

Dobra praca – zła praca.
Czy usługi asystencji osobistej
dla osób z niepełnosprawnościami
są skazane na prekarne zatrudnienie
i warunki pracy?

Ewa Giermanowska

 <https://orcid.org/0000-0002-3169-9841>

Uniwersytet Warszawski

Streszczenie

Artykuł wpisuje się dyskusję na temat budowania ról zawodowych w sektorze opieki, ilustrując to przykładem usług asystentów osobistych dla osób z niepełnosprawnościami. Odwołuje się do interdyscyplinarnych badań i wielowymiarowego ujęcia jakości pracy, conceptualizacji pojęć „dobrej pracy” i „złej pracy” oraz socjologicznych koncepcji i badań na temat prekaryzacji pracy. Usługi asystencji osobistej stają się coraz częściej oczekiwaną i dostępną usługą dla osób z niepełnosprawnościami. Przyjęcie przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (2006) przyspieszyło procesy wdrażania usługi w poszczególnych państwach oraz opracowanie jej standardów. Specyfika kontraktu usługowego oraz oczekiwania osoby z niepełnosprawnością i jej asystenta wykraczają często poza tradycyjne relacje usługi i relacje pracy, stając się źródłem zmiany, a niekiedy i naruszania warunków umowy. Państwa starają się regulować usługi asystencji osobistej oraz zatrudnienie i warunki pracy asystentów. Autorka na podstawie analizy dokumentów oraz wyników badań na temat usług asystencji osobistej w Polsce i Norwegii, prowadzonych w latach 2020–2022, przedstawia podobieństwa i różnice dotyczące położenia zawodowego asystentów w obu krajach. Odwołuje się również do wyników innych projektów badawczych krajowych i międzynarodowych.

Słowa kluczowe:

asystent osobisty, osoba z niepełnosprawnością, prekarna praca, usługa asystencji osobistej, zatrudnienie i warunki pracy.

Good job – bad job. Are personal assistance services for people with disabilities doomed to precarious employment and working conditions?

Abstract

The article is part of a discussion on building professional roles in the care sector, illustrating it with the example of personal assistant services for people with disabilities. It refers to interdisciplinary research and a multidimensional approach to work quality, conceptualization of the concepts of „good job” and „bad job” as well as sociological concepts and research on the precarization of work. Personal assistance services are becoming an increasingly expected and available service for people with disabilities. The adoption of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006) by the United Nations General Assembly accelerated the processes of implementing the service in individual countries and developing its standards. The specificity of a service contract and the expectations of a person with a disability and his or her assistant often go beyond traditional service and employment relationships, becoming a source of change and sometimes violation of the terms of the contract. State administrations try to regulate personal assistance services and the employment and working conditions of assistants.

Based on the analysis of documents and research results on personal assistance services in Poland and Norway, conducted in 2020-2022, the author presents similarities and differences regarding the professional position of assistants in both countries. She also refers to the results of other national and international research projects.

Keywords:

employment and working conditions, person with a disability, personal assistance service, personal assistant, precarious work.

WPROWADZENIE

Celem artykułu jest zwrócenie uwagi na zagrożenia związane z zatrudnieniem i warunkami pracy asystentów osobistych – nowego zawodu/usługi, którego celem jest zapewnienie podmiotowości osobie z niepełnosprawnością i umożliwienie jej prowadzenia niezależnego życia. Praca asystenta osobistego często ma wiele cech pracy prekarnej, jest niepewna, niestabilna, wykonywana z ograniczonym zakresem zabezpieczeń społecznych. Perspektywy tego rodzaju pracy z punktu widzenia podejmujących ją jednostek są niekorzystne w kontekście przyszłego ich bezpieczeństwa pracy, szans życiowych, jak również w odniesieniu do utrzymania ciągłości i kontynuowania zatrudnienia oraz gwarancji wysokości dochodu (Kalleberg, 2009; Polkowska, 2019). Autorka na podstawie wyników badań asystentów osobistych realizowanych w Polsce i Norwegii¹ stawia tezę, że uregulowania formalno-prawne form zatrudnienia i warunków pracy są tylko pierwszym krokiem do podniesienia jakości pracy i prestiżu zawodu/usługi asystentów osobistych. Obiektywnym wymiarom pracy, wpływającym na pewność pracy i jej bezpieczeństwo, takim jak: model organizacji zatrudnienia, typ kontaktu, organizacja czasu pracy, wynagrodzenia, wsparcie interesów pracowniczych, nie zawsze towarzyszą pozytywne, subiektywne odczucia jednostek, dotyczące: satysfakcji z pracy, relacji z osobą z niepełnosprawnością, poczucia możliwości rozwoju zawodowego i uznania dla prestiżu zawodu/usługi. Utrzymywanie się negatywnych cech pracy jest następstwem wielu warunkowań, m.in. niepewności związanej z organizacją czasu pracy świadczenia usługi uzależnionego od indywidualnych potrzeb i oczekiwań jej użytkownika, brakami umiejętności osób z niepełnosprawnościami w zarządzaniu usługą, a także rosnącym niedoborem odpowiednich kandydatów na asystentów osobistych w stosunku do zwiększających się potrzeb.

DOBRA PRACA I ZŁA PRACA – SPECYFIKA SEKTORA OPIEKI I PRACA PREKARNA

Nauki społeczne od dawna badają jakość pracy, ma ona bowiem fundamentalne znaczenie dla jakości życia. Praca stanowi istotne narzędzie włączenia jednostek w system rynkowy, a neoliberalne państwo uznaje pracę za niezbędny element dobrego życia. Mimo że w społeczeństwach zachodnich w rozważaniach nad „dobrym życiem” podkreślany jest spadek znaczenia pracy zarobkowej na rzecz uznania innych rodzajów aktywności (Lenz, Postl, 2005), praca zarobkowa stanowi w dalszym ciągu ważny z perspektywy indywidualnej i społecznej zasób jednostek. Jak podkreśla Anna Horolets, antropologiczne i socjologiczne dyskursy naukowe o pracy są skolonizowane przez neoliberalne wizje

¹ Wyniki projektu są dostępne m.in. w publikacji: Giermanowska, E., Raclaw, M., Szawarska, D. (2022). *Cień, który pozwala wyjść z cienia. Asystencja osobista dla osób z niepełnosprawnościami w Polsce i Norwegii*. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

dobrego życia oparte na indywidualistycznym i relacyjnym (wspólnotowym) wymiarze pracy: „Wizje dobrego życia narzucane przez rynek i państwo normalizują sukces ekonomiczny, zdrowe ciało, działanie celowo-racjonalne, wydajność, ale także kreatywność, aktywność, obywatelskość” (Horolets, 2023, s. 18).

Badacze zazwyczaj koncentrują się na kilku wymiarach jakości pracy, w tym na cechach pracy, które mają kluczowe znaczenie dla dobrostanu pracowników. W ekonomii często traktuje się płace i świadczenia jako synonimy jakości pracy. Podejścia socjologiczne kładą nacisk na bezpieczeństwo zatrudnienia, możliwości awansu, rozwój umiejętności i kontrolę nad procesem pracy. Z kolei psychologowie mają tendencję do podkreślania znaczenia wewnętrznych aspektów pracy, takich jak np. autonomia i wymagania pracy, które są ważnymi determinantami dobrego samopoczucia i zdrowia fizycznego jednostek (por. Williams, Zhou, Zou, 2020). Interdyscyplinarne podejścia w badaniach jakości pracy dowodzą, że jakość pracy jest pojęciem wielowymiarowym. Dobra praca to coś więcej niż taka, która jest dobrze opłacana i dość bezpieczna, istnieje bowiem szereg nieekonomicznych cech pracy, które mają kluczowe znaczenie, jak przekonanie, że praca jest sprawiedliwa i godna, że przyczynia się do zwiększenia potencjału pracownika poprzez możliwość jego rozwoju i samorealizacji. Na ocenę, dlaczego jedna praca może być lepsza od innej i z jakiego powodu, mają wpływ indywidualne preferencje, które są zmienne w trajektoriach życia jednostek, jak również zewnętrzne uwarunkowania, jak np. technologia czy pandemia, które zmieniły warunki wykonywania pracy wielu osób (Williams, Zhou, Zou, 2020). Zmienność społecznego świata i jego nieprzewidywalna dynamika sprawiają, że wyobrażenia o dobrej i złej pracy ulegają zmianie, dlatego warto na bieżąco zbierać informacje o tym, co cenią pracownicy i na ich podstawie budować polityki poprawiające jakość pracy i życia jednostek (ibidem).

Zagadnienie jakości pracy pozostaje w opozycji do zjawiska pracy prekarniej. Rozwój prekarnych miejsc pracy stał się poważnym problemem w społeczeństwach postindustrialnych od lat 70. XX wieku, a w Polsce po zmianie ustroju. Praca prekarna jest definiowana jako praca niepewna, niestabilna, bez gwarancji bezpieczeństwa, w której to pracownicy ponoszą ryzyko związane z pracą (w przeciwieństwie do przedsiębiorstw czy rządu) i otrzymują ograniczone świadczenia społeczne i uprawnienia ustawowe (Vosko, 2010; Kalleberg, 2018). Guy Standing do prekariatu zalicza ludzi cierpiących na brak siedmiu form zabezpieczeń związanych z pracą wypracowanych po II wojnie światowej w modelu państwa opiekuńczego (*welfare state*). Ich celem było zabezpieczenie obywateli przed ryzykami wiążącymi się z funkcjonowaniem gospodarki rynkowej. Wspomniana utrata zabezpieczeń związanych z pracą obejmuje: bezpieczeństwo na rynku pracy (pewność uzyskania pracy), bezpieczeństwo zatrudnienia (ochrona przed zwolnieniem), bezpieczeństwo miejsca pracy (zdolność i możliwość jego utrzymania), bezpieczeństwo pracy (bhp, organizacja czasu pracy), bezpieczeństwo reprodukcji umiejętności, bezpieczeństwo dochodu (stałego wynagrodzenia, ubezpieczeń społecznych), bezpieczeństwo reprezentacji (Standing, 2014, s. 49). Arne L. Kalleberg, nawiązując m.in. do prac Leah Vosko (2010), definiuje pracę prekarną jako niepewną (duże ryzyko jej utraty, nieregularny rozkład czasu pracy), niestabilną (ograniczone przywileje socjalne i finansowe) i pozbawioną bezpieczeństwa (małe szanse awansu do lepszych miejsc pracy) (Kalleberg, 2018).

Rozpowszechnienie pracy prekarniej ma szerokie konsekwencje nie tylko dla liczby i jakości miejsc pracy, ale także dla dobrostanu jednostek funkcjonujących na niepewnym rynku pracy (np. występowanie stresu psychicznego, złego stanu zdrowia fizycznego, niepewności co do wyborów edukacyjnych, niższego subiektywnego zadowolenia z życia), procesu przejścia do dorosłości i tworzenia rodziny (np. opóźnione wejście w małżeństwo i posiadanie dzieci), a także dla tworzenia szerszych, niekorzystnych skutków społecznych, np. dezintegracji i rozpadu więzi w społecznościach (Kalleberg, 2018). Niepewność i obawy pracowników związane z ich sytuacją zawodową mogą przerodzić się także w formy protestu, które wymagają reakcji politycznych w celu rozwiązania narastających problemów (Standing, 2014; Urbański, 2014). Jak podkreśla wielu autorów, mimo że praca zawsze była do pewnego stopnia niepewna, szczególnie dla bardziej wrażliwych grup społecznych, to w ostatnich dekadach istnieją trendy sprzyjające jej rozszerzeniu, takie jak: następstwa procesów automatyzacji zmniejszające zapotrzebowanie na pracowników nie tylko fizycznych, ale i umysłowych, outsourcing i podwykonawstwo produkcji towarów i usług zleczanych firmom oferującym niższe wynagrodzenia, ekspansja nisko płatnych miejsc pracy, w tym platform cyfrowych tworzących krótkoterminowe i słabo chronione miejsca pracy („uberyzacja gospodarki”), rosnąca polaryzacja między dobrymi i złymi miejscami pracy (dualizacja rynku pracy) oraz rosnące w związku z tym nierówności (Rifkin, 2001; Kalleberg, 2018; Polkowska, 2019).

SEKTOR OPIEKI A JAKOŚĆ PRACY I PRACA PREKARNA

Narażonym na występowanie niskiej jakości miejsc pracy jest sektor opieki. W szczególności obejmuje to opiekę domową. Specyfiką branży opieki domowej jest dominacja nieformalnych praktyk, tymczasowości pracy oraz deficyt wykwalifikowanych pracowników. Jak podkreślają badacze tego zjawiska, sektor opieki domowej zaliczany jest do mniej uregulowanych sektorów i mimo podejmowanych w wielu krajach prób wypracowania instrumentów legalizujących zatrudnienie pracowników, dominuje w tym sektorze praca w szarej strefie i bez formalnego kontraktu, kontrola warunków zatrudniania pracowników praktycznie nie istnieje, a obecność związków zawodowych jest znikoma (Matuszczyk, Salamońska, Brzozowska, 2022, s. 23). Wiele miejsc pracy w sektorze opieki ma cechy pracy prekarniej. Utrzymywaniu się tego typu warunków pracy i zatrudnienia sprzyjają takie zjawiska, jak wykorzystywanie zasobów migracyjnych i feminizacja sektora. Podejmowanie pracy w sektorze opieki jest często świadomą strategią imigrantów z uwagi na relatywnie niski próg wejścia na rynek pracy (często brak formalnych wymogów kwalifikacyjnych, językowych, niskie płace). Zatrudnienie w sektorze opieki jest także wysoko sfeminizowane, a praca w domu, w sferze prywatnej, często wiąże się z nadużyciami zarówno ze strony pracodawców (członków danego gospodarstwa domowego), jak również instytucji pośredniczących (Matuszczyk, Salamońska, Brzozowska, 2022, s. 23–24).

Asystencja osobista dla osób z niepełnosprawnościami jako usługa zaliczana jest do sektora usług społecznych, ale – nawiązując do ideologii niezależnego życia – wyraźnie

odróżnia się ją od usług opiekuńczych i tradycyjnie rozumianej pracy socjalnej. Rosnące zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze i usługi asystencji osobistej przy braku wystarczającej liczby pracowników powodują, że rynek pracy opiekunów i asystentów osobistych ma pewne cechy wspólne. Zasoby pracy w tych usługach są silnie sfeminizowane, zasilane przez migrantów, jak również przez osoby nienastawione na długotrwałe zatrudnienie, jak np. uczniów, studentów, osób po zakończeniu stałej kariery zawodowej. Rzutuje to na warunki wykonywania pracy i stosowanie, obok tradycyjnych, standardowych form zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, różnych form pracy tymczasowej, dorywczej, a także pracy nierejestrowanej.

ASYSTENCJA OSOBISTA JAKO USŁUGA I JEJ SPECYFIKA

Asystencja osobista wyrasta ze społecznego i prawoczlowieczego modelu niepełnosprawności i wiąże się z postulatami deinstytucjonalizacji form wsparcia oferowanych w środowiskach lokalnych. Zgodnie przyjętymi przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych zapisami prawa w Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (2006), ratyfikowanej w Polsce w 2012 r., osoby z niepełnosprawnością powinny mieć dostęp do różnorodnych usług wspierających oferowanych w domu, w miejscach pobytu, a także w społeczności lokalnej, włączając w to asystencję osobistą, która jest niezbędna do wspierania ich życia we wspólnocie, włączenia społecznego, jak i zapobiega izolacji lub wyobcowaniu w ramach wspólnoty lokalnej (art. 19).

W Komentarzu ogólnym nr 5 (2017) Komitetu ONZ ds. Praw Osób Niepełnosprawnych na temat niezależnego życia i bycia częścią społeczności podkreślono, że asystencja osobista odnosi się do dopasowanego do użytkownika wsparcia osób drugich dostępnego dla osoby niepełnosprawnej. Jest to narzędzie, które umożliwia jej niezależne życie. Termin „niezależne życie” oznacza, że osoby niepełnosprawne otrzymują wszystkie środki niezbędne do tego, by umożliwić im egzekwowanie wyborów oraz sprawowanie kontroli nad swoim życiem, jak również podejmowanie wszelkich decyzji, które ich życia dotyczą. Kluczowe znaczenie dla możliwości prowadzenia niezależnego życia ma osobista autonomia oraz samostanowienie osoby z niepełnosprawnością. Połączenie asystencji osobistej z postulatami niezależnego życia wyznacza szczególne cechy tej usługi, które odróżniają tę formę wsparcia od pozostałych: finansowanie usługi odbywać się musi na podstawie spersonalizowanych kryteriów, a środki finansowe przeznaczone na opłacenie wszelkiej potrzebnej pomocy muszą być przyznane osobie niepełnosprawnej i przez nią wydatkowane (w formie budżetu osobistego, płatności bezpośrednich); usługi podlegać muszą kontroli osoby niepełnosprawnej, to znaczy, że osoba zamawia usługi u jednego z wielu jej wykonawców lub też pełni rolę bezpośredniego pracodawcy dla swojego asystenta/ów; asystencja osobista to relacja „jeden-na-jeden”, dlatego asystenci muszą być pozyskiwani, szkoleni i nadzorowani przez osobę, która otrzymała usługę; osoby niepełnosprawne, które wymagają asystencji, mogą samodzielnie decydować o tym, w jakim stopniu chcą kontrolować świadczenie usługi, a kontrolę mogą dostosować do własnych preferencji oraz okoliczności życiowych (Komentarz nr 5, 2017, art. 19).

Specyfika usługi asystencji osobistej polega na upodmiotowieniu osoby z niepełnosprawnością poprzez danie jej prawa do wyboru i kontroli nad formą świadczenia wsparcia. Mamy tu do czynienia z nową konstrukcją usługi, której priorytetem jest punkt widzenia osoby-usługobiorcy, a nie służb społecznych. W wymienionej wcześniej pracy porównującej funkcjonowanie usługi w Polsce i Norwegii, zaproponowałyśmy rewizję tradycyjnej formuły pomocowej, opartej na formule ekspercko-paternalistycznej i dyrektywnie-aktywizującej, i rozważanie formuły równościowo-partycypacyjnej jako nowej relacji wsparcia (Giermanowska, Raclaw, Szawarska, 2022, s. 252). W nowej formule rolą usługobiorcy – osoby z niepełnosprawnością jest zarządzanie usługą, a rolą osoby udzielającej wsparcia – asystenta jest wykonywanie woli usługobiorcy (osoby z niepełnosprawnością).

Utrzymanie podmiotowości osoby z niepełnosprawnością stanowi warunek konieczny funkcjonowania usługi i oczekiwań środowiska. Wyniki badań ankietowych, przeprowadzonych wśród użytkowników asystencji osobistej i członków ruchu niezależnego życia w Europie w 21 krajach, wskazują na szereg cech mających istotny wpływ na zachowanie wyboru i kontroli użytkowników nad usługą (Mladenov, 2020). Wysoka zgodność badanych dotyczyła następujących stwierdzeń: użytkownicy usługi mogą wybrać swoich asystentów osobistych, asystenci są chronieni przepisami BHP, procedura odwoławcza (która umożliwia użytkownikom zakwestionowanie wyniku oceny potrzeb) jest prosta, przejrzysta i nie pociąga za sobą dodatkowych kosztów dla użytkownika, program usług asystencji osobistej jest realizowany niezależnie od sytuacji rodzinnej (w tym małżeńskiej), użytkownicy mogą zachować swoje wsparcie asystenta podczas przeprowadzki do innego regionu/miejscowości w kraju, użytkownicy programu mają możliwość odwołania się od wyniku swoich ocen potrzeb (przyznania usługi), w ramach programu użytkownik określa godziny, w których wsparcie asystenta zostanie udzielone, w tym w nocy, w weekendy, święta itp., program opiera się na filozofii niezależnego życia i/ lub społecznym modelu niepełnosprawności, użytkownicy mogą zwolnić swoich osobistych asystentów, świadczenie usług płatniczych w ramach programu jest uznawane za prawo (człowieka, obywatelskie, społeczne) (Mladenov, 2020, s. 9). Otrzymane wyniki są zgodne z definicją promowaną przez europejskich zwolenników niezależnego życia, wyrażoną przez lidera ruchu Adolfa Ratzkę (2004, s. 3): „użytkownik decyduje, kto ma pracować, z jakimi zadaniami, w jakich godzinach, gdzie i jak” (*the user decides who is to work, with which tasks, at which times, where and how*). Uczestnicy badania dostrzegali jednak liczne bariery w organizacji usług w poszczególnych krajach, co powodowało, że usługi nie zawsze funkcjonowały zgodnie z wymienionymi powyżej oczekiwaniami, w tym dostrzegali negatywny wpływ, jaki miały cięcia wydatków publicznych i ograniczenia finansowe nakładne na usługi.

W debatach nad organizacją i finansowaniem usługi pojawia się wątek zatrudnienia i warunków pracy asystentów osobistych. Możliwość wyboru asystenta zaliczana jest do najważniejszych czynników uwierzytelniających usługę, i choć zapewnienie mu dobrych warunków pracy i zatrudnienia należy do ważnych czynników decydujących o jakości usługi, to nie zawsze ten postulat jest spełniany w praktyce. Problem instrumentalnego traktowania asystentów jest omawiany w literaturze przedmiotu i stanowi ważne wyzwanie

dla legislacji i praktyki działania usługi (Shakespeare, Porter, Stöckl, 2017; Mladenov, 2020; Giermanowska, Raćław, Szawarska, 2022). Obok warunków obiektywnych, formalnych regulujących zatrudnienie i warunki pracy asystentów, istnieje sfera relacji osobistych, niosąca wiele ryzyk dla dwóch stron usługi. Asystenci mogą być postrzegani przez użytkowników usługi w kategoriach instrumentalnych jako „ręce i nogi” lub jako personel (służba). Pojawiają się także relacje emocjonalne, oparte na przyjaźni i koleżeńskich związkach, a także włączające asystentów do rodziny i traktujące ich jako jej członków. Jednak, co podkreślają Shakespeare, Porter, Stöckl, relacje asystencji osobistej, nawet gdy mają cechy przyjaźni (takie jak przywiązanie emocjonalne i wspólne zainteresowania), to także zachowują podstawowe cechy relacji pracodawca-pracownik (2017, s. 5). W ostatecznym rozrachunku „wzajemnie uzgodniony” model relacji wyłania się jako preferowany, choć wybór modelu relacji może być również kwestią indywidualnych preferencji lub stylu życia (Mladenov, 2020, s. 17).

ZATRUDNIENIE I WARUNKI PRACY ASYSTENTÓW OSOBISTYCH – DOŚWIADCZENIA NORWESKIE I POLSKIE

METODOLOGIA BADAŃ

Wykorzystany w artykule materiał badawczy został zebrany w ramach projektu „Polityka prowadzenia niezależnego życia w Polsce i Norwegii na przykładzie polityki aktywizacji zawodowej i zatrudnienia niepełnosprawnych studentów i absolwentów szkół wyższych”². W ramach projektu zrealizowano wywiady z asystentami osobistymi i ekspertami w Polsce i Norwegii, odbyła się wizyta studyjna i konsultacje zespołu polskiego w Norwegii oraz seminarium z udziałem partnerów norweskich w Polsce. Zostały także przygotowane ekspertyzy dotyczące funkcjonowania usługi w obu krajach na podstawie literatury przedmiotu i dokumentów zastanych (statystyk, regulacji prawnych, raportów i dokumentów). Wyniki projektu są dostępne m.in. w publikacji: Giermanowska, E., Raćław, M., Szawarska, D. (2022). *Cień, który pozwala wyjść z cienia. Asystencja osobista dla osób z niepełnosprawnościami w Polsce i Norwegii*. Przedstawione poniżej w sposób syntetyczny ustalenia badawcze, dotyczące warunków pracy i zatrudnienia asystentów, zostały sformułowane na podstawie analizy wywiadów z asystentami osobistymi w Polsce (15) i Norwegii (15). Odwołują się do definicji prekaryzacji pracy zaproponowanej przez Adama Mrozowickiego wraz z zespołem (Mrozowicki i in., 2020). Jest to ujęcie wielowymiarowe, obejmujące takie wymiary pracy prekaryjnej, jak: niska i nieregularna płaca, niepewność pracy, ograniczony dostęp do zabezpieczeń społecznych, ograniczona

² Projekt był realizowany z Funduszu Współpracy Dwustronnej, Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Norweskigo Mechanizmu Finansowego 2014–2021 (operator – Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej). W jego realizacji (w latach 2019–2022) wzięło udział czworo partnerów: zespół badawczy z Instytutu Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego oraz trzy norweskie instytucje partnerskie: Inland Norway University of Applied Sciences, Uloba SA i Medvind Assistanse.

reprezentacja interesów zbiorowych. Wspomniani badacze proponują uwzględnić w analizach dwa dominujące kryteria prekaryjności: subiektywne (podmiotowe) i obiektywne (ibidem, s. 26). Przedstawiony opis wyników badań ma na celu uzyskanie odpowiedzi na pytanie, na ile obiektywne i subiektywne kryteria składające się na zatrudnienie i warunki pracy asystentów osobistych dowodzą występowania cech pracy prekarnej w usłudze asystencji? Czy uregulowania formalno-prawne form zatrudnienia i warunków pracy, jak to ma miejsce w Norwegii, wpływają na wzrost poczucia satysfakcji z pracy, podniesienie jakości pracy, prestiżu zawodu/usługi asystentów osobistych?

WYMIAR JEDNOSTKOWY – OBIEKTYWNE I SUBIEKTYWNE KRYTERIA, PERSPEKTYWA ASYSTENTÓW OSOBISTYCH

Organizacja zatrudnienia, typ kontaktu, czas pracy, wynagrodzenia

W Norwegii istnieją różne modele organizacji zatrudnienia asystentów osobistych. Asystentów mogą zatrudniać gminy lub realizujący na ich zlecenie operatorzy tej usługi: kooperatywy/spółdzielnie, organizacje pozarządowe, prywatne firmy często tworzone przez osoby z niepełnosprawnością. Asystenta może też zatrudnić osoba z niepełnosprawnością (ewentualnie osoba ją reprezentująca), która staje się pracodawcą dla swoich asystentów. Bez względu na model zatrudnienia wszyscy asystenci objęci są przepisami chroniącymi ich warunki pracy. Ze względu na duże zróżnicowanie zapotrzebowania na usługi, charakteryzujące się także dużą niepewnością czasową i nieplanowaną zmiennością, jak również w celu lepszego dopasowania asystentów do zgłaszanych potrzeb osób z niepełnosprawnościami, funkcjonują różne typy umów z asystentami: umowy o pracę stałą, umowy o pracę na czas określony, umowy „na telefon”.

Biorąc pod uwagę typy umów i warunki pracy, można wyróżnić dwie kategorie asystentów: stałych i czasowych. Ta pierwsza kategoria często charakteryzuje swoją pracę takimi określeniami, jak: „dobra praca”, „dobrze wynagradzana”, „nieźle płatna”, „ze stałą umową na pełny etat”, „zgodna z opisem stanowiska”. Te pozytywne określenia oddają prawne uregulowania warunków pracy i wynagrodzeń asystentów w Norwegii, które muszą być przestrzegane przez wszystkie podmioty zarządzające usługą. Stała umowa o pracę z gwarancjami stabilnego i przewidywalnego wynagrodzenia, określonego czasu pracy i wypoczynku, w powiązaniu z negocjowanymi zakresami zadań i elastycznym podejściem do czasu pracy i zastępstw w razie nagłej potrzeby, zbliża tę pracę do innych zawodów, w których występuje czas zmianowy.

Pracę asystentów stałych uzupełniają asystenci czasowi, zatrudniani na wezwanie (ad hoc), na umowy na czas określony. Ich obecność podnosi komfort pracy asystentów stałych, jest to bardzo korzystne w wypadku nagłej czy planowanej nieobecności asystenta i konieczności zastępstw. Taka praca jest także atrakcyjna dla osób, które nie chcą się wiązać na dłużej z pracodawcą i mają ograniczenia czasowe z uwagi na inne zobowiązania, np. studia. Często ta forma pracy jest także stosowana w przypadku rozpoczynających pracę asystentów. Warunki pracy asystentów czasowych są mniej korzystne. Występuje

zdecydowanie mniejsza atrakcyjność pracy z uwagi na dużą niepewność wynagrodzenia (w zależności od liczby przepracowanych godzin), dużą dyspozycyjność i brak przewidywalności czasu pracy.

W Polsce usługi asystenta osobistego realizowane są wyłącznie w systemie projektowym. Pracodawcami są najczęściej samorządy lub organizacje pozarządowe. Dominują formy zatrudnienia czasowego, najczęściej są to umowy-zlecenia, będące formą cywilnoprawną, niegwarantujące pełnej ochrony (czasu pracy i odpoczynku, stabilności wynagrodzenia, ubezpieczeń społecznych, ciągłości zatrudnienia), wynikającej z przepisów prawa pracy. Praca asystenta może być także wykonywana na umowę o pracę na czas określony (regulowana przez kodeks pracy), w formie zarejestrowanej działalności gospodarczej (samozatrudnienia), sporadycznie w ramach wolontariatu (umowy wolontariackiej) bez wynagrodzenia.

Z pracą projektową i dominacją czasowych form zatrudnienia asystentów łączą się stawki wynagrodzenia i uzyskiwane dochody w danym miesiącu. Kwoty najczęściej wymieniane to 20–35 zł za godzinę brutto w zależności od projektu. Wysokość miesięcznych dochodów zależy od przepracowanych godzin i ewentualnych dodatków za pracę, np. w nocy i dni świąteczne. Na ogół nie ma możliwości negocjowania podwyżek, gdyż warunki są ustalane na początku projektu i nie można ich zmienić. Nie ma też gwarancji godzin pracy, ponieważ są one często uzależnione od limitów godzin w projekcie, przyznawanych osobie z niepełnosprawnością. Ponadto godziny pracy mogą się radykalnie zmienić w trakcie trwania projektu, co przekłada się na zmniejszenie dochodów z pracy i pogorszenie warunków jej wykonywania, m.in. z powodu konieczności łączenia usług dla kilku osób, trudności z układaniem grafików, a także czasu przeznaczanego na dojazd do pracy, który jest niepłatny. Oceny wysokości uzyskiwanego wynagrodzenia są umiarkowanie dobre („to nie są duże pieniądze”, „całkiem przystępne kwoty za godzinę”, „wynagrodzenie nie jest tragiczne”) lub złe („niskie płace”, „stawki są niegodziwe”, „śmieciowe umowy”). Wśród ocen pozytywnych przeważają opinie osób, które traktują tę pracę jako formę czasową, dającą możliwość dorobienia, polepszenia swojego statusu materialnego np. w okresie nauki (studenci, osoby młode). Warto podkreślić, że osoby do 26 roku życia nie płacą w Polsce podatków, co powoduje, że stawki otrzymywane „na rękę” są wyższe, a to dodatkowo zwiększa atrakcyjność tej pracy dla ludzi młodych.

Asystenci mają niskie poczucie bezpieczeństwa w pracy w związku z wypadkami i chorobami, na skutek braku lub ograniczonej ochrony. Przepisami BHP oraz ubezpieczeniem zdrowotnym i emerytalno-rentowym są w Polsce dobrze chronieni pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę regulowaną kodeksem pracy. W przypadku zatrudnienia projektowego asystentów, głównie na umowy cywilnoprawne, ta ochrona zależy od woli pracodawcy lub samego pracownika, który może się samodzielnie ubezpieczyć.

Reprezentacja pracownicza i wsparcie

W Norwegii, mającej prawnie uregulowaną formę usług asystenckich, istnieją różne formy komunikacji i reprezentacji interesów pracowniczych oraz wsparcia. Na poziomie organizacji mogą to być sformalizowane struktury: wyznaczone osoby do kontaktu z asysten-

tami w danej organizacji, będącej operatorem usługi, działły HR, wybierani przedstawiciele asystentów w danej organizacji, związki zawodowe, a także różnego rodzaju grupy nieformalne skupiające asystentów. Asystenci zawsze mogą bezpośrednio zwrócić się do osoby nadzorującej ich pracę, choć nie zawsze to robią, np. z obawy przed zwolnieniem. W niektórych firmach zatrudniających asystentów spośród nich wybierani są przedstawiciele, będący rzecznikami ich interesów. Mniej sformalizowaną formą komunikacji są różne portale firmowe i społecznościowe, będące źródłem wymiany informacji i wsparcia.

Rozproszenie miejsc pracy asystentów, ograniczone kontakty między pracownikami powodują, że rośnie znaczenie grupowych reprezentacji pracowniczych, takich jak związki zawodowe czy stowarzyszenia zawodowe. W Norwegii związki zawodowe i organizacje pracodawców wypracowały porozumienie dotyczące warunków pracy asystentów. I choć przynależność asystentów osobistych do związków zawodowych nie jest liczna, to jednak są oni objęci różnymi przywilejami i korzystnymi rozwiązaniami dotyczącymi ich warunków pracy. Słabe uczestnictwo asystentów osobistych w związkach zawodowych na tle innych grup zawodowych w Norwegii wynika m.in. ze specyfiki tej kategorii pracowników. Jest tu liczna grupa pracowników traktująca to zajęcie jako dorywcze, przejściowe (np. studenci, osoby w wieku emerytalnym) lub mająca problemy językowe i niewielką wiedzę o działającym systemie (np. migranci).

Pozycja zawodowa asystentów osobistych w Polsce odbiega od innych grup zajmujących się pomaganiem, które mają wypracowane standardy kwalifikacji i umiejętności, ścieżki edukacyjne i zawodowe, a także formalne organizacje reprezentujące ich interesy – stowarzyszenia, związki zawodowe, jak jest to np. w przypadku pracowników socjalnych, rehabilitantów, terapeutów, opiekunów medycznych. Wytworzeniu tożsamości zawodowej asystentów nie sprzyja duże rozproszenie, indywidualny i okresowy charakter pracy, ograniczony do czasu trwania projektów, ale także słaba integracja tego środowiska. Na poziomie organizacji kontakt i rozwiązywanie problematycznych spraw związanych z wykonywaniem pracy zależą od operatora projektu, jego doświadczenia i chęci angażowania się w sprawy sporne i powodujące niezadowolenie z pracy. Czasami jest to sprawnie zorganizowane, ale w niektórych organizacjach praktycznie takiego wsparcia nie ma. O związkach zawodowych asystenci na ogół nie słyszeli, nie orientują się, niektórzy z nich też nie są nimi zainteresowani. Nie są to zaskakujące wypowiedzi, ponieważ żaden związek zawodowy nie reprezentuje ich interesów, ponadto pozycja związków zawodowych w Polsce nie jest wysoka. Polska charakteryzuje się względnie niskim poziomem członkostwa w związkach zawodowych (około 11%), ponadto organizacje te mają problemy z pozyskaniem przede wszystkim ludzi młodych, jak również nowych grup zawodowych (Matysiak, Ostrowski, Owczarek, 2019). Potrzeba wymiany informacji i wsparcia wśród asystentów istnieje. Sygnałem są grupy nieformalne, które powstają na portalach społecznościowych.

Satysfakcja z pracy, relacje, możliwości rozwoju, prestiż zawodu/usługi

W Norwegii silnie zakorzeniona jest wyprowadzona z ideologii niezależnego życia idea deprofesjonalizacji zawodu asystentów, która jest obecna w rozwiązaniach prawnych

i w praktyce działania instytucji. Asystencja osobista zarówno w debacie publicznej, jak i zapisach prawnych definiowana jest przede wszystkim jako usługa, a asystent to „narzędzie równości” osoby z niepełnosprawnością, gwarantujące jej upodmiotowienie i prowadzenie niezależnego życia. Od asystenta nie oczekuje się specjalistycznego wykształcenia, a jedynie ma on towarzyszyć osobie z niepełnosprawnością i wspierać ją w czynnościach, których ona oczekuje, nie ma on jednak funkcji decyzyjnych. Satisfakcja z pracy jest osiągana poprzez pomaganie-wspieranie osoby z niepełnosprawnością, poczucie bycia użytecznym, wdzięczność osób, którym się pomaga, poczucie sensu podejmowanego wysiłku. Duma z wykonywanej pracy, poczucie sensu wynikające z pomagania innym ludziom często niweluje inne niedogodności związane z uciążliwością pracy asystenta, wpływa na motywację do pracy, ale przyczynia się także do budowania tożsamości zawodowej.

Satisfakcji z wykonywanej pracy wynikającej z udzielanego wsparcia towarzyszą złożone relacje między osobą z niepełnosprawnością i jej asystentem. Mogą to być relacje emocjonalne oparte na przyjaźni, koleżeństwie, wspólnych zainteresowaniach, a nawet zbliżone do związków rodzinnych, relacje instrumentalne, pragmatyczne łączące użytkownika i wykonawcę usługi, a także są to zawsze relacje pracy powstające między pracodawcą i pracownikiem. Złożony charakter relacji bywa niekiedy trudny dla obu stron usługi. W Norwegii asystenci zgłaszali brak poczucia kontroli asystenta nad procesem pracy. Postulat deprofesjonalizacji asystenta w usłudze asystencji osobistej łączy się z nadrzędną pozycją osoby z niepełnosprawnością w stosunku do asystenta, który jest zobowiązany do wykonywania jej woli. Asystenci określali swoją pozycję jako pomocniczą, podporządkowaną, niedecyzyjną, zależną od work leadera, to bycie „rękami i nogami osoby z niepełnosprawnością”, „podążanie za swoimi liderami”.

Procesy identyfikacji z zawodem, budowania tożsamości zawodowej są hamowane przez brak perspektyw rozwoju kariery zawodowej w tej usłudze. Ponadto sama praca z uwagi na podporządkowany charakter pracy asystenta i jego ograniczoną decyzyjność oraz niemożność realizacji własnych aspiracji zawodowych uniemożliwia budowanie karier zawodowych nastawionych na rozwój i awans. Hasła deprofesjonalizacji asystenta w usłudze asystencji osobistej, głoszone przez ruch niezależnego życia, przekładają się na ogólne przekonanie, że pracę tę może wykonywać każda osoba bez formalnego czy specjalistycznego wykształcenia. Wielu asystentów traktuje ją zatem jako czasową, na określonym etapie życia, przed podjęciem studiów lub w czasie ich trwania, albo po zakończeniu głównej aktywności zawodowej. Chętnie podejmują ją także migranci, ponieważ nie wymaga wykształcenia i istnieje duże zapotrzebowanie na asystentów. Czynniki te przekładają się na zróżnicowany odbiór społeczny tego zawodu (usługi) i jego prestiż. Zawód ceniony jest przez studentów ze względu na wynagrodzenia i uznawany za prestiżowy wśród migrantów (np. z Polski) inaczej jest odbierany w społeczeństwie norweskim. Wprawdzie w wypowiedziach asystentów pojawiają się stwierdzenia o głęboko zakorzenionej w kulturze Norwegii takiej wartości jak „równość”, to jednak w opinii asystentów jest to raczej rodzaj pracy „neutralnej”, ponadto jeszcze słabo rozpoznawanej w społeczeństwie.

Asystencja osobista jest w Polsce zawodem i usługą nową, nieznaną i nieobecną w społecznej świadomości. Często kojarzy się ją z pracą opiekuńczą lub charytatywną realizowaną

na rzecz osób wymagających wsparcia. Wprawdzie w Polsce mamy wypracowany standard zawodu asystenta osoby niepełnosprawnej, który daje uprawnienia do pracy w domach opieki społecznej, hospicjach, placówkach opieki paliatywnej, domach samopomocy oraz możliwość prowadzenia indywidualnej opieki skierowanej do osób z niepełnosprawnościami, ale zawód ten nastawiony jest bardziej na funkcje opiekuńcze i odbiega od wymagań związanych z pracą asystenta osobistego. Wśród osób z tytułem zawodowym asystenta osoby niepełnosprawnej oraz będących po studiach z pracy socjalnej, pedagogiki czy psychologii, występuje zjawisko poczucia dekwalfikacji z uwagi na podporządkowany i niedecyzyjny charakter pracy asystenta osobistego. Osoby, które decydują się na wykonywanie usługi asystenta osobistego, robią to z przekonania, podkreślają, że lubią pracę z drugim człowiekiem, przebywanie z innymi ludźmi, budowanie relacji i kontakt osobiście, pomaganie innym, różnorodność i zmienność tej pracy.

Wykonywaniu pracy asystenta osobistego w Polsce towarzyszy wiele niekorzystnych zjawisk. Asystenci niekiedy czuli się eksploatowani i stawiani w sytuacjach ryzykownych, pozostawali bez odpowiedniego wsparcia, musieli być nadmiernie dyspozycyjni, będąc niepewni swoich grafików pracy i nie mając gwarancji zastępstw w sytuacjach nagłych. W relacjach z pracy występowało zjawisko paternalistycznego traktowania przez asystenta osoby z niepełnosprawnością, typowe dla relacji w tradycyjnej pracy socjalnej. W procesie wdrażania usługi brakowało wiedzy, odpowiednich szkoleń i przygotowania zarówno wśród asystentów osobistych, jak i osób z niepełnosprawnościami do budowania relacji opartych na założeniach koncepcji niezależnego życia. Nie było też wypracowanych form instytucjonalnego wsparcia ułatwiających rozwiązywanie sytuacji problemowych, a także działań zapobiegawczych.

Trudno także w Polsce mówić o tożsamości zawodowej, ponieważ nie ma w wypadku asystenta osobistego wypracowanego standardu umiejętności i kwalifikacji zawodowych, a większość asystentów zatrudnionych jest projektowo i traktuje to zajęcie jako pracę dorywczą. Asystenci swoje umiejętności przydatne w pracy z osobą z niepełnosprawnością zdobywają w trakcie krótkiego szkolenia wprowadzającego, ale najczęściej przez doświadczenie w pracy. Praca w zawodzie asystenta osobistego nie tworzy możliwości rozwoju i przewidywalnych ścieżek kariery. Dodatkowo jest to zawód słabo rozpoznawalny w społeczeństwie i niecieszący się uznaniem społecznym.

DYSKUSJA I WNIOSKI

Badania porównawcze funkcjonowania usług asystencji osobistej w krajach o odmiennych modelach welfare state, doświadczeniach i praktykach związanych z jej wdrażaniem dowodzą, że ryzyko występowania cech pracy prekarnej w tej usłudze jest wysokie. Specyfika usług asystencji osobistej, podobnie jak usług opieki, polega na tym, że nawet przy wprowadzeniu formalnoprawnych regulacji dotyczących form zatrudnienia, wynagrodzenia i zasad organizacji oraz czasu pracy, jak to ma miejsce w Norwegii, część usług musi być realizowana z wykorzystaniem pracowników tymczasowych, dorywczych, mających ograniczone poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia, dochodu, rozwoju zawodowego.

W przypadku pracowników stałych, zatrudnionych na umowę o pracę, udało się w Norwegii osiągnąć akceptowalne wynagrodzenia za pracę. Także stawki godzinowe w przypadku umów czasowych są na ogół uznawane za dobre. Jest to jednak usługa stwarzająca często trudne i nieprzewidywalne warunki pracy w wymiarze organizacyjnym i relacyjnym, a także w obszarze uznania społecznego i rozwoju zawodowego, co ma istotny wpływ na dużą fluktuację asystentów.

Dodatkowe ryzyka dla podaży i jakości pracy asystentów osobistych niosą zmiany społeczno-demograficzne, takie jak zjawisko starzenia się społeczeństw w krajach europejskich i zmiany w strukturze rodziny. Procesy te powodują, że będzie rosło zapotrzebowanie na usługi w opiece długoterminowej, co może ograniczyć potencjał dostępnych osób świadczących usługi wsparcia, w tym asystentów. Wzrost zapotrzebowania obejmie kadrę wysoko wykwalifikowaną (lekarze, pielęgniarki, fizjoterapeuci, psychologowie), jak i stanowiska niewymagające specjalistycznych, medycznych kwalifikacji (Golinowska, Kocot, Sowa, 2014). Pozyskanie nowych pracowników – asystentów osobistych stanie się jednym z najważniejszych wyzwań stojących przed organizatorami usług asystencji osobistej. Jest to bardzo trudne zadanie, ponieważ już obecnie wysokiej rotacji asystentów nie jest w stanie zatrzymać poprawa warunków materialnych, czyli wynagrodzenia za pracę.

Debata nad rozwiązaniami dotyczącymi warunków pracy i zatrudnienia asystentów osobistych, wpływającymi na jakość ich pracy, muszą brać pod uwagę dostępne zasoby na rynku pracy i ich charakterystyki, jak również cechy samej pracy, w tym jej specyficzne uwarunkowania związane z podmiotowością i niezależnym życiem osoby z niepełnosprawnością oraz podmiotowością asystenta osobistego w roli pracownika i jego oczekiwania dotyczące dobrej pracy. Możemy tu wskazać na trzy kierunki potencjalnych rozwiązań, ograniczających zjawisko prekaryzacji pracy.

Pierwszy to rewizja dotychczasowych modeli rynku pracy. Badacze współczesnych rynków pracy dowodzą, że obecna ich fragmentaryzacja, wzmocniona w okresie pandemii, nie pozwala już utrzymać tradycyjnego binarnego podziału na rynek pierwotny i wtórny (Bekker, Leschke, 2021). Dotyczy to w szczególności sektora opieki, w którym dominuje zatrudnienie kobiet i w niewielkim stopniu występuje zatrudnienie w formach standardowych (umowa o pracę na czas nieokreślony, na pełny etat), a dominują różne formy zatrudnienia niestandardowego w niepełnym wymiarze czasu, pozwalające łączyć pracę dla kilku pracodawców (np. w Holandii, Niemczech). Jak podkreślają autorzy, wymaga to rewizji modeli rynków pracy i budowania systemów zabezpieczeń społecznych lepiej dostosowanych do zachodzących zmian na rynkach pracy (ibidem).

Drugi kierunek to przemiany kulturowe, polegające na nadaniu nowych znaczeń pracy opartej na jej użyteczności społecznej, wnoszącej istotne wartości do życia innych ludzi (Sennett, 2010). Michele Lamont wskazuje, że wraz ze wzrostem nierówności amerykański sen (*the American Dream*) koncentrujący się na sukcesie materialnym, konkurencji i samodzielności jednostek staje się coraz mniej skuteczny jako zbiorowy mit dla wielu członków klasy robotniczej i grup o niskich dochodach, niemających wystarczających zasobów potrzebnych do spełnienia marzeń. Jednym z możliwych rozwiązań jest „poszerzenie kultury członkostwa” przez promowanie „nowych narracji nadziei” (*new*

narratives of hope) skupionych wokół wielości kryteriów wartości, dających jednostkom szansę na wyjście z grupy napiętnowanej (Lamont, 2019). Docenienie różnych rodzajów pracy rynkowej i nierynkowej, z naciskiem na jej użyteczność społeczną, wykracza poza utylitarną wymianę i tworzy przestrzeń dla bardziej inkluzywnych rozwiązań (Sennett, 2010, s. 153). Postulaty te są zgodne z przytaczanymi wcześniej zmianami dotyczącymi cech dobrej pracy, z których wynika, że coraz większego znaczenia nabierają pozaekonomiczne jej wymiary, takie jak przekonanie, że praca jest sprawiedliwa i godna lub że przyczynia się do zwiększenia potencjału pracownika przez możliwość jego rozwoju i samorealizacji.

Trzeci kierunek działań, mających wpływ na jakość pracy asystentów i sprzyjający uznaniu tej pracy za dobrą, to wykorzystanie nowych technologii w pracy asystenta osobistego. Dostępne aplikacje mobilne dla osób z niepełnosprawnościami są coraz częściej wykorzystywane w ich codziennym życiu, edukacji, neurorehabilitacji, wzmacnianiu sieci społecznych, ale także, co wynika z wdrażanych innowacji technologicznych, mogą wzmacniać pracę asystentów osobistych w czynnościach związanych ze wsparciem (Smieszek, Borowska-Beszta, 2023). Na rosnące wykorzystanie w pracy nowoczesnych technologii asystujących można spojrzeć z dwóch stron relacji usługowej – z perspektywy osób z niepełnosprawnościami, wzmocnienia ich upodmiotowienia i możliwości prowadzenia niezależnego życia, ale także z perspektywy zawodu/usługi asystentów osobistych i poprawy ich warunków pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Bekker, S. Leschke, J. (2021). *Fragmented Labour Markets in Affluent Societies. Examples from Germany and the Netherlands*. Brussels, OSE European Social Observatory (OSE Paper Series, No. 48).
- Horolets, A. (2023). Alternatywne wizje dobrego życia. Wprowadzenie. *Studia Socjologiczne*, 1(248), 5–30. <https://doi.org/10.24425/sts.2023.144832>
- Giermanowska, E., Raław, M., Szawarska, D. (2022). *Cień, który pozwala wyjść z cienia. Asystencja osobista dla osób z niepełnosprawnościami w Polsce i Norwegii*. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Golinowska, S., Kocot, E., Sowa, A. (2014). *Employment in Long-Term Care. Report on Poland*. <https://ssrn.com/abstract=2446785>
- Lamont, M. (2019). From 'having' to 'being': self-worth and the current crisis of American society. *British Journal of Sociology*, 70(3), 660–701. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12667>
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1). <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kalleberg, A.L. (2018). Job Insecurity and Well-being in Rich Democracies. *Econ Soc Rev (Irel)*, 49(3), 241–258. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6703155/>
- Komentarz ogólny Nr 5 (2017) na temat niezależnego życia i bycia częścią społeczności. Komitet ONZ ds. Praw Osób Niepełnosprawnych. Fundacja Centrum Praw Osób Niepełnosprawnych.
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. Dz.U. 2012, poz. 1169.
- Lenz, C., Postl, G. (2005). The End or the Apotheosis of „Labor”? Hannah Arendt's Contribution to the Question of the Good Life in Times of Global Superfluity of Human Labor Power. *Hypatia*, 20(2), 135–154. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2005.tb00472.x>
- Matysiak, M., Ostrowski, P., Owczarek, D. (2019). *Związki zawodowe w odbiorze społecznym. Raport z badań ankietowych w sześciu krajach*. Instytut Spraw Publicznych.
- Matuszczyk, K., Salamońska, J., Brzozowska, A. (2022). Infrastruktura delegowania pracowników: przykład transgranicznego sektora opieki domowej. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, 3(185), 15–40. <https://doi.org/10.4467/25444972SMPP.22.019.16126>
- Mladenov, T. (2020) What is good personal assistance made of? Results of a European survey. *Disability & Society*, 35(1), 1–24. <https://doi.org/10.1080/09687599.2019.1621740>
- Mrozowicki, A., Karolak, M., Czarzasty, J., Gardawski, J., Drabina-Różewicz, A., Krasowska, A., Andrejczuk, M. (2020). Prekaryzacja pracy a świadomość społeczna i strategii życiowe ludzi młodych: ramy teoretyczne. W: A. Mrozowicki, J. Czarzasty (red.), *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi* (s. 17–48). Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.

- Ratzka, A. (2004). *Model National Personal Assistance Policy*. Online Publication. Independent Living Institute. <http://www.independentliving.org/docs6/ratzka200410a.pdf>
- Sennett, R. (2010). *Kultura nowego kapitalizmu*. Tłum. G. Brzozowski, K. Osłowski. Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA SA.
- Shakespeare, T., Porter, T., Stöckl, A. (2017). *Personal Assistance Relationships: Power, Ethics and Emotions. Report on ESRC Project ES/L007894/1*. University of East Anglia.
- Polkowska, D. (2019). Prekariat w dobie nowych technologii: czy platform economy prowadzi do prekaryzacji? Próba charakterystyki. *Miscellanea Anthropologica et Sociologica*, 20(3), 80–95.
- Rifkin, J. (2001). *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*. Tłum. E. Kania. Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Smieszek, M., Borowska-Beszta, B. (2023). Aplikacje mobilne asystujące osobom z niepełnościami w niezależnym życiu oraz ich asystentom osobistym. *Niepełnosprawność i Rehabilitacja*, 2, 16–33. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0053.8780>
- Standing, G. (2014). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Tłum. K. Czarnecki, P. Kaczmarcki, M. Karolak. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Urbański, J. (2014). *Prekariat i nowa walka klas*. Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Williams, M., Zhou, Y., Zou, M. (2020). *Mapping Good Work. The Quality of Working Life Across the Occupational Structure*. Bristol University Press.
- Vosko, L.F. (2010). *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford University Press.