

4.10

Część 4

Nowe trendy społeczne i technologiczne jako wyzwanie dla współczesnych organizacji

Sabina Kubiciel-Lodzińska*

Płeć ważniejsza niż wykształcenie? Obecność mężczyzn obcokrajowców w opiece senioralnej w Polsce

Streszczenie

Celem rozdziału jest prezentacja wybranych wyników badań IDI przeprowadzonych wśród 11 mężczyzn, cudzoziemców pracujących w woj. opolskim w charakterze opiekunów osób starszych¹. Praca w tej sferze podejmowana jest głównie przez kobiety migrantki. Mężczyźni są obecni w tym sektorze w zdecydowanej mniejszości. Dlatego opracowanie stanowi uzupełnienie wiedzy w zakresie napływu mężczyzn do sektora opieki senioralnej. W dotarciu do respondentów wykorzystano metodę kuli śnieżnej oraz *Respondent Driven Sampling* (RDS). Ustalono m.in., że spośród badanych 80% miało wykształcenie wyższe, w tym 40% fizjoterapeutyczne. Jednak to nie ich wykształcenie, ale płeć była nierzadko czynnikiem przesądającym o podjęciu pracy w opiece senioralnej. Nieliczna grupa badanych (mający wykształcenie fizjoterapeutyczne) wią-

* Politechnika Opolska, ORCID: 0000-0002-5465-6967

¹ Badania zostały sfinansowane z Narodowego Centrum Nauki w ramach konkursu „Miniatura 1”, na podstawie umowy DEC-2017/01/X/HS4/00314.

zała swoją przyszłość z pracą w opiece senioralnej. Pozostali, m.in. inżynierowie, zamierzali zmienić branżę zatrudnienia.

Słowa kluczowe: imigranci, wykształcenie, opieka senioralna, rynek pracy, mężczyźni

Gender More Important than Education? The Presence of Men-migrants in Elderly Care in Poland

Abstract

The purpose of the article is the presentation of selected results of an IDI study conducted among 11 men, migrants working in the Opolskie Voivodeship as elderly caregivers. Work in this sphere is undertaken mainly by migrant women. Migrant men are present in this sector in the vast minority. Therefore, the article supplements the knowledge about the influx of men into the elderly care sector. In reaching the respondents, the snowball method and Respondent Driven Sampling (RDS) were used. It was found, among others, that 80% of the respondents had higher education, including 40% in physiotherapy. However, often it was not their education but gender that was the most important factor in taking up work in elderly care. A small group of respondents (with physiotherapeutic education) associated their future with work in elderly care. Others, included engineers, intended to change the employment industry.

Keywords: migrants, education, elderly care, labour market, men

Wprowadzenie

Zmiany w strukturze demograficznej polskiego społeczeństwa, migracje zagraniczne oraz wewnętrzne, a także mniejszy potencjał opiekuńczy rodziny (zmniejszająca się liczba rodzin wielopokoleniowych mieszkających wspólnie) sprawiają, że w Polsce rośnie zapotrzebowanie na usługi opieki senioralnej². Według prognoz GUS w Polsce w 2035 r. liczba osób w wieku 65 lat i więcej ulegnie podwojeniu³, a to duże wyzwanie dla społeczeństwa oraz rozwoju gospodarczego, szczególnie na poziomie regionalnym⁴. Opieka nad osobami starszymi może mieć charakter formalny – instytucjonalny lub

² P. Szukalski, I. Oliwińska, E. Bojanowska, Z. Szweda-Lewandowska, *To idzie starość – polityka społeczna a przygotowanie do starzenia się ludności Polski*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2008.

³ *Prognoza ludności na lata 2014–2050. Studia i Analizy Statystyczne*, GUS, Warszawa 2014, s. 133.

⁴ K. Heffner, B. Klemens, B. Solga, *Challenges of Regional Development in the Context of Population Ageing. Analysis Based on the Example of Opolskie Voivodeship*, "Sustainability" 2019, vol. 11, no. 19, 5207.

nieformalny, czyli sprawowany przez rodzinę, znajomych, sąsiadów oraz imigrantów⁵. W opiece senioralnej zatrudniane są głównie kobiety migrantki, a mężczyźni migranci są obecni w tym sektorze w zdecydowanej mniejszości. Jednak ta druga grupa, ze względu na dość rzadką obecność w sferze opieki senioralnej w Polsce, wydaje się być tym bardziej interesująca. W literaturze badania dotyczące zatrudnienia mężczyzn w opiece nad osobami starszymi są dość nieliczne. Niniejszy rozdział stanowi uzupełnienie tej wiedzy.

W opracowaniu omówiono wybrane wyniki badań IDI przeprowadzonych wśród 11 mężczyzn, cudzoziemców pracujących w woj. opolskim w charakterze opiekunów osób starszych. Były to badania o charakterze eksploracyjnym. W dotarciu do respondentów wykorzystano metodę kuli śnieżnej oraz *Respondent Driven Sampling* (RDS).

Celem badań było m.in. uzyskanie wiedzy o wykształceniu i kompetencjach migrantów podejmujących pracę w opiece senioralnej, głównych motywach podjęcia tego zatrudnienia oraz poznanie planów imigrantów dotyczących kontynuowania pracy w sferze opieki senioralnej. Warto podkreślić, że obecność mężczyzn migrantów w opiece senioralnej w Polsce nie jest zbadana.

Szukano m.in. odpowiedzi na pytania: Jakie wykształcenie i kwalifikacje mają migranci podejmujący się pracy opiekunów seniorów? Jak wykształcenie oddziałuje na charakter ich zatrudnienia oraz pozycję na rynku pracy? Ponadto podjęto próbę ustalenia, jak wykształcenie migrantów wpływa na ich plany dotyczące dalszego podejmowania pracy w opiece senioralnej.

Rozdział w drugiej sekcji zawiera przegląd literatury dotyczącej obecności mężczyzn w sektorze usług senioralnych w Polsce i na świecie. Następnie scharakteryzowano grupę badawczą oraz przyjętą metodę badań. W kolejnej części omówiono wybrane wyniki badań, po których nastąpiła dyskusja. Zakończono wnioskami zawierającymi m.in. rekomendacje dla dalszych badań.

Przegląd literatury

Obcokrajowcy są istotnym elementem wspierającym system opieki w wielu krajach. Tak jest m.in. w Australii, gdzie odczuwalny jest brak personelu wyspecjalizowanego w opiece nad osobami starszymi, a obcokrajowcy odgrywają w tej pracy istotną rolę⁶. Podobnie jest w Stanach Zjednoczonych, gdzie obecność imigrantów była szeroko

⁵ OECD, *Help Wanted? Providing and Paying for Long-term Care, Private Long-term Care Insurance: A Niche or a "Big Tent"?*, 2011.

⁶ Na przykład: K. Goel, J. Penman, *Employment Experiences of Immigrant Workers in Aged Care in Regional South Australia*, "Rural and Remote Health" 2015, vol. 15, no. 1, s. 14; J. Negin, J. Coffman, J. Connell,

badana⁷. Także w Europie udział imigrantów w opiece senioralnej był przedmiotem licznych analiz, m.in. w Wielkiej Brytanii⁸, Niemczech⁹, Hiszpanii¹⁰ oraz we Włoszech¹¹.

Sfera prac domowych, w tym opieka senioralna, to obszary silnie sfeminizowane¹². Dlatego badania odnoszące się do obecności mężczyzn w sferze opieki, w tym w szczególności opieki senioralnej, są dość nieliczne. W literaturze zwraca się uwagę, że obecność mężczyzn w usługach domowych nie jest zjawiskiem nowym i występowała w przeszłości. Na przykład w latach 90. XX wieku ok. 10% zatrudnionych w usługach domowych w krajach „starej piętnastki” UE to byli mężczyźni¹⁵. Pracują m.in. w charakterze kucharzy, ogrodników, przy drobnych naprawach, ale zdecydowanie rzadziej bezpośrednio w sferze opieki (m.in. senioralnej). Część badaczy obecność mężczyzn w tym segmencie nazywa remaskulinizacją sektora opieki¹⁴.

Badania wśród mężczyzn zatrudnionych w usługach domowych przeprowadzono m.in. we Włoszech, a dotyczyły migrantów pochodzących ze Sri Lanki. Obejmowały zarówno osoby pracujące jako pomoce domowe, jak również opiekujące się seniorami. Skoncentrowano się w nich na pokazaniu, w jaki sposób migranci odnaleźli się w pracach postrzeganych jako kobiece. W badaniach zweryfikowano także pojęcie niewykwalifikowanego migranta, ponieważ dostrzeżono, że praca w sferze opieki wymaga posiadania licznych umiejętności (głównie personalnych)¹⁵. Coraz popularniejsze jest

S. Short, *Foreign-born Aged Care Workers in Australia: A Growing Trend*, „Australasian Journal on Ageing” 2016, vol. 35, no. 4, E13-E17. doi:10.1111/ajag.12321

- ⁷ Na przykład: S. Martin, B.L. Lowell, E.M. Gozdzia, M. Bump, M.E. Breeding, *The Role of Migrant Care Workers in Aging Societies*, Report on Research Findings in the United States, Institute for the Study of International Migration, Walsh School of Foreign Service, Georgetown University, Washington DC 2009.
- ⁸ Na przykład: L. Gordolan, M. Lalani, *Care and Immigration: Migrant Care Workers in Private Households. Kalayaan report in collaboration with the Centre on Migration, Policy and Society*, Kalayaan, London 2009; A. Cangiano, I. Shutes, S. Spencer, G. Leeson, *Migrant Care Workers in Ageing Societies: Research Findings in the United Kingdom*, Centre on Migration, Policy and Society, University of Oxford, Oxford 2009.
- ⁹ T. Elrick, E. Lewandowska, *Matching and Making Labour Demand and Supply: Agents in Polish Migrant Networks of Domestic Elderly Care in Germany and Italy*, „Journal of Ethnic and Migration Studies” 2008, vol. 34, no. 5), 717–734. doi:10.1080/13691830802105954
- ¹⁰ I. Morales-Moreno, M. Giménez-Fernández, P. Echevarría-Pérez, *The Cultural Dialogue on the Domestic Dimension of Care to Immigrant Caregivers in Spain*, „Revista Latino-americana de Enfermagem” 2015, vol. 23, no. 5, s. 821–828.
- ¹¹ F. Bettio, A. Simonazzi, P. Villa, *Change in Care Regimes and Female Migration: The ‚Care Drain’ in the Mediterranean*, „Journal of European Social Policy” 2006, vol. 16, no. 3, s. 271–285, doi:10.1177/0958928706065598
- ¹² M.F. Manalansan IV, *Queer Intersections: Sexuality and Gender in Migration Studies*, „International Migration Review” 2006, vol. 40, no. 1, s. 224–249; N. Yeates, *Global Care Chains*, „International Feminist Journal of Politics” 2004, vol. 6, no. 3, s. 369–391.
- ¹³ A. Cancedda, *Employment in Household Services*, Office for Official Publications of the European Communities, 2001, s. 46.
- ¹⁴ R. Sarti, *Domestic Service: Past and Present in Southern and Northern Europe*, „Gender & History” 2006, vol. 18, no. 2, s. 234.
- ¹⁵ L. Näre, *Sri Lankan Men Working as Cleaners and Carers: Negotiating Masculinity in Naples*, „Men and Masculinities” 2010, vol. 13, no. 1, s. 65–86.

też podnoszenie kwalifikacji osób pracujących w sferze opieki senioralnej, w tym imigrantów, jak np. w Singapurze. Uzyskanie odpowiednich kwalifikacji wpływa na wysokość zarobków¹⁶.

Badania porównawcze, także z Włoch, pokazały, że dla mężczyzn praca w sferze usług domowych (obejmujących sprzątanie, robienie zakupów, gotowanie, a także opiekę nad dziećmi i osobami starszymi) byłaby trudna do przyjęcia w kraju pochodzenia, ale godzą się na nią na emigracji. W sposób szczególny analizowano pracę mężczyzn w charakterze opiekunów osób starszych. Badania pokazały, że migranci byli niejednokrotnie lepiej wykształceni niż osoby, którymi się opiekowali. Godzili się na podjęcie tej pracy, bo mogli uzyskać nawet dziesięciokrotnie wyższe wynagrodzenie niż w kraju pochodzenia. Ponadto zatrudnienie w opiece senioralnej umożliwiało zredukowanie wydatków poprzez możliwość wspólnego zamieszkania z seniorem oraz w ocenie badanych było to zajęcie „łżejsze” niż np. praca w fabryce¹⁷.

Badania przeprowadzone przez F. Scrinzi¹⁸ wskazały, że zatrudnienie w opiece senioralnej mężczyzn do zajmowania się starszymi mężczyznami wynika z wykreowania się pewnej niszy. Ponadto w badaniach ustalono, że migrantom o wyższych kwalifikacjach (np. z wykształceniem fizjoterapeutycznym), którzy z powodów formalnych nie mogli pracować w swoim zawodzie, praca w opiece senioralnej dawała możliwość wykonywania zadań pokrewnych z ich wykształceniem. Dla badanych migrantów było to lepsze rozwiązanie niż np. praca salowego (polegająca wyłącznie na pracach porządkowych), która w ocenie migrantów jest zajęciem typowo „kobiecy”. Ponadto badani podkreślali, że w przypadku opieki senioralnej istotną częścią obowiązków opiekuna jest towarzyszenie osobie starszej, tworzenie relacji, co wzmacnia w mężczyźnie poczucie wykonywania pracy mającej głębszy sens. Bywa, że migranci postrzegają swoją pracę w kategoriach „robienia czegoś dobrego dla innej osoby”¹⁹.

W Polsce badania dotyczące udziału obcokrajowców w opiece nad osobami starszymi są nieliczne. Analizie poddawano wprawdzie sferę usług domowych²⁰, jednak usługi

¹⁶ Y. Ortega, K. Wee, B. Yeoh, *Connecting Care Chains and Care Diamonds: Elderly Care Skills Regime in Singapore*, „Global Networks” 2020, doi.org/10.1111/glob.12281, s. 16.

¹⁷ M.R. Bartolomei, *Migrant Male Domestic Workers in Comparative Perspective: Four Case Studies from Italy, India, Ivory Coast, and Congo*, „Men and Masculinities” 2010, vol. 13, no. 1, s. 87–110.

¹⁸ F. Scrinzi, *Masculinities and the International Division of Care: Migrant Male Domestic Workers in Italy and France*, „Men and Masculinities” 2010, vol. 13, no. 1, s. 44–64.

¹⁹ C. Solari, *Professionals and Saints...*, s. 312.

²⁰ W. Kloc-Nowak, *Funkcjonowanie imigrantek z Ukrainy na polskim rynku pracy – sytuacja obecna i rekomendacje dla społeczeństwa przyjmującego*, „Analizy, Raporty, Ekspertyzy” 2007, nr 9, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej; M. Kindler, „Niewidoczna” praca – ukraińskie migrantki pracujące w charakterze pomocy domowych w Polsce, w: *Migracje kobiet. Perspektywa wielowymiarowa*, K. Slany (red.), Kraków 2008; E. Lasota, *Praca domowa imigrantek a proces urynekowania ról społecznych Polek*, w: *Migracje kobiet...*, op.cit.

opiekuńcze dedykowane seniorom stają się dopiero przedmiotem badań²¹. Przy czym dotychczasowe analizy dotyczyły wyłącznie kobiet – migrantek pracujących w usługach domowych oraz opiece senioralnej.

Wykorzystana metoda badawcza oraz charakterystyka respondentów

Opracowanie opiera się na analizie materiału empirycznego zebranego w badaniu jakościowym. Przeprowadzono 42 wywiady pogłębione z migrantami (kobietami i mężczyznami) pracującymi w charakterze opiekunów seniorów w woj. opolskim. Skoncentrowano się na grupie mężczyzn i omówiono wyniki 11 wywiadów pogłębionych zrealizowanych wśród cudzoziemców opiekunów.

W dotarciu do respondentów wykorzystano dwie metody: kulę śnieżną oraz *Respondent Driven Sampling* (RDS). Kula śnieżna (*snowball sampling*) polega na nielosowym doborze respondentów do badania. Po zakończeniu każdego wywiadu ankieter prosił respondenta o wskazanie kolejnej osoby (lub więcej niż jednej – nie było ograniczenia w liczbie osób werbowanych przez respondenta), z którą mógłby przeprowadzić wywiad na ten sam temat. Jednak zwykle to ankieter pozyskiwał kolejne osoby do badań poprzez swoje kontakty. Wykorzystanie RDS (*Respondent Driven Sampling*) polega na sterowanym (kontrolowanym) przez respondenta doborze próby²². To modyfikacja doboru próby metodą kuli śnieżnej polegająca m.in. na tym, że po zakończeniu wywiadu respondent mógł wskazać ograniczoną liczbę osób do badania (maksymalnie dwie osoby). Metoda ta pozwala na wykorzystanie podwójnego systemu zachęt polegającego na nagradzaniu respondenta zarówno za udzielenie wywiadu, jak i za zwerbowanie kolejnych osób.

W badaniu zastosowano ustrukturyzowany kwestionariusz wywiadu, który dotyczył kilku obszarów, m.in. charakterystyki respondenta, motywów migracji i powodów podjęcia pracy w sektorze opieki nad osobami starszymi, określenia kwalifikacji, ustalenia zakresu obowiązków, określenia warunków pobytu oraz wysokości wynagrodzeń. Wywiady pogłębione zostały przeprowadzone w języku polskim, a wszyscy respondenci posługiwali się nim w stopniu umożliwiającym komunikację.

²¹ P. Sobiesiak-Penszko, *Niewidzialna siła robocza. Migranci w usługach opiekuńczych nad osobami starszymi*, Warszawa 2015; A. Krajewska, „Polityka braku polityki”: imigrantki w polskim sektorze opieki nad osobami starszymi, „Societas/Communitas” 2012, nr 13(1), s. 57–79; D. Kałuża-Kopias, *Imigranci w systemie opieki nad osobami starszymi*, „Rynek Pracy” 2018, nr 3(166).

²² D.D. Heckathorn, *Respondent-driven Sampling: A New Approach to the Study of Hidden Populations*, „Social Problems” 1997, vol. 44, no. 2, s. 174–199, doi:10.1525/sp.1997.44.2.03x0221 m

W badaniach migranci opiekunowie zostali zdefiniowani jako osoby, które stale (zamieszkują z osobą zależną) lub okresowo (np. kilka godzin dziennie lub kilka razy w tygodniu) sprawują opiekę nad seniorem oraz nad jego gospodarstwem domowym. Osoby mające wykształcenie zgodne z profilem wykonywanej pracy (np. fizjoterapeutyczne, kursy opieki nad osobami starszymi) w tekście określone zostały jako mające wykształcenie profilowe. Natomiast pozostali respondenci nazwani zostali osobami posiadającymi wykształcenie nieprofilowe.

Wszyscy badani mężczyźni pochodzili z Ukrainy i pracowali w sferze opieki nieformalnej. Najmłodszy respondent miał 27 lat, a najstarszy 63 lata. Pięciu respondentów pracowało legalnie, w tym jeden badany prowadził jednoosobową działalność gospodarczą. Pozostali zatrudnieni byli nielegalnie. Sześciu respondentów mieszkało ze swoim podopiecznym (tzw. *living-in*). Pozostali to osoby samodzielnie wynajmujące mieszkanie i świadczące pracę opiekuńczą na godziny (tzw. *living-out*).

Wyniki badań

Omówiono wybrane wyniki badań odnoszące się do wykształcenia respondentów oraz możliwości wykorzystania (bądź niewykorzystania) posiadanych przez nich kwalifikacji w pracy w opiece senioralnej. Ponadto odniesiono się do rezultatów badań dotyczących motywów wyboru branży zatrudnienia oraz planów zawodowych badanych cudzoziemców.

Wykształcenie respondentów a wykorzystanie ich kwalifikacji

Jednym z kluczowych celów badania było określenie kwalifikacji respondentów. W badaniach założono, że osoby, które ukończyły studia, zaliczone zostaną do grupy o wysokich kwalifikacjach, natomiast osoby, które nie mają dyplomu wyższej uczelni, zaliczone zostaną do grupy o niskich kwalifikacjach²⁵.

W badanej grupie dziewięciu respondentów miało wykształcenie wyższe (m.in. ukończone studia z fizjoterapii oraz studia inżynierskie), a pozostali byli niskokwalifikowani (czyli posiadali wykształcenie średnie lub niższe). W grupie badanych czterech respondentów deklarowało wykształcenie fizjoterapeutyczne, jedna osoba miała ukończony kurs opieki nad osobami starszymi. Można uznać, że były to osoby, których kwalifikacje były zgodne z profilem wykonywanej pracy. Należy podkreślić, że wyłącznie

²⁵ R. Iredale, *High-Skilled Migration*, w: *Encyclopedia of Migration*, F.D. Bean, S.K. Brown (eds.), Springer Netherlands, Dordrecht 2016.

respondenci o wykształceniu profilowym zatrudnieni byli w sposób legalny. Pozostali badani pracowali nielegalnie (tj. nie mieli umowy w związku z opieką nad seniorem, ale posiadali legalny status pobytowy w Polsce).

Tabela 4.10.1.

Struktura badanej grupy wg wykształcenia

Respondenci o wysokich kwalifikacjach		Respondenci o niskich kwalifikacjach	
Wykształcenie wyższe (zgodne z profilem wykonywanej pracy)	Wykształcenie wyższe (niezgodne z profilem wykonywanej pracy)	Wykształcenie zgodne z profilem wykonywanej pracy	Wykształcenie niezgodne z profilem wykonywanej pracy
4	5	1	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Dla większości badanych podjęcie pracy w opiece senioralnej wiązało się z zatrudnieniem poniżej kwalifikacji. W grupie respondentów z wyższym wykształceniem widoczny jest *brain waste* migrantów. Osoby, które ukończyły fizjoterapię, wykorzystywały jedynie w pewnym zakresie swoje umiejętności zawodowe. Inżynierowie zupełnie nie korzystali ze swojego wykształcenia, czego konsekwencją może być w dłuższej perspektywie utrata kwalifikacji. Warto podkreślić, że respondenci w sposób bardzo lakoniczny charakteryzowali swoje wykształcenie. Z rozmów wynikało, że nie traktowali go jako istotnego czynnika mogącego wpłynąć na ich pozycję na rynku pracy. Z ich narracji wyłaniał się wniosek, że kwalifikacje zdobyte w toku edukacji w kraju pochodzenia nie są przez nich uznawane za istotne w kraju imigracji. Badani tak m.in. mówili o swoim wykształceniu:

Skończyłem studia. Jestem inżynierem mechaniki. [R 1, 28 lat] Skończyłem na Ukrainie szkołę dentystyczną. Jestem taką osobą, która robi zęby (protetyk – przyp. red.). [R 3, 30 lat]

Skończyłem studia jako fizjoterapeuta. [R 9, 32 lata]

Mam studium budowlane na Ukrainie. [R 13, 63 lata]

Inżynier mechanik przemysłowy. [R 37, 27 lat]

Motyw wyboru branży

Osoby mające wyższe wykształcenie, podejmując pracę w charakterze opiekuna seniora, narażone są na deprecjację kwalifikacji. Jednak w wypowiedziach badanych ten problem nie był podnoszony. Respondenci z wykształceniem fizjoterapeutycznym zwracali uwagę na to, że praca w opiece senioralnej jest dla nich w pewnym zakresie wykonywaniem pracy zgodnej z profilem wykształcenia (dawała im takie poczucie). Przy

czym, podjęcie w niej zatrudnienia nie wiązało się z koniecznością przełamania barier np. formalnych związanych z uznaniem kwalifikacji. Jeden z badanych tak uzasadniał podjęcie pracy w charakterze opiekuna seniora:

To wynika z tego, że wykształcenie mam jako fizjoterapeuta, pracowałem z tymi osobami starszymi. Robiłem różne zabiegi gimnastyczne z osobami starszymi. Właśnie myślę, że to jest jakby tutaj najważniejsze w mojej decyzji. [R 23, 51 lat]

W grupie fizjoterapeutów ważnym motywem migracji była chęć uzyskania wyższych zarobków. Respondent 9 wyjaśniał: *Na Ukrainie bycie fizjoterapeutą to nie jest dobrze płatna praca. Część badanych posiadających wykształcenie zgodne z profilem wykonywanej pracy podkreślała, że podjęli pracę w sferze opieki senioralnej, ponieważ ich zdaniem w Polsce jest to luka, którą w ich ocenie warto wykorzystać.*

Starsi ludzie potrzebują pomocy rehabilitantów. W Polsce macie ich wielu, ale nikt się waszymi starszymi nie zajmuje. Dostrzegłem niszę. [R 15, 32 lata]

Nie brakowało także wypowiedzi, z których wynikało, że dla pewnej grupy respondentów – głównie tych posiadających wykształcenie wyższe, ale niezgodne z profilem wykonywanej pracy, zatrudnienie w charakterze opiekuna osoby starszej było dość przypadkowe.

Trafiła się praca, to na razie taką podjąłem. [R 35, 35 lat]

Warto także zauważyć, że praca w sferze opieki senioralnej daje możliwość uzyskania mieszkania. Dla pewnej grupy badanych to istotny czynnik wpływający na wybór branży.

Mam mieszkanie za darmo, jak pomagam. [R 3, 30 lat]

Z przeprowadzonych badań wynika, że wybór mężczyzny jako opiekuna seniora nie był przypadkowy. Szczególnie wtedy, gdy opieki wymagał inny mężczyzna. Nierzadko rodzina lub osoba starsza celowo wybierała opiekuna ze względu na jego płeć. Dla seniorów wykonywanie zabiegów pielęgnacyjnych czy rehabilitacyjnych jest wówczas mniej krępujące niż mogłoby być w relacji z kobietą opiekunką. Można więc sądzić, że nie kwalifikacje, doświadczenie decydują o zatrudnieniu w tej sferze, ale w pewnych sytuacjach płeć opiekuna i podopiecznego ma decydujące znaczenie. Potwierdzają to narzeczania badanych:

Jest to pan po osiemdziesiątce. No, niestety już nie do końca domaga mięśniowo. Jest po wylewie. Stara się chodzić, ja pomagam mu w rehabilitacji. Rodzina mnie wybrała, bo trzeba pomagać mu wstawać, umyć się. Powiedział, że wstydziliby się rozebrać przy kobiecie. [R 15, 32 lata]

Ponadto, w przypadku osób starszych leżących, których pielęgnacja wymaga siły fizycznej, zatrudnienie mężczyzny jest niezbędne, ponieważ kobieta nie poradziłaby sobie z podniesieniem podopiecznego. W tym kontekście opieka senioralna postrzegana jest jako zajęcie dla „prawdziwego” mężczyzny.

To osoba leżąca, wymagająca stałej opieki. Trzeba mieć siłę, żeby ją podnieść. Kobieta nie dałaby sobie rady. [R 9, 32 lata]

Jest to 80-letni pan po wylewie. Nie chodzi i po prostu opiekuję się nim tak na co dzień. Pomagam się umyć, robię jedzenie, zakupy. Szczególnie mycie wymaga siły, żeby dziadka podnieść. [R 18, 27 lat]

Plany zawodowe respondentów

Badanie miało także na celu ustalenie planów zawodowych respondentów. Część z mających wykształcenie zgodne z profilem wykonywanej pracy nadal zamierzało pracować w opiece senioralnej.

Chciałbym nadal opiekować się osobami starszymi. Myślę, że to jest dobry zawód. [R 23, 51 lat, fizjoterapeuta]

Podobnego zdania był respondent 29, który dodał, że jest to „jego pasja, jego powołanie”.

Warto podkreślić, że w grupie respondentów posiadających wykształcenie fizjoterapeutyczne pojawiły się też deklaracje dotyczące rozwoju kwalifikacji. Przy czym osoby te niekoniecznie zamierzały nadal pracować w sferze usług senioralnych, co wynikało z niektórych wypowiedzi:

Chciałbym znaleźć jeszcze inną pracę, rozwijać się. Podnosić kompetencje i umiejętności. Coś w kierunku fizjoterapii. Może założyłbym własną firmę? I ściągał innych Ukraińców do pracy. [R 9, 32 lata, fizjoterapeuta]

Chciałbym bardziej pracować jako fizjoterapeuta niż opiekun osób starszych. [R 18, 27 lat, fizjoterapeuta]

Nieco inne plany dotyczące przyszłości miały osoby nieposiadające wykształcenia profilowego. W ich przypadku skłonność do pozostania w sferze opieki senioralnej była zdecydowanie niższa. Raczej rozważali zmianę branży, jak np. respondent R 1, który mówił:

Myślę, że zmienię pracę w ciągu pięciu lat i nie będę pracował jako opiekun. Ale raczej nie będę pracował w swoim zawodzie. [R 1, 28 lat, inżynier mechanik]

Chciałbym otworzyć swoją firmę. Może budowlaną. Mam przecież takie wykształcenie. Mam też sporo kolegów, którzy pracują na budowach. Mógłbym ich przyprowadzić do Polski i pracowałiby u mnie. [R 4, 30 lat, inżynier budownictwa]

Dyskusja

Istotnym ustaleniem zrealizowanych badań jest określenie, że spośród badanych ponad 80% posiadało wykształcenie wyższe (tj. ukończyło studia). Wśród respondentów byli fizjoterapeuci, inżynierowie oraz protetyk. Opieka senioralna nie jest więc sferą, w której pracę podejmują osoby niewykwalifikowane, ale nierzadko przyciąga migrantów o wysokich kwalifikacjach, którzy ze względu na bariery formalne lub językowe nie mogą wykonywać wyuczonych zawodów. Potwierdzają to także badania zrealizowane w Holandii²⁴, w których zwrócono uwagę, że pracę w sektorze opieki senioralnej podejmują osoby relatywnie wysoko wykwalifikowane, wśród których są lekarze, pielęgniarki, nauczyciele i pracownicy administracji.

W badanej grupie osoby mające wykształcenie zgodne z profilem wykonywanej pracy (fizjoterapeuta, opiekun osoby starszej) zatrudnione były legalnie (tj. miały umowy o pracę, jeden z respondentów prowadził jednoosobową działalność gospodarczą). Pozostali respondenci pracowali w charakterze opiekunów seniorów w sposób nielegalny. Większą skłonność do legalnego zatrudniania osób posiadających wykształcenie profilowe potwierdzają też badacze z USA, gdzie ustalono, że zatrudnienie nielegalne dotyczyło głównie osób niewykwalifikowanych podejmujących pracę w sektorze opieki²⁵.

Ponadto badania pokazały, że w przypadku mężczyzn pracujących w opiece senioralnej ich wykształcenie i kwalifikacje nie są jedynym czynnikiem przesądzającym o ich zatrudnieniu przez rodzinę seniora. Bywa, że kluczowa jest płeć opiekuna. Obecność mężczyzn w opiece senioralnej ma nierzadko nieco inny charakter niż kobiet (u których częściej pod uwagę bierze się wykształcenie, doświadczenie oraz osobowość)²⁶. Z badań wynika, że panowie opiekunowie zatrudniani są najczęściej do opieki nad innymi mężczyznami, bo obecność mężczyzny jest dla seniora mniej krępująca. Nierzadko starsi mężczyźni wymagający opieki peszą się, kiedy zabiegi pielęgnacyjne ma wykonywać kobieta. Zjawisko to pokazują m.in. badania z Włoch, z których wynika, że zatrudnienie

²⁴ B. Da Roit, M. Van Bochove, *Migrant Workers in Long-term Care in the Netherlands from a Comparative Perspective: A Literature Review*, "Report Prepared for Movisie" 2014, s. 5.

²⁵ S. Martin, B.L. Lowell, E.M. Gozdzia, M. Bump, M.E. Breeding, *op.cit.*, s. 27.

²⁶ A. Cangiano, I. Shutes, S. Spencer, G. Leeson, *op.cit.*, s. 118; P. Ezzeddine, *Who Cares? Ageing, Care and Migration*, "Lidé Města" 2014, vol. 16, no. 2, s. 224.

mężczyzn migrantów do opieki nad innymi mężczyznami było celowe²⁷. Ponadto płęć opiekuna staje się kluczowa wówczas, gdy osoba starsza (najczęściej mężczyzna) nie porusza się samodzielnie i wymagana jest siła fizyczna, aby podołać codziennym obowiązkom (m.in. wykonywanie toalety, pomoc w podnoszeniu się itp.). Potwierdzają to także badania przeprowadzone we Włoszech, z których wynika, że w niektórych przypadkach opieka senioralna może być taktowana jako zajęcie dla „prawdziwego” mężczyzny²⁸.

Podsumowanie

Praca w sferze opieki, w tym dotycząca osób starszych, kojarzona jest głównie z zajęciem wykonywanym przez kobiety: córki, synowe lub migrantki. Zdecydowanie rzadziej świadczona jest przez mężczyzn, w tym mężczyzn migrantów. Obecność mężczyzn w tym sektorze może być w dalszej perspektywie bardzo pożądana.

Warto podkreślić, że udział mężczyzn w badanej grupie migrantów pracujących w opiece senioralnej na Opolszczyźnie był relatywnie wysoki, bo wyniósł ponad 26%, podczas gdy na przykład w badaniach przeprowadzonych we Włoszech mężczyźni stanowili nieco ponad 12% ogółu²⁹, a w Australii 6%³⁰. Co ważne, w badanej grupie ustalono, że ponad 80% respondentów miało wyższe wykształcenie, w tym ponad 40% fizjoterapeutyczne. Ponadto wskazano, że wykształcenie i kwalifikacje wpływają na charakter zatrudnienia oraz pozycję na rynku pracy. Osoby posiadające wykształcenie profilowe pracowały legalnie. W badanej grupie wykształcenie migrantów w pewnym zakresie wpływało na ich plany dotyczące dalszego podejmowania pracy w opiece senioralnej. Większą skłonność do kontynuowania zatrudnienia miały osoby posiadające wykształcenie profilowe. Osoby niemające wykształcenia profilowego zamierzały podjąć pracę w innej branży.

Warto zauważyć, że obecność migrantów mających wykształcenie zgodne z profilem wykonywanej pracy z jednej strony korzystnie wpływa na standard świadczonej opieki, która jest wykonywana w sposób profesjonalny, z drugiej zjawisko to ma konsekwencje negatywne skutkujące niepełnym wykorzystaniem kwalifikacji (*brain drain*), a w dłuższej perspektywie ich utratą przez grupę osób wysoko wykwalifikowanych. Tym samym jest to zjawisko bardzo niepożądane z punktu widzenia konkurencyjności i innowacyj-

²⁷ M.R. Bartolomei, *op.cit.*, s. 93.

²⁸ R. Sarti, *Domestic Service: Past...*, s. 33.

²⁹ R. Sarti, *Fighting for Masculinity...*, s. 18.

³⁰ E. Willis, L.D. Xiao, W. Morey *et al.*, *New Migrants in Residential Aged Care: Managing Diversity in Not-for-Profit Organisations*, "Int. Migration & Integration" 2018, no. 19, s. 683–700, doi.org/10.1007/s12134-018-0564-2

ności gospodarki kraju przyjmującego³¹. Stanowi barierę dla wdrażania w organizacjach procesów takich jak zarządzanie różnorodnością³².

Ograniczeniem przeprowadzonych badań jest ich jakościowy, wstępny charakter. Ich celem było rozpoznanie zjawiska. Ze względu na coraz większy popyt na cudzoziemców w sferze usług opieki senioralnej badania należałoby kontynuować, aby poszerzyć wiedzę dotyczącą m.in. czynników napływu imigrantów, zarówno mężczyzn, jak i kobiet do sektora opieki nad osobami starszymi, kwalifikacji obcokrajowców (oraz ewentualnego ich podnoszenia na polskich uczelniach, co mogłoby być impulsem dla szkół wyższych)³³, warunków płacowych, perspektyw zatrudnienia, wspierania legalizacji ich zatrudnienia³⁴ oraz rozwoju sfery pośrednictwa pracy w tym segmencie.

Bibliografia

- Bartolomei M.R., *Migrant Male Domestic Workers in Comparative Perspective: Four Case Studies from Italy, India, Ivory Coast, and Congo*, "Men and Masculinities" 2010, vol. 13, no. 1, s. 87–110.
- Bettio F., Simonazzi A., Villa P., *Change in Care Regimes and Female Migration: The 'Care Drain' in the Mediterranean*, "Journal of European Social Policy" 2006, vol. 16, no. 3, s. 271–285. doi:10.1177/0958928706065598
- Cancedda A., *Employment in Household Services*, Office for Official Publications of the European Communities, 2001.
- Cangiano A., Shutes I., Spencer S., Leeson G., *Migrant Care Workers in Ageing Societies: Research Findings in the United Kingdom*, Centre on Migration, Policy and Society, University of Oxford, Oxford 2009.
- Da Roit B., Van Bochove M., *Migrant Workers in Long-term Care in the Netherlands from a Comparative Perspective: A Literature Review, Report Prepared for Movisie*, 2014.
- Elrick T., Lewandowska E., *Matching and Making Labour Demand and Supply: Agents in Polish Migrant Networks of Domestic Elderly Care in Germany and Italy*, "Journal of Ethnic and Migration Studies" 2008, vol. 34, no. 5, s. 717–734, doi:10.1080/13691830802105954
- Ezzeddine P., *Who Cares? Ageing, Care and Migration*, "Lidé Města" 2014, vol. 16, no. 2.

³¹ Por.: P. Bębenek, *Effective Innovation Management in a Company – Innovation Assessment Criteria*, Proceedings of the 4th International Multidisciplinary Scientific Conferences SGEM 2017, Social Sciences & Arts Conference Proceedings, Bulgaria 2017, s. 121–128; P. Bębenek, *Enterprise Innovation Management – Integration of the Process, Product, Marketing and Organisation Changes*, w: *Effective Transfer of Knowledge from Science to Industry in the Opolskie Voivode-ship: Requirements for an Effective Cooperation*, K. Malik, Ł. Dymek (red.) Warszawa 2015, s. 165–175.

³² Por.: J. Maj, *Diversity Management Instruments in Polish Organisations*, "Journal of Corporate Responsibility and Leadership" 2017, vol. 1, no. 4, s. 39–54; J. Maj, *Understanding and Defining Diversity Management in Polish Organizations*, "Przedsiębiorczość i Zarządzanie" 2017, nr 11(2), s. 21–31.

³³ D. Rokita-Poskart, Ł. Mach, *Selected Meso-Economic Consequences of the Changing Number of Students in Academic Towns and Cities (A Case Study of Poland)*, "Sustainability" 2019, no. 11, s. 1901.

³⁴ M. Piotrowski, *Krótkoterminowe zatrudnienie cudzoziemców w Polsce. Zmiany zasad i ich ocena*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2019, t. 63, s. 247.

- Goel K., Penman J., *Employment Experiences of Immigrant Workers in Aged Care in Regional South Australia*, "Rural and Remote Health" 2015, vol. 15, no. 1, s. 14.
- Gordolan L., Lalani M., *Care and Immigration: Migrant Care Workers in Private Households, Kalayaan Report in Collaboration with the Centre on Migration, Policy and Society*, Kalayaan, London 2009.
- Heckathorn D.D., *Respondent-driven Sampling: A New Approach to the Study of Hidden Populations*, "Social Problems" 1997, vol. 44, no. 2, s. 174–199, doi:10.1525/sp.1997.44.2.03x0221m
- Iredale R., *High-Skilled Migration*, w: *Encyclopedia of Migration*, F.D. Bean, S.K. Brown (eds.), Springer Netherlands, Dordrecht 2016.
- Kałuża-Kopias D., *Imigranci w systemie opieki nad osobami starszymi*, „Rynek Pracy” 2018, nr 3(166).
- Kilkey M., Lutz H., Palenga-Möllnbeck E., *Introduction: Domestic and Care Work at the Intersection of Welfare, Gender and Migration Regimes: Some European Experiences*, "Social Policy and Society" 2010, vol. 9, no. 3, s. 379.
- Kindler M., „Niewidoczna” praca – ukraińskie migrantki pracujące w charakterze pomocy domowych w Polsce, w: *Migracje kobiet. Perspektywa wielowymiarowa*, K. Slany (red.), Kraków 2008.
- Kloc-Nowak W., *Funkcjonowanie imigrantek z Ukrainy na polskim rynku pracy – sytuacja obecna i rekomendacje dla społeczeństwa przyjmującego*, „Analizy, Raporty, Ekspertyzy 2007, nr 9, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej.
- Krajewska A., „Polityka braku polityki”: imigrantki w polskim sektorze opieki nad osobami starszymi, „Societas/Communitas” 2012, vol. 13, no. 1, s. 57.
- Lasota E., *Praca domowa imigrantek a proces urynkowania ról społecznych Polek*, w: *Migracje kobiet. Perspektywa wielowymiarowa*, K. Slany (red.), Kraków 2008.
- Manalansan IV M.F., *Queer Intersections: Sexuality and Gender in Migration Studies*, "International Migration Review" 2006, vol. 40, no. 1, s. 224–249.
- Martin S., Lowell B.L., Gozdziaik E.M., Bump M., Breeding M.E., *The Role of Migrant Care Workers in Aging Societies, Report on Research Findings in the United States*, Institute for the Study of International Migration, Walsh School of Foreign Service, Georgetown University, Washington DC 2009.
- Morales-Moreno I., Giménez-Fernández M., Echevarría-Pérez P., *The Cultural Dialogue on the Domestic Dimension of Care to Immigrant Caregivers in Spain*, "Revista Latino-americana de Enfermagem" 2015, vol. 23, no. 5, s. 821–828.
- Negin J., Coffman J., Connell J., Short S., *Foreign-born Aged Care Workers in Australia: A Growing Trend*, "Australasian Journal on Ageing" 2016, vol. 35, no. 4, E13-E17. doi:10.1111/ajag.12321
- Näre, L., *Sri Lankan Men Working as Cleaners and Carers: Negotiating Masculinity in Naples*, "Men and Masculinities" 2010, vol. 13, no. 1, s. 65–86.
- Niewidzialna siła robocza. Migranci w usługach opiekuńczych nad osobami starszymi*, P. Sobiesiak-Penszko (red.), Warszawa 2015.
- OECD, *Help Wanted? Providing and Paying for Long-term Care, Private Long-term Care Insurance: A Niche or a "Big Tent"?*, 2011.
- Ortiga Y., Wee K., Yeoh B., *Connecting Care Chains and Care Diamonds: Elderly Care Skills Regime in Singapore*, "Global Networks" 2020, doi.org/10.1111/glob.12281
- Pavolini E., Ranci C., *Restructuring the Welfare State: Reforms in Long-term Care in Western European Countries*, "Journal of European Social Policy" 2008, vol. 18, no. 3, s. 246–259.
- Piotrowski M., *Krótkoterminowe zatrudnienia cudzoziemców w Polsce. Zmiany zasad i ich ocena*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2019, t. 63, s. 243–257.

- Rokita-Poskart D., Mach Ł., *Selected Meso-Economic Consequences of the Changing Number of Students in Academic Towns and Cities (A Case Study of Poland)*, "Sustainability" 2019, no. 11, s. 1901.
- Sarti R., *Domestic Service: Past and Present in Southern and Northern Europe*, "Gender & History" 2006, vol. 18, no. 2.
- Sarti R., *Fighting for Masculinity: Male Domestic Workers, Gender, and Migration in Italy from the Late Nineteenth Century to the Present*, "Men and Masculinities" 2010, vol. 13, no. 1, s. 16–43.
- Scrinzi F., *Masculinities and the International Division of Care: Migrant Male Domestic Workers in Italy and France*, "Men and Masculinities" 2010, vol. 13, no. 1, s. 44–64.
- Solari C., *Professionals and Saints: How Immigrant Careworkers Negotiate Gender Identities at Work*, "Gender & Society" 2006, vol. 20, no. 3, s. 301–331.
- Szukalski P., Oliwińska I., Bojanowska E., Szweda-Lewandowska Z., *To idzie starość – polityka społeczna a przygotowanie do starzenia się ludności Polski*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2008.
- Van Hooren F., *When Families Need Immigrants: The Exceptional Position of Migrant Domestic Workers and Care Assistants in Italian Immigration Policy*, "Bulletin of Italian Politics" 2010, vol. 2, no. 2, s. 21–38.
- Yeates N., *Global Care Chains*, "International Feminist Journal of Politics" 2004, vol. 6, no. 3, s. 369–391.
- Willis E., Xiao L.D., Morey W. et al., *New Migrants in Residential Aged Care: Managing Diversity in Not-for-Profit Organisations*, "International Migration & Integration" 2018, no. 19, s. 683–700, doi.org/10.1007/s12134-018-0564-2