



## ***Ocena działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych w kontekście niekorzystnej sytuacji demograficznej w województwie lubelskim***



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Zamówienie jest współfinansowane w 85 % ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz 15 % z budżetu JST.



# **PROBLEMATYKA I METODOLOGIA BADANIA**

## CEL GŁÓWNY BADANIA:

OCENA DZIAŁAŃ NA RZECZ WYDŁUŻENIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB STARSZYCH W KONTEKŚCIE NIEKORZYSTNEJ SYTUACJI DEMOGRAFICZNEJ W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM.

### CELE SZCZEGÓŁOWE



Ocena sytuacji demograficznej w województwie lubelskim pod kątem sytuacji osób starszych



Diagnoza głównych potrzeb, zagrożeń oraz barier na rynku pracy osób starszych w województwie lubelskim



Ocena skuteczności i efektywności wsparcia skierowanego do osób starszych w ramach komponentu regionalnego PO KL



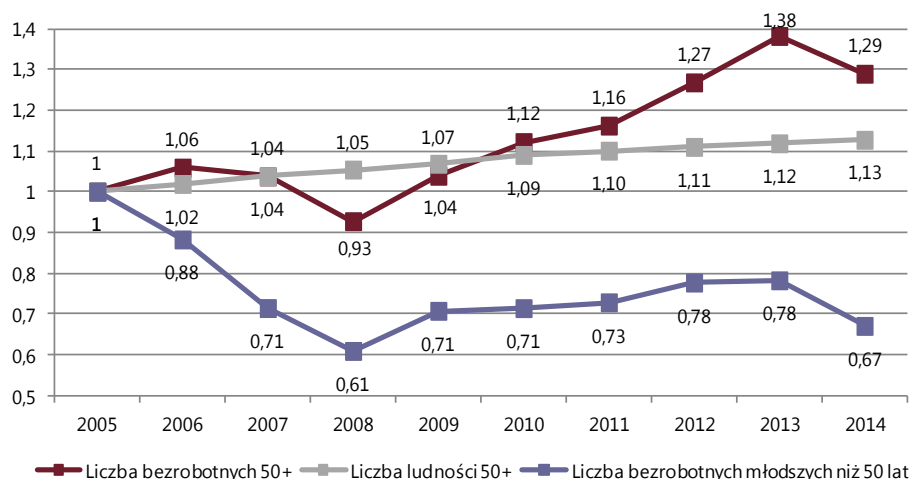
Zdiagnozowanie działań, mających na celu podtrzymanie aktywności zawodowej osób starszych na rynku pracy

RODZAJ TECHNIKI	NAZWA TECHNIKI	PODMIOT BADANIA
techniki ilościowe	wywiady CATI	uczestnicy projektów w wieku 50+
	badanie kwestionariuszowe Mixed-mode	przedsiębiorstwa z terenu woj. lubelskiego
	metoda podwójnej różnicy (difference-in-difference)	bezrobotni uczestnicy projektów w wieku 50+ oraz grupa kontrolna
techniki jakościowe	wywiady ITI	beneficjenci, przedstawiciele IP, WUP, PUP oraz komercyjnych agencji zatrudnienia
techniki ilościowo - jakościowe	analiza desk research	dokumenty i inne dane zastane
	ocena ekspercka	całość danych zastanych i wywołanych (pochodzących z badań pierwotnych)

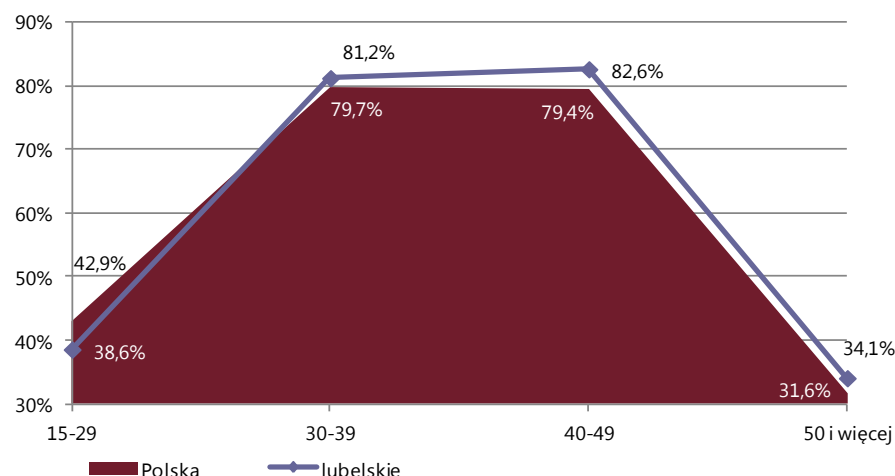


# **OCENA SYTUACJI W OBSZARZE DEMOGRAFII ORAZ RYNKU PRACY W WOJ. LUBELSKIM POD KĄTEM SYTUACJI OSÓB STARSZYCH**

Dynamika liczby ludności w wieku 50+, liczby bezrobotnych w wieku 50+ oraz młodszych niż 50 lat

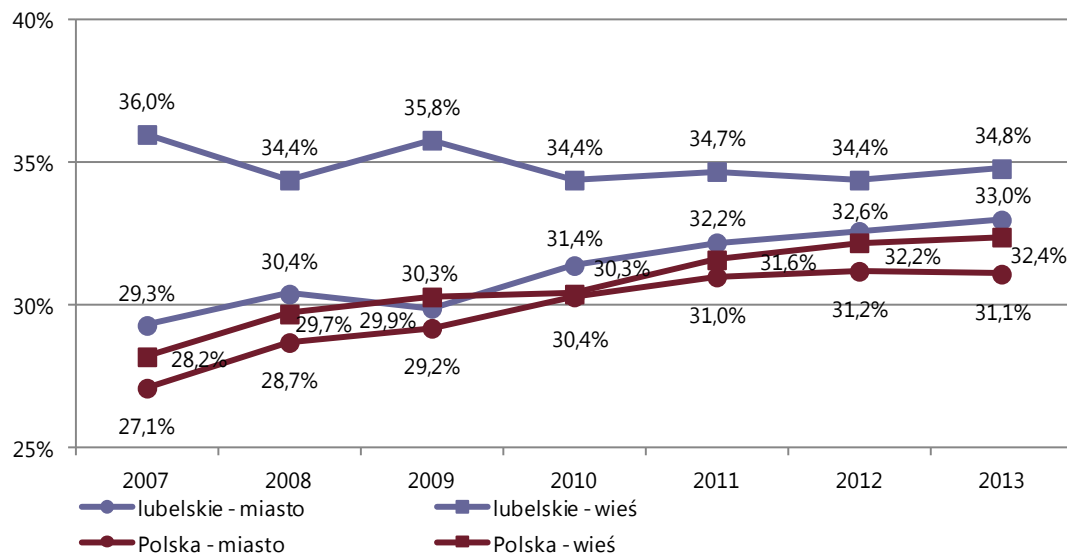


Wskaźnik zatrudnienia wśród osób w różnych grupach wiekowych w 2013 roku



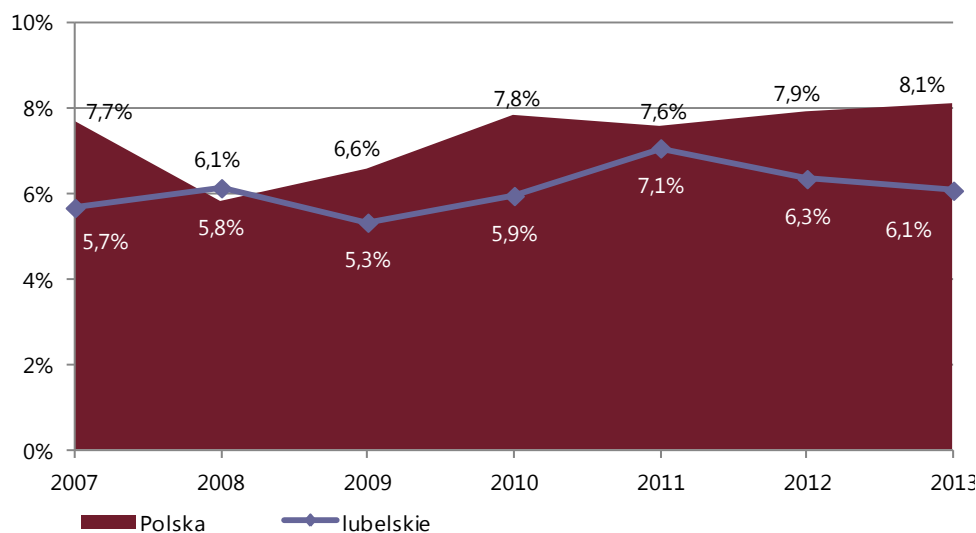
Wskaźnik zatrudnienia wśród mężczyzn wyniósł 42,9% wobec 27% wśród kobiet. Tak duże zróżnicowanie wynika z faktu relatywnie mniejszej aktywności zawodowej kobiet, ale także tego, iż wcześniejszy moment przechodzenia na emeryturę w grupie kobiet skutkuje jednocześnie wyższym odsetkiem osób nieaktywnych zawodowo w tej grupie, co z kolei wpływa zaniżająco na wartość wskaźnika zatrudnienia.

## Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50+ na terenach wiejskich i miejskich

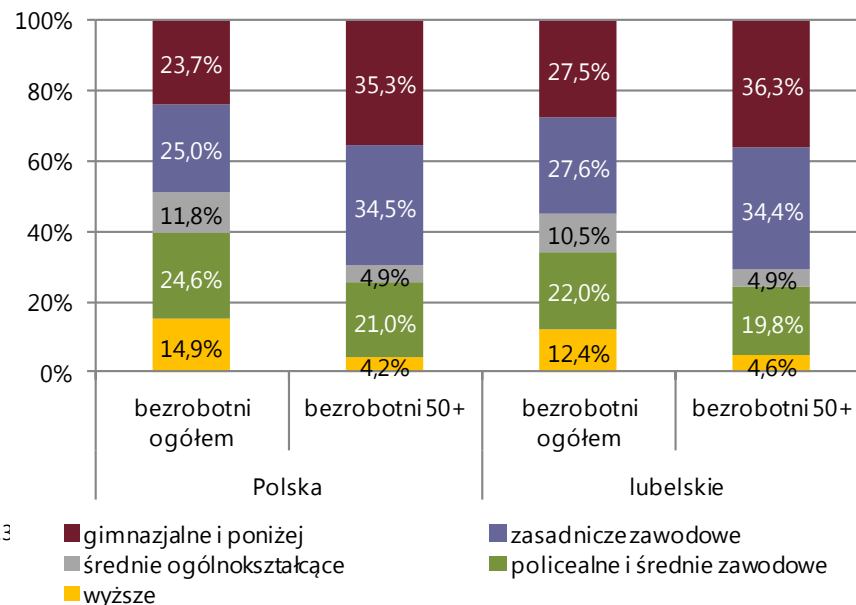


W odniesieniu do woj. lubelskiego zauważyć należy występowanie niekorzystnej tendencji związanej z aktywnością zawodową **mieszkańców wsi**. W analizowanym okresie czasu udział osób pracujących w grupie 50+ w woj. lubelskim w całości tej grupy wiekowej zmalał z 36% do 34,8%, podczas gdy na obszarze całego kraju odnotować mogliśmy wzrost z poziomu 28,2% do 32,4%. W rezultacie znaczącemu zmniejszeniu uległ dystans jaki dzielił Polskę od Lubelszczyzny w aspekcie aktywności zawodowej osób starszych na obszarach wiejskich.

## Stopa bezrobocia wśród osób w wieku 50+

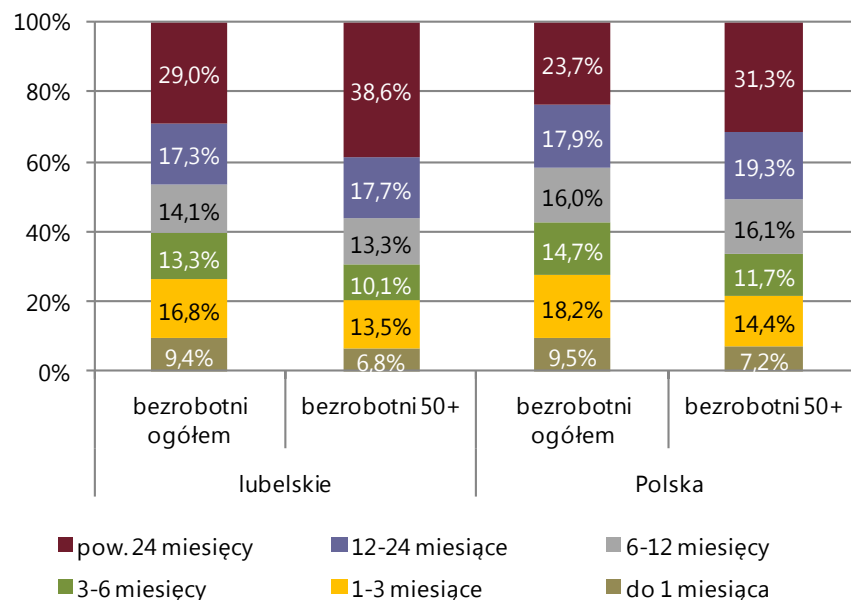


## Struktura wykształcenia osób bezrobotnych w wieku 50+ oraz bezrobotnych ogółem w 2014 roku



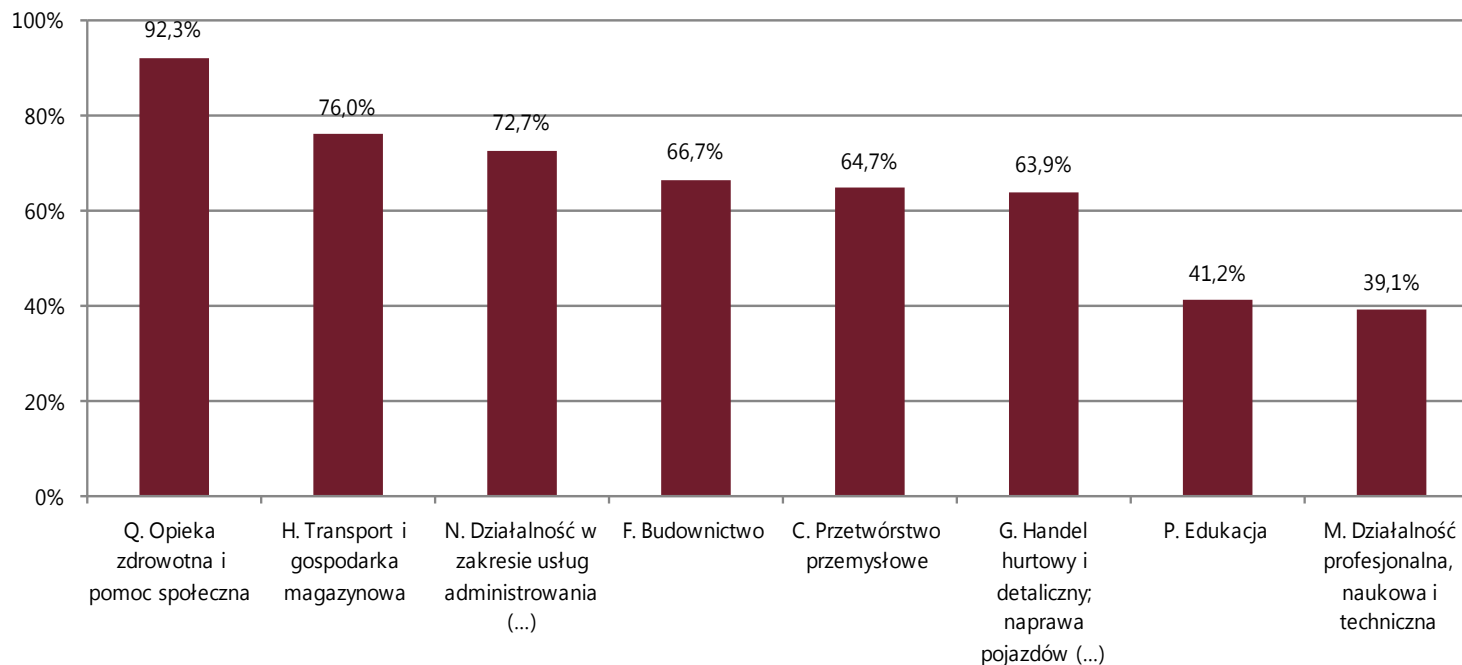
Wśród osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat dominują – stanowiąc 27,8% całej tej grupy – osoby o stażu pracy wynoszącym 20-30 lat. Relatywnie duży udział cechuje także osoby, których staż pracy wyniósł 30 lat i więcej – jest to 11%, podczas gdy wśród bezrobotnych ogółem osoby z tak długim stażem pracy stanowiły w 2014 roku w woj. lubelskim tylko 2,3%.

## Struktura bezrobotnych w wieku 50+ oraz bezrobotnych ogółem pod względem czasu pozostawania bez pracy w 2014 roku



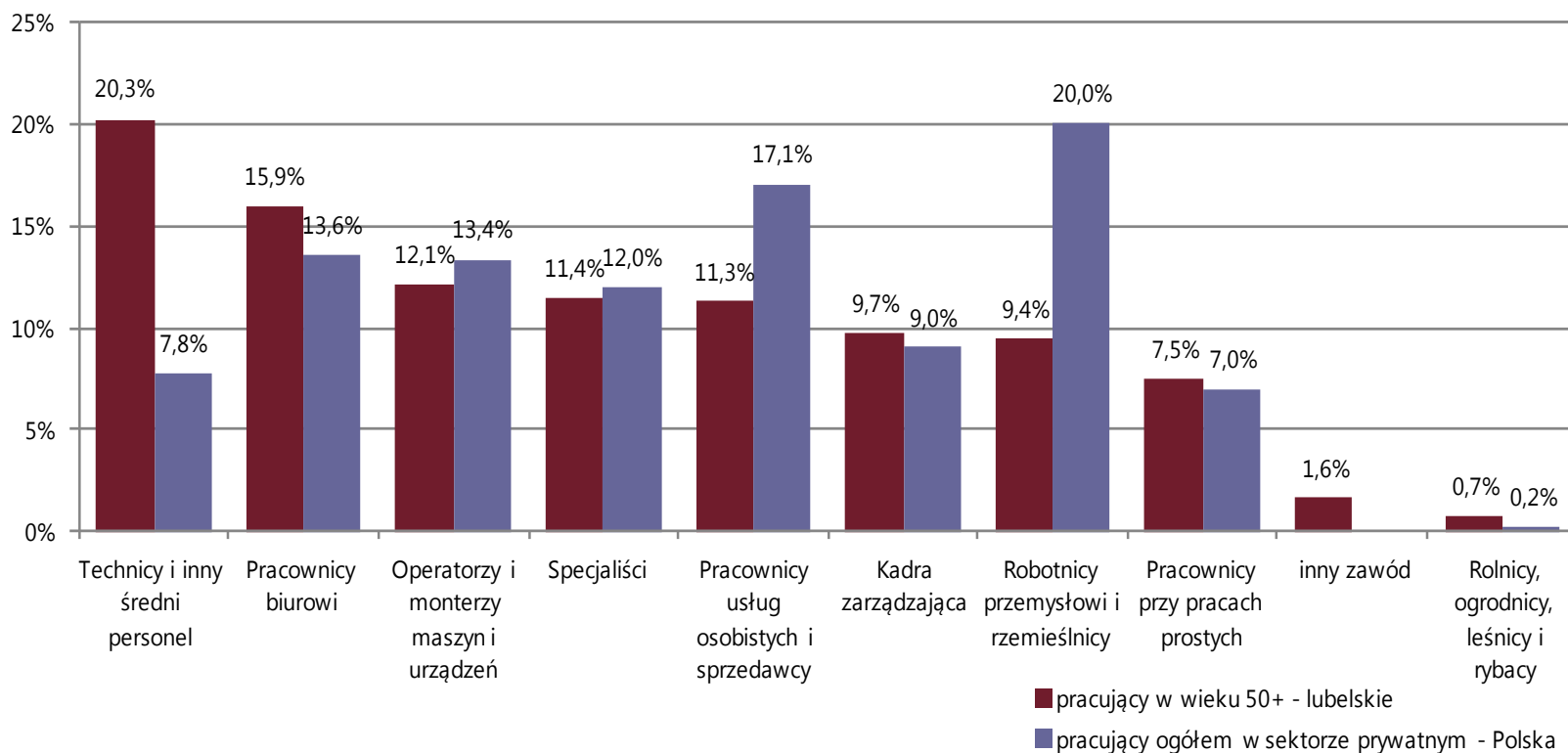
Jeśli chodzi o strukturę populacji osób bezrobotnych pod względem czasu pozostawania bez pracy, to sytuacja woj. lubelskiego nie różni się tutaj znacząco od sytuacji ogólnopolskiej. Warto jednak zwrócić uwagę, że osób, które pozostają bez zatrudnienia przez najdłuższy – tj. przekraczający 24 miesiące, okres – jest na Lubelszczyźnie więcej. Stanowią oni 38,6% wszystkich bezrobotnych z grupy wiekowej 50+, podczas gdy w całej Polsce jest to niecała jedna trzecia (31,3%).

## Udział przedsiębiorstw zatrudniających osoby w wieku 50+

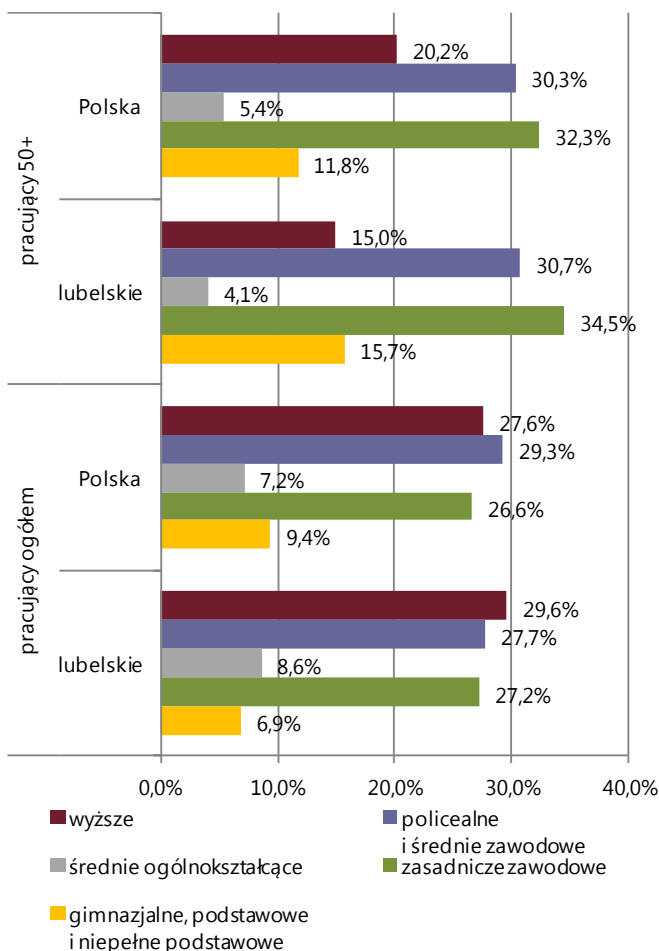


61,3% firm biorących udział w badaniu potwierdziło zatrudnianie osób w wieku powyżej 50 lat. 35,3% podmiotów utrzymuje poziom zatrudnienia osób z grupy 50+ na poziomie z 2007 roku, 34,2% deklaruje wzrost wielkości zatrudnienia, zaś 15,2% poinformowało o zmniejszeniu zatrudnienia osób 50+.

## Udział przedsiębiorstw zatrudniających osoby w wieku 50+



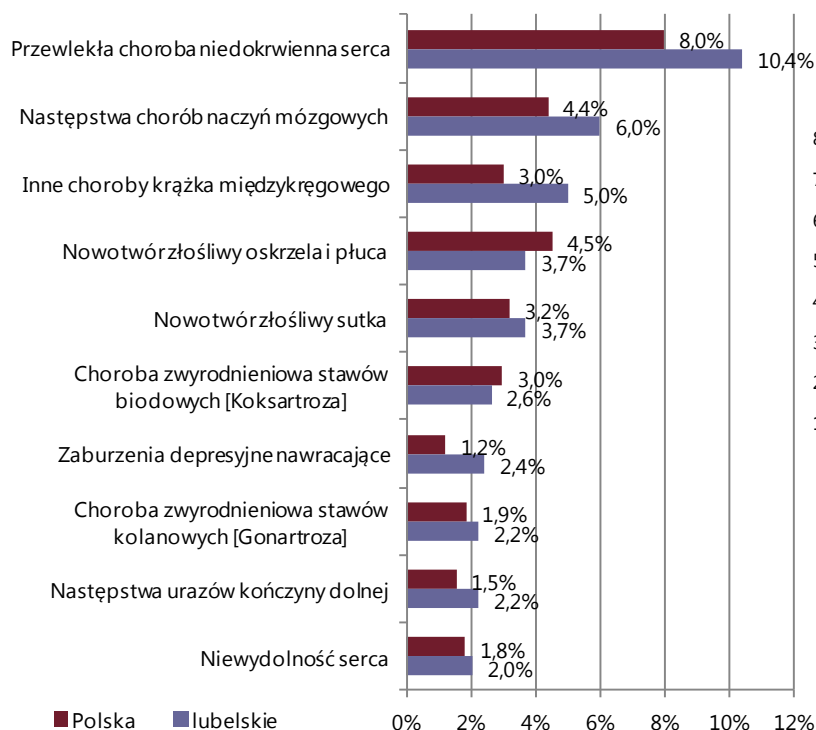
## Struktura wykształcenia pracujących w wieku 50+



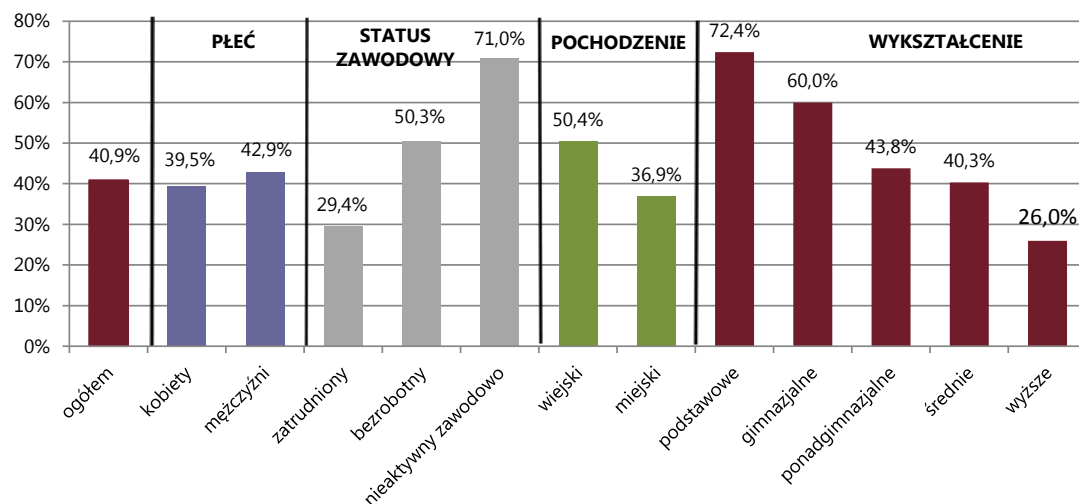
- 64,4% zatrudnionych mężczyzn 50+
- 35,6% zatrudnionych kobiet 50+
- 92,6% osób 50+ jest zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę
- 96,6% to osoby zatrudnione na pełen etat

Relatywnie niski poziom wykształcenia w grupie osób 50+ stanowi rzeczywisty czynnik ryzyka w kontekście zagrożenia zjawiskiem bezrobocia. Fakt, iż także osoby pracujące z grupy 50+ są w woj. lubelskim gorzej wykształcone od ogółu pracujących w regionie (a dodatkowo, że poziom ich wykształcenia jest relatywnie niższy także od poziomu wykształcenia osób z tej grupy wiekowej na obszarze całego kraju) oznacza, że osoby te są szczególnie narażone na oddziaływanie niniejszego czynnika.

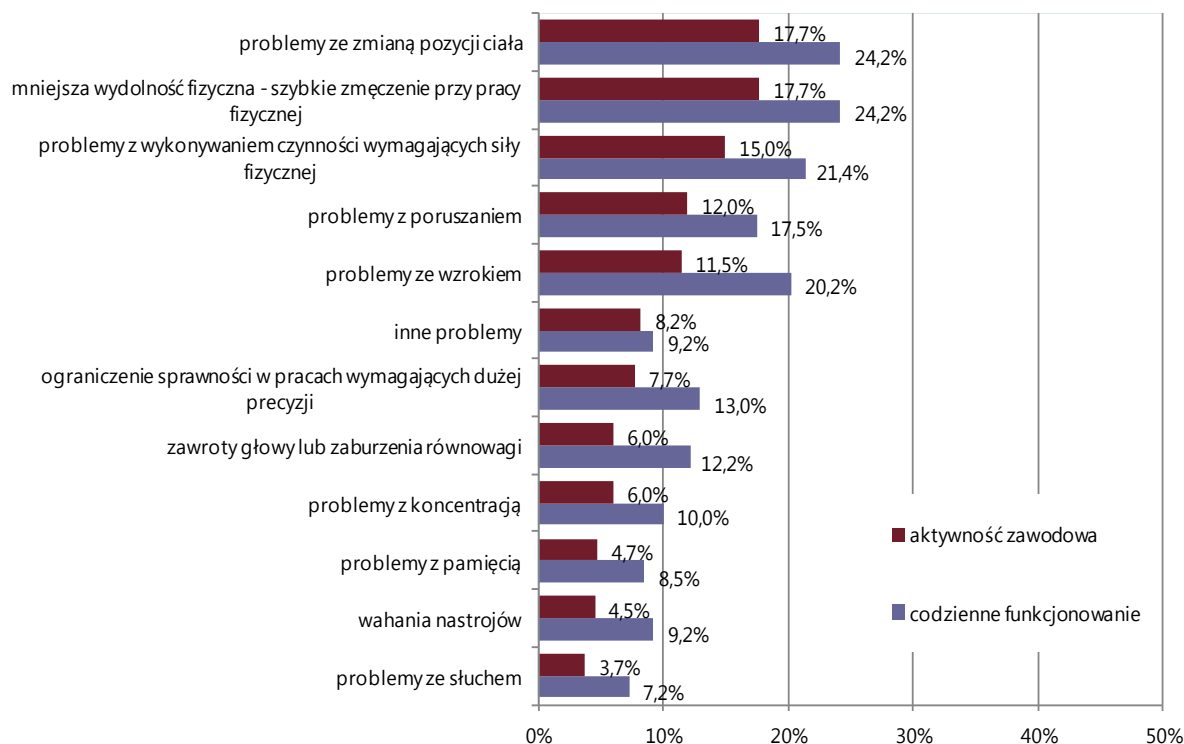
## Najczęstsze przyczyny niezdolności do pracy osób w wieku 50+



## Ocena stanu zdrowia jako utrudniającego wykonywanie zadań w pracy zawodowej lub życiu codziennym



## Problemy zdrowotne, utrudniające uczestnikom funkcjonowanie w życiu codziennym i zawodowym



Problemy zdrowotne różnicuje obszar zamieszkania. Badani pochodzący z **obszarów wiejskich** wskazywali częściej na mniejszą wydolność fizyczną, ograniczenie sprawności w pracach wymagających dużej precyzji, problemy z pamięcią, zawroty głowy oraz zaburzenia równowagi. Natomiast respondenci pochodzący z **miast**: problemy ze zmianą pozycji ciała, z wykonywaniem czynności wymagających siły fizycznej, z poruszaniem, ze wzrokiem, z koncentracją, ze słuchem oraz wahania nastrojów.

Problemy zdrowotne zróżnicowane są ze względu na płeć. Mężczyźni częściej wskazywali na problemy z koncentracją, pamięcią, zawroty głowy, problemy ze wzrokiem, słuchem, mniejszą wydolność fizyczną – szybkie zmęczenie przy pracy fizycznej oraz ograniczenie sprawności w pracach wymagających dużej precyzji. Kobiety częściej wskazywały problemy ze zmianą pozycji ciała, z poruszaniem, z wykonywaniem czynności wymagających siły fizycznej oraz wahania nastrojów.



# **DIAGNOZA POTRZEB, ZAGROŻEŃ ORAZ BARIER NA RYNKU PRACY**

Pracodawcy	Pracownicy 50+	
	potrzeby	bariery
potrzeby	<ul style="list-style-type: none"> <li>• korzystanie z nabytego już doświadczenia wynikającego z dłuższego stażu pracy</li> <li>• zaangażowanie w pracę</li> <li>• stabilność zatrudnienia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• chęć dokształcania się i uczenia nowych technologii</li> <li>• zdolność szybkiego przystosowania się do zachodzących zmian</li> <li>• zdolność do szybkiego przystosowania się do nowego miejsca pracy</li> <li>• przekwalifikowanie</li> <li>• wydajność pracy (niższa od młodszych pracowników)</li> <li>• kreatywność</li> <li>• elastyczność</li> <li>• mobilność</li> <li>• podejmowanie nowych wyzwań</li> <li>• motywacja do pracy (bariery psychologiczne)</li> <li>• samoocena osób starszych</li> <li>• umiejętność autoprezentacji</li> <li>• możliwość wpływania na pracownika</li> </ul>

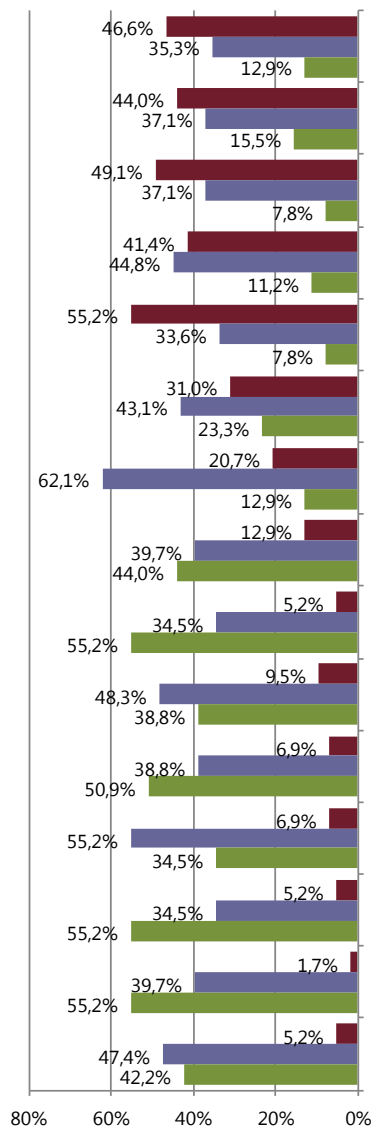
Pracodawcy	Pracownicy 50+	
	potrzeby	bariery
bariery	<ul style="list-style-type: none"> <li>• potencjalnie częstsze zwolnienia z pracy z powodów zdrowotnych</li> <li>• czteroletni okres ochronny – brak możliwości zwolnienia pracownika, któremu pozostały cztery lata do przejścia na emeryturę</li> <li>• możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę</li> <li>• wyższe (niż grupa młodszych pracowników) wymagania finansowe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bariery funkcjonalne związane ze stanem zdrowia pracowników - brak możliwości podjęcia każdego rodzaju pracy</li> <li>• bliskość wieku emerytalnego</li> <li>• stereotypy związane z postrzeganiem osób starszych jako pracowników</li> <li>• społeczne oczekiwania wobec kobiet – związane z opieką nad dziećmi oraz schorowanymi członkami rodziny</li> <li>• mało ofert pracy</li> <li>• dyskryminacja osób starszych ze względu na wiek</li> <li>• koszty pracy</li> </ul>

*Pracodawcy się boją tego, że zatrudniając osobę starszą ona będzie chodziła na zwolnienia lekarskie, blokowala etat i pójdzie na wcześniejszą rentę (...) Wiadomo, że osoby starsze mogą częściej chodzić na zwolnienia, ale to nie jest reguła.*

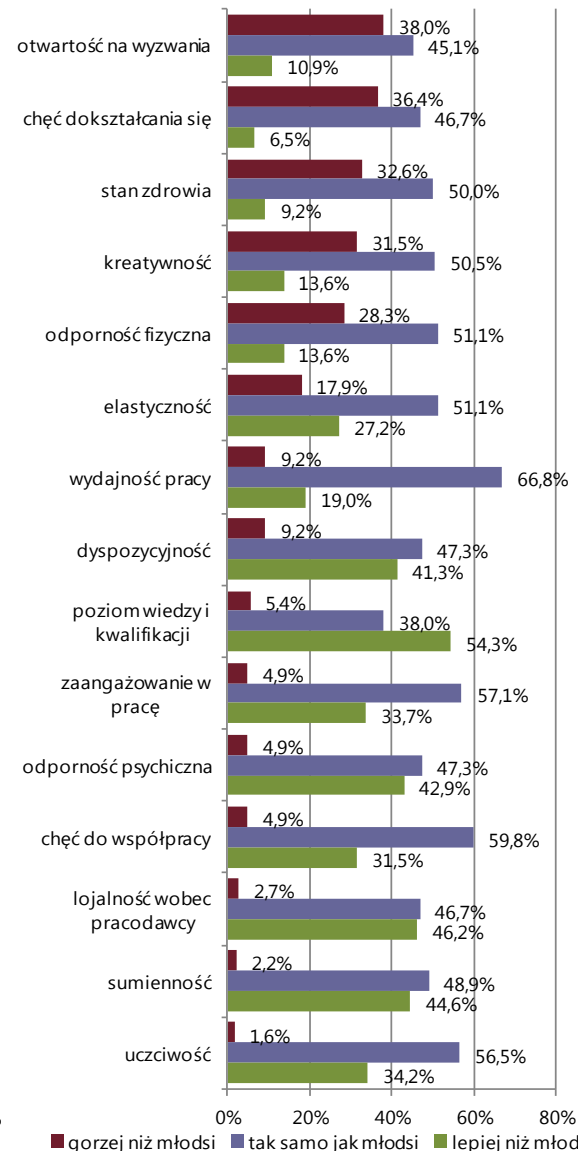
Ocena pracowników z grupy 50+ przez  
pracodawców zatrudniających i  
niezatrudniających osób z tej kategorii

*Takie osoby charakteryzują się rzetelnością, wykonują swoje zadania sumiennie, odpowiedzialnie. Są to osoby stabilne, które są cierpliwe, podchodzą z mniejszą emocjonalnością do wykonywanych zadań. Bardzo ważną cechą takich jest dyspozycyjność. Pracownicy w tym wieku mają oczywiście odchowane dzieci, mają mniej obowiązków pozazawodowych. Wtedy mogą więcej czasu poświęcić pracy zawodowej, są bardziej zaangażowani w pracę na przykład zlecone przez pracodawców.*

przedstawiciele przedsiębiorstw  
niezatrudniających osób 50+



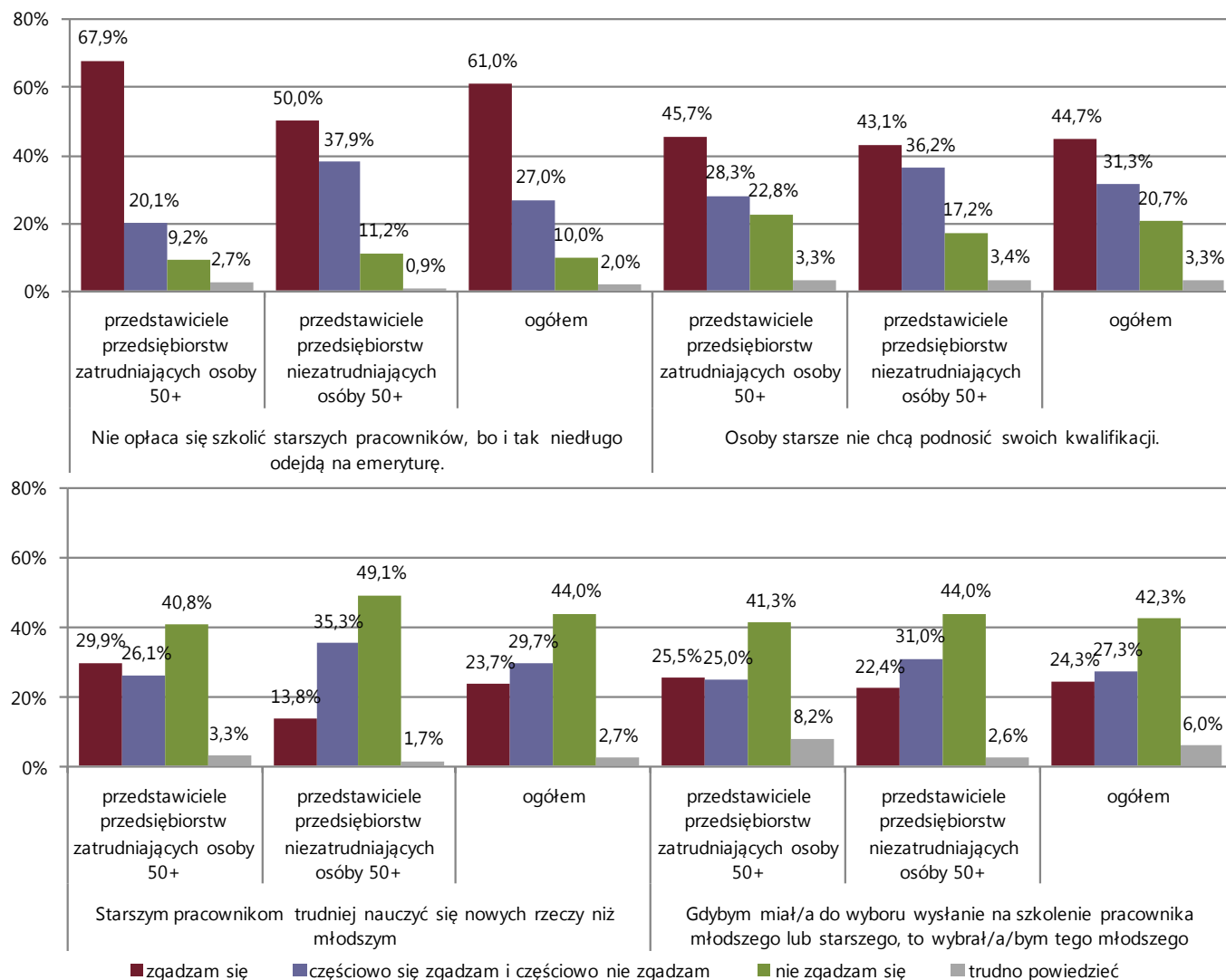
przedstawiciele przedsiębiorstw  
zatrudniających osoby 50+



■ gorzej niż młodzi ■ tak samo jak młodzi ■ lepiej niż młodzi

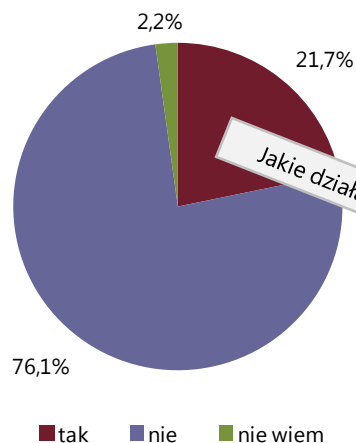
## POSTAWY PRZEDSIĘBIORCÓW

Postawy pracodawców wobec podnoszenia kwalifikacji przez osoby z grupy 50+

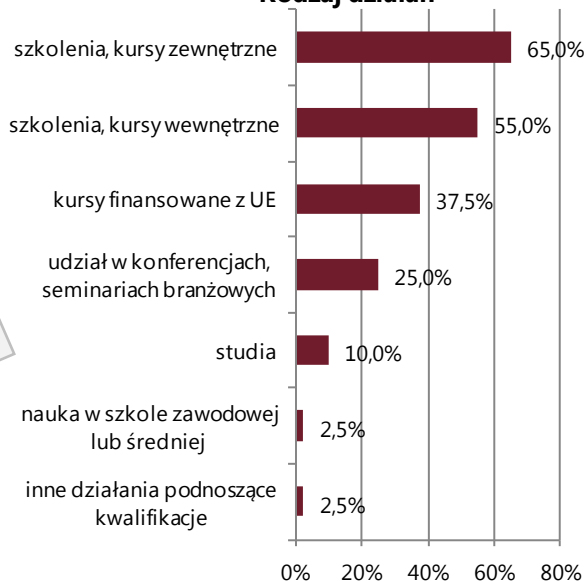


### Podnoszenie kwalifikacji pracowników w wieku 50+ w ciągu ostatnich 12 miesięcy

#### Deklaracja podejmowania działań mających na celu podnoszenie kwalifikacji



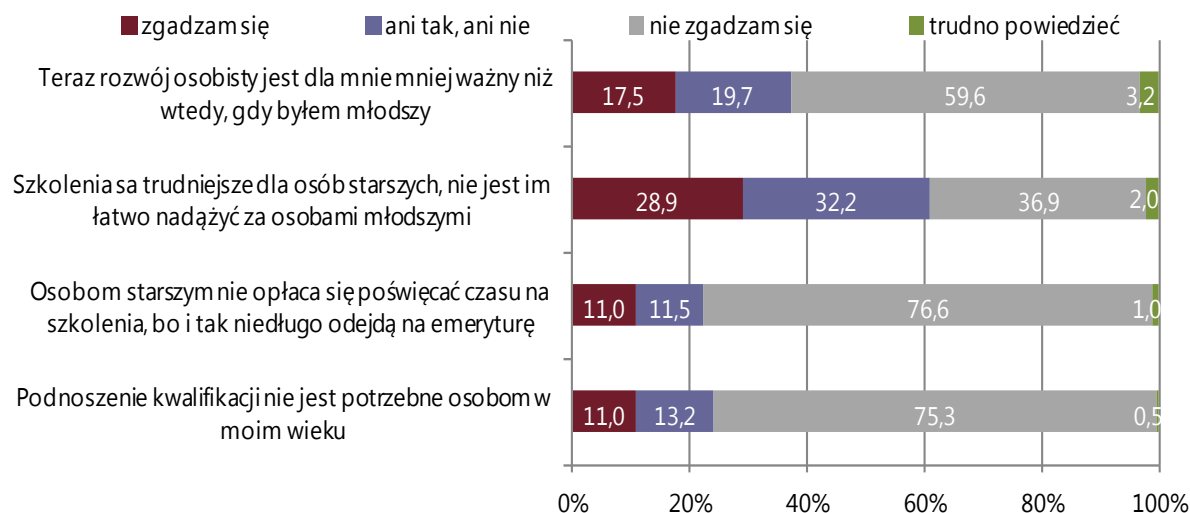
#### Rodzaj działań



Przedsiębiorcy, którzy podejmowali działania zorientowane na podnoszenie kwalifikacji pracowników w wieku 50+ w zdecydowanej większości (80% wskazań) finansowali te działania ze środków własnych.

Oznacza to, że dostrzegali oni celowość tych działań oraz antycypowali ewentualne korzyści płynące z inwestowania w rozwój pracowników w wieku 50 i więcej lat. Nie zmienia to jednak faktu, że grupa przedsiębiorców decydujących się na podnoszenie kwalifikacji osób starszych stanowi tylko jedną piątą wszystkich firm zatrudniających osoby starsze.

## Stosunek osób z grupy 50+ do podnoszenia kwalifikacji



Osoby starsze rzadko podejmują działania mające na celu podniesienie swoich kwalifikacji. W przeciągu ostatnich 12 miesięcy ponad 60% badanych nie podjęło tego typu działań. Jeśli chodzi o osoby korzystające, badanie nie wykazało znaczących różnic pomiędzy zachowaniem kobiet i mężczyzn w zakresie rozwijania swoich kwalifikacji. Różnice są jednak widoczne jeśli analizie poddamy status zawodowy uczestników.

Osoby, które w przeciągu ostatnich 12 miesięcy podejmowały działania ukierunkowane na podniesienie kwalifikacji finansowały je w głównej mierze ze środków EFS (53,3%), środków prywatnych (28,7%) oraz pracodawcy (24%).



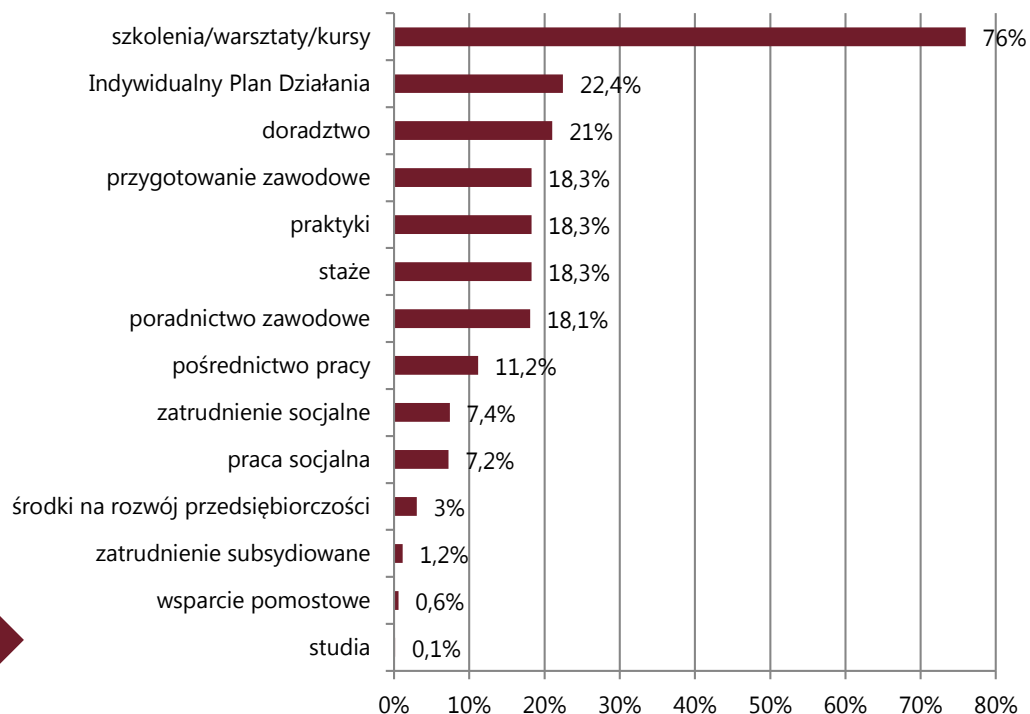
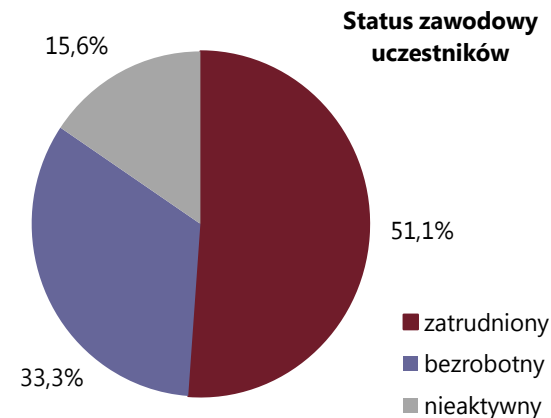
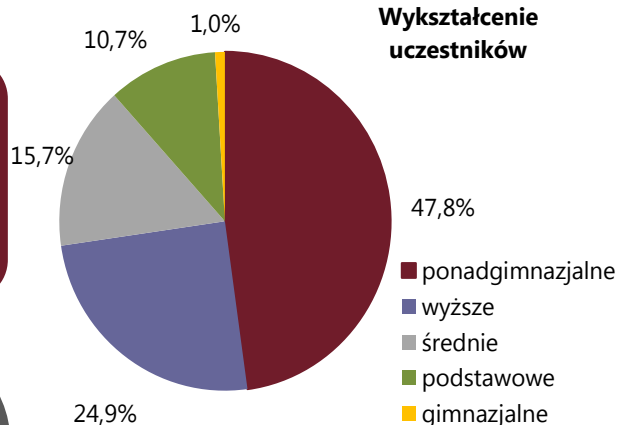
# **OCENA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI WSPARCIA**

- Priorytet VI – 27,9%
- Priorytet VII – 23,6%
- Priorytet VIII – 33,3%
- Priorytet IX – 15,2%

## UCZESTNICY PROJEKTÓW

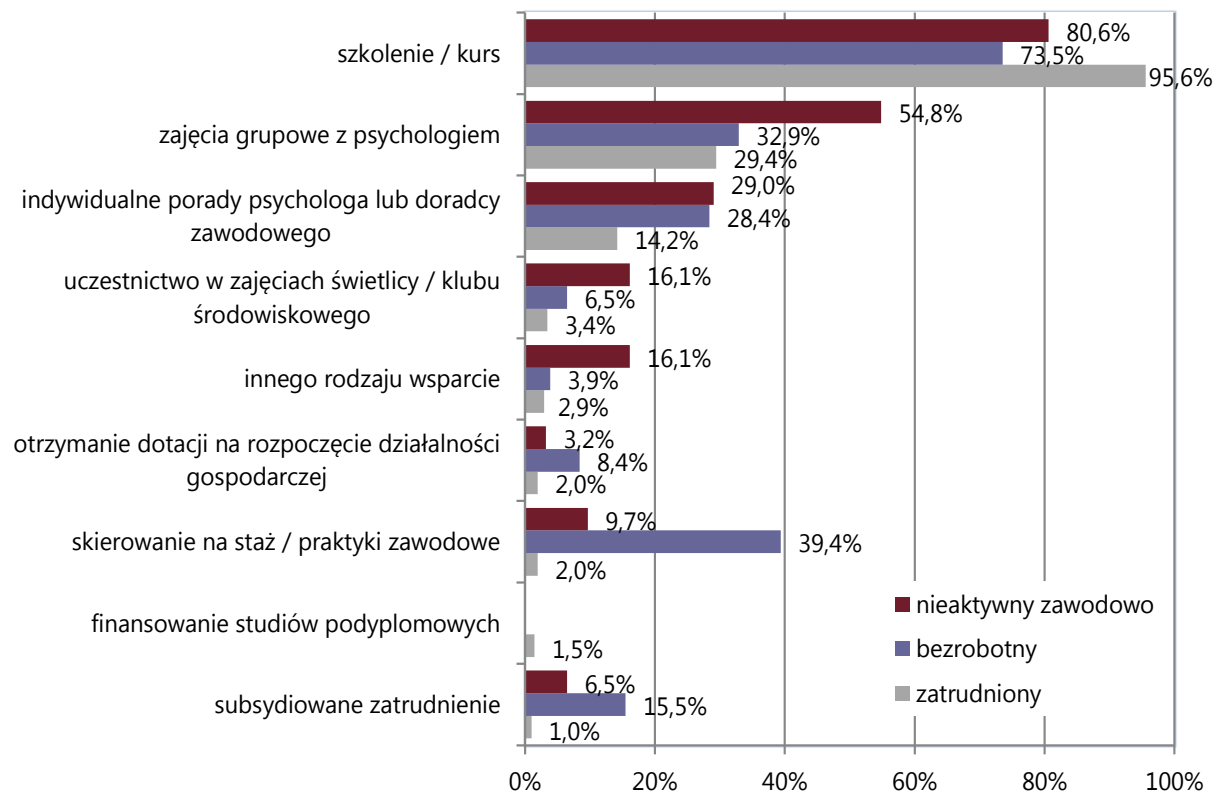
- 59,9% kobiet
- 40,1% mężczyzn
- 55,4% - 50-54 lata
- 33,1% - 55-59 lat
- 11,5% - 60 lat i więcej
- 63,9% - miasto
- 36,1% - wieś
- 93,3% zakończyło udział
- 6,7% nie zakończyło udziału

Rodzaj udzielonego wsparcia

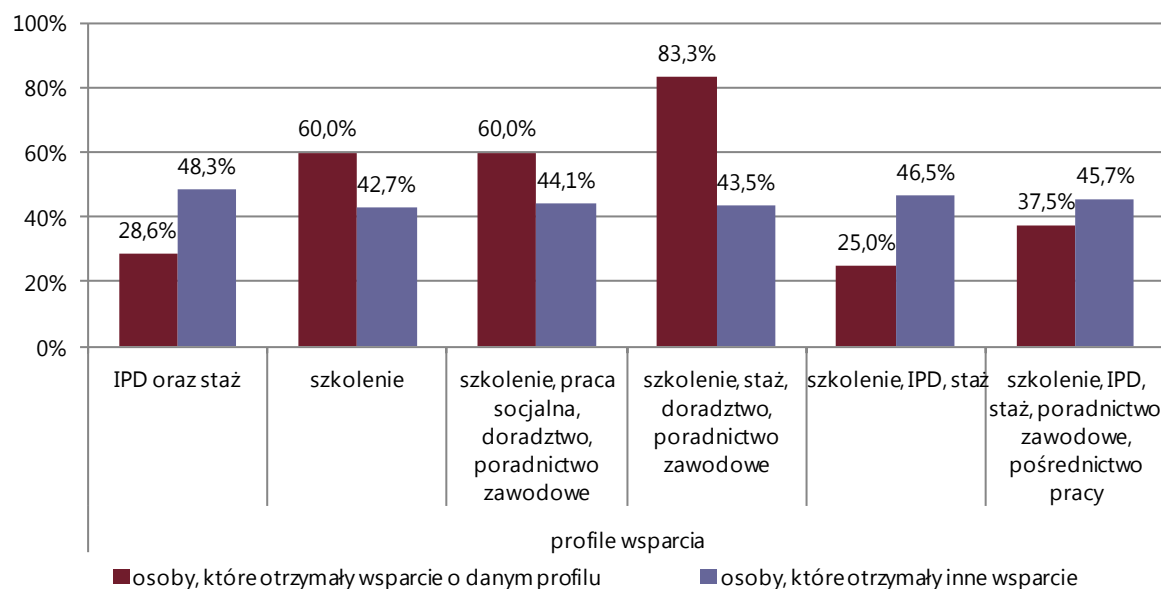


Najczęściej wskazywanymi przez badanych efektami uczestnictwa w projekcie było zdobycie nowych umiejętności (87,5%), rozwinięcie umiejętności już posiadanych (81%) oraz zwiększenie otwartości na zmianę branży (69,1%). Do zidentyfikowanych efektów należały także: zwiększenie dochodów i podjęcie pracy (na co wskazała ponad ¼ badanych) oraz zwiększenie mobilności w celu znalezienia zatrudnienia i znalezienie bardziej atrakcyjnej pracy, na co wskazała mniejsza ilość osób.

Rodzaj wsparcia, z którego skorzystano a status zawodowy uczestników



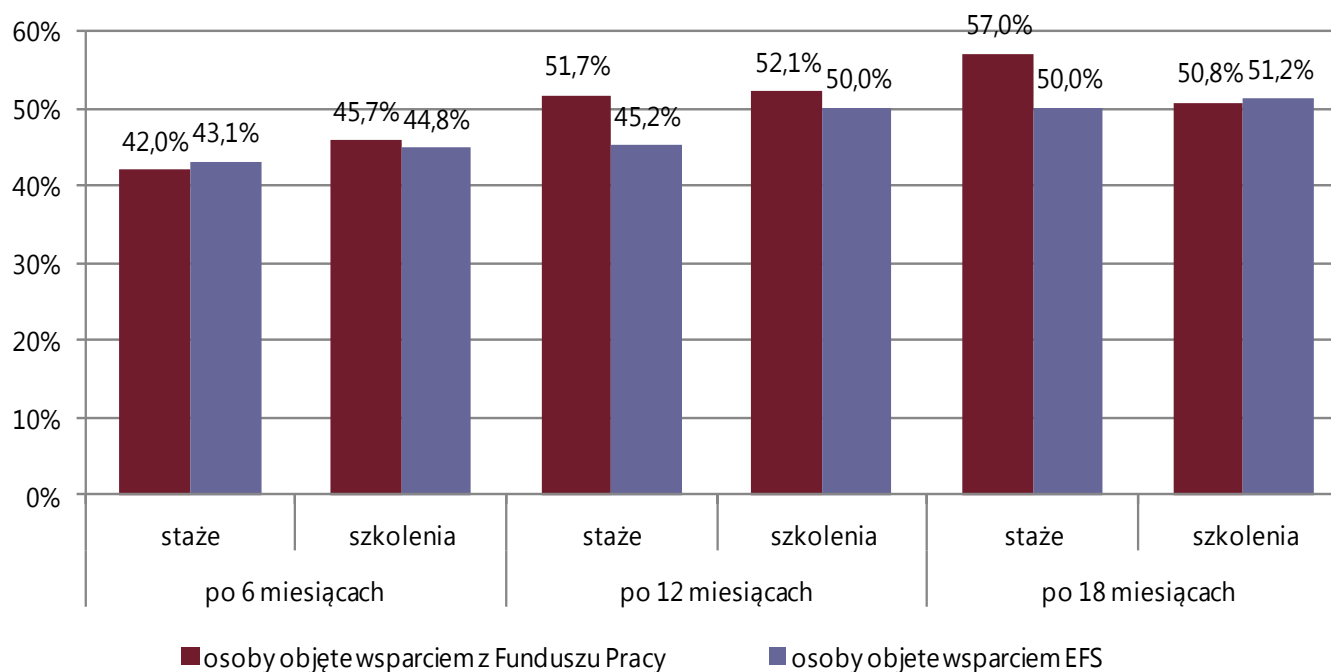
Udział osób wyrejestrowanych z urzędów pracy w okresie 6 miesięcy po udziale w projekcie wśród osób bezrobotnych w wieku 50+, którzy otrzymali najczęstsze profile wsparcia



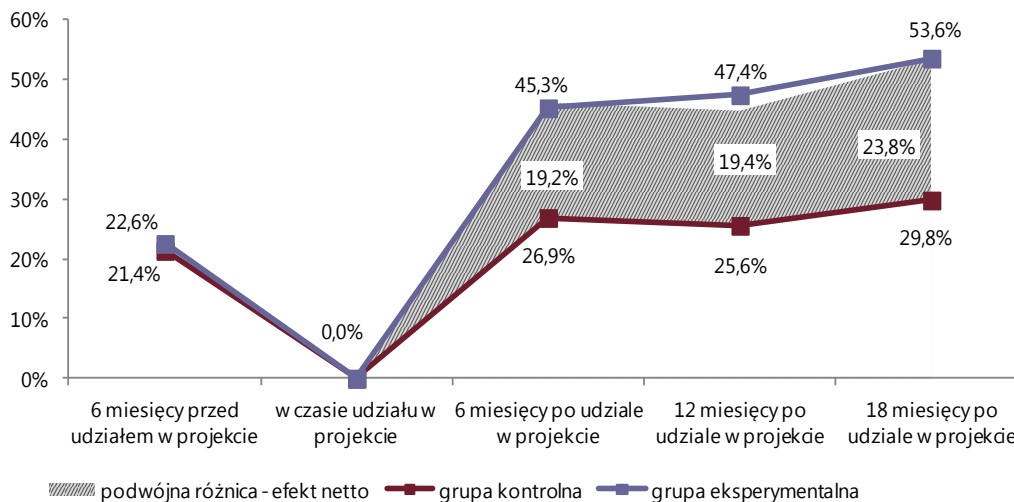
Aż 68,2% uczestników badania na 6 miesięcy przed rozpoczęciem udziału w projekcie posiadało status osoby bezrobotnej, przy czym po 6 miesiącach od jego zakończenia odsetek ten spadł do 49,7%, a po 12 miesiącach od jego zakończenia do 43,6%. Po 18 miesiącach od zakończenia projektu odsetek osób bezrobotnych uległ minimalnemu wzrostowi – o 0,8%.

Na chwilę obecną 38,2% osób, które wzięło udział w projektach jest zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę, 13,7% prowadzi własną firmę, 4,5% osób jest zatrudnionych w oparciu o umowę zlecenie lub umowę o dzieło, a 2% pracuje bez umowy. 10,7% osób jest zarejestrowanych w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne, a 7,2% jako poszukujący pracy. Spośród wszystkich uczestników projektów 3,5% nie pracuje i nie jest zarejestrowana w urzędzie. 15% uczestników jest w chwili obecnej na emeryturze lub rencie.

Udział osób wyrejestrowanych z urzędów pracy w okresie 6, 12, 18 miesięcy po interwencji wśród objętych wsparciem Funduszu Pracy oraz EFS osób bezrobotnych w wieku 50+



## Udział osób niezarejestrowanych w urzędach pracy jako osoby bezrobotne wraz ze skalą efektu netto



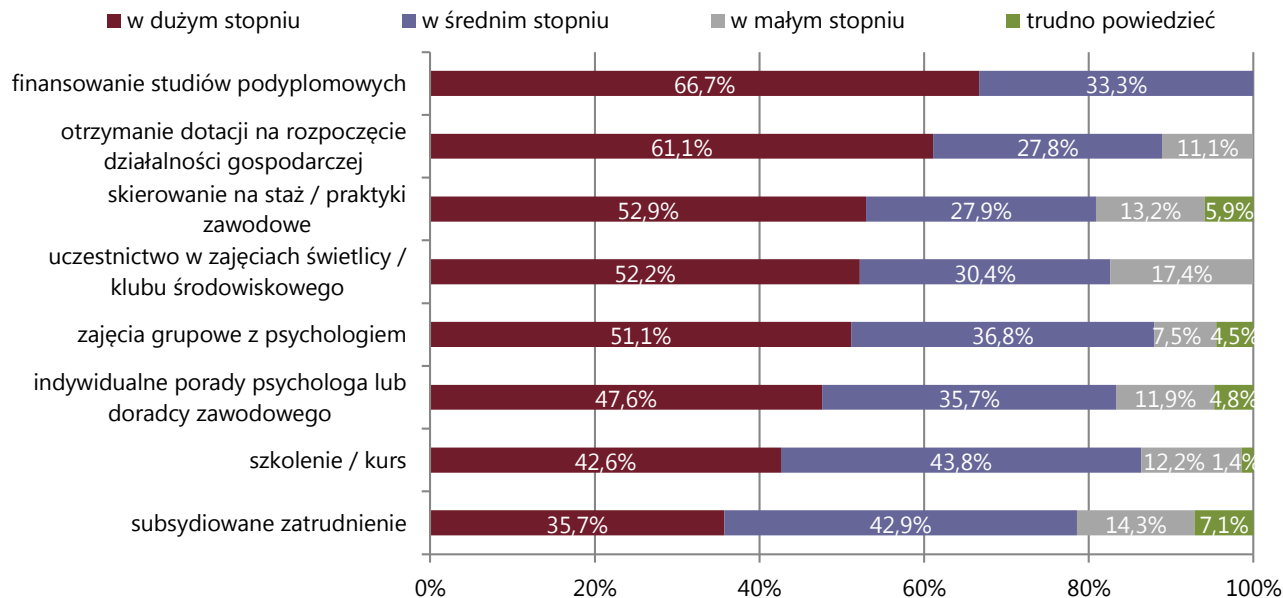
## Kalkulacja skali efektu zdarzenia niezależnego

Okres po interwencji	Efekt brutto	Efekt netto	Efekt zdarzenia niezależnego
6 miesięcy po udziale w projekcie	45,3%	19,2%	26,1%
12 miesięcy po udziale w projekcie	47,4%	19,4%	28,0%
18 miesięcy po udziale w projekcie	53,6%	23,8%	29,8%

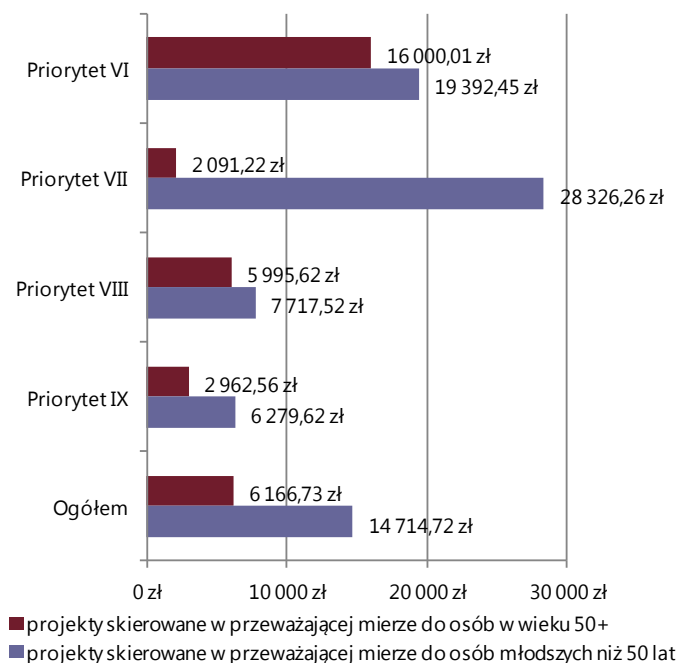
## ZAPOTRZEBOWANIE:

- 28,9% szkolenia zawodowe
- 13% rehabilitacja
- 12,5% doradztwo zawodowe
- 11,7% brak potrzeby
- 11,2% pomoc lekarska
- 10% dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej
- 7,2% finansowanie studiów podyplomowych
- 7% subsydiowane zatrudnienie
- 5,5% staż
- 4,5% psychologiczne

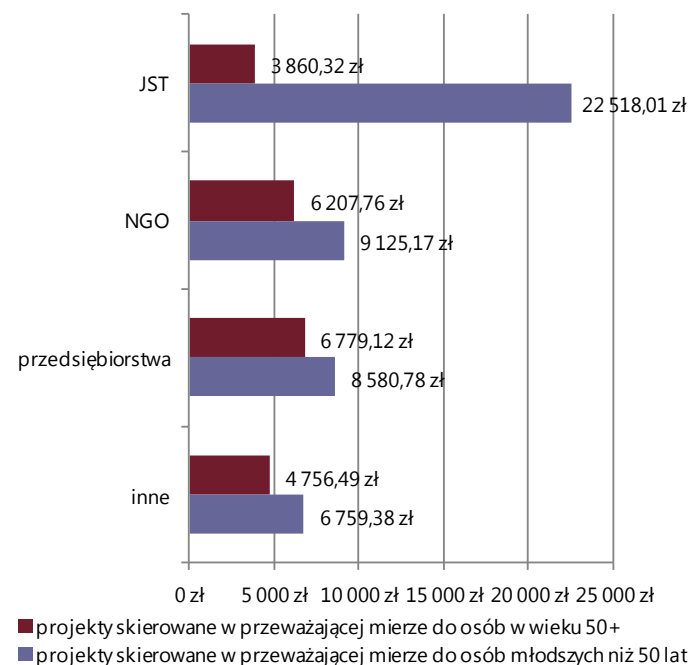
## Ocena adekwatności wsparcia



## Efektywność kosztowa projektów w podziale na Priorytety PO KL



## Efektywność projektów a forma prawna beneficjenta





# GŁÓWNE REKOMENDACJE

1. Działania podejmowane na rzecz podniesienia poziomu kwalifikacji osób z grupy 50+ powinny być projektowane w sposób, który **jednocześnie uwzględnić będzie problemy wspólne dla całej tej kategorii** (relatywnie niski poziom wykształcenia i kwalifikacji), jak i **problemy o charakterze specyficznym dla wybranych podgrup tej kategorii**.
2. W ramach planowania i realizowania działań dotyczących **programów polityki zdrowotnej** (Działanie 10.3) należy w sposób szczególny uwzględnić specyfikę **potrzeb i ograniczeń grupy 50+**, w przypadku której występuje szczególne zagrożenie negatywnym oddziaływaniem czynników zdrowotnych na aktywność zawodową.
3. Należy podjąć działania zorientowane na **przewycięzenie – występujących w grupie 50+ oraz w sektorze przedsiębiorstw – świadomościowych barier** dotyczących rozwijania kwalifikacji przez osoby w wieku 50 i więcej lat oraz ich zatrudniania przez lubelskie firmy.
4. Wsparcie musi **uwzględnić** istniejące – obiektywne i subiektywne – **ograniczenia** związane z podejmowaniem różnych form aktywności zawodowej przez osoby starsze.
5. Należy – przed uruchomieniem w kolejnych latach naborów projektów dla wymienionych Działań – **przeanalizować skuteczność zastosowanych kryteriów w kierunkowaniu wsparcia dla osób z grupy 50+ i rozważyć wprowadzenie określonych modyfikacji** do katalogu kryteriów sformułowanych w „Ramowym planie działań w części dotyczącej kryteriów wyboru projektów na rok 2015”, stanowiącym załącznik 4 do „Szczegółowego Opisu Osi Priorytetowych RPO WL 2014 – 2020” (wersja z dn. 7 lipca 2015 r.)



---

**DZIĘKUJEMY ZA UWAGĘ**