

Проучване на EASPD 2017
Необходими са повече действия за наемане на млади хора
в сектора на социалните грижи

от
Джейн Летбридж
декември 2017 г.

Доклад, поръчан от EASPD

Международният център за изследване на обществените услуги (PSIRU) проучва въздействието на приватизацията и либерализацията върху обществените услуги, като се съсредоточава върху секторите на водоснабдяването, енергетиката, управлението на отпадъците, здравеопазването и социалните грижи. Други теми на проучване са: функцията и структурата на обществените услуги, стратегиите на многонационалните компании и влиянието на международните финансови институции върху обществените услуги. PSIRU се намира в бизнес факултета на университета в Гринуич, Лондон, Великобритания. Анализатори: проф. Стив Томас, д-р Джейн Летбридж (директор), д-р Емануел Лобина, проф. Дейвид Хол, д-р Джеф Пауъл, Сандра Ван Нийкърк, д-р Юлия Юрченко

Младите хора и социалните грижи — необходими са повече действия

Налице е нарастващо търсене на услуги за социални грижи в резултат на обширните демографски промени и по-голямата продължителност на живота. Въпреки че секторът на социалните грижи е един от най-бързо развиващите се сектори, генериращ 7% от общото икономическо производство в ЕС и създал 1,7 милиона работни места между 2008 и 2015 г., дори и в условията на рецесия, проблемът за разширяването на социалната работна сила все още остава предизвикателство за организациите за социални грижи. От 2014 г. насам EASPD проведе три проучвания сред своите членове и свързаните с тях организации за социални грижи, за да идентифицира основните проблеми, пред които е изправено разширяването на работната сила, особено във връзка с наемането на млади хора.

Проучването от 2014/2015 констатира, че секторът е изправен пред големи проблеми при наемането, задържането и обучението на персонала, най-често породени от ниското заплащане и влошеното състояние на дейностите, свързани с грижи. Проучването от 2015/2016, включващо онлайн анкета, както и някои задълбочени интервюта за изследване на нагласите към наемането на млади хора, установиха, че са необходими повече действия за насърчаване на набирането на млади хора, подкрепяни от професионалното образование и обучение.

Този доклад очертава констатациите от онлайн проучването от 2017 г. Анкетирани бяха 88 респонденти, 73% от тях са доставчици на социални грижи, а 27% — координиращи организации.

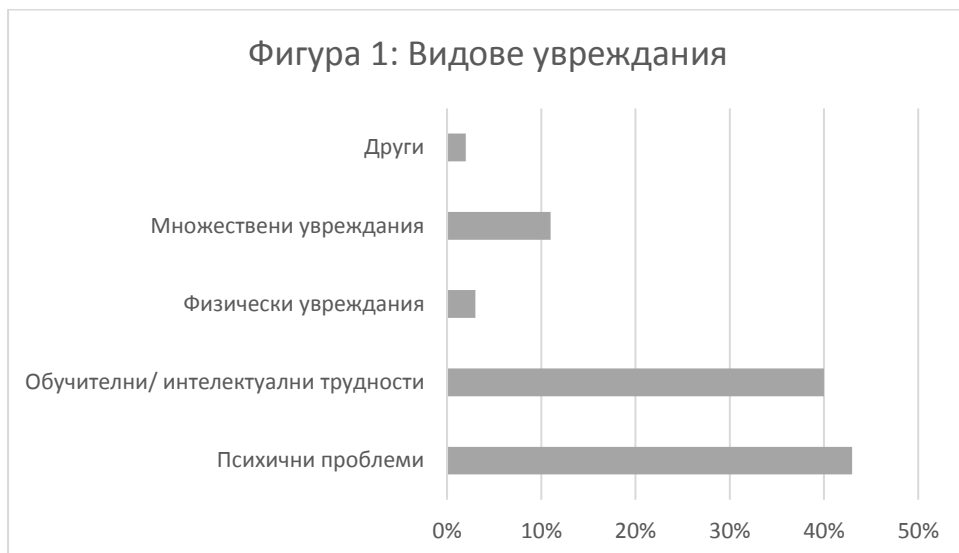
Таблица 1: Респонденти по език

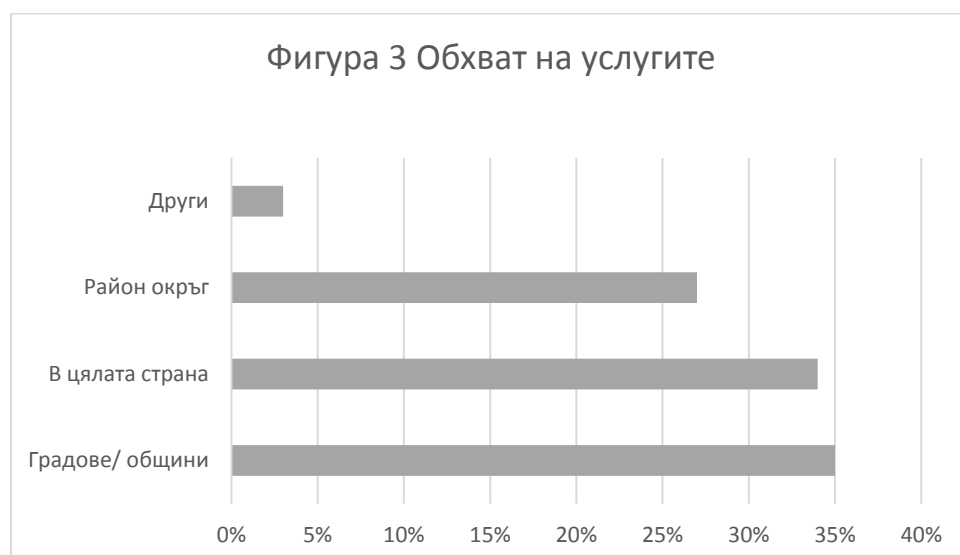
Език	Брой на респонденти
английски	50
български	19
френски	9
немски	6
гръцки	3
македонски	1
Общо	88

Седемдесет и четири процента от респондентите на проучването от 2017 г. не са взели участие в това от 2015 г. Само 6% от анкетираните си спомнят попълването на въпросника от 2015 г., а 20% не помнят да са вземали участие в проучването от 2015 г. Това означава, че мнозинството от респондентите не са участвали в по-ранни проучвания и затова настоящето проучване може да се тълкува като нова извадка с мнения.

Профил на респондентите

Повечето доставчици са организации с нестопанска цел и работят основно с лица с психични проблеми и обучителни/интелектуални трудности. Те осигуряват социални и медицински услуги или услуги за възрастни. 7% от анкетираните предоставят услуги за деца. Никой от респондентите не предоставя услуги специално за по-възрастни хора, въпреки че по-възрастните хора вероятно са били включени в описанието на „социални услуги и грижи“ и „услуги за възрастни“. Координиращите организации са предимно организации с нестопанска цел. Обхватът на предоставянето на услуги е разпределен на национално, регионално/окръжно и градско/общинско ниво.





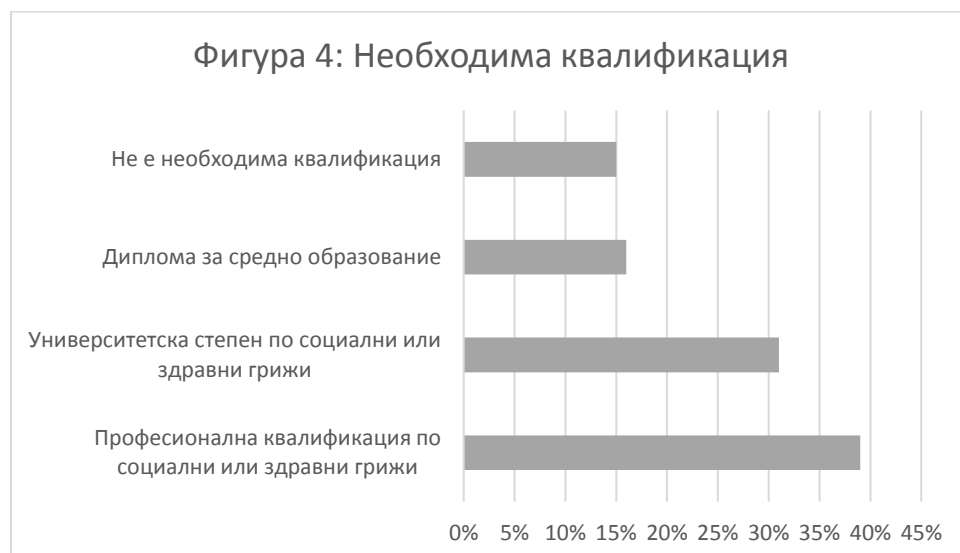
Недостиг на персонал

67% от анкетираните доставчици и 35% от координиращите организации наемат 100 или по-малко работници. За разлика от това, 65% от координиращите организации са наемали между 1000 и 100 000 служители и така попадат в категорията на работодателите с много големи предприятия. Проучването от 2017 г. установи, че недостигът на персонал остава основен проблем за сектора. Над 60% от анкетираните доставчици и над 75% от координиращите организации смятат, че недостигът на персонал е много често явление. Това се отразява както върху доставчиците, така и върху координиращите организации, но особено върху голяма част от доставчиците с относително малка работна сила от 100 или по-малко служители. Липсата на персонал вероятно ще окаже въздействие върху предоставяните услуги. Очевидно е, че недостигът е резултат главно от ниското заплащане и от увеличаването на броя на възрастните работници, достигащи до пенсиониране.

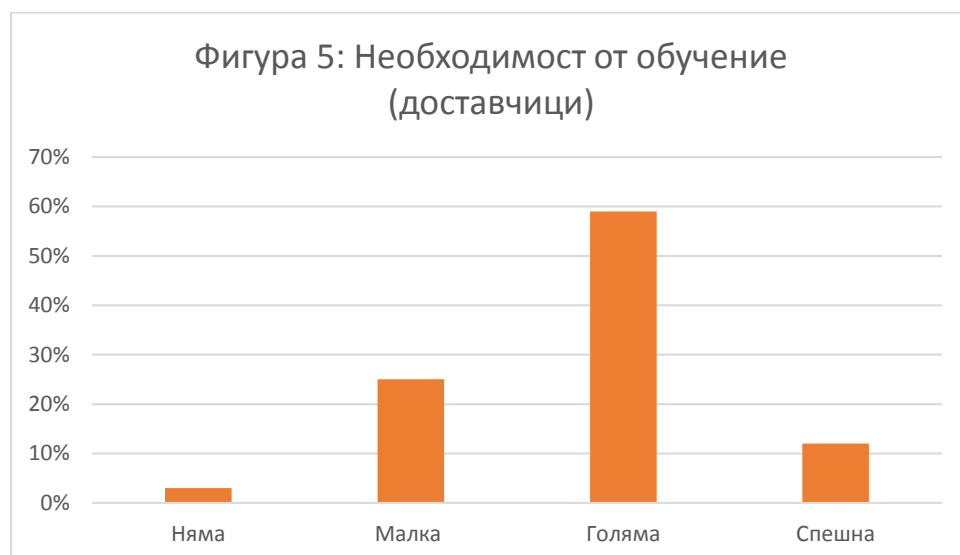
45% от доставчиците и 55% от координиращите организации смятат, че няма да има промяна в общия брой на персонала. 39% от доставчиците и 30% от координиращите организации смятат, че ще има ръст от 25%. Сравнително малък брой смятат, че може да има ръст от 75%, така че общите тенденции показват, че работната сила се разглежда или като не растяща или бавно нарастваща. Това е в противоречие с общите тенденции в сектора в Европа, които показват, че заетостта в сектора на социалните грижи продължава да расте.

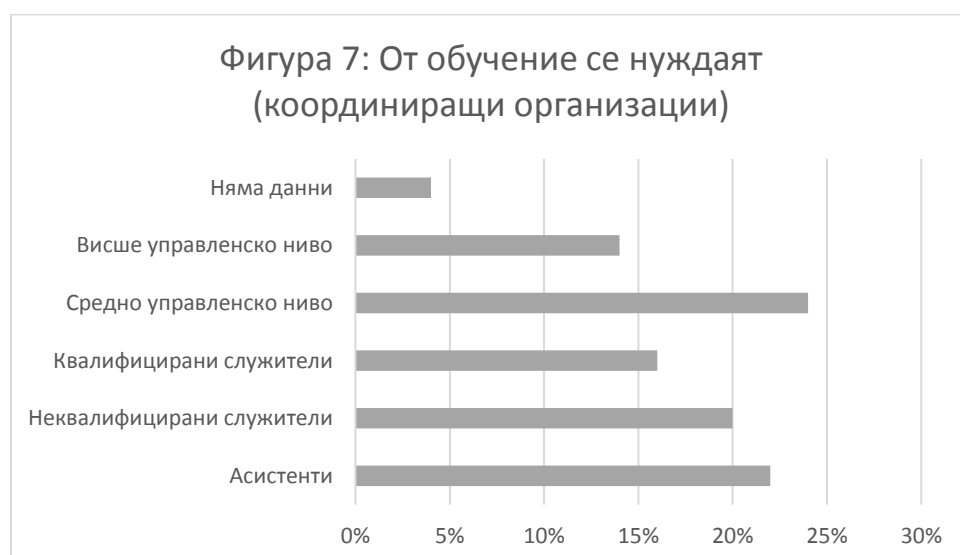
Квалификации

Предположение, че нивото на квалификация, необходимо за работа в сектора на социалните грижи, се покачва, може да се извлече от отговорите на въпрос относно квалификацията, необходима за работа в сектора на социалните грижи. Над 70% от респондентите съобщават, че е необходима професионална квалификация или университетска диплома по социални/ здравни грижи, за да може да се работи в сектора. Това противоречи на твърденията на 15% от анкетираните, които заявяват, че не се нуждаят от квалификация. Няколко респонденти посочват изискването за високо ниво на квалификация като причина младите хора да не кандидатстват за работа в социалните грижи, но ниският статус на работата в сектора често се разглежда като резултат от липсата на професионално обучение.



Въпреки че нивото на квалификация, необходимо за влизане в сектора, изглежда нараства, има широко разпространено мнение, че работната сила се нуждае от обучение. 71% от доставчиците и 75% от координиращите организации смятат, че има спешна или голяма нужда от обучение. Отговорите на въпроса за кои групи в работната сила се смята, че се нуждаят от обучение, показват известни различия между доставчиците и координиращите организации, въпреки че и двете групи респонденти смятат, че всички кадри в работната сила се нуждаят от известно обучение. Доставчиците смятат, че квалифицираните работници са групата, която се нуждае най-много от обучение, докато координиращите организациите определят неквалифицираните кадри като най-много нуждаещи се от обучение. Важно е да се признае, че всички групи в работната сила се нуждаят от известно обучение, от неквалифицираните работници до висшето управленско ниво. Този резултат отразява констатациите от двете по-ранни проучвания на EASPD.





Млади хора

76,5% от анкетираните доставчици смятат, че наемането на млади хора е трудно (48,5%) или много трудно (28%). Същото мнение споделят 85% от координиращите организации, според които трудно (55%) или много трудно (30%) се наемат на работа млади хора. Въпреки че преобладаващо мнозинство от доставчиците смятат, че набирането на млади кадри е трудно или много трудно, само 10% от анкетираните доставчици на услуги имат специална програма за привличане на млади хора. 90% от респондентите нямат такива програми. Анкетираните координиращи организации нямат специална програма за набиране на млади хора, въпреки че мнозинството от респондентите смятат, че е трудно да се наемат.

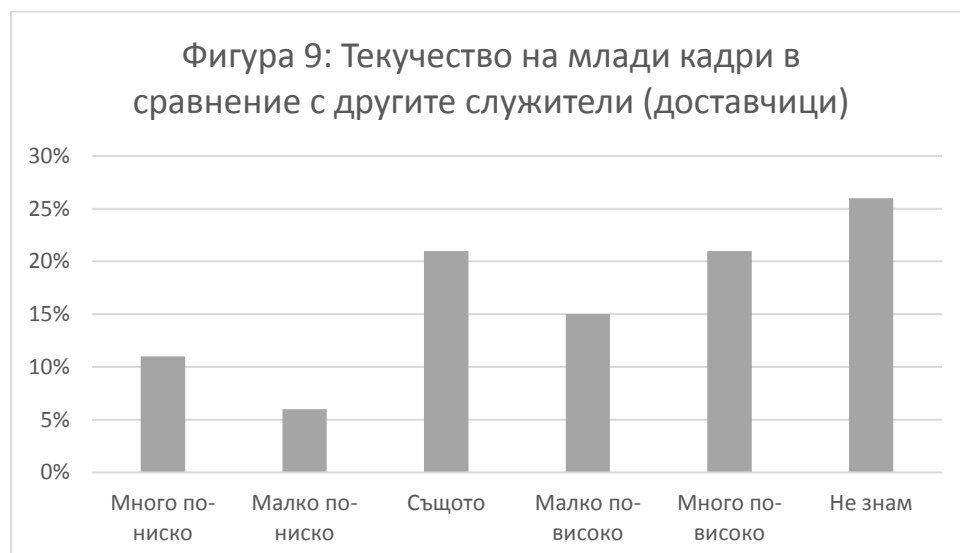
Специалните програми за млади хора, които доставчиците изпълняват, са насочени главно към привличане на млади хора от университети, които вероятно са били назначени на практика, стаж или по доброволчески схеми. Някои доставчици са установили връзки с университетите. Други са наемали служители по програмата „Гаранция за младежта“. Много доставчици насърчават студентските стажове и често ги използват като начин за набиране на млади хора. Други доставчици осигуряват целенасочено начално обучение, обмен на опит и месечен надзор, като по този начин

подпомагат младите служители при влизането им в организацията. Двама от респондентите съобщават, че използват професионално обучение в областта на здравните и социалните услуги, като осигуряват подкрепа и мотивационно обучение и създават заетост в здравния и социалния сектор. Всички тези инициативи се смятат за успешни, въпреки че поставянето на акцент върху индивидуалното обучение и осигуряването на мотивация за започване на кариера не се възприема като много подходящо. Това предполага, че партньорствата с университетите и осигуряването на практики и стажове за младите хора са най-успешните инициативи.

45% от анкетираните доставчици и 15% от координиращите организации са наели между 1 и 5 млади кадри през последната година, въпреки че 25% от доставчиците и 20% от координиращите организации не са имали успех с привличането на млади хора. Ако това се сравни с резултатите от проучването от 2015/2016, според което 50% от доставчиците са назначили 1-5 млади хора през предходната година и 20% от организациите доставчици не са привлекли млади хора, то се оказва, че няма подобрене на ситуацията.



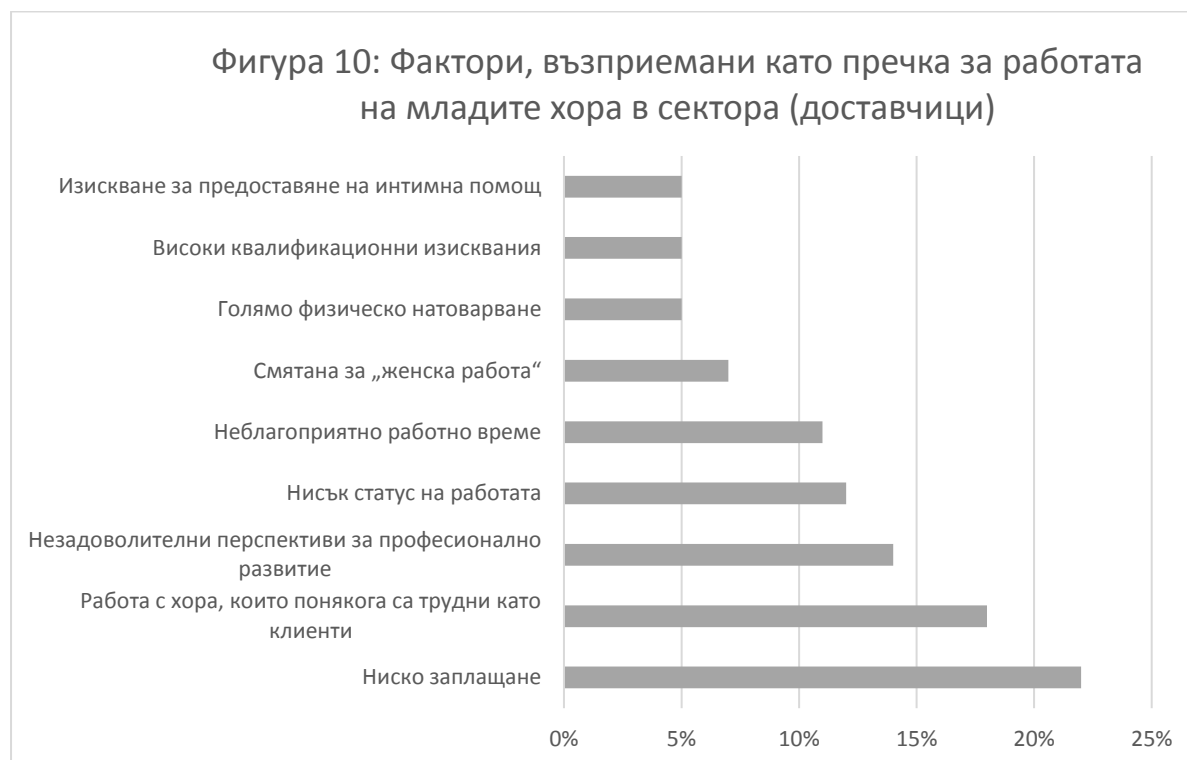
Оказва се, че текучеството на младите хора в сравнение с останалите служители е приблизително същото за 21% от доставчиците, но е малко или много по-високо за 36% от доставчиците. За 17% от доставчиците то е малко или много по-ниско. Отговорите на координиращите организации са по-разнообразни, като 30% имат много по-малък процент текучество и 15% много по-голям.



Въпреки че отговорите относно набирането и текучеството показват трудностите при наемането и задържането на млади хора, може би някои от най-показателните отговори са, че 15% от анкетираните доставчици не знаят дали организацията им е имала възможност да наеме млади хора и 26% от респондентите не знаят дали текучеството на младите хора е по-високо или по-ниско в сравнение с това на останалия персонал. При координиращите организации по-висок процент от анкетираните не знаят (45%) дали организациите им са имали възможност да наемат млади хора, а 50% не знаят дали текучеството на младите кадри е по-високо от общия оборот на персонала. Изглежда освен слабото разпространение на специалните програми за наемане на млади хора организациите не разполагат и с информация относно младите кадри, което води до недостатъчна осведоменост относно начините за справяне с набирането и задържането на младите служители, влизащи в сектора на доставчиците и координиращите организации.

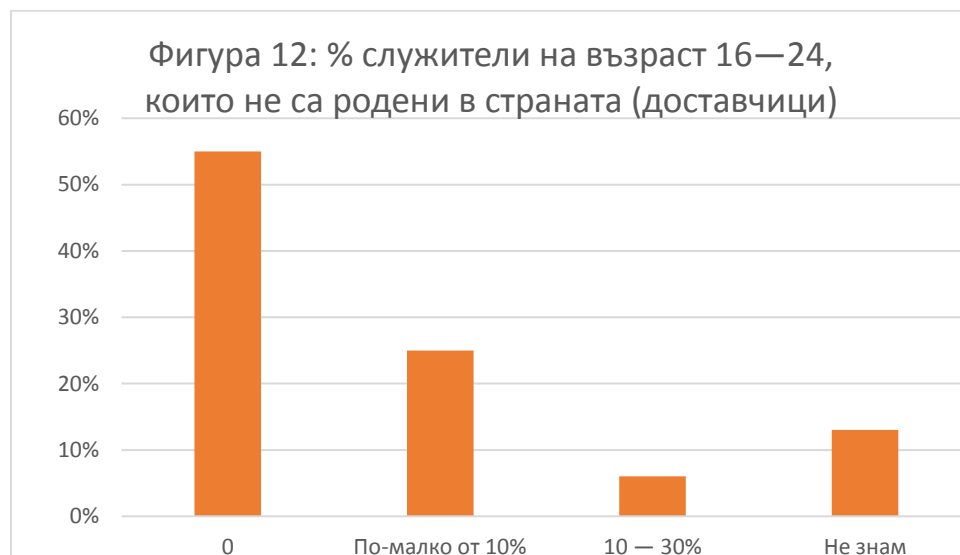
Анализът на отговорите на доставчиците относно причината, поради която младите хора са възпрепятствани да работят в социалните грижи, показва, че въпреки че ниското заплащане (22%) и ниският статус на работата в сектора (12%) съставляват над една трета от отговорите, като друг основен фактор се посочва, че социалните грижи включват работа с хора, които са трудни, агресивни и предизвикателни (18%). От анкетираните координиращи организации 26% споменават ниското заплащане, а 12% посочват ниския статус на работата, което отново представлява една трета от отговорите. 20% споменават проблемите, свързани с работата с лица, които са предизвикателни и агресивни, като причина младите хора да не искат да работят в сектора. Тези отговори са много сходни. Възприемането на работата на лицата, полагащи грижи, като „женска работа“ заедно с голямото физическо натоварване и нуждата за осигуряване на интимна помощ предполагат, че е необходимо по-широко разбиране за естеството на социалната работа, свързана с предоставяне на грижи, преди повече млади хора да са готови да влязат в сектора.

Специалните програми, за които докладват 10% от доставчиците, са насочени основно към работа с младите хора по време на тяхното образование/ обучение, за да добият по-добра представа за работата в сектора. Тази стратегия следва да се популяризира по-широко, така че да се създадат връзки между привличането на млади хора, установяването на работни отношения с университетите/ образователните институции и предоставянето на практики и стажове.



55% от доставчиците заявяват, че сред работната им сила няма млади хора, които да не са родени в страната им, което показва, че процентът на младите хора, работещи в сектора, които са мигранти или от етническите малцинства, е относително нисък. 35% от координиращите организации не са наемали млади хора, които да не са родени в страната им. 45% от координиращите организации не знаят дали техните членове са наемали млади хора, които да не са родени в страната им. Високият процент наети местни млади хора вероятно се дължи на факта, че голяма част от младите мигранти все още нямат висше образование, или че младите хора от етническите малцинства не са обект на

компаниите за набиране на персонал. Около 50% от доставчиците и координиращите организации обаче смятат, че мобилността на работната сила в социалните услуги нараства. Това предполага, че както доставчиците, така и координиращите организации трябва да разработят кампании за набиране на персонал, насочени по-конкретно към младите мигранти и младите хора от етническите малцинства, ако искат да увеличат процента на своята интернационализирана работна сила.



Бъдещо развитие

Всички респонденти изявиха желание да бъдат информирани за резултатите от проучването и Европейската обсерватория в социалния сектор. 26% са заинтересовани от обмена на информация с партньори, а 18% са заинтересовани от съвети/ консултации.



Заклучения

Третото проучване, разглеждащо начина, по който доставчиците с нестопанска цел и координиращите организации виждат промените сред тяхната работна сила, показва, че има няколко тенденции, които възникват във всички проучвания от 2014 г. насам.

- Мнозина от анкетираните през 2017 г. не смятат, че ще има увеличение на работната им сила. В предишни проучвания на ЕОНР проблемите свързани с финансирането, политиките за бюджетни ограничения и ниското заплащане се оказаха пречки за разширяването на работната сила.
- Необходимостта от обучение остава основен проблем в сектора за всички групи от работната сила в сектора. И трите проучвания отразяват тази необходимост.
- Проучването от 2017 г. показва, че все още има относително малко програми за набиране на персонал, насочени конкретно към младите хора. Въпреки че над 75% от анкетираните през 2017 г. не са участвали в по-ранни проучвания, данните показват, че степента на информираност относно необходимостта от програми за набиране на млади хора все още е относително ниска. Съчетано с ниското ниво на информираност сред всички организации относно наемането и задържането на млади хора, това предполага, че трябва да се отдели много повече внимание на набирането на млади хора за бъдещата работна сила в областта на грижите на национално, регионално и общинско ниво, както и на ниво организации.
- Успешните програми за набиране на персонал показват, че наемането на млади хора се осъществява най-ефективно чрез практики, стажове и трудов стаж, които могат да бъдат организирани чрез изграждане на добри партньорства с университети и други образователни институции.
- Причините за наличието на проблеми при набирането на млади хора са свързани с ниското заплащане и ниския статус на работата в сектора, както в предишните години, но възприемането на професията в сферата на грижите, като работа свързана с агресивни, трудни и предизвикателни хора изглежда се е засилило, което показва, че основните нагласи към полагането на социални грижи не се променят.
- Както доставчиците, така и координиращите организации, показват, че много от техните организации членки не са наели млади хора със статут на мигранти и от етническите малцинства, въпреки че се наблюдава увеличаване на мобилността на социалните работници.

Препоръки

Европейската комисия

1. Систематично събиране на данни за броя и характеристиките на младите хора, работещи в сферата на грижите по държави;
2. Включване на нуждите на служителите от сектора на социалните грижи в рамките на Европейския семестър;

3. Използване на програмите „Заетост за младежта“/ „Гаранцията за младежта“ на равнище ЕС и на национално равнище за включване на сектора на социалните грижи в създаването на работни места;
4. Пренасочване на част от средствата от Инициативата за младежка заетост към сектора на грижите чрез национални схеми;
5. Създаване на силна европейска програма за професионално обучение, която да бъде минимално национално изискване за сектора на грижите в цяла Европа;

Създатели на политики на национално ниво

6. Признаване на важността на работата в сектора на грижите и нейния принос за социалното благополучие и социалното приобщаване;
7. Популяризиране на стойността на работата в сектора на грижите и отразяването на това чрез социални политики и разпределение на подкрепящи финансови ресурси;
8. Подпомагане и насърчаване на институциите за образование и обучение да разработват схеми за обучение на младите хора в сектора на грижите;
9. Създаване и спонсориране на схеми, които насърчават младите хора да навлязат в сектора на грижите, например професионална подготовка, стажове;
10. Признаване на важността на заплащането и условията на труд в сектора на социалните грижи, който е част от общество, което признава, че трябва да се изплащат средства за висококачествени грижи и че зачита приноса към обществото на лицата, полагащи грижи.

EASPD

11. Насърчаване на членовете на EASPD, другите доставчици на услуги и държавните органи да събират по-систематични данни за броя и квалификацията на младите служители в сектора на грижите.
12. Насърчаване на членовете на EASPD и другите доставчици на услуги да развиват съществуващите връзки с университетите и други обучаващи институции, за да разработват стратегии за набиране на млади кадри в областта на грижите.
13. Сътрудничество с членовете на EASPD и други заинтересовани страни, за да се запознаят с многостранния характер на сектора на грижите, с цел да се повиши общественото разбиране за това, какво означава да си лице, работещо в сферата на грижите, и каква е важността на тази работа.
14. Лобиране пред националните правителства, с цел да се признае важността на заплащането и условията на труд в сектора на грижите, който е част от общество, което признава, че трябва да се намерят средства за заплащане на висококачествени грижи, и че зачита приноса към обществото на лицата, работещи в сферата на грижите.
15. Лобиране за силна програма за професионално обучение, която да бъде минимално национално изискване за сектора на грижите в цяла Европа.

Джейн Летбридж
декември 2017 г.