



NSZZ PRACOWNIKÓW

SCHRONISK DLA NIELETNICH I ZAKŁADÓW POPRAWCZYCH

Adres do korespondencji: ul. Bydgoska 4, 86-170 Nowe

tel. 603 640 185 e-mail: nszzpsdnizp_zg@wp.pl www.nszz.com.pl

zrzeszony w Forum Związków Zawodowych

Zarząd Główny NSZZ Pracowników Schronisk dla Nieletnich i Zakładów Poprawczych

*Opracowanie oraz interpretacja danych
o wieku i stażu pracy pracowników pedagogicznych
placówek dla nieletnich
podległych Ministerstwu Sprawiedliwości*

w opracowaniu:

Zarządu Głównego NSZZ Pracowników

Schronisk dla Nieletnich i Zakładów Poprawczych

Nowe 2024

Spis treści

Wstęp.....	3
Informacje dotyczące zbierania danych	5
Prezentacja i interpretacja ogólnych danych o wieku pracowników	6
Analiza wieku kobiet.....	8
Analiza wieku mężczyzn.....	9
Prezentacja i interpretacja ogólnych danych o stażu pracowników	11
Analiza stażu pracy kobiet	12
Analiza stażu pracy mężczyzn	14
Wnioski	16
Aneks – wypisy z Karty Nauczyciela	17

Wstęp

Pani Ministra Maria Ejchart

Szanowna Pani Ministro

Nawiązanie wszelakich kontaktów z Departamentem Spraw Rodzinnych i Nieletnich, a obecnie, według właściwości, z Departamentem Wykonywania Orzeczeń i Probacji jak i z samą Panią Ministrą każdorazowo wymaga od naszego Związku wytężonej i długotrwałej pracy. Zapowiedziane przez Szanowną Panią cykliczne (co trzy miesiące) kontakty robocze póki co, nie istnieją. Nie jest to dla naszej organizacji niczym nowym ani obcym. Z podobnymi sytuacjami borykamy się w działalności Związku permanentnie.

Jako organizacja nie stawiamy się w roli oponenta oczekującego bezustannie korzystnych finansowych zmian dla naszej profesji (wymierającej, co obrazuje poniższe badanie), ale staramy się dostarczyć gotowych rozwiązań, również na poziomie prac badawczych.

Pokaźny zakres pracy Departamentu zajęty jest przez kontrolę jakości i skuteczności/efektywności pracy świadczonej przez pracowników Placówek pieczy zastępczej podległych Ministrowi Sprawiedliwości. Niestety, według naszej opinii, nie ma w tym działaniu żadnej korelacji z warunkami pracy. Dlatego w poniższym badaniu staramy się pokazać problem demograficzny dotyczący pracowników pedagogicznych naszej branży. Obecność psychospołecznych zagrożeń w środowisku zawodowym u osób zatrudnionych wiąże się z ryzykiem rozwoju zaburzeń funkcjonowania, dolegliwości zdrowotnych oraz chorób, które mogą ograniczyć zdolność do wykonywania pracy. Utrwalanie się problemów zdrowotnych nie tylko wyklucza naszych pedagogów z rynku pracy, ale jest jasnym przyczynkiem do obniżenia sprawności resocjalizacyjnej w kolejnych latach zatrudnienia. W archiwach Departamentu spoczywa praca badawcza jednego z nas oczekująca wykonania badań, a dotycząca właśnie zmian stanu zdrowia pracowników w sytuacji permanentnego stresu w pracy w naszej pracy zawodowej. Do tej pory nie uzyskaliśmy odpowiedzi na pytanie: *czy opracowanie to jest merytorycznie właściwe, czy też może wymaga dopracowania, a być może jest nieadekwatne w swej materii?*

Problematyki tej w obszarze przywilejów zawodowych nie pominięto wobec żadnego rodzaju służb, zwłaszcza mundurowych. Zapewniono krótszy wymiar pracy, zwiększoną liczbę dni urlopowych itp. Państwo zauważa nawet tę problematykę u opiekunek pracujących w żłobkach, nie zauważa natomiast takich konieczności w Placówkach. Naszą branżę z katalogu służb usunięto posunięciem administracyjnym (w latach dziewięćdziesiątych zabrano

nam status służb mundurowych). Zapomniano przy tym, że klient Placówek w porównaniu ze służbą więzienną jest nie tylko taki sam, ale częstokroć ten sam. Nie odniesiono się w żaden sposób do zmian, jakie wygenerowała nowa *Ustawa o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich* (podwyższająca możliwość pobytu w Placówkach do ukończenia 24 lat, utrzymująca możliwość przenoszenia do Placówek nieletnich z więzień i aresztów, dająca możliwość umieszczania w Placówkach nieletnich dopuszczających się czynów karalnych określonych w art. 10§2KK, a zatem najpoważniejszych z punktu widzenia chronienia dóbr). Dygresyjnie można dodać, że do placówek są kierowani nieletni, którzy byli osadzeni w aresztach śledczych, „przeszkoleni przez dorosłych osadzonych” i z tym bagażem nowych doświadczeń i zwyczajów podkulturowych utrudniają proces wychowawczo – resocjalizacyjny.

Nie od dzisiaj wiadomo, że każda branża powinna zapewniać sobie zastępowalność kadrową. Jak specyfika tego problemu wygląda wśród pracowników Placówek i jakie są tego przyczyny, staramy się zobrazować w poniższych wynikach badań, które ze względu na zakres informacji uzyskanych z 29 Placówek można nazwać komplementarnym badaniem populacyjnym.

Mamy nadzieję, że dostarczenie tego materiału wznowi nie tylko skuteczną wymianę poglądów między naszymi stronami, ale będzie przyczynkiem do trwałych, opartych o właściwe doświadczenia i niezaprzeczalne dane, zmian przyczyniających się do podniesienia jakości procesu resocjalizacyjnego i poszanowania godności pracy w naszym zawodzie. Nie sposób nie zasygnalizować, że podnoszone uprzednio przez nasz Związek nieprzystające do realiów rozwiązania znajdowały odzwierciedlenie w traumatycznych sytuacjach tak dla młodzieży jak i dla pracującej z nimi pedagogów.

Sugerujemy jednocześnie powołanie dwustronnego zespołu eksperckiego w celu wypracowania zmodernizowanych standardów pracy z młodzieżą niedostosowaną społecznie oraz pragmatyki zawodowej pracowników pedagogicznych dostosowanej do obecnych warunków pracy z nieletnimi.

Zarząd Główny

Informacje dotyczące zbierania danych

Dane o wieku i stażu pracy pracowników pedagogicznych zatrudnionych w placówkach dla nieletnich zostały przesłane równolegle do Departamentu Wykonywania Orzeczeń i Probacji Ministerstwa Sprawiedliwości oraz drogą mailową do naszego Związku na adres Zarządu Głównego. Dane są utrwalone w formacie arkusza kalkulacyjnego Microsoft Office Excel lub w formacie „pdf”. Wszelkie dane, wraz z niniejszym opracowaniem, zgodnie ze Statutem, są przechowywane w siedzibie Związku.

Na stosowne pismo Departamentu, do Zarządu Głównego dane przesłało 29 placówek. Badanie zostało zainicjowane przez Ministerstwo Sprawiedliwości na podstawie konstruktywnych rozmów z Panią Ministrą Marią Ejchart.

Pełne dane dotyczyłyby danych z:

- 11 okręgowych ośrodków wychowawczych
- 11 samodzielnych zakładów poprawczych
- 6 zakładów poprawczych połączonych ze schroniskami dla nieletnich
- 2 samodzielne schroniska dla nieletnich

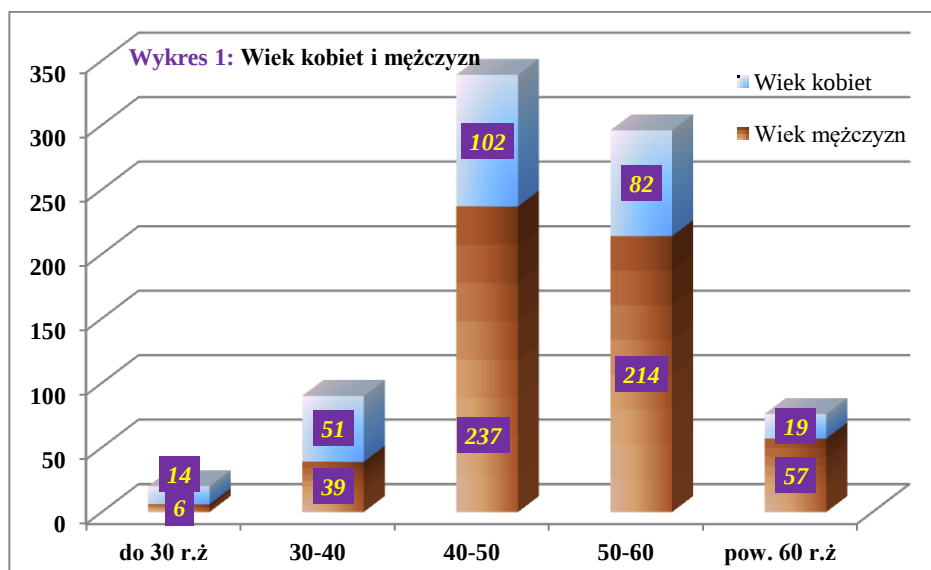
Łącznie dane powinny spłynąć z 30 placówek, lecz danych do ZG nie przekazał OOW w Szubinie. Badaniem objęto 821 pracowników pedagogicznych, w tym 533 mężczyzn (ok. 67% badanych) i 268 kobiet (ok. 33% badanych).

Prezentacja i interpretacja ogólnych danych o wieku pracowników

Dane zostały opracowane metodami statystycznymi. Brak danych do badań komparatywnych uniemożliwił eksponowanie dynamiki zjawisk, dlatego opracowanie skupia się na stanie obecnym i jego opisie. Wzięto też pod uwagę obecne kryteria wiekowe przechodzenia pracowników na emeryturę. W oparciu o te kryteria podjęto próbę oszacowania liczby osób, które mogłyby na tę emeryturę przejść, gdyby przywrócony został pierwotny zapis Art. 88 Karty Nauczyciela. Mimo małej selektywności – tylko 5 zakresów badania wieku pracowników, dane są wystarczające do opracowania statystycznego, interpretacji wyników, identyfikacji problemów i sformułowania wniosków.

Zebrane dane są pogrupowane w 5 kategoriach wiekowych:

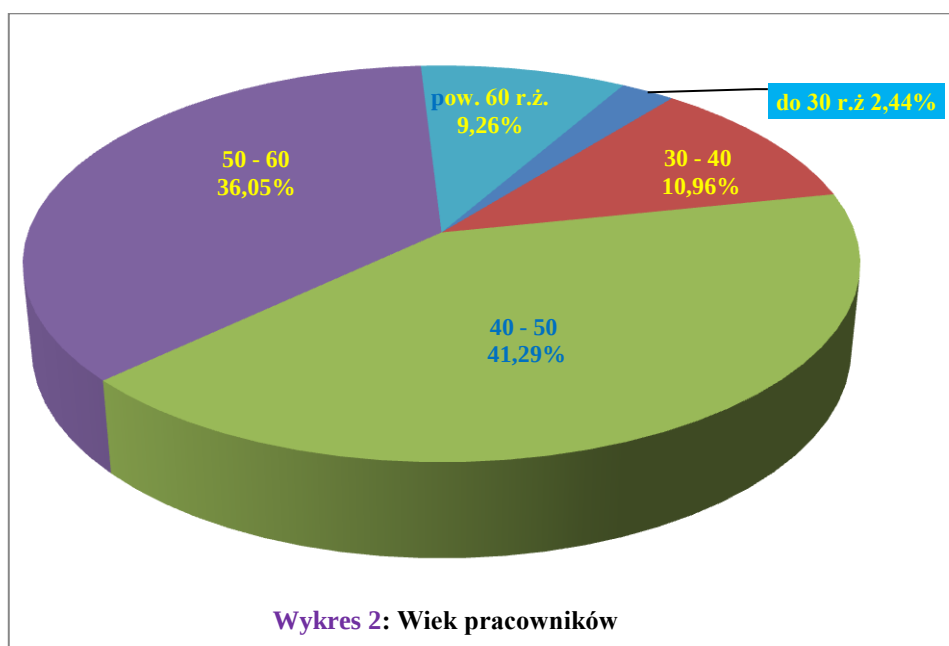
- do 30 r. ż.,
- powyżej 30 do 40 lat,
- powyżej 40 do 50 lat,
- powyżej 50 do 60 lat,
- powyżej 60 r.ż.



Największą grupę stanowią pracownicy w wieku 40 – 50 lat, co jest pożądanym zjawiskiem, bo oni mają doświadczenie i są jeszcze w pełni sił psychicznych i sprawni fizycznie. Stanowią też mentorską bazę wiedzy praktycznej dla mniej doświadczonych. Niepokoi jednak przewaga osób w starszym wieku, mających ponad 50 lat – łącznie 372 osoby. Grupa pracowników młodszych, do 40 roku życia, to zaledwie 120 osób, około trzykrotnie mniej. Przyczyn tych dysproporcji można upatrywać w wielu źródłach, np. niedobór pracowników z odpowiednimi predyspozycjami osobowościowymi i psychicznymi, brak tej ilości czasu

wolego, którym dysponują nauczyciele szkolnictwa otwartego, brak poczucia bezpieczeństwa, zbyt duża odpowiedzialność personalna, braku stabilizacji w zatrudnieniu, a także nieprzychylnie doniesienia medialne. Należy prognozować, że w nadchodzących latach modalna wieku kadry, przypadająca obecnie w przedziale 40 – 50 lat, przesunie się do następnej kategorii wiekowej.

Naszemu Związkowi znane są przypadki, gdy zakwalifikowany przez dyrekcję kandydat do pracy pedagogicznej porzucał pracę lub z niej rezygnował po kilku lekcjach/godzinach lub dniach. Dobra, zintegrowana i stabilna kadra jest filarem rytmicznej, efektywnej pracy. Z doświadczenia i rozeznania sytuacji pracowniczej wynika, że osoby mające ponad pięćdziesiąt lat coraz częściej chorują. To kolejny argument wskazujący na potrzebę odmłodzenia kadry. Ostatnia kategoria wiekowa – pracownicy powyżej 60 roku życia, to łącznie 76 kobiet i mężczyzn. To osoby w wieku emerytalnym i przedemerytalnym. Z kolei pracowników do 30. roku życia jest zaledwie dwudziestu! Podobnie, jak w poprzednim porównaniu, to ponad trzykrotnie mniej. Zachodzi obawa o brak zastępowalności pokoleniowej, co w naszej ocenie jest tylko kwestią czasu.

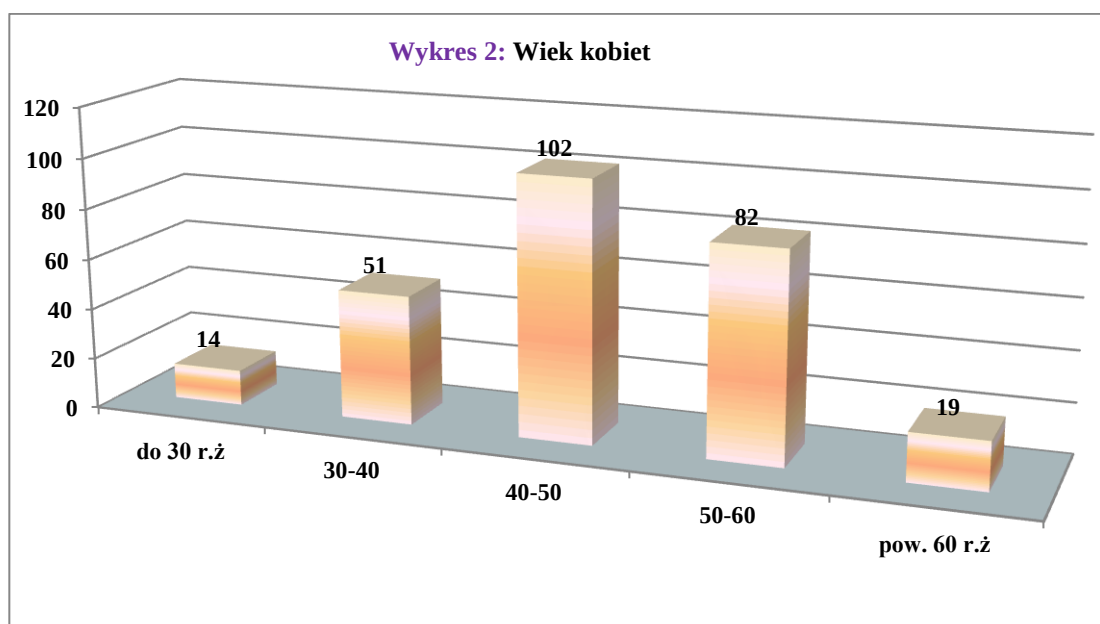


Wykres kołowy eksponuje dominację grupy wiekowej (40 – 60 lat), czyli ponad 77% zatrudnionych. Pracownicy do 40 roku życia, to ok. 13,4%. Sytuacja dysproporcji jest szkodliwa, wymaga naprawienia. W tym ujęciu trzonem kadry są osoby od 40 do 60 roku życia. Tymczasem sytuacja w placówkach wymaga przesunięcia tej dominacji na zakres 30 – 50 lat.

To zagadnienie powinno być istotnym tematem dyskusji w Ministerstwie w porozumieniu z naszą stroną związkową.

Analiza wieku kobiet

Opracowywane dane dotyczą 268 kobiet na stanowiskach pedagogicznych. Rozkład wiekowy grupy kobiet w przyjętych przedziałach wskazuje na lepszą adaptację do warunków pracy z nieletnimi. Wykres jest dobrze symetryczny względem centralnej kategorii. Wydaje się, że zastępowalność kadrowa kobiet nie jest tak bardzo zagrożona jak w przypadku mężczyzn. Zatrudnionych jest 19 pracowników w wieku 60 lat i więcej. Biorąc pod uwagę obecną dolną granicę wieku emerytalnego można oszacować, że około 60 pracowników (górne szacowanie maksymalne: $82 - 19 = 63$) odeszło na emeryturę.



W skali Polski jest to grupa pomijalna statystycznie. Mimo tych optymistycznych wskaźników nie można pominąć faktu: starszych pracowników jest więcej niż młodszych: do 40. roku życia = 65 osób, powyżej 50. roku życia = 101 osób. Przedział modalnej to 40 – 50 lat, co też jest zjawiskiem pozytywnym.

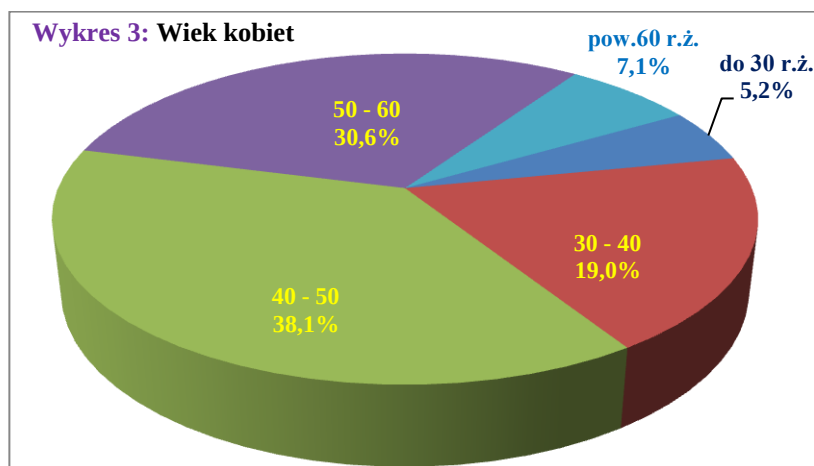
Średnia ważona wieku kobiet:

Kategoria wieku	do 30 r. ż.	30 – 40	40 – 50	50 – 60	pow. 60 r. ż.
waga	26	35	45	55	63
Liczba pracowników	14	51	102	82	19

$$\frac{26 \cdot 14 + 35 \cdot 51 + 45 \cdot 102 + 55 \cdot 82 + 63 \cdot 19}{268 \text{ kobiet}} \cong 46 \text{ lat}$$

Średnia ważona jest zgodna z kryterium (40 – 50), które można uznać za modalną. Pracownic starszych od modalnej jest więcej (101 osób) niż młodszych (65 osób). Nie jest to duża dysproporcja, jednak symptomatyczna.

Pracownice pedagogiczne stanowią około 33% zbadanej populacji. Z nieoficjalnych danych związkowych wynika, że jest to przyrost o około 15 punktów procentowych w porównaniu do początku lat dziewięćdziesiątych¹. Feminizacja kadry jest pożądanym zjawiskiem ze względów wychowawczych, wyrabiania w wychowankach właściwego zachowania względem kobiet. Jednocześnie pragmatyzm wskazuje na konieczność towarzyszenia pracownikowi ochrony, przynajmniej podczas pracy z niebezpiecznymi wychowankami, a takich według naszego rozeznania, jest coraz więcej.

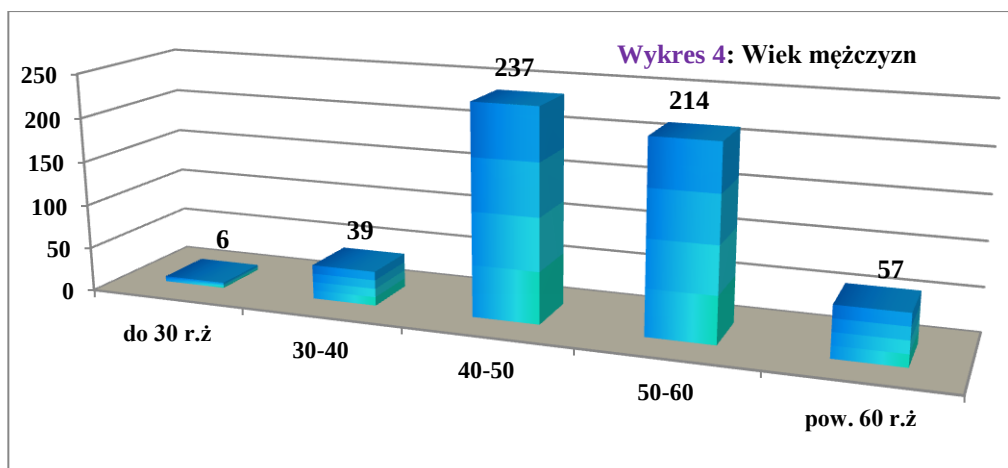


Przeważają kobiety w wieku ponad 40 lat – ponad 75%, a grupa w wieku ponad 50 lat, to około 42%. Wskaźniki te są argumentem za potrzebą odmłodzenia kadry kobiet. z wielu względów, jednym z nich jest np. zdolność interkomunikacji ze znacznie młodszym pokoleniem podopiecznych. Nawiązanie dobrych, konstruktywnych relacji wymaga aktualnej wiedzy i znajomości problematyki młodzieżowej, zwłaszcza w zakresie ich interesujących: marmkowa odzież, obuwie, sprzęt multimedialny, kosmetyki... Problem ten dotyczy właśnie kobiet, bo relacje rodzinne naszych podopiecznych, a zwłaszcza relacje z rówieśniczkami wskazują na ich lekceważące traktowanie osobowe, „użyteczność seksualną”. Odmłodzona kadra kobieca ma szansę te deficyty zredukować.

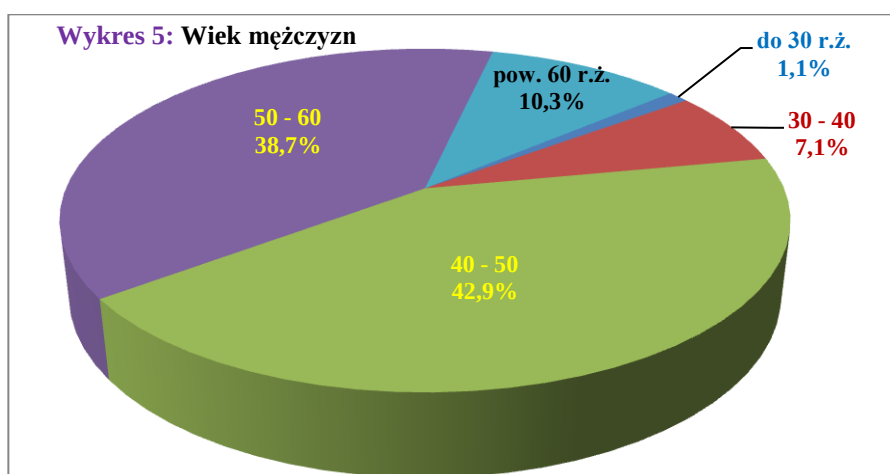
Analiza wieku mężczyzn

Dane opracowywane dotyczą 553 mężczyzn pracujących na stanowiskach pedagogicznych. Podobnie, jak w przypadku kobiet, dominują mężczyźni w wieku 40 – 60 lat. Z naszej wiedzy wynika, że sprawność psychofizyczna mężczyzn pracujących w bezpośrednim kontakcie z wychowankami, w długotrwałym stresie obniża się znacznie szybciej niż u kobiet.

¹ Dane porównawcze pochodzą z nieautoryzowanych danych przedstawionych przez pracowników placówek resocjalizacyjnych dla nieletnich, studentów studiów podyplomowych (pedagogika resocjalizacyjna) podczas zajęć na Uniwersytecie Śląskim w Katowicach.



Nie dysponujemy stosowanymi badaniami potwierdzającymi tezę², jednak długoletnia obserwacja wskazuje na jej prawdziwość. Dysproporcja między kadrą do lat 40 i starszymi pracownikami jest tu szczególnie wyraźna.



Najliczniejszą grupą są mężczyźni w wieku 40 – 50 lat, co jest dobrym zjawiskiem, lecz kadra młodsza jest zbyt mało liczna, tylko 7% ogółu mężczyzn. Ten stan grozi brakiem zastępowalności mentorskiej w przyszłości. Możliwość przejścia na emeryturę starszego pokolenia będzie skutkować odmłodzeniem i odświeżeniem kadry bez utraty ciągłości mikroklimatu każdej placówki.

Średnia ważona wieku mężczyzn:

Kategoria wieku	do 30 r. ż.	30 – 40	40 – 50	50 – 60	pow. 60 r. ż.
waga	26	35	45	55	63
Liczba pracowników	6	39	237	214	57

$$\frac{26 \cdot 6 + 35 \cdot 39 + 45 \cdot 237 + 55 \cdot 214 + 63 \cdot 57}{553 \text{ mężczyzn}} = 50 \text{ lat}$$

² Będąc w posiadaniu DWOiP część teoretyczna pracy badawczej autorstwa naszego Kolegi zdecydowanie uzupełniłaby tę wiedzę.

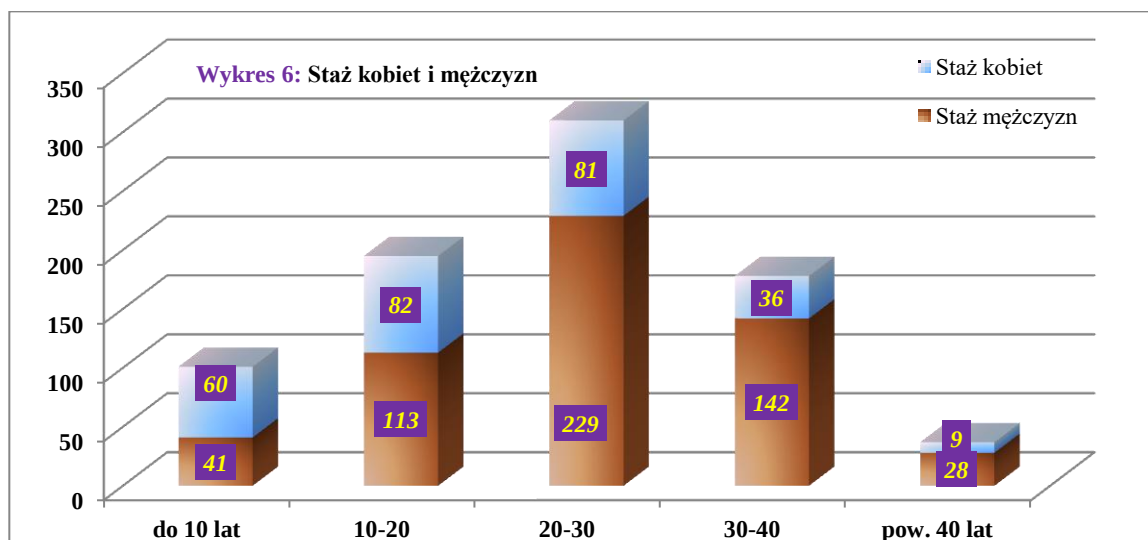
Średnia ważona, znacznie wyższa niż u kobiet, jest po części wymuszona wyższym wiekiem przechodzenia na emeryturę. Średnia ta lokuje się w najliczniejszej wiekowo grupie.

Warto zauważyć, że mężczyzn starszych niż średnia jest 271, a młodszych tylko 45. To nie jest optymistyczna sytuacja w kontekście dynamiki zastępowalności pokoleniowej pracowników. Tu należy powrócić do zagadnienia istotności mikroklimatu.

Mikroklimat – charakterystyczny system wychowawczo – resocjalizacyjny, charakterystyczny dla każdej placówki jest wartością samą w sobie, stanowi podstawę wyróżniającą system w procesie reedukacji społecznej. Dlatego możliwość odejścia na emeryturę starszego pokolenia pozwoli na zasilenie kadrą młodszą przy jednoczesnym zachowaniu struktury cenowego mikrosystemu wychowawczego.

Prezentacja i interpretacja ogólnych danych o stażu pracowników

Na poniższym wykresie umieszczonych jest 5 kategorii stażowych. W tym przypadku widoczna jest dominacja młodszych kobiet nad mężczyznami (kat. do 10 lat stażu) i zrównoważona pod tym względem kadra w zakresie (10 – 20).



Dominacja kadry męskiej jest szczególnie zauważalna w wyższych kategoriach stażu pracy. Dynamika zjawiska sugeruje coraz większe zainteresowanie kobiet pracą resocjalizacyjną z nieletnimi mimo, że 90% populacji reedukowanych nieletnich stanowią młodzi mężczyźni, częstokroć z silnymi zaburzeniami w interakcjach społecznych przejawiających się w różnych formach agresji bezpośredniej. To pozytywne zjawisko jest bardzo użyteczne w obszarach rozwijania tzw. *kompetencji miękkich*. Niemniej należy zauważyć, że Panie mogą obecnie odejść na emeryturę w młodszym wieku, niż mężczyźni. Dlatego w ich przypad-

ku przywrócenie pierwotnego zapisu Art. KN przyspieszy ten proces zaledwie o kilka lat, znacznie wcześniej niż w przypadku mężczyzn.

Należy też zauważyć, że najliczniejszą grupą są pracownicy z 20 – 30. letnim stażem, to 310 osób. Najmłodszy stażem to grono 101 osób. Nie jest to zła proporcja, lecz już powinna niepokoić w kontekście zastępowalności.

Średnia ważona stażu pracy pracowników:

Kategoria stażu	do 10 lat	10 – 20	20 – 30	30 – 40	pow. 40
waga	5	15	25	35	43
Liczba pracowników	101	195	310	178	37

Średnia ważona stażu pracowników:

$$\frac{5 \cdot 101 + 15 \cdot 195 + 25 \cdot 310 + 35 \cdot 178 + 43 \cdot 37}{821 \text{ pracowników}} \cong 23 \text{ lata}$$

Średnia stażu pracy jest zbyt wysoka dla właściwego funkcjonowania placówek, bo tak długi staż dotyczy pracowników stosunkowo mniej sprawnych fizycznie mimo wydolności intelektualnej większości z nich. Z obserwacji długoletniej wiadomo nam, że w tym okresie stażu pojawiają się już dolegliwości psychosomatyczne i stają się odczuwalne symptomy wypalenia zawodowego. Stopień tych objawów silnie zależy od stanowiska pracy, a dokładniej od intensywności kontaktu z wychowankami. Dla przykładu: pracownik zespołu diagnostycznego lub diagnostyczno – korekcyjnego pracuje jednocześnie z jednym wychowankiem, a wychowawca lub nauczyciel z całym zespołem klasowym.

Nasze tezy podkreśla również literatura fachowa i znajduje to odniesienia w uprawnieniach wszelkich służb mundurowych, dla których częstokroć wychowanek, jako klient, jest nie tylko taki sam, ale fizycznie ten sam po zakończeniu przewlekłych procedur sądowych.³

Analiza stażu pracy kobiet

Dominują pracownice z krótszym stażem pracy. Zapewne ten stan jest spowodowany możliwością odejścia na wcześniejszą emeryturę, a także niższym wiekiem emerytalnym, niż ma to miejsce w przypadku mężczyzn. Średnia ważona mieści się w górnym zakresie najliczniejszej kategorii, czyli (10 – 20). To dobry wskaźnik dla potrzeb kadrowych placówek resocjalizacyjnych dla nieletnich.

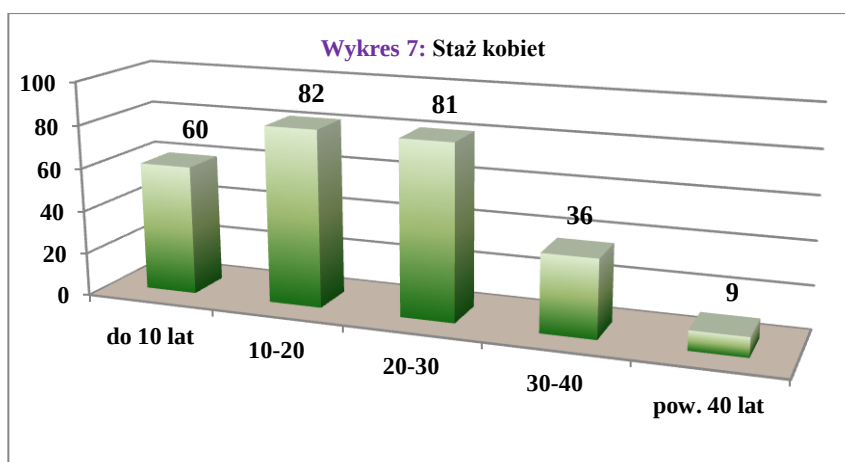
³ Łukasiewicz M. – *Następstwa braku bezpieczeństwa w pracy resocjalizacyjnej z nieletnimi*, Wyd. Difin, Warszawa 2020.

Średnia ważona stażu pracy kobiet:

Kategoria stażu	do 10 lat	10 – 20	20 – 30	30 – 40	pow. 40
waga	5	15	25	35	43
Liczba pracowników	60	82	81	36	9

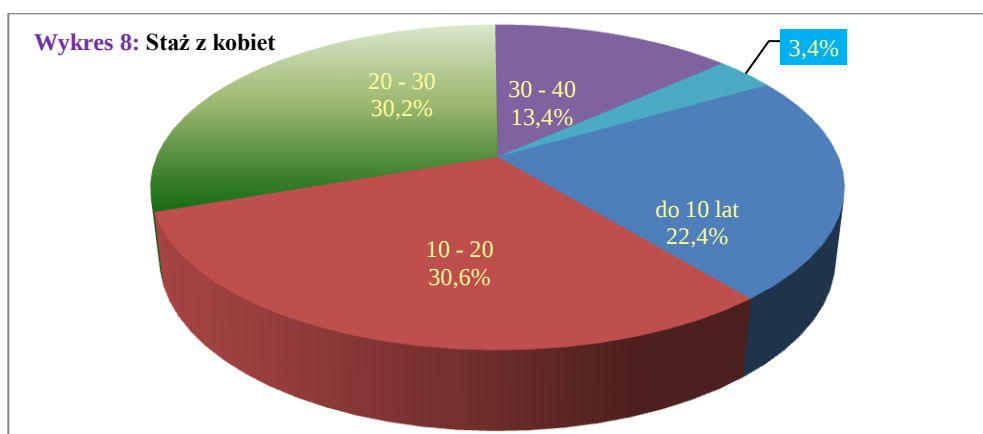
$$\frac{5 \cdot 60 + 15 \cdot 82 + 25 \cdot 81 + 35 \cdot 36 + 43 \cdot 9}{268 \text{ kobiet}} \cong 19 \text{ lat}$$

Jednak do zjawisk negatywnych należy zaliczyć przeważającą liczbę kobiet ze stażem większym niż 20 lat pracy – 126 pracownic spośród 258, czyli połowa zatrudnionych to osoby z długim stażem pracy.



Zauważalny jest też gwałtowny spadek liczebności w wyższych kategoriach wiekowych. Jest to pozytywne zjawisko, bo zwalniane etaty mogą być zasilone przez młodsze kary.

Ujęcie procentowe stażu pracy kobiet prezentuje wykres poniżej.



Struktura stażu pracy kobiet jest bliska modelowi naszych oczekiwań, bo kobiety mogą wcześniej odejść na emeryturę, co jest przybliżeniem oczekiwanego przez nas przywrócenia pierwotnego zapisu Art. 88 KN. Pozytywnym zjawiskiem jest dominacja krótszego stażu pracy, jak w powyżej prezentowanych kategoriach. Za tym zjawiskiem powinien też stać podobny rozkład wieku kobiet na stanowiskach pedagogicznych, co jest naszym oczekiwaniem

w stosunku także do męskiej części załogi.

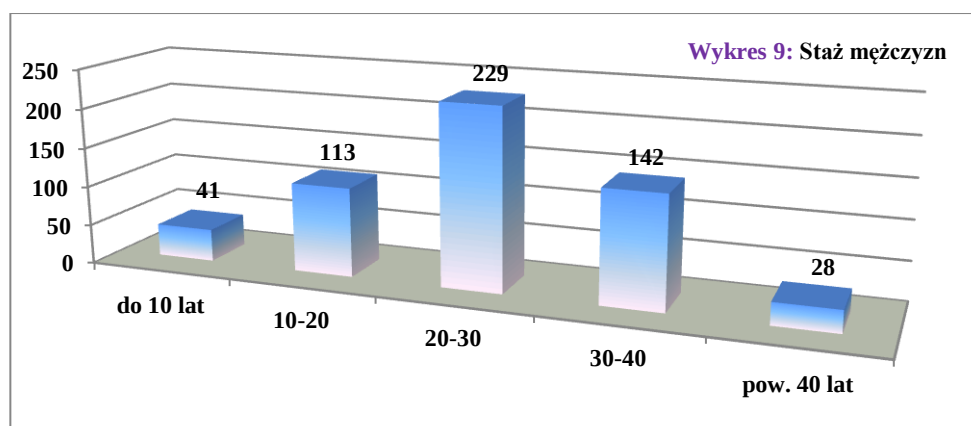
Dobrze też zauważyć, że liczebność kategorii (30 – 40) zmniejszyła się w stosunku do kategorii (20 – 30) o 45 pracownic. Na podstawie powyższych danych można oszacować, że przy przywróceniu waloru Art. 88 KN w brzmieniu pierwotnym na emeryturę odeszłoby nie więcej niż 100 kobiet.

Wiadomo, że zespoły diagnostyczne i diagnostyczno – korekcyjne są zdominowane przez Panie. Praca w zespołach wiąże się z mniejszą intensywnością kontaktów z nieletnimi, co daje możliwości „spokojniejszego dopracowania” do obecnego wieku emerytalnego.

Analiza stażu pracy mężczyzn

Staż pracy mężczyzn, jak należy się spodziewać, jest dłuższy statystycznie do stażu kobiet wskutek późniejszego przechodzenia na emeryturę.

W prezentacji poniżej ponownie uwidaczniają się niepokojące zjawiska. Wystarczy zauważyć, że pracowników ze stażem do 20 lat jest tylu, co ze stażem w kategorii (30 – 40). Gwałtowny ubytek statystyczny między kategoriami (20 – 30) oraz (30 – 40) może być spowodowany odchodzeniem na emeryturę. Należy też przypuszczać, że osoby ze stażem powyżej 40 lat, to emeryci (podobnie, jak np. policjanci, pracownicy służby więziennej), lub ci, którzy zawiesili świadczenia emerytalne. Różnica w liczebności między kategoriami (20 – 30) oraz (30 – 40), czyli 229 – 142 daje wynik 87 osób. To orientacyjna liczba mężczyzn, którzy odeszli na emeryturę. Jeżeli – dla orientacji, co też nie jest metodologicznie w pełni poprawne – po nowelizacji przepisów zgodnie z naszymi oczekiwaniami, na emeryturę odeszłaby połowa mężczyzn z kategorii (20 – 30), to do tej kwoty należy doliczyć jeszcze około 100 osób.



Należy, zatem, przypuszczać, że grono emerytów zasilalaby kwota maksymalnie około 200 mężczyzn, jeżeli weźmie się pod uwagę kategorie powyżej 30 lat stażu. Podobnie, jak

przypadku stażu kobiet, pracownicy starsi (30 – 40) są niemal tak samo liczni jak ci ze stażem do 20 lat.

Z naszego punktu widzenia, biorąc pod uwagę nasze doświadczenie praktyczne wynika, że jest to niepokojąco wysoka średnia stażu pracy. Nabór nowych, młodszych pracowników w miejsce starszych i wyczerpanych psychosomatycznie, może tylko pozytywnie wpłynąć na funkcjonowanie placówek.

Średnia ważona stażu pracy mężczyzn:

Kategoria stażu	do 10 lat	10 – 20	20 – 30	30 – 40	pow. 40
waga	5	15	25	35	43
Liczba pracowników	41	113	229	142	28

$$\frac{5 \cdot 41 + 15 \cdot 113 + 25 \cdot 229 + 35 \cdot 142 + 43 \cdot 28}{553 \text{ mężczyźni}} = 25 \text{ lat}$$

Według naszego rozeznania staż obliczony według średniej ważonej nie powinien przekraczać 20 lat. Oczekiwany wynik, to 15 – 20 lat. Taki – modelowy – staż pracy powoduje, że pracownik jest już bardzo doświadczony, sprawny psychicznie i fizycznie. Ma dobry kontakt nieletnimi i poniekąd może im także dorównać sprawnością fizyczną, co jest trudno pomijalnym walorem w pracy nad nieletnimi i z nieletnimi. Dobrze, jeżeli ta cecha charakteryzuje dużą grupę pracowników pedagogicznych. Ten model zatrudnienia jest osiągalny przy sprzyjającej postawie Ministerstwa Sprawiedliwości we współpracy z MEN.

Wnioski

1. Należy umożliwić przechodzenie na emeryturę pracownikom pedagogicznym według pierwotnego zapisu KN.
2. Wskutek wdrożenia powyższej możliwości nastąpi oczekiwane odmłodzenie kadry pedagogicznej.
3. Możliwość przejścia na emeryturę w trybie proponowanym stanowić będzie interesującą zachętę do podejmowania pracy w placówkach resocjalizacyjnych dla nieletnich, co wzmocni konkurencyjność podaży oferentów, a tym samym wzbogaci kadrę w najlepszych pracowników.
4. Pracownicy Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych są w sytuacji zawodowej zbliżonej do pracowników zatrudnionych w placówkach dla nieletnich podległych Ministerstwu Sprawiedliwości, ponadto w tych ośrodkach nie ma pracowników ochrony i zabezpieczeń charakterystycznych dla naszych placówek, a kierowana jest tam młodzież, niedostosowana społecznie i zdemoralizowana w stopniu porównywalnym z naszymi wychowankami.
5. Za modelowy przykład można przyjąć wykres wieku kobiet – model ten, ze względu na wcześniejsze przechodzenie Pań na emeryturę, zbliża do oczekiwań dotyczących całej populacji badanych.
6. Odmłodzona kadra, to wzmocnienie bezpieczeństwa przez podniesienie ogólnej sprawności psychofizycznej grona pedagogicznego.
7. Napływ nowej kadry (w miejsce emerytowanej), to też wniesienie nowych rozwiązań metodycznych i pedagogicznych.
8. Trzonem kadry stanowiącej korzenie mikroklimatu – swoistych oddziaływań resocjalizacyjnych i dydaktycznych w konkretnej placówce musi być kadra ze stażem 15 – 20 letnim.
9. Aby ten efekt osiągnąć (ciągłość swoistości pracy placówki) należy umożliwić emerytom (tym, którzy wyrażą taką wolę) pracę np. na $\frac{1}{3}$ lub $\frac{1}{4}$ etatu.
10. Obecne unormowania prawne nie pozwalają na podjęcie pracy pracownikom, którym przysługują emerytury pomostowe.

W imieniu Zarządu Głównego

**SEKRETARZ
ZARZĄDU GŁÓWNEGO
NSZZ PRACOWNIKÓW SdN i ZP**

Jan Cwanek

Aneks – wypisy z Karty Nauczyciela

Wyróżniona „**zielonym drukiem tłustym**” treść Art.88 Karty Nauczyciela bez następujących dalej ograniczeń i obostrzeń **jest celem negocjacji** naszego Związku.

(Dz.U.2024.986 t.j.)⁴ Akt obowiązujący Wersja od: 1 września 2024 r. do: 31 grudnia 2029 r. Art. 88. [*Warunki przejścia na wcześniejszą emeryturę*]:

1. Nauczyciele mający trzydziestoletni okres zatrudnienia, w tym 20 lat wykonywania pracy w szczególnym charakterze, zaś **nauczyciele** szkół, placówek, zakładów specjalnych oraz **okręgowych ośrodków wychowawczych, zakładów poprawczych i schronisk dla nieletnich – dwudziestopięcioletni okres zatrudnienia, w tym 20 lat wykonywania pracy w szczególnym charakterze w szkolnictwie specjalnym, mogą – po rozwiązaniu na swój wniosek stosunku pracy – przejść na emeryturę.**

1a. Nauczyciele spełniający warunki określone w ust. 1 mogą przejść na emeryturę również w wypadku rozwiązania stosunku pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy w okolicznościach określonych:

1) w art. 20 ust. 1, 5c i 7;

2) w art. 225 ust. 1, [6](#), [7](#) i [10](#) oraz art. 226 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 60, 949 i 2203, z 2018 r. poz. 2245, z 2019 r. poz. 1287 oraz z 2022 r. poz. 1116).

1b. Do okresu 20 lat wykonywania pracy w szczególnym charakterze, o którym mowa w ust. 1, zalicza się także okres skierowania, na podstawie odrębnych przepisów, do pracy pedagogicznej za granicą.

2. Podstawę wymiaru emerytury lub renty dla nauczyciela zatrudnionego w systemie oświaty i wychowania, przechodzącego na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, ustala się na zasadach ogólnych, określonych w przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, z tym że do podstawy tej wlicza się również wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe, dodatki, świadczenia w naturze, jeśli ze świadczeń tych nauczyciel nie korzysta po przejściu na emeryturę lub rentę, oraz wszystkie nagrody uzyskane przez nauczyciela za osiągnięcia zawodowe w okresie, z którego wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru emerytury lub renty.

⁴ <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/karta-nauczyciela-16790821/art-88>,
dostęp 14.10.2024 r.

2a. Nauczyciele urodzeni po dniu 31 grudnia 1948 r., a przed dniem 1 stycznia 1969 r. zachowują prawo do przejścia na emeryturę bez względu na wiek, jeżeli:

1) spełnili warunki do uzyskania emerytury, określone w ust. 1, w ciągu dziesięciu lat od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1251, 1429 i 1672), z wyjątkiem warunku rozwiązania stosunku pracy, oraz

2) nie przystąpili do otwartego funduszu emerytalnego albo złożyli wniosek o przekazanie środków zgromadzonych na rachunku w otwartym funduszu emerytalnym, za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, na dochody budżetu państwa.