

dn. 09.04.2024 r.

Szanowna Pani
Ministrowi

Szanowna Pani

Aleksandra Gajewska

Podsekretarz Stanu w Ministerstwie

Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Niniejszym, na podstawie art. 2 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z dnia 5 września 2014 r., poz. 1195), działając w interesie grupy zawodowej opiekunów dziecięcych zatrudnionych w żłobkach i klubach dziecięcych w Polsce, składamy niniejszą Petycję w sprawie zmian w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3. Zakres zmian zaproponowany w Petycji w naszej ocenie przyczyni się do odbudowy prestiżu zawodu opiekuna, w ostatnich latach bardzo podupadłego, poprawi warunki pracy i płacy opiekunów, a także wpłynie znacząco na poprawę jakości świadczonej przez nich opieki oraz warunków do rozwoju małych podopiecznych.

Propozycje zmian przedstawiamy poniżej:

- 1) Ustalenie poziomu minimalnego wynagrodzenia dla opiekunów dziecięcych i jego powiązanie ze wskaźnikiem przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce.

Powszechnie wiadomo, że wynagrodzenia pracowników samorządowych są zależne od samorządów, a ich poziom jest jednym z elementów podniesienia prestiżu w każdym zawodzie. Zawód opiekuna dziecięcego ulegał wielu przemianom na przestrzeni ostatnich lat. Z roli opiekuna stawał się on wychowawcą, żeby obecnie przejść do roli edukacyjnej. Zakres pracy i obowiązków to m.in.: roczne plany pracy, konspekty, cele, metody, środki dydaktyczne, obserwacje, monitorowanie, ewaluacje, prowadzenie zajęć, dzienników, uroczystości okolicznościowych. Wynagrodzenie za tę pracę, często na poziomie minimalnego wynagrodzenia w żaden sposób nie jest adekwatne do obowiązków i nowych zadań nakładanych na opiekunów w żłobkach. Nie bez znaczenia jest fakt, że wielu opiekunów posiada wyższe wykształcenie, studia podyplomowe i wciąż się dokształca. Postulat godnej pracy za tak odpowiedzialną pracę jest jak najbardziej uzasadniony.

- 2) Ustalenie górnego limitu dzieci na grupie do maksymalnie 24 dzieci.

Należy zauważyć, że jeśli żłobek jest instytucją, która ma zapewnić dzieciom opiekę w warunkach zbliżonych do domowych, to jak ma ten cel realizować, kiedy na grupach w polskich

żłobkach bywa czasem 30, 40 a nawet 48 dzieci? Jak opiekunowie mają organizować pracę opiekuńczą, wychowawczą a także edukacyjną pracując w tak licznych grupach? Nawet większa liczba opiekunów do liczby dzieci nie rozwiąże problemu. Nie wszystkie żłobki mają odpowiednio przygotowane, bezpieczne sale, żeby dzieci podzielić na podgrupy i w ten sposób prowadzić zajęcia. Powinno się też brać pod uwagę fakt, że większą część dnia te dzieci spędzają razem w nadmiernym hałasie, tłoku, gdzie nie ma możliwości zwrócenia uwagi na każde dziecko z osobna, zauważenia jego potrzeb i zareagowania na nie. Dodatkowo wciąż nie ma jednoznacznej interpretacji zapisu ustawy o ilości dzieci na opiekuna i zarządzający przeliczają to, biorąc pod uwagę dzieci chodzące, a nie zapisane. Jeśli chcemy wysokich standardów i odpowiedniej jakości opieki, to ten postulat powinien być obowiązkowo spełniony.

3) Wprowadzenie obowiązku zatrudniania osób do sprzątania na grupach.

W powyżej wskazanym postulacie, w rzeczywistości opiekunki w wielu żłobkach w Polsce nie mają do pomocy personelu pomocniczego w postaci pań salowych, pokojowych czy woźnych. Opiekunki odrywając się od swoich obowiązków, zmuszone są do pracy przy sprzątaniu placówki i nie są to tylko zabawki. Opiekunki zmywają naczynia, myją podłogi, okna, wycierają kurze, a też sprzątają łazienki. Niewątpliwie jest to niewłaściwe do pogodzenia z opieką nad dziećmi i innymi zadaniami, szczególnie w sytuacji, gdy personel jest w niepełnym składzie. W takim razie nasuwa się pytanie: „Jak mamy budować prestiż zawodu opiekuna wykonując także rolę personelu sprząającego ?? Jak pokazać rodzicom, że zostawiają swoje dzieci pod opieką wykwalifikowanej kadry, często z tytułem magistra?” Rodzicom zależy na jakości opieki świadczonej na rzecz ich dzieci a łączenie zadań obu stanowisk i opiekuna i sprzątaczkę temu nie służy. Niechlubną praktyką jest zastraszanie kadry opiekunów przez zarządzających tym, że jeśli żądają pomocy w sprzątaniu, to zatrudnienie takiej osoby może nastąpić kosztem likwidacji stanowiska opiekunki. Takie sytuacje nie mogą być dłużej akceptowane.

4) Wprowadzenie skróconego czasu pracy do 7 godzin dziennie i 35 w tygodniu z zachowaniem tego samego wynagrodzenia za pracę.

Praca opiekuna to praca w ciągłym napięciu, w ciągłym czuwaniu i gotowości do reagowania na potrzeby małego dziecka. To praca wyczerpująca psychicznie, emocjonalna i odpowiedzialna, choćby ze względu na hałas czy ciągle reagowanie na potrzeby dzieci, a więc stałą gotowość i czuwanie. Stan pełnej czujności i aktywności połączony też z wysiłkiem umysłowym, kiedy konieczne jest indywidualne podejście do każdego dziecka. Jest to praca ciężka fizycznie, wymagająca pielęgnacji i nauki podstawowych, życiowych potrzeb dziecka. Stąd krótszy godzinowo wymiar pracy ułatwiłby regenerację i wypoczynek dla opiekuna przed kolejnym dniem pracy.

5) Wprowadzenie dodatkowego, corocznego, płatnego urlopu dla podratowania zdrowia w wymiarze 10 dni w ciągu roku dla opiekunów zatrudnionych nieprzerwanie przy opiece nad dziećmi, począwszy od 6 roku od podjęcia pracy.

Charakter pracy, wielokrotne przyjmowanie pozycji wymuszonych w ciągu dnia obciążające kręgosłup i stawy przyczynia się w dużej mierze do występowania chorób układu kostno-stawowego. Nasilające się z wiekiem i stażem pracy choroby zwyrodnieniowe doprowadzają

do częstej absencji opiekunów, skutkują też operacjami, a mając na uwadze utrudniony dostęp do rehabilitacji pogłębiają się z wiekiem. Żłobek, jak każde skupisko małych dzieci jest też środowiskiem pracy, w którym opiekun ma kontakt z drobnoustrojami chorobotwórczymi. Bliski kontakt z podopiecznym, małym dzieckiem może także skutkować przenoszeniem wielu chorób i różnych infekcji. Często opiekunowie narażani są też na kontakt z wydzielinami i wydaliniami, co też jest dodatkowym czynnikiem zakażającym. Postulowany dodatkowy urlop pomógłby zmniejszyć absencję chorobową a także przyczyniłby się do poprawy kondycji zdrowotnej i co za tym idzie wydajniejszej pracy opiekunów dziecięcych.

6) Wprowadzenie rocznego, płatnego urlopu dla podratowania zdrowia na zasadach zbliżonych do urlopu zdrowotnego dla nauczycieli.

Faktem jest, że praca opiekuna jest równie obciążająca jak praca nauczyciela. Opiekunowie w żłobku są kolejnymi po rodzicach nauczycielami małych dzieci. Obciążenie psychiczne i emocjonalne jest prawie tożsame, a fizyczne nieporównywalnie większe niż w szkole czy przedszkolu, podobnie jak i działania z zakresu edukacji i wychowania porównywalne do tych przedszkolnych. Do przedszkola dzieci „żłobkowe” idą nauczone samodzielności w jedzeniu, ubieraniu się i ogólnej samoobsłudze, są też w dużej części uspołecznione. Już w żłobku zaczynają poznawać zasady, które są wykorzystywane w późniejszym etapie edukacji. Ciężka fizycznie, psychicznie i emocjonalnie praca opiekuna dziecięcego na taki urlop dla podratowania zdrowia również zasługuje.

7) Ustalenie ścieżki awansu zawodowego opiekuna dziecięcego. Ustalenie kryteriów i zasad awansu, powiązanie poszczególnych stopni awansu z poziomem wykształcenia oraz awansem finansowym.

Był czas, kiedy zawód opiekuna cieszył się dużym prestiżem. Opiekunowie kończyli szkoły medyczne, gdzie nabywali ogromne ilości wiedzy z zakresu wychowania i pielęgnowania dziecka, psychologii dziecięcej, anatomii, chorób wieku dziecięcego. Obecna ustawa pozwoliła na zatrudnianie opiekunów po kursach, często organizowanych on-line, gdzie weryfikacja wiedzy i kompetencji pozostawia wiele do życzenia. Po za tym w wielu samorządach w Polsce funkcjonują niejasne zasady awansu zawodowego opiekuna, w niektórych, takich kryteriów awansu nie ma i wiadomo, że rodzi to pole do różnych nadużyć w uznaniowości tychże stopni awansu. Postulujemy wobec tego, żeby w ustawie zapisać szczegółowe kryteria awansu oraz skończyć z samowolą zarządzających żłobkami, a opiekunom dać motywację do podnoszenia kwalifikacji i poszerzania wiedzy. Jakość pracy opiekuna przełoży się bezpośrednio na rozwój i jakość opieki nad dzieckiem.

8) Wprowadzenie obowiązku zatrudniania specjalistów w ramach wsparcia psychologicznego oraz logopedów wg. wskazanych przez żłobki potrzeb.

W tej kwestii wsparcie w wielu żłobkach w Polsce nie istnieje. Coraz więcej dzieci trafiających do żłobka po okresie adaptacji, podczas kilku pierwszych miesięcy objawia podejrzenie wielu zaburzeń rozwojowych. Opiekunki dziecięce nie mają możliwości zapewnienia odpowiedniej opieki i bezpieczeństwa tym dzieciom w bardzo licznych grupach. Pozostaje im tylko dość trudna rozmowa z rodzicami, od których nie ma możliwości wyegzekwowania rzetelnej diagnozy,

a opiekunki nie mają też warunków i możliwości pracy indywidualnej wg. wskazań, ponieważ dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjno-wychowawczymi wymagają odpowiednich warunków: mniejsze grupy, skrócony czas pobytu w placówce lub opiekun 1:1, ale też odpowiednio wyposażone sale.

9) Zwiększenie subwencji na kursy i szkolenia dla opiekunów, oraz dopłaty do studiów wyższych.

Odpowiedni poziom wiedzy i kompetencji jest jednym z wyznaczników wysokiego poziomu świadczonych usług w wielu zawodach, a szczególnie tych, gdzie jest konieczność kontaktu z drugim człowiekiem, w szczególności z dzieckiem. Wiąże się to z bieżącym aktualizowaniem wiedzy w tak szybko rozwijającym się świecie. Bez kursów i szkoleń trudno to zrealizować. Niezbędne w naszej ocenie jest ciągłe podnoszenie poziomu wykształcenia kadry. Im wyższy szczebel edukacji, im szerszy wachlarz specjalności zatrudnionych opiekunów, tym większa możliwość profesjonalizacji sektora opieki nad dziećmi. Dlatego tak ważny jest postulat powiązania poziomów awansu z poziomem wykształcenia.

Bo to będzie stymulować opiekunów do stałego doskonalenia się i zdobywania nowych kompetencji, co przełoży się na podniesienie jakości świadczonych usług opiekuńczych.

Przekazując Pani Minister powyższe postulaty oraz mając na uwadze interes społeczny grupy zawodowej opiekunów dziecięcych w Polsce zwracamy się z wnioskiem i prośbą o rozpoczęcie prac nad ich realizacją. Jesteśmy gotowi i otwarci na współpracę z naszym środowiskiem.

W rezultacie, inicjatywa ta przyczyni się zarówno do podniesienia standardów pracy w żłobkach, jak i do zwiększenia zaufania społecznego do instytucji opieki nad dziećmi.

Jednocześnie serdecznie dziękujemy za wszystkie dotychczasowe działania mające na celu poprawę prestiżu i warunków pracy opiekunów.

Z wyrazami szacunku