertów. Prognozowane przyspieszenie procesów starzenia się społeczeństwa, zwłaszcza wzrostu populacji osób w wieku 80 lat i więcej, będzie w naturalny sposób wymuszało zapewnienie coraz większej rzeszy osób wsparcia w codziennym funkcjonowaniu. Imigrantki z Ukrainy nie wypełnią luki na rynku pracy usług opiekuńczych. Tym bardziej warto obserwować działania ukierunkowane na zaspokajanie tych potrzeb. Przykład deficytu pracowników w rolnictwie dowodzi, że rolnicy lobbują na rzecz otwierania się Polski na pracowników z krajów azjatyckich (Filipiny, Indie, Pakistan, Nepal). Ze względu na barierę językową i różnice kulturowe, różnicowanie etniczne opiekunów osób starszych w Polsce byłoby jednak

dużo trudniejsze w realizacji.

Bibliografia:

1. Albrecht C., Duran S., Giesing Y., Niederhoefer B., Rude B., Steigmeier J. (2022). Posted workers from and to Germany. Facts and figures, Leuven: POSTING.STAT project VS/2020/0499.
2. Anderson B. (2000). *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, London, New York: Zed Books.
3. Aulenbacher B., Lutz H., Palenga-Möllenberg E., Schwiter K., (Eds.) (2024), *Home Care for Sale. The Transnational Brokering of Senior Care in Europe*. New York: Sage.
4. Bahna M., Sekulova M. (2019). *Crossborder Care. Lessons from Central Europe*, New York: Palgrave Macmillan.
5. Coyle A. (2007). Resistance, Regulation and Rights. The Changing Status of Polish Women's Migration and Work in the 'New' Europe, *European Journal of Women's Studies*, 14(1): 37-50.
6. Di Torella, E. C. and Masselot A. (2021). *Caring Responsibilities in European Law and Policy. Who Cares?*, London, New York: Routledge.
7. ELA (2022). *Tackling undeclared work in the care and personal and household services sector*. Learning resources paper from the Platform seminar.
8. Eurobarometer (2020). *Undeclared Work in the European Union*, Special Eurobarometer 498.
9. European Economic and Social Committee (2016). *The rights of live-in care workers*. Opinion, SOC/535.
10. Eurostat (2023). *Demographic balances and indicators by type of projection*, proj_23ndbi.
11. Ezzedine P. (2014). Who cares? Ageing, care and migration, *LIDÉ MĚSTA* 16(2): 219-237.
12. Górny A., Jaźwińska E (2019). *Ukraińskie migrantki i migranci w aglomeracji warszawskiej: cechy społeczno-demograficzne i re-*

lacje społeczne. Raport z badań, CMR Working Papers, 115-173.

13. Górny A. and Kaczmarczyk P. (2023). Between Ukraine and Poland. Ukrainian migrants in Poland during the war, CMR WP, <https://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2023/02/Spotlight-FEBRUARY-2023.pdf>
14. Harper, S. (2014). *Ageing Societies*, London and New York: Routledge.
15. Hellgreen Z., Serrano I. (2019). Financial Crisis and Migrant Domestic Workers in Spain: Employment Opportunities and Conditions during the Great Recession, *International Migration Review*, 53(4): 1209-1229.
16. Horn V., Schweppe, C., Böcker, A. and Bruquetas-Callejo M. (eds.) (2021). *The Global Old Age Care Industry: Tapping into migrants for tackling the old age care crisis*, Springer.
17. ILO (2023). *The road to decent work for domestic workers*, https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/WCMS_883181/lang--en/index.htm
18. Iwański, R. (2016). *Opieka długoterminowa nad osobami starszymi*, Warszawa: CeDeWu.
19. Jurek Ł. (2016). *Łączenie pracy zawodowej z opieką nad osobą starszą w Polsce*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
20. Katona N. and Melegy A. (2020). *Towards a scarcity of care? Tensions and contradictions in transnational elderly care systems in central and eastern Europe*, Budapest: Friedrich Ebert Stiftung.
21. Kindler M. (2011). *A Risky Business? Ukrainian Migrant Women in Warsaw's Domestic Work Sector*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
22. Kindler M., Kordasiewicz A., Szulecka M. (2016). *Care needs and migration for domestic work: Ukraine-Poland*, Geneva, International Labour Office.
23. King-Dejardin A. (2019). *The Social Construction of Migrant Care Work At the intersection of care, migration and gender*, Geneva:

ILO.

24. Klakla J. B., Koss-Goryszewska M., Kulesa A., Paják-Załęska K., Zarychta M. (2023). In the Shadows: Ukrainian Domestic Workers in Poland. Warsaw: Care International Poland.
25. Komisja Europejska (2012). Dokument roboczy służb Komisji w sprawie wykorzystywania potencjału usług osobistych i usług dla gospodarstw domowych w zakresie zatrudnienia, SWD(2012) 95 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012SC0095>
26. Lutz, H. (2011). The New Maid. Transnational Women and the Care Economy, London, New York: Zed Books.
27. Marchetti, S. (2022). Migration and Domestic Work, Springer.
28. Matuszczyk K. (2021). Polityka Polski w obszarze międzynarodowych migracji do sektora opieki nad osobami starszymi w latach 2007-2018, Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego (niepublikowana rozprawa doktorska).
29. Moss, P., Cameron, C. and Boddy, J. (2006). The future of care work, In: J. Boddy, C. Cameron, P. Moss (red.), Care Work. Present and Future, London: Routledge, pp. 163-174.
30. Nowicka M., Bartig S., Schwass T., Matuszczyk K. (2021). COVID-19 Pandemic and Resilience of the Transnational Home-Based Elder Care System between Poland and Germany, Journal of Aging and Social Policy, 33(4-5): 474-492.
31. Philips, J. (2011). Troska, Warszawa: Sic!
32. Ribeiro O., Araújo L., Figueiredo D., Paúl C., Teixeira L. (2022). The Caregiver Support Ratio in Europe: Estimating the Future of Potentially (Un)Available Caregivers, Healthcare, 10, 11.
33. Rogalewski A., Florek K. (2019). The future of live-in care work in Europe. Report on the EESC country visits to the United Kingdom, Germany, Italy and Poland following up on the EESC opinion on "The rights of live-in care workers", European Economic and Social Committee.

34. Sanchez-Dominguez M., Fahlen S. (2018). Changing sector? Social mobility among female migrants in care and cleaning sector in Spain and Sweden, *Migration Studies*, 6(3): 367-399.
35. Steiner J., Prieler V., Lieblfinger M., Benazha A. (2020). Truly Legal!? Legal Framing and Legality Narratives in 24-Hour Care in Germany, Austria and Switzerland. In N. Katona, & A. Melegh (eds.), *Towards a scarcity of care? Tensions and contradictions in transnational elderly care systems in central and eastern Europe* (pp. 69-91). Budapest: Friedrich Ebert Stiftung.
36. Styrz M. (2009). Transfery międzypokoleniowe w sieci transferów prywatnych, w: I. E. Kotowska (red.), *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 119-144.
37. Szweda-Lewandowska Z. (2017). Opieka nad osobami starszymi. Wspierający i wspierani, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
38. Zacharenko E. (2023). Long-term care in EU policy 1999-2022: women's responsibility, migrant's work? *Journal of Common Market Studies*, online first.
39. Żołędowski C. (2020). Poland in international migrations: the perspective of world systems theory, *Miscellanea Geographica*, 24(2): 94-103.
40. Žabko O., Aasland A., Endresen S. B. (2018). Facilitating labour migration from Latvia: strategies of various categories of intermediaries, *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44: 575–591.