

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

RAPORT KOŃCOWY



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.

BADANIE EWALUACYJNE PN.:

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

Zamawiający:



Województwo Lubelskie z siedzibą w Lublinie
ul. Spokojna 4
20-074 Lublin

Wykonawca:



Pracownia Badań i Doradztwa "Re-Source" Korczyński Sarapata sp.j.
ul. Spławie 53; 61-312 Poznań
Tel. 61 622 92 06-07
E-mail: biuro@re-source.pl

Wykaz skrótów

BAEL	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
BDL	Bank Danych Lokalnych
CATI	<i>Computer Assisted Telephone Interview</i> (Wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny)
DiD	<i>Difference In Difference</i> (Podwójna różnica)
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
FP	Fundusz Pracy
GUS	Główny Urząd Statystyczny
HC OP	Human Capital Operational Programme (Program Operacyjny Kapitał Ludzki)
IB	Intermediate Body (Instytucja Pośrednicząca)
IP	Instytucja Pośrednicząca
IP2	Instytucja Pośrednicząca Drugiego Stopnia
ITI	<i>In-depth Telephone Interview</i> (Telefoniczny wywiad pogłębiony)
IZ RPO	Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym
JST	Jednostka samorządu terytorialnego
MPiPS	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
MŚP	Małe i średnie przedsiębiorstwa
NGO	<i>Non-government organization</i>
PEFS	Podsystem Monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego
PKD	Polska Klasyfikacja Działalności
PO KL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki
PSM	<i>Propensity Score Matching</i> (Dopasowanie na podstawie indeksu skłonności)
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
ROP LV	Regional Operational Programme of Lubelskie Voivodeship
RPO WL	Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020
KSI SIMIK	Krajowy System Informatyczny – System Informatyczny Monitoringu i Kontroli
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Streszczenie

Niniejszy raport opracowany został przez Pracownię Badań i Doradztwa „Re-Source” Korczyński Sarapata sp.j. w ramach – prowadzonego na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego w Lublinie – badania ewaluacyjnego pn. „Ocena działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych w kontekście niekorzystnej sytuacji demograficznej w województwie lubelskim”.

Problematyka i metodologia badania

Głównym celem badania była ocena działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych w kontekście niekorzystnej sytuacji demograficznej w województwie lubelskim.

Głównemu celowi badania podporządkowana została realizacja czterech celów szczegółowych: (1) ocena sytuacji demograficznej w województwie lubelskim pod kątem sytuacji osób starszych; (2) diagnoza głównych potrzeb, zagrożeń oraz barier na rynku pracy osób starszych w województwie lubelskim; (3) ocena skuteczności i efektywności wsparcia skierowanego do osób starszych w ramach komponentu regionalnego PO KL; (4) zdiagnozowanie działań, mających na celu podtrzymanie aktywności zawodowej osób starszych na rynku pracy.

W badaniu zastosowano szereg ilościowych i jakościowych metod i technik badawczych.

Wśród zastosowanych metod i technik badawczych znalazły się: (1) analiza desk research, (2) badanie CATI z uczestnikami projektów z grupy wiekowej 50+ (N=401), (3) badanie kwestionariuszowe mixed-mode z przedsiębiorstwami z woj. lubelskiego (N=300, w tym 184 wywiady z firmami zatrudniającymi osoby w wieku 50 i więcej lat), (4) metoda podwójnej różnicy – metoda kontrfaktyczna pozwalające oszacować skalę zatrudnieniowego efektu netto interwencji oraz efektu zdarzenia niezależnego, (5) badanie jakościowe obejmujące wywiady ITI ze zróżnicowanymi kategoriami respondentów: beneficjenci projektów skierowanych do osób w wieku 50+, przedstawiciele IP i IP2, przedstawiciele WUP i PUP, przedstawiciele komercyjnych agencji zatrudnienia (N=22).

Ocena sytuacji w obszarze demografii oraz rynku pracy w województwie lubelskim pod kątem sytuacji osób starszych

Udział osób z grupy wiekowej 50+ w całej populacji mieszkańców woj. lubelskiego systematycznie rośnie.

W latach 2005-2014 mieliśmy do czynienia ze stałym wzrostem liczby osób z grupy wiekowej 50+, co oznacza, że w każdym kolejnym roku uwzględnionym w analizie liczba osób reprezentujących tę kategorię wiekową była większa niż w roku poprzednim. Dynamika tego wzrostu nie jest bardzo znacząca i raczej utrzymywała się w analizowanym okresie na tym samym poziomie, co jest typowe dla wszelkiego rodzaju trendów demograficznych dotyczących ruchów ludności, podkreślić jednak należy, że przy malejącym przyroście naturalnym zidentyfikowany wzrost liczby osób w wieku powyżej 50 lat oznacza jednocześnie, że rośnie udział osób z tej grupy w całej populacji.

Populację osób w wieku 50+ cechuje relatywnie niski poziom aktywności zawodowej.

Zarówno na obszarze całego kraju, jak i w woj. lubelskim, to właśnie w grupie osób w wieku 50+ mamy do czynienia z najniższym poziomem wskaźnika zatrudnienia. Warto przy tym zauważyć, że sytuacja woj. lubelskiego, gdzie wskaźnik zatrudnienia osób w wieku powyżej 50 lat wyniósł 34,1% jest nieznacznie lepsza niż sytuacja ogólnopolska (wskaźnik zatrudnienia w grupie 50+ na poziomie 31,6%).

Kobiety w wieku 50 i więcej lat cechuje wyraźnie niższy poziom aktywności zawodowej.

Wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 50+ w woj. lubelskim wynosi 27% wobec 42,9% wśród mężczyzn.

Probleem bezrobocia osób z grupy 50+ cechuje na Lubelszczyźnie nieco mniejsza skala występowania niż ma to miejsce na obszarze całego kraju.

W 2013 roku stopa bezrobocia wg BAEL w tej kategorii wiekowej wyniosła w woj. lubelskim 6,1%, podczas gdy na poziomie ogólnopolskim poziom bezrobocia w grupie 50+ wyniósł 8,1%.

Poziom zagrożenia bezrobociem w grupie 50+ jest powiązany z poziomem wykształcenia.

Wśród osób w wieku 50 i więcej lat stanowiących populację osób bezrobotnych w woj. lubelskim wyraźnie dominują osoby o relatywnie niskim poziomie wykształcenia – ponad dwie trzecie bezrobotnych z grupy 50+ legitymuje się wykształceniem nie wyższym niż zasadnicze zawodowe, przy czym aż 36,3% to osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. Wykształcenie średnie ogólnokształcące cechuje jedynie 4,9% bezrobotnych w wieku 50+, natomiast policealne i

średnie zawodowe aż 19,8%. Najmniejszy udział wśród osób bezrobotnych w wieku 50 lat i powyżej mają osoby z wykształceniem wyższym – mniej niż co dwudziesty bezrobotny (4,6%) zakończył edukację na najwyższym poziomie.

Populację osób bezrobotnych z grupy 50+ cechuje zarówno relatywnie długi staż pracy, jak i dominacja długotrwałego pozostawania bez pracy.

Wśród osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat dominują – stanowiąc 27,8% całej tej grupy – osoby o stażu pracy wynoszącym 20-30 lat. Jednocześnie, w 2014 roku – zarówno w całej populacji bezrobotnych w woj. lubelskim, jak i wśród bezrobotnych w wieku 50 i więcej lat – wyraźnie najliczniejszą grupę stanowią osoby pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy. W przypadku grupy 50+ odsetek tej kategorii bezrobotnych wyniósł aż 38,6%.

61,3% lubelskich firm potwierdziło zatrudnianie osób w wieku powyżej 50 lat (bez względu na rodzaj umowy, a więc także z uwzględnieniem umów innych niż umowa o pracę).

Wśród badanych podmiotów dominuje (35,3%) sytuacja utrzymania poziomu zatrudnienia osób z grupy 50+ na poziomie z 2007 roku. Sekcją PKD o największym nasyceniu pracownikami z grupy 50+ jest sekcja Q „Opieka zdrowotna i pomoc społeczna”, gdzie niemalże wszystkie (92,3%) badane firmy zadeklarowały zatrudnianie osób mających 50 lat i więcej. Kolejnymi branżami o relatywnie dużym udziale osób w wieku 50+ okazały się: „Transport i gospodarka magazynowa” (76% firm z tej branży zatrudnia osoby z grupy 50+) oraz „Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca” (72,7%).

Wśród pracujących w wieku 50 lat i więcej w woj. lubelskim dominującą kategorią są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, które stanowiły w 2012 roku na Lubelszczyźnie 34,5% wszystkich osób pracujących w grupie wiekowej 50+.

Dostrzec należy także bardzo duże zróżnicowanie pomiędzy populacją osób pracujących i bezrobotnych, jeśli chodzi o osoby z wykształceniem wyższym, które w woj. lubelskim stanowią wśród osób pracujących z grupy 50+ 15% pracujących, podczas gdy wśród osób bezrobotnych było to tylko 4,6%, a więc ponad trzykrotnie mniej.

Jeśli chodzi o strukturę zatrudnienia osób z grupy 50+ ze względu na płeć, to mamy w woj. lubelskim do czynienia z dominacją w tej grupie mężczyzn, którzy stanowią 64,4% osób w wieku powyżej 50 lat zatrudnionych w lubelskich firmach. Udział kobiet wyniósł 35,6%.

Zdecydowana większość pracowników z grupy 50+ jest zatrudniona w oparciu o relatywnie korzystne warunki zatrudnienia w aspekcie formy zatrudnienia i wymiaru czasu pracy.

Wśród osób w wieku 50+ zatrudnionych w lubelskich przedsiębiorstwach zdecydowanie dominuje forma zatrudnienia oparta na stosunku pracy, dotyczy ona aż 92,6%. Wśród pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niemalże wszyscy (96,6%) są zatrudnieni na pełen etat, co dodatkowo potwierdza, że pracownicy z tej grupy wiekowej w bardzo niewielkim stopniu są dotknięci skutkami ewentualnych działań pracodawców, które byłyby zorientowane na uelastycznienie warunków zatrudnienia.

Osoby z grupy 50+ ze względu na swój wiek są w większym stopniu narażone na okresową absencję lub trwałą niezdolność do pracy spowodowaną czynnikami chorobowymi.

Wśród pracowników w wieku 50+ zdecydowanie największą absencją chorobową powodują schorzenia związane z kręgosłupem. Jednocześnie osoby z tej grupy wiekowej dominują wśród osób wobec których orzeka się niezdolność do pracy – w woj. lubelskim w 2014 roku 68,4% rent przyznano osobom w wieku 50 lat i więcej. Najczęstszymi przyczynami niezdolności do pracy w woj. lubelskim w grupie 50+ są: przewlekła choroba niedokrwienna serca, następstwa chorób naczyń mózgowych, inne choroby krążka międzykręgowego.

Subiektywne poczucie wśród osób z grupy 50+ o tym, iż stan zdrowia utrudnia wykonywanie zadań w pracy zawodowej i życiu codziennym dotyczy 40,9% badanych.

Zdecydowana większość problemów związanych ze stanem zdrowia utrudnia badanym codzienne funkcjonowanie w większym stopniu niż ma to miejsce w przypadku aktywności zawodowej. Do problemów zdrowotnych wskazywanych najczęściej w obu grupach należą: zmiana pozycji ciała, mniejsza wydolność fizyczna, problemy z wykonywaniem czynności wymagających siły fizycznej, problemy ze wzrokiem oraz poruszaniem się.

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

Wśród pracodawców występuje przekonanie o braku w grupie 50+ określonych – istotnych z punktu widzenia firmy – cech.

W odniesieniu do tej kategorii barier największy problem stanowi przekonanie pracodawców o tym, iż osoby starsze: mają negatywny stosunek do dokształcania się i uczenia nowych technologii; są niechętnie wobec przekwalifikowania się i brakuje im zdolności szybkiego przystosowania się do zachodzących zmian; cechuje niższa wydajność pracy w porównaniu do młodszych pracowników; są w większym stopniu narażone na problemy psychologiczne (rezygnacja, brak wiary we własne siły, wycofanie społeczne itp.), przy czym problem ten w mniejszym stopniu dotyczy tych osób starszych, które wcześniej cechowała większa aktywność np. na polu podnoszenia własnych kwalifikacji.

Osób z grupy 50+ dotyczą także ograniczenia

Największe znaczenie mają w tym przypadku bariery funkcjonalne dotyczące stanu zdrowia osób starszych. Wiąże się to nie tylko z obiektywnymi ograniczeniami w wykonaniu różnych zadań, ale

pozostające poza wpływem zarówno pracodawców, jak i osób starszych.

także skutkuje niechęcią do zatrudniania starszych pracowników, wynikającą z obaw przed brakiem dyspozycyjności oraz wydajności. Istotne znaczenie w przypadku tej kategorii barier mają także stereotypy na temat specyfiki pracowników z grupy 50+, pośrednie praktyki dyskryminacyjne oraz społeczne oczekiwania wobec kobiet. Poważny problem stanowi także relatywnie mała liczba ofert pracy dla osób starszych.

Kobiety z grupy 50+ są w większym stopniu narażone na negatywne postrzeganie ze strony pracodawców

Obecnie nadal to kobiety są silniej obciążone uwarunkowaniami rodzinnymi i osobistymi, dotyczącymi opieki i pomocy, które są trudne do pogodzenia z intensywną pracą zawodową, bądź w przypadku niektórych osób – uniemożliwiają kontynuowanie aktywności zawodowej. Może to wpływać na sposób postrzegania kobiet z tej grupy przez pracodawców.

Stereotypy dotyczące kobiet w wieku 50+ przekładają się na ich samoocenę w zakresie poszukiwania pracy.

Wyniki przeanalizowanych badań dotyczących grupy 50+ wskazują, iż dwukrotnie mniejszy odsetek kobiet niż mężczyzn jest przekonanych, że w przypadku hipotetycznej utraty pracy bez trudu znalazłoby zatrudnienie.

Z punktu widzenia pracodawców problem stanowią także specyficzne potrzeby starszych pracowników.

Do tej kategorii czynników, które ograniczają skłonność pracodawców do zatrudniania osób starszych zaliczyć należy przede wszystkim: bliska temporalnie perspektywa przejścia na emeryturę osób z grupy 50+ (która zresztą jest niekiedy – w przypadku istnienia formalnej możliwości – przyspieszana przez samych pracowników); czteroletni przedemerytalny okres ochronny (ograniczający autonomię pracodawcy w prowadzeniu polityki zatrudnieniowej firmy); wymagania finansowe osób starszych.

Osoby z grupy 50+ dostrzegają określone problemy utrudniające kontynuowanie lub rozwój kariery zawodowej.

Uczestnicy projektów wskazali na następujące czynniki utrudniające kontynuowanie lub rozwój kariery zawodowej: konkurencja na rynku pracy (19,5%), negatywne nastawienie pracodawców do osób starszych (17,7%) oraz niewielka ilość odpowiednich ofert pracy (16%). Największe znaczenie z punktu widzenia uczestników projektów ma czynnik, który nie jest bezpośrednio powiązany ze specyfiką grupy 50+, a który dotyczy wszystkich osób funkcjonujących na rynku pracy, a jednocześnie trudno dokonać jego skutecznej eliminacji na poziomie regionalnym i w perspektywie krótkookresowej.

Jednocześnie osoby z grupy 50+ dysponują atutami atrakcyjnymi na rynku pracy.

Głównym atutem osób w wieku 50 i więcej lat jest dysponowanie doświadczeniem zawodowym i życiowym, które nie tylko może być przez nich wykorzystywane w ramach wykonywania obowiązków na swoim stanowisku pracy, ale może także być przez nich przekazywane młodszemu pracownikom. Drugim atutem tej kategorii pracowników jest poziom ich zaangażowania w wykonywaną pracę.

Przedsiębiorcy zatrudniający osoby starsze różnią się w ich ocenie od pracodawców, którzy takich osób nie zatrudniają.

Wśród przedsiębiorców zatrudniających osoby w wieku 50+ zdecydowanie dominuje przekonanie o braku zasadniczych różnic pomiędzy osobami w wieku 50 i więcej lat a młodszymi – w przypadku aż 14 spośród 15 wymiarów oceny pracowników największy odsetek respondentów wybierał wariant odpowiedzi wskazujący na podobieństwo obu grup wiekowych pracowników. W przypadku przedsiębiorców niezatrudniających osób starszych występuje natomiast silna polaryzacja opinii na temat obu grup wiekowych, co może sugerować bazowanie na silnie skonstrastowanych stereotypach. Dlatego uzasadnione jest podejmowanie działań informacyjnych i uświadamiających, których celem powinno być nie tyle poprawienie wśród pracodawców wizerunku osób starszych jako pracowników, ale jego urealnienie i wskazanie rzeczywistych atutów, ale i ograniczeń pracowników z poszczególnych grup wiekowych.

Uczestnicy badania jakościowego podkreślali atuty pracowników z grupy 50+

Pracodawcy zatrudniający osoby starsze – zdaniem respondentów wywiadów jakościowych – odnoszą korzyści wynikające z ich doświadczenia rzetelności, lojalności, ustabilizowanej sytuacji rodzinnej i związanej z tym większej – niż w przypadku młodszych pracowników – dyspozycyjności.

W przypadku osób z grupy 50+ mamy do czynienia z niskim poziomem aktywności w zakresie podnoszenia poziomu kwalifikacji.

Znajduje to odzwierciedlenie w działaniach firm – zdecydowana większość przedsiębiorców (76,1%) nie podejmowała w okresie ostatnich 12 miesięcy działań zorientowanych na podniesienie kwalifikacji osób z grupy wiekowej 50+. Potwierdzeniem tego są także deklaracje osób w wieku 50 i więcej lat – w przeciągu ostatnich 12 miesięcy ponad 60% badanych nie podjęło tego typu działań.

Przedsiębiorcy i osoby z grupy 50+ różnią się między sobą w identyfikowaniu przyczyn powyższego problemu.

Z perspektywy pracodawców problem stanowi ograniczona opłacalność inwestycji w rozwój starszych pracowników, którzy w niedalekiej przyszłości odejdą na emeryturę. Jednocześnie, przedsiębiorcy są w dużej mierze przekonani, że to same starsze osoby nie są zainteresowane podnoszeniem swoich kwalifikacji. Wyniki badania osób w wieku 50+ tego jednak nie potwierdzają, sygnalizują jednak problem niedostosowania wsparcia szkoleniowego do specyfiki osób starszych oraz ograniczonych środków finansowych na podejmowanie działań doszkalających.

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

W ramach wsparcia udzielonego osobom z grupy wiekowej 50+ dominowało wsparcie dla osób pracujących.

Najwięcej (1/3) osób w wieku 50+ objęto pomocą w ramach Priorytetu VIII Regionalne kadry gospodarki. Koncentrację wsparcia w odniesieniu do tej kategorii osób potwierdza także fakt, że 51,1% uczestników projektów to osoby mające w momencie partycypacji w projekcie status osoby zatrudnionej. Jeśli chodzi o rodzaj wsparcia udzielonego uczestnikom projektu, najczęściej korzystano ze szkoleń, warsztatów i kursów – ta forma wsparcia dotyczy 76% uczestników.

Mamy do czynienia z występowaniem zróżnicowanych kategorii efektów ewaluowanych projektów, przy czym dominujące znaczenie mają efekty „miękkie”.

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.

Nie ma różnicowań w odniesieniu do efektów „twardych” ze względu na rodzaj wsparcia i źródło finansowania.

Z przeprowadzonej analizy efektu wsparcia wśród osób bezrobotnych polegającego na wyrejestrowaniu z urzędu pracy wynika, iż nie występują różnicowania zarówno jeśli chodzi o rodzaj udzielonego wsparcia, jak i źródło jego finansowania (Europejski Fundusz Społeczny lub Fundusz Pracy). Co się tyczy pierwszej kwestii, może to oznaczać, że kluczowe znaczenie ma nie tylko zastosowanie określonego instrumentu, ale trafny dobór rodzajów wsparcia.

Osoby z grupy 50+ różnią się w stopniu otwartości wobec niestandardowych form zatrudniania.

Badani deklaruwali najczęściej gotowość podjęcia pracy w niepełnym wymiarze godzin (ponad 60%), w zmiennym czasie pracy (57,9%), na czas określony (56,6%), tymczasowej (51,4%) oraz w oparciu o umowę zlecenie / o dzieło (50,1%). Samozatrudnienie jest na poziomie całej populacji osób starszych tym wariantem aktywności zawodowej, którą cechuje najniższy poziom akceptacji.

Analiza za pomocą metody kontrfaktycznej wykazała wystąpienie zatrudnieniowego efektu netto wsparcia dla bezrobotnych osób z grupy 50+.

Interwencja PO KL skierowana do osób w wieku 50+ zarówno w okresie 6, 12 jak i 18 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie generuje efekt netto w zakresie obniżania bezrobocia rejestrowanego. W każdym z wymienionych okresów czasowych skala efektu netto wynosi około 20% – taki szacunkowy udział uczestników wyrejestrowanych było wyłącznie dzięki udziałowi w projekcie PO KL. Analiza wykazała, iż osoba bezrobotna z grupy 50+ biorąca udział w projekcie ma ponad dwu i półkrotnie większą szansę na wyrejestrowanie z rejestru bezrobotnych w anizeli osoba nieobjęta żadnym wsparciem. Większość wpływu interwencji PO KL ujawnia się w okresie do 6 miesięcy po udziale w projekcie, kiedy to budowana jest największa przewaga grupy eksperymentalnej nad kontrolną. W dalszym okresie jej wzrost jest znacznie mniejszy, lecz co należy zaznaczyć – przewaga ta „topnieje”. Świadczy to o trwałości efektów interwencji.

Efektowi netto towarzyszy jednak relatywnie duża skala efektu zdarzenia niezależnego.

Wśród uczestników projektów w wieku 50+ występuje efekt zdarzenia niezależnego, którego skala w każdym z okresów czasowych przekracza 25%, co oznacza, że co najmniej jedna czwarta osób bezrobotnych została w każdym z analizowanych okresów wyrejestrowana z rejestru osób bezrobotnych bez udziału ewaluowanej interwencji. Nawet jeżeli weźmiemy pod uwagę, iż osoby w wieku 50+ są kategorią będącą w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, to większy udział wyrejestrowań ze względu na czynniki pozaprojektowe (efekt zdarzenia niezależnego), anizeli w wyniku udziału w projekcie (efekt netto) osłabia skuteczność wsparcia PO KL.

Uczestnicy projektów relatywnie wysoko ocenili adekwatność uzyskanego wsparcia.

Za adekwatne w dużym stopniu uznano większość (pięć spośród ośmiu) form wsparcia. Najlepiej oceniono finansowanie studiów podyplomowych oraz otrzymanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Należy jednak zauważyć, że te wysoko oceniane pod względem adekwatności formy wsparcia były stosowane w projektach stosunkowo rzadko. Najsłabiej oceniono subsydiowane zatrudnienie oraz szkolenia i kursy. W przypadku szkoleń i kursów może to świadczyć o niewłaściwym doborze tematyki wsparcia rozwojowego do rzeczywistych potrzeb, ale i ograniczeń, uczestników projektów.

Osoby z grupy wiekowej 50+ nadal dostrzegają potrzebę wsparcia.

Badani wskazywali na zapotrzebowanie w szczególności na szkolenia i kursy zawodowe (28,9%). Tym większe jest więc znaczenie zapewnienia trafności tematycznego doboru wsparcia szkoleniowego, skoro z punktu widzenia potencjalnych odbiorców pomocy jest to istotny instrument, a dotychczas negatywnie oceniano jego adekwatność do potrzeb. Z punktu widzenia respondentów istotne jest również otrzymanie wsparcia w obszarze zdrowia (wsparcie rehabilitacyjne, pomoc lekarza specjalisty), co pokazuje znaczenie wsparcia dotyczącego zdrowia dla grupy 50+.

Projekty adresowane do osób starszych cechują się wyższym poziomem efektywności kosztowej.

Projekty skierowane w przeważającej mierze do osób w wieku 50+ charakteryzują się wyższą efektywnością, aniżeli projekty skierowane do osób młodszych. W projektach skierowanych w szczególności do osób w wieku 50+ na 1 uczestnika przypada 6 166,37 zł wartości projektu, a w projektach skierowanych do osób młodszych kwota ta jest ponad dwukrotnie wyższa i wynosi 14 714,72 zł. Najwyższym poziomem efektywności cechują się przedsięwzięcia adresowane do osób w wieku 50+ realizowane przez jednostki samorządu terytorialnego.

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

W badaniu jakościowym zwracano uwagę na znaczenie wsparcia informacyjnego adresowanego do osób z grupy 50+.

Osoby starsze, aby utrzymać aktywność zawodową na rynku pracy potrzebują przede wszystkim – w opinii ekspertów biorących udział w wywiadach jakościowych – wysokiej jakości wsparcia informacyjnego. Proponowanymi rozwiązaniami mającymi na celu zniwelowanie omawianych wcześniej barier są działania szkoleniowe, promocyjne i informacyjne, głównie o charakterze miękkim, mające na celu zmianę postaw i zachowań, w tym także wsparcie z zakresu poszukiwania pracy. Rozmówcy rekomendują także promowanie wśród przedsiębiorców aspektów związanych z zarządzaniem wiekiem.

Istotnym elementem wsparcia dotyczącego aktywizacji zawodowej osób starszych powinna być pomoc kierowana do pracodawców.

Eksperti w wywiadach jakościowych podkreślali konieczność systemowego (w tym prawnego) lub doraźnego (np. w formie wsparcia w ramach projektów) zagwarantowania pracodawcom pewnych ulg czy przywilejów mających zachęcić do zatrudniania osób w wieku 50+.

W podejmowanych działaniach wspierających należy uwzględnić specyfikę i wewnętrzną różnorodność grupy 50+, co oznacza konieczność stosowania zróżnicowanych instrumentów pomocowych.

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.

Wśród działań, które zdaniem ekspertów biorących udział w wywiadach jakościowych należy podjąć w ramach RPO WL 2014-2020 na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia należą kompleksowe formy wsparcia łączące szkolenia z formami zindywidualizowanymi oraz stażami z promesą zatrudnienia oraz dotacje na podjęcie działalności. Wartą rozważania formą wsparcia osób w wieku 50+ rekomendowaną przez ekspertów biorących udział w badaniu jest mentoring.

Realizując wsparcie dla grupy 50+ należy uwzględnić znaczenie komponentu zdrowotnego.

Do działań rekomendowanych przez ekspertów biorących udział w badaniach jakościowych, które winny podjąć podmioty regionalne i lokalne w celu upowszechniania aktywności osób w starszym wieku w obszarze zatrudnienia należy promocja zdrowia i diagnostyka zdrowotna.

W ramach planowania i realizowania działań dotyczących programów polityki zdrowotnej (Działanie 10.3) należy w sposób szczególnie uwzględnić specyfikę potrzeb i ograniczeń grupy 50+, w przypadku której występuje szczególne zagrożenie negatywnym oddziaływaniem czynników zdrowotnych na aktywność zawodową.

Należy podjąć działania dotyczące przezwyciężenia barier mentalnych i świadomościowych.

Należy podjąć działania zorientowane na przezwycięzenie – 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.

Planowane i realizowane działania wspierające nie mogą abstrahować od obiektywnych ograniczeń cechujących grupę 50+.

Eksperti zwracali uwagę, że kluczowe dla skuteczności ewentualnych działań skierowanych do osób 50+ jest dostosowanie oferowanego wsparcia, w tym wsparcia szkoleniowego do potrzeb i możliwości uczestników oraz dopasowanie tematyki szkoleń do potrzeb przedsiębiorców.

By zapewnić adekwatność i skuteczność wsparcia adresowanego w ramach RPO WL 2014-2020 do osób starszych, projektowanie i wdrażanie instrumentów pomocowych skierowanych do tej kategorii osób musi uwzględniać istniejące – obiektywne i subiektywne – ograniczenia związane z podejmowaniem różnych form aktywności zawodowej przez osoby starsze.

Optymalizacja wsparcia dla osób 50+ winna być realizowana m.in. poprzez analizę i ewentualne modyfikacje kryteriów wyboru projektów.

W celu zapewnienia odpowiedniej skali wsparcia dla grupy 50+ oraz adekwatności jego charakteru do potrzeb, możliwości i ograniczeń tej grupy docelowej należy – przed uruchomieniem w kolejnych latach naborów projektów dla osób z grupy 50+ – przeanalizować skuteczność zastosowanych kryteriów w kierunkowaniu wsparcia dla tej kategorii osób i rozważyć wprowadzenie określonych modyfikacji do katalogu kryteriów określonych 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.).

Executive Summary

The following report was prepared by Pracownia Badań i Doradztwa "Re-Source" Korczyński Sarapata sp.j. as part of the evaluation study entitled "The evaluation of actions for the extension of working lives of older persons in the context of unfavourable demographics in the Lubelskie Province". The research was commissioned by the Marshal's Office of the Lubelskie Province in Lublin.

Research issues and methodology

The main aim of the study was to evaluate actions for the extension of working lives of older persons in the context of unfavourable demographics in the Lubelskie Province.

Aligned with the main purpose of the study were four specific objectives: (1) to evaluate the demographic situation in the Lubelskie Province with regard to the situation of older persons; (2) to identify the main needs, risks, and barriers on the labour market for older persons in the Lubelskie Province; (3) to assess the performance and effectiveness of support measures targeting older persons under the HC OP regional component; (4) to diagnose measures supporting economic activity of older persons on the labour market.

The study employed a number of quantitative and qualitative research methods and techniques.

The methods and techniques used included: (1) desk research analysis, (2) CATI survey with project participants aged 50 and over (N=401), (3) mixed-mode survey with enterprises from the Lubelskie Province (N=300, including 184 interviews with companies employing people aged 50 or more), (4) difference-in-difference method – a counterfactual method that allows to assess the intervention's net effect on employment as well as deadweight, (5) qualitative study including individual telephone interviews (TI) with diversified respondent categories: beneficiaries of projects targeting people aged 50+, the representatives of the Intermediate Body (IB) and the Intermediate Body level 2 (IB2), the representatives of the Regional Employment Office (WUP), the Poviats Employment Office (PUP), and commercial employment agencies (N=22).

Evaluation of the demographic situation in the Lubelskie Province with regard to the situation of older persons

The share of people aged 50+ in the whole population of the Lubelskie Province residents is steadily increasing.

Between 2005 and 2014, there was a constant increase in the number of people aged 50 or over. This means that in each subsequent year subject to the analysis the number of people representing this age category was larger than in the year before. The growth dynamics is not largely significant and during the analysed period it rather remained at the same level; this is typical for all sorts of demographic trends related to population movements. However, it needs to be stressed that given the declining birth rate, the identified growth in the number of people aged 50 or above means that the group's share in the whole population is on the rise.

The 50+ population is characterised by a relatively low economic activity rate.

Both nationwide as well as in the Lubelskie Province it is the 50+ age group that shows the lowest level of employment rate. Worth noting is that the situation in the Lubelskie Province, with the employment rate of those aged 50 and above reaching 34.1%, is slightly better the situation in the country as a whole (the employment rate within the 50+ group is 31.6%).

Women aged 50 or more are characterised by a markedly lower level of economic activity.

The economic activity rate of women aged 50 or more in the Lubelskie Province amounts to 27%, compared to 42.9% for men.

The scale of unemployment among people aged 50 or above in the Lubelskie Province is slightly smaller than nationwide.

In 2013, the unemployment rate in this age category, measured by the Polish Labour Force Survey (BAEL), amounted to 6.1% in the Lubelskie Province, while in the whole nation the level of unemployment among people aged 50+ reached 8.1%.

The risk of unemployment in the 50+ age group is related to the level of education.

Predominant in the population of the unemployed aged 50 or above in the Lubelskie Province are people with a relatively low level of education – more than two-thirds of the unemployed belonging to the 50+ age group have basic vocational education at most, with as many as 36.3% having lower secondary education or less. Only 4.9% of the unemployed aged 50 or more obtained general secondary education, while as many as 19.8% have post-secondary or vocational secondary education. Within the population of the unemployed aged 50 or more, the least numerous are people with higher education – fewer than one in 20 of the unemployed (4.6%) completed education at the highest, tertiary, level.

The population of the unemployed belonging to the 50+ age group is characterised by relatively long seniority and a dominant trend of long-term unemployment.

61.3% of companies in the Lubelskie Province confirmed that they have been employing people above 50 years of age (irrespective of the type of contract, i.e. including agreements other than the contract of employment).

In the working population of people aged 50 or above in the Lubelskie Province, the prevalent category are people with basic vocational education – in 2012 they constituted 34.5% of all working people aged 50+ in Lubelszczyzna.

The vast majority of employees aged 50+ have relatively good conditions of employment regarding the form of employment and working time.

People aged 50+, due to their age, stand a higher risk of being temporarily absent from or permanently incapable of work as a result of illness.

40.9% of the surveyed people belonging to the 50+ age group feel that their health condition impairs their capacity to perform work-related and everyday tasks.

Diagnosis of the main needs, risks, and barriers on the labour market for older persons in the Lubelskie Province

Employers tend to be convinced that the 50+ age group lack specific characteristics which are important from the company's perspective.

People aged 50 or more are also affected by limitations beyond the control of both employers and older persons.

Predominant in the population of the unemployed aged above 50 are people with seniority of 20-30 years, comprising 27.8% of the whole 50+ group. At the same time, in 2014 – both in the whole population of the unemployed in the Lubelskie Province, as well as among the unemployed aged 50 or more – the markedly most numerous group consists of people who have been out of work for more than 24 months. In the case of the 50+ age group, the percentage of this category of the unemployed reached as much as 38.6%.

Among the companies surveyed there is a pronounced tendency (35.3%) to maintain the employment of people aged 50+ at the 2007 level. The highest saturation of employers belonging to the 50+ age group has been found in the PKD (Polish Classification of Business Activities) section Q – Human health and social work activities, where almost all (92.3%) of the companies surveyed claim to have been employing people aged 50 or above. Further sectors with a relatively large share of people aged 50+ have turned out to be: Transportation and storage (with 76% of companies in the sector employing people aged 50 or more) as well as Administrative and support service activities (72.7%).

It should be noted that with respect to people with higher education there is a very pronounced difference between the population of those employed (15% of all employed people in the 50+ group) and the unemployed – highly educated jobseekers comprised only 4.6%, which is over 3 times less than the employed number.

In terms of the gender-based structure of employment of people aged 50+, dominant in this group are males, amounting to 64.4% of all people aged above 50 employed by the companies of the Lubelskie Province. The percentage of women was 35.6%.

Among those aged 50+ and employed by the companies of the Lubelskie Province, the markedly most common form of employment (92.6% of employees) is based on an employment relationship. Almost all (96.6%) employees having employment contracts are employed full-time, which further confirms that employees in this age group are hardly affected by potential employers' actions aimed at introducing more flexible conditions of employment.

Among employees aged 50 or more, the majority of illness-related absences is caused by spine issues. At the same time, prevalent in this age group are people declared unfit for work – in 2014, 68.4% of disability pensions in the Lubelskie Province were granted to people aged 50 or more. Within the 50+ age group in the Lubelskie Province, the most common reasons underlying incapacity for work are: chronic ischemic heart disease, the consequences of cerebral vessel diseases, degenerative disc diseases.

The vast majority of health-related issues have a more pronounced effect on the group's capacity to perform daily tasks than on their economic activity. The most commonly cited health issues with respect to both types of tasks include: difficulty in changing the position of the body, lowered physical capacity, problems with performing tasks requiring physical strength, poor vision and mobility problems.

In this barrier category, it is the most challenging to convince employers that older persons: have negative attitudes towards upgrading their skills and learning new technologies; are reluctant to retrain and lack the ability of quick adaptation to ongoing changes; have lower performance than younger employers; are more vulnerable to psychological issues (feeling of resignation, lack of self-confidence, social withdrawal, etc.) – however, this pertains to a lesser degree to those older persons who used to be more active e.g. in upgrading their skills.

Most important in this case are functional barriers related to the health condition of older persons. Not only does this relate to objective limitations in performing various task, it also results in reluctance to employing older people, stemming from worries about the employee's availability and performance. Important in this category of barriers are also the stereotypes regarding the characteristics of 50+ employees, indirect discrimination and social expectations

towards women. Another significant issue is also the relatively small number of job offers for older persons.

Women within the 50+ group stand a higher risk of being perceived in negative terms by employers.

Currently, women are still more burdened with family and personal factors, related to the provision of care and help, which are difficult to be combined with intensive work or, in some cases, make it impossible to continue professional activity. This may influence the way in which women belonging to this group are perceived by employers.

Stereotypes about women aged 50 and above affect their self-esteem regarding their chances of employment.

The results of the analysed research on the 50+ age group show that the number of women who believe that in the hypothetical case of losing their job they would easily find employment constitutes half the percentage of men who are of such opinion about themselves.

From employers' perspective, another problem are the specific needs of older workers.

The most important factors limiting the willingness of employers to take on older workers include: the temporally near perspective of retirement for people aged 50 or more (which, when it is formally possible, is sometimes sped up by employees themselves); a four-year pre-retirement protective period (limiting the employer's autonomy regarding the employment policy of the company); the financial demands of older persons.

People aged 50 or more recognise some specific problems hindering their ability to continue or develop their careers.

The following reasons were cited by project participants as hindering their ability to continue or develop their careers: competitive labour market (19.5%), the negative attitude of employers towards older persons (17.7%), and the scarce number of suitable job offers (16%). The most vital from the perspective of project participants is the factor that is not directly related to the 50+ group characteristics, but pertains to all those active on the labour market and, at the same time, is difficult to be effectively eliminated on the regional level, and in the short term.

Still, people belonging to the 50+ age group have attractive assets on the labour market.

The main strength of people aged 50 and above is their work and life experience, which may not only be used in performing work-related tasks, but may also be shared with younger colleagues. Another asset of this category of employees is the level of their work engagement.

Entrepreneurs who do employ older persons perceive them differently to those employers who do not.

Among entrepreneurs employing people aged 50 or more there is a prevalent opinion that there are no significant differences between people aged 50+ and younger ones – the majority of respondents chose an answer pointing to similarities between both of these age groups of employees in as many as 14 out of 15 employee assessment criteria. In the case of entrepreneurs who do not employ older persons, there is strong polarisation of opinion on both age groups, which may suggest reliance on contrastive stereotypes. Therefore, it is justified to undertake informational and raising awareness measures, the aim of which should be not just to improve employers' perception of older workers, but to translate it into reality and show the real assets and limitations of employees belonging to different age groups.

Participants of the qualitative study stressed the assets of 50+ workers

According to the qualitative survey respondents, employers providing work to older persons take advantage based on the workers' experience, reliability, loyalty, stable family situation, and, resulting from it, greater availability than in the case of younger employees.

People aged 50 or more show a low level of activity in upgrading their skills .

This is reflected in company activities – in the last 12 months, a vast majority (76,1%) of entrepreneurs did not undertake any actions aimed at upgrading the skills of people belonging to the 50+ age group. It also furthered confirmed by what people aged 50 or above declared themselves – over the last 12 months, more than 60% of the people surveyed did not undertake any such actions.

Entrepreneurs and people aged 50+ differ in their identification of the reasons underlying the above-described problem.

From the employers' perspective, the problem is the limited cost-effectiveness of investments in the development of older workers who are going to retire soon. At the same time, entrepreneurs are largely of the opinion that older persons themselves are not interested in upgrading their skills. The results of the study carried out with people aged 50+ do not corroborate this, but point to the issue of inadequacy of training support to the specificity of older persons and the limited amount of funds for training activities.

Assessment of the performance and effectiveness of support measures targeting older persons under the HC OP regional component

Within support for the 50+ age group, predominant was aid targeting employed persons.

The majority (1/3) of people aged 50+ obtained support under Priority 8 – Regional human resources for the economy. The focus of support on this category of recipients is further confirmed by the 51.1% of project participants who, at the time of their participation, had the status of employed persons. As far as the type of support provided to project participants is concerned, most popular were trainings, workshops and courses – this form of support was

obtained by as many as 76% of participants.

There are diverse categories of effects of the evaluated projects, with "soft" effects being predominantly important.

The most commonly cited effects of project participation included: gaining new skills (87.5%), developing existing skills (81%), and the increased openness to work in a new field (69.1%). Other identified effects included: increased income and securing employment (mentioned by more than a quarter of the surveyed) as well as increased mobility driven by the desire to find employment or more attractive work, which was cited by a smaller number of respondents.

"Hard" effects show no diversification with respect to the type of support or the source of funding.

The analysis of the effect of support consisting in the deregistration of the unemployed with labour offices shows that there are no differences regarding the type of provided support or the source of its funding (the European Social Fund or the Polish Labour Fund). As far as the former is concerned, it might suggest that it is not only crucial to apply a specific instrument, but also to accurately select the types of support to be provided.

People aged 50 or above differ in their attitude towards non-standard forms of employment.

Most commonly, the respondents declared to be ready to accept part-time work (over 60%), flexible working hours (57.9%), employment for a limited period (56.6%), temporary (51.4%) or contract work (50.1%). Within the whole population of older persons, self-employment is the least accepted form of economic activity.

The analysis using the counterfactual method showed that support for the unemployed aged 50+ produced a net effect on employment.

The HC OP intervention targeting people aged 50+ for the duration of both 6, 12 as well 18 months generates the net effect of lowered registered employment. In the case of all above-mentioned periods, the scale of the net effect is about 20% – this is the estimated percentage of the unemployed participants who deregistered only as a result of their participation in the project. The analysis showed that an unemployed project participant aged 50+ has more than two and a half higher chance of being removed from the unemployed register than a person not receiving any support. The bulk of the HC OP intervention's influence becomes visible in the first 6 months after project participation has ended – this is when the experimental group gains the largest advantage over the control group. In the later period, the growth is much slower, but it should be noted that the advantage is diminishing. This proves that the intervention yields lasting effects.

However, the net effect is accompanied by a relatively large deadweight effect.

Among project participants aged 50+ there is deadweight whose scale does not exceed 25% at any period. This means that during each of the analysed periods at least one-fourth of the unemployed deregistered from the unemployment register regardless of the evaluated intervention. Even if it's taken into account that the 50+ category's situation on the labour market is particularly hard, the larger number of deregistrations that take place irrespective of the project (deadweight) rather than as a result of it (the net effect) undermines the efficiency of HC OP support measures.

The adequacy of the obtained support was assessed by project participants relatively highly.

The majority (five out of eight) of support forms were seen as largely adequate. Most highly assessed were funds for postgraduate studies and start-up grants. It is worth noting, however, that those highly assessed support forms in terms of their adequacy were applied relatively rarely in projects. Subsidised employment as well as trainings and courses were seen as the least adequate. As far as trainings and courses are concerned, this may point to the inappropriate thematic scope of the developmental support with regard to the real needs, but also the limitations, of project participants.

People aged 50 or more still recognise the need for support.

In particular, the respondents cited the need for professional training and courses (28.9%). Given that prospective recipients perceive this type of support as an important instrument and that it has thus far been assessed as inadequate to the recipients' needs, it is all the more important to ensure an appropriate thematic scope of training support. From the respondents' perspective it is also vital to receive health-related support (rehabilitation support, the assistance of a specialist doctor), which shows the importance of this type of support for the 50+ age group.

Projects targeting older persons have a higher level of cost-effectiveness.

Projects mainly directed to people aged 50 or more are characterised by a greater effectiveness than projects targeting younger people. In the case of projects directed to the 50+ age group, there are PLN 6,166.37 of project value per one participant, while in projects targeting younger people the number is two times higher and amounts to PLN 14,714.72. Most effective are those initiatives for people aged 50+ that are implemented by units of the local government.

Diagnosis of measures supporting economic activity of older persons on the labour market.

In the qualitative study, attention was drawn to the importance of informational

According to the experts who took part in the qualitative surveys, in order to remain economically active, older persons mostly need high-quality informational support. The proposed solutions aimed at reducing the above-discussed barriers are training, promotional, and informational

support for people aged 50+.	measures – mostly soft in nature, targeted at changing attitudes and behaviours, and including job seeking assistance. In addition, the respondents recommend the promotion of age-management among entrepreneurs.
Assistance directed to employers should constitute an important element of support related to economic activation of older persons.	Experts participating in the qualitative surveys stressed the need to provide employers with some deductions or privileges – this should be done either in a systemic (including legal) or in a short-term way (e.g. by offering project-related support).
Support measures should incorporate the specificity and internal diversity of the 50+ age group, which requires the application of various support instruments.	Measures aimed at upgrading skills of people aged 50 or more should be designed in such a way as to take into account both the issues common for the whole age category (the relatively low education and qualifications) as well as some specific problems of its selected subgroups. The measures that in the experts' view should be undertaken within the ROP of the Lubelskie Voivodeship 2014-2020 for increased economic activation of people aged 50 or above include complex forms of support, combining trainings with individualised forms, internships with a promise of employment as well as start-up grants. According to the experts partaking in the qualitative study, mentoring is another worth considering form of support for people aged 50+.
The health component should be incorporated into the implementation of support for the 50+ age group.	The measures recommended by the experts to be undertaken by local and regional entities in order to promote economic activity of older persons include promotion of health and health diagnostics. While planning and implementing measures related to health policy programmes (Measure 10.3), particular attention should be paid to the specificity of needs and limitations of the 50+ age group who are particularly vulnerable to the negative impact of health factors on their professional activity.
Needed to be taken are measures for overcoming mental and awareness barriers.	One needs to undertake measures targeted at overcoming the awareness barriers – identified in the 50+ age group and the enterprise sector – related to the development of skills by people aged 50 and above as well as their employability by companies in the Lubelskie Voivodeship.
The planned and implemented support measures cannot disregard objective limitations of people aged 50 or more.	The experts stressed that to ensure the effectiveness of prospective measures targeting people aged 50+, it is key to adjust the available support, including training support, to the needs and capabilities of participants, and to make the thematic scope of training match the needs of entrepreneurs. In order to ensure the adequacy and effectiveness of the ROP LV 2014-2020 support directed to older persons, while designing and implementing the support instruments for this category of recipients one must take into account the existing limitations – both objective and subjective – related to different forms of professional activity performed by older persons.
Support for people aged 50+ should be optimised, among others, through analysis and optional modifications of project selection criteria.	To ensure an appropriate scope of support for the 50+ age group and the adequacy thereof with regard to the needs, capabilities, and limitations of the target group – before launching calls for proposals related to projects addressed to 50+ age group in the coming years – analysis of criteria effectiveness in targeting support to this category should be conducted and introduction of specific criteria modifications should be concerned in relation to the list of criteria specified in the document entitled "Ramowy plan działań w części dotyczącej kryteriów wyboru projektów na rok 2015" [The framework of actions related to the project selection criteria in 2015], which is annex 4 to "Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych RPO WL 2014–2020" [Detailed description of the Priority Axes of the ROP LV 2014–2020] (the version as of 7 July 2015).

Spis treści

Wykaz skrótów	3
Streszczenie	4
Executive Summary	9
Spis treści	14
Wprowadzenie	15
Cele badania	15
Kryteria ewaluacyjne	15
Pytania badawcze	16
Metody i techniki badawcze	16
Opis wyników badania	19
Ocena sytuacji w obszarze demografii oraz rynku pracy w województwie lubelskim pod kątem sytuacji osób starszych	19
Charakterystyka ogólnej sytuacji demograficzno-zawodowej osób starszych	19
Charakterystyka zjawiska bezrobocia w grupie osób starszych	22
Charakterystyka struktury zatrudnienia w grupie osób starszych	27
Charakterystyka sytuacji zdrowotnej osób starszych w kontekście ich aktywności zawodowej	33
Diagnoza głównych potrzeb, zagrożeń oraz barier na rynku pracy osób starszych w woj. lubelskim	39
Bariery i potrzeby dotyczące aktywności zawodowej osób starszych	39
Stosunek lubelskich przedsiębiorców do zatrudniania osób starszych	53
Stosunek głównych interesariuszy wsparcia dla osób starszych do inwestowania w rozwój tej kategorii osób	58
Ocena skuteczności i efektywności wsparcia skierowanego do osób starszych w ramach komponentu regionalnego PO KL	63
Charakterystyka odbiorców wsparcia skierowanego do osób w wieku 50+ starszych w ramach komponentu regionalnego PO KL	63
Ocena skuteczności wsparcia skierowanego do osób starszych w ramach komponentu regionalnego PO KL	66
Ocena rzeczywistego efektu zatrudnieniowego wsparcia skierowanego do osób starszych	74
Ocena adekwatności ewaluowanego wsparcia do potrzeb osób starszych	77
Ocena efektywności kosztowej projektów skierowanych do osób starszych	80
Wnioski i rekomendacje. Zdiagnozowanie działań mających na celu podtrzymanie aktywności zawodowej osób starszych na rynku pracy	84
Wykaz źródeł	92
Spisy ilustracji	93
Spis wykresów	93
Spis tabel	94

Wprowadzenie

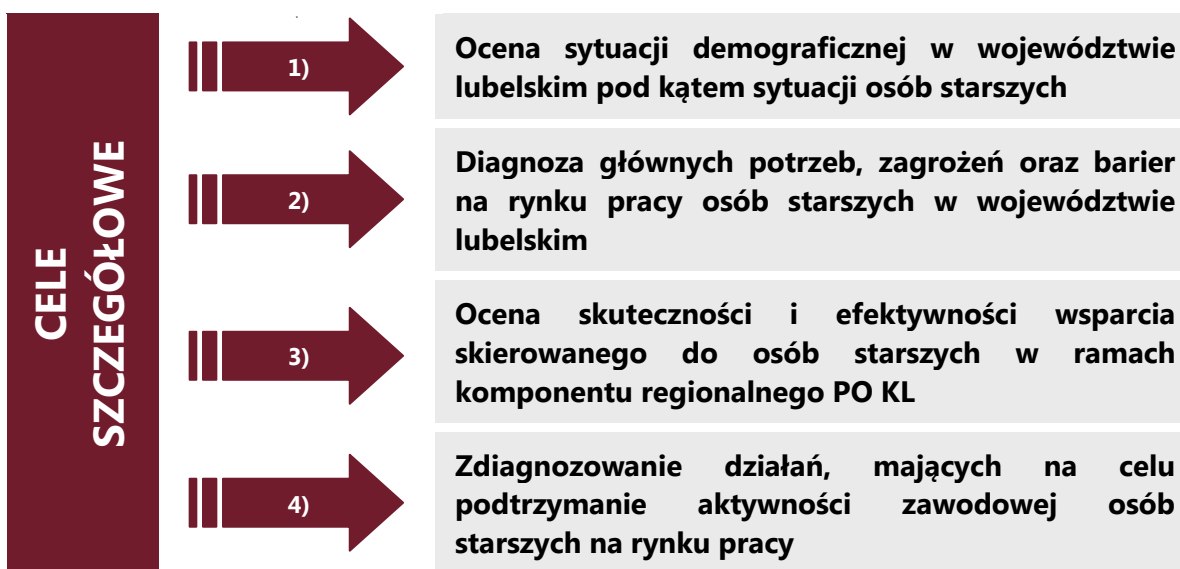
Niniejszy raport został przygotowany przez Pracownię Badań i Doradztwa „Re-Source” Korczyński Sarapata sp.j. w ramach – prowadzonego na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego w Lublinie – badania ewaluacyjnego pn. „Ocena działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych w kontekście niekorzystnej sytuacji demograficznej w województwie lubelskim”. Raport zawiera wyniki całości analiz przeprowadzonych w ramach przedmiotowego badania, wraz z katalogiem rekomendacji przedstawionym w tabeli wniosków i rekomendacji. Dane zawarte w raporcie dotyczą okresu od początku wdrażania PO KL do 31.12.2014 r.

CELE BADANIA

Poniżej przedstawiono cel główny oraz cele szczegółowe, które odnoszą się do podejmowanej w badaniu problematyki.

CEL GŁÓWNY BADANIA:

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



KRYTERIA EWALUACYJNE

W badaniu uwzględniono zespół czterech kryteriów ewaluacyjnych, które przedstawiono poniżej.

KRYTERIUM EWALUACYJNE

Kryterium efektywności - rozumiane jako stosunek nakładów do otrzymanych wyników;

Kryterium skuteczności - rozumiane jako stopień osiągnięcia celów i rezultatów określonych w obszarze aktywizacji zawodowej i społecznej osób starszych w ramach PO KL;

Kryterium trafności - rozumiane jako stopień dopasowania oferowanego wsparcia do potrzeb uczestników projektów;

Kryterium trwałości - rozumiane jako ocena zmiany sytuacji społeczno- zawodowej osób objętych wsparciem w ramach projektu, po zakończeniu udziału w projekcie.

PYTANIA BADAWCZE

W ramach niniejszego badania ewaluacyjnego udzielona została odpowiedź na następujące pytania badawcze:

PYTANIA BADAWCZE	
1.	Jak przedstawia się obecna struktura zatrudnienia osób w wieku 50+ w województwie lubelskim oraz jak zmieniła się ona w latach 2007-2013 (z uwzględnieniem płci, miejsca zamieszkania (powiatu), rodzaju wykonywanej pracy, branży prowadzonej działalności gospodarczej wg sekcji PKD)?
2.	Jakiego rodzaju wsparcia potrzebują osoby starsze, aby utrzymać aktywność zawodową na rynku pracy? Jakiego rodzaju bariery napotykać osoby starsze na lubelskim rynku pracy, w tym, w utrzymaniu aktywności zawodowej?
3.	Na jakie ograniczenia wynikające z barier funkcjonalnych narażone są osoby starsze?
4.	Jakie są problemy i ograniczenia a jakie zalety zatrudniania osób starszych, z punktu widzenia lubelskich pracodawców? Jakie formy zatrudnienia osób starszych (a także jaki wymiar czasu pracy) należą do najczęściej stosowanych a jakie do najrzadziej wybieranych przez lubelskich pracodawców i z jakiego powodu?
5.	Jakie działania mogą podjąć podmioty regionalne i lokalne w celu upowszechniania aktywności osób w starszym wieku w obszarze zatrudnienia?
6.	Jakiego rodzaju działania należy podjąć w ramach RPO WL 2014-2020 na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia?
7.	Jaka skala efektu zdarzenia niezależnego występuje w przypadku efektu zatrudnieniowego wsparcia PO KL skierowanego do osób w wieku 50+ i w konsekwencji jaka jest skala zatrudnieniowego efektu netto tej interwencji?
8.	Na ile wsparcie oferowane osobom w wieku 50+ w ramach komponentu regionalnego PO KL było dopasowane do potrzeb tej kategorii? Czy beneficjenci opracowując założenia projektowe brali pod uwagę stan potrzeb tej grupy? Skąd czerpali oni wiedzę o potrzebach osób wieku 50+?
9.	Jaki jest stosunek głównych interesariuszy wsparcia dla osób starszych do inwestowania w rozwój tej kategorii osób i jakie działania są w tym obszarze podejmowane zarówno przez przedsiębiorców, jak i osoby z grupy 50+?
10.	Jakiego rodzaju efekty (miękkie: np. rozszerzenie wiedzy, umiejętności, zmiana postaw względem podnoszenia kwalifikacji; twarde: np. uzyskanie nowego / lepszego zatrudnienia, wzrost zarobków) uzyskali uczestnicy projektów PO KL reprezentujący grupę docelową 50+?
11.	Jak kształtuje się efektywność kosztowa projektów skierowanych w szczególności do osób w wieku 50+ (co najmniej 60% uczestników) w stosunku projektów kierowanych do osób młodszych? Jakie inne czynniki wpływają na kształt efektywności kosztowej?

METODY I TECHNIKI BADAWCZE

Poniżej przedstawiono wykaz wykorzystanych w badaniu metod i technik badawczych, wraz z charakterystyką zastosowanego sposobu doboru próby.

Metoda / technika badawcza	Dobór próby
Desk research – analiza źródeł zastanych	<p>W ramach komponentu analizy dokumentów zastosowano dobór celowy, z dodatkowym uwzględnieniem techniki „kuli śniegowej”, która polega na uwzględnianiu takich źródeł danych i opracowań, które zostały zidentyfikowane dopiero na etapie analizy wcześniej dobranych materiałów.</p> <p>W ramach prowadzonej analizy desk research wykorzystano zróżnicowane kategorie źródeł danych, w szczególności zaś były to:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ dokumenty strategiczne;▪ dokumenty programowe;▪ raporty badawcze dot. osób starszych oraz dot. ewaluacji o zbliżonym przedmiocie;

Metoda / technika badawcza	Dobór próby																																										
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ dane statystyczne z zasobów Polskiej Statystyki Publicznej; ▪ dane z bazy PEFS 2007 w zakresie niezbędnym do przeprowadzenia badania; ▪ dane z bazy KSI SIMIK 2007-2013 w zakresie niezbędnym do przeprowadzenia badania. 																																										
<p>Komputerowo wspomagany wywiad telefoniczny</p>	<p>Technika komputerowo wspomaganego wywiadu telefonicznego została zastosowana w badaniu uczestników projektów z grupy 50+. Wielkość próby badawczej wyniosła 401 osób. Zastosowano dobór losowo-warstwowy, którego warstwy tworzyły Priorytety PO KL. Udział poszczególnych Priorytetów w próbie odzwierciedlał ich udział w populacji. Struktura próby przedstawiona została w poniższej tabeli:</p> <table border="1" data-bbox="571 629 1326 893"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Priorytet PO KL</th> <th colspan="2">Populacja</th> <th colspan="2">Próba</th> </tr> <tr> <th>liczebność</th> <th>udział</th> <th>liczebność</th> <th>udział</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Priorytet VI</td> <td>8256</td> <td>24,7%</td> <td>98</td> <td>24,4%</td> </tr> <tr> <td>Priorytet VII</td> <td>6417</td> <td>19,2%</td> <td>77</td> <td>19,2%</td> </tr> <tr> <td>Priorytet VIII</td> <td>13951</td> <td>41,7%</td> <td>168</td> <td>41,9%</td> </tr> <tr> <td>Priorytet IX</td> <td>4834</td> <td>14,4%</td> <td>58</td> <td>14,5%</td> </tr> <tr> <td>Razem</td> <td>33458</td> <td>100,0%</td> <td>401</td> <td>100,0%</td> </tr> </tbody> </table>	Priorytet PO KL	Populacja		Próba		liczebność	udział	liczebność	udział	Priorytet VI	8256	24,7%	98	24,4%	Priorytet VII	6417	19,2%	77	19,2%	Priorytet VIII	13951	41,7%	168	41,9%	Priorytet IX	4834	14,4%	58	14,5%	Razem	33458	100,0%	401	100,0%								
Priorytet PO KL	Populacja		Próba																																								
	liczebność	udział	liczebność	udział																																							
Priorytet VI	8256	24,7%	98	24,4%																																							
Priorytet VII	6417	19,2%	77	19,2%																																							
Priorytet VIII	13951	41,7%	168	41,9%																																							
Priorytet IX	4834	14,4%	58	14,5%																																							
Razem	33458	100,0%	401	100,0%																																							
<p>Badanie kwestionariuszowe Mixed-mode</p>	<p>Badanie kwestionariuszowe Mixed-mode zostało zastosowane w przypadku badania przedsiębiorstw z terenu województwa lubelskiego. Pierwotnie zakładano wprowadzenie możliwości wspomaganie techniki CATI ankietą internetową, w toku realizacji badania telefonicznego udało się jednak zrealizować całość założonej próby.</p> <p>Dobór miał charakter proporcjonalny pod względem sektorów gospodarki (udział sektorów w próbie odpowiadał ich udziałowi występującemu w populacji) oraz nieproporcjonalny pod względem klas wielkości. Motywem zastosowania doboru nieproporcjonalnego była znaczna dominacja mikroprzedsiębiorstw w populacji przedsiębiorstw (95,8% w województwie lubelskim), zastosowanie doboru proporcjonalnego uniemożliwiłoby wnioskowanie o przedsiębiorstwach małych i średnich, ponieważ liczebności próby w tych klasach wielkości byłyby zbyt małe. Dlatego założono, iż w każdym sektorze gospodarki 33,3% stanowić będą mikroprzedsiębiorstwa, 33,3% przedsiębiorstwa małe, 26,7% przedsiębiorstwa średnie, a 6,7% duże przedsiębiorstwa (z możliwością ewentualnych przesunięć wynikających z ewentualnych trudności realizacyjnych, gł. w sektorze dużych przedsiębiorstw).</p> <p>Łącznie zrealizowano 300 wywiadów CATI, z czego 184 wywiady zrealizowano z przedsiębiorcami zatrudniającymi osoby w wieku 50+ (co jest zgodne z pierwotnym założeniem, by badaniem objąć co najmniej 100 takich podmiotów). Poniżej przedstawiono strukturę próby uwzględniającą strukturę badanej populacji:</p> <table border="1" data-bbox="456 1570 1441 1910"> <thead> <tr> <th>Sektor gospodarki</th> <th>Populacja</th> <th>Razem</th> <th>Mikro</th> <th>Małe</th> <th>Średnie</th> <th>Duże</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Rolnictwo</td> <td>4 391 (2,7%)</td> <td>8 (2,7%)</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Przemysł</td> <td>34 049 (20,8%)</td> <td>63 (21,0%)</td> <td>21</td> <td>21</td> <td>17</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Usługi rynkowe</td> <td>108 488 (66,3%)</td> <td>199 (66,3%)</td> <td>67</td> <td>69</td> <td>56</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Usługi nierynkowe</td> <td>16 626 (10,2%)</td> <td>30 (10,0%)</td> <td>10</td> <td>10</td> <td>8</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Razem</td> <td>163 554 (100,0%)</td> <td>300 (100,0%)</td> <td>101</td> <td>103</td> <td>83</td> <td>13</td> </tr> </tbody> </table>	Sektor gospodarki	Populacja	Razem	Mikro	Małe	Średnie	Duże	Rolnictwo	4 391 (2,7%)	8 (2,7%)	3	3	2	0	Przemysł	34 049 (20,8%)	63 (21,0%)	21	21	17	4	Usługi rynkowe	108 488 (66,3%)	199 (66,3%)	67	69	56	7	Usługi nierynkowe	16 626 (10,2%)	30 (10,0%)	10	10	8	2	Razem	163 554 (100,0%)	300 (100,0%)	101	103	83	13
Sektor gospodarki	Populacja	Razem	Mikro	Małe	Średnie	Duże																																					
Rolnictwo	4 391 (2,7%)	8 (2,7%)	3	3	2	0																																					
Przemysł	34 049 (20,8%)	63 (21,0%)	21	21	17	4																																					
Usługi rynkowe	108 488 (66,3%)	199 (66,3%)	67	69	56	7																																					
Usługi nierynkowe	16 626 (10,2%)	30 (10,0%)	10	10	8	2																																					
Razem	163 554 (100,0%)	300 (100,0%)	101	103	83	13																																					
<p>Metoda podwójnej różnicy (DiD – Difference in Difference)</p>	<p>W toku realizacji techniki podwójnej różnicy pozyskano dane o historii rejestracji osób bezrobotnych z 8 powiatowych urzędów pracy z terenu województwa lubelskiego. Łącznie przekazano informacje o historii rejestracji 67 102 osób bezrobotnych, historia ta zawierała 359 847 zdarzeń poddawanych selekcji i analizie. W ramach prowadzonych analiz grupę</p>																																										

Metoda / technika badawcza	Dobór próby												
	<p>eksperymentalną stanowiło 145 osób bezrobotnych w chwili udziału w projekcie, do których dobrana została równoliczna grupa kontrolna. Każdej osobie z grupy eksperymentalnej z osobną przyporządkowana została grupa osób niepoddawanych aktywizacji osób bezrobotnych, które były zarejestrowane w PUP w chwili udziału w projekcie danego członka grupy eksperymentalnej. Grupa ta stanowiła zbiór potencjalnych członków grupy kontrolnej. Następnie każdemu z osobną członkowi grupy eksperymentalnej przyporządkowana została dokładnie 1 najbardziej podobna (pod względem wieku, płci, wykształcenia oraz stopy bezrobocia w powiecie zamieszkania) osoba ze zbioru potencjalnych członków grupy kontrolnej. Po ustaleniu ostatecznego składu grupy kontrolnej przeprowadzono właściwe analizy statystyczne z wykorzystaniem m.in. funkcji regresji logistycznej.</p>												
<p>Pogłębiony wywiad telefoniczny (ITI)</p>	<p>Technika wywiadu ITI została zastosowana w stosunku do kilku grup respondentów:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. beneficjentów projektów skierowanych do osób w wieku 50+ (projektów, w których osoby w wieku 50+ stanowią co najmniej 60% uczestników), 2. przedstawicieli IP, 3. przedstawicieli WUP i PUP, 4. przedstawicieli komercyjnych agencji zatrudnienia. <p>W stosunku do wszystkich grup respondentów zastosowany został dobór celowy. Ten sposób doboru próby polega na selekcjonowaniu respondentów, którzy posiadają cechy ważne z perspektywy problematyki badania. Dokładną liczebność respondentów w ramach poszczególnych kategorii przedstawia poniższa tabela:</p> <table border="1" data-bbox="488 1059 1410 1352"> <thead> <tr> <th data-bbox="488 1059 1241 1128">Grupa respondentów</th> <th data-bbox="1241 1059 1410 1128">Wielkość próby</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="488 1128 1241 1176">1. Beneficjenci projektów skierowanych do osób w wieku 50+</td> <td data-bbox="1241 1128 1410 1176">12</td> </tr> <tr> <td data-bbox="488 1176 1241 1223">2. Przedstawiciele IP i IP2</td> <td data-bbox="1241 1176 1410 1223">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="488 1223 1241 1270">3. Przedstawiciele WUP i PUP</td> <td data-bbox="1241 1223 1410 1270">5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="488 1270 1241 1317">4. Przedstawiciele komercyjnych agencji zatrudnienia</td> <td data-bbox="1241 1270 1410 1317">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="488 1317 1241 1352" style="text-align: right;">SUMA</td> <td data-bbox="1241 1317 1410 1352">22</td> </tr> </tbody> </table>	Grupa respondentów	Wielkość próby	1. Beneficjenci projektów skierowanych do osób w wieku 50+	12	2. Przedstawiciele IP i IP2	2	3. Przedstawiciele WUP i PUP	5	4. Przedstawiciele komercyjnych agencji zatrudnienia	3	SUMA	22
Grupa respondentów	Wielkość próby												
1. Beneficjenci projektów skierowanych do osób w wieku 50+	12												
2. Przedstawiciele IP i IP2	2												
3. Przedstawiciele WUP i PUP	5												
4. Przedstawiciele komercyjnych agencji zatrudnienia	3												
SUMA	22												

Opis wyników badania

Niniejsza – zasadnicza – część raportu zawiera całość rezultatów analiz przeprowadzonych w oparciu o zebrany w toku badania materiał empiryczny. Struktura analitycznego komponentu raportu została powiązana z celami szczegółowymi zrealizowanej ewaluacji.

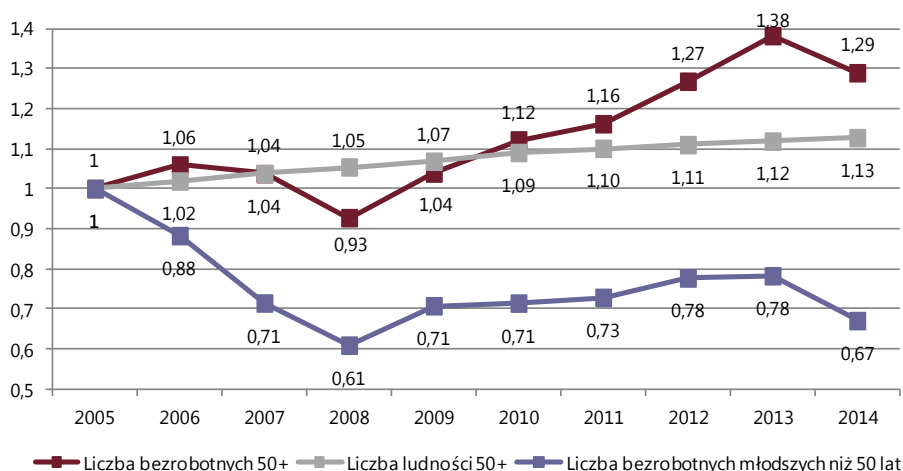
OCENA SYTUACJI W OBSZARZE DEMOGRAFII ORAZ RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM POD KĄTEM SYTUACJI OSÓB STARSZYCH

Niniejszy podrozdział ogniskuje się wobec zagadnień dotyczących ogólnej sytuacji demograficznej w województwie lubelskim pod kątem sytuacji osób starszych, co odnosi się do pierwszego szczegółowego celu badania. Jednocześnie jednak, biorąc pod uwagę, że sformułowane przez Zamawiającego pytanie badawcze dotyczące ogólnej sytuacji osób w wieku 50+ w woj. lubelskim skoncentrowane są na problematyce bezpośrednio dotyczącej aktywności zawodowej, w poniższej części powiązано zagadnienia demograficzne i dotyczące rynku pracy. W toku prowadzonych analiz przyjęto, z uwzględnieniem faktu dostępności danych, zakres czasowy obejmujący lata 2007-2013. Dodatkowo, by wykazać ewentualną specyfikę sytuacji woj. lubelskiego w kontekście sytuacji osób starszych zastosowano porównania z danymi dla obszaru całego kraju. Analizy prowadzone w ramach niniejszego podrozdziału zostały uzupełnione także o dane dotyczące struktury zatrudnienia w grupie osób w wieku 50 i więcej lat oraz informacje wskazujące na oddziaływanie sytuacji zdrowotnej osób starszych na ich funkcjonowanie na rynku pracy, zarówno w kontekście okresowych trudności (absencja chorobowa), jak i trwałej zmiany sytuacji zawodowej (renta chorobowa). Dodatkowo uwzględniono tutaj dane obrazujące subiektywne poczucie osób z grupy 50+ dotyczące oddziaływania sytuacji zdrowotnej na ich funkcjonowanie na rynku pracy.

Charakterystyka ogólnej sytuacji demograficzno-zawodowej osób starszych

Na poniższym wykresie przedstawiono dynamikę liczby ludności w wieku 50+ w horyzoncie czasowym 2005-2014, z jednoczesnym zestawieniem danych odnoszących się do rzeczonyj dynamiki do danych dotyczących dynamiki liczebności osób bezrobotnych, zarówno w grupie 50+, jak i wśród młodszych mieszkańców woj. lubelskiego.

Wykres 1. Dynamika liczby ludności w wieku 50+, liczby bezrobotnych w wieku 50+ oraz liczby bezrobotnych młodszych niż 50 lat w woj. lubelskim w latach 2005-2014



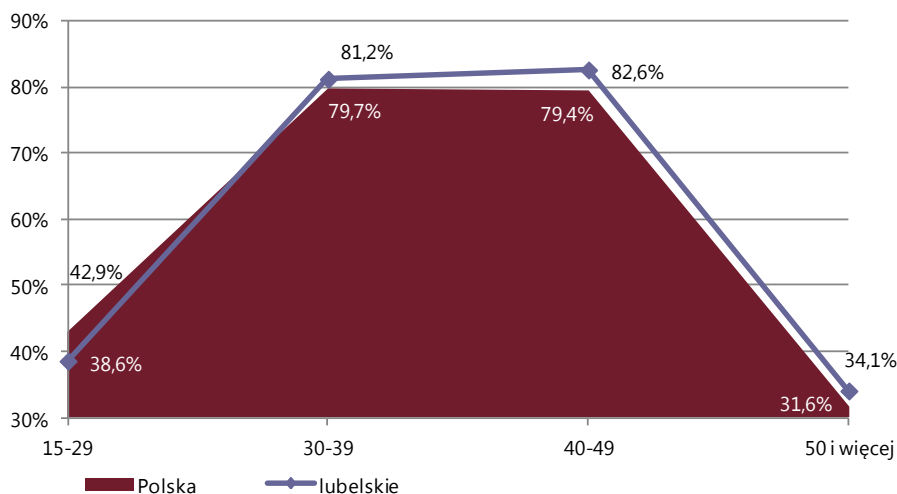
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Jak wynika z powyższych danych, w analizowanym okresie czasu mamy do czynienia ze stałym wzrostem liczby osób z grupy wiekowej 50+, co oznacza, że w każdym kolejnym roku uwzględnionym w analizie liczba osób reprezentujących tę kategorię wiekową była większa niż w roku poprzednim. Dynamika tego wzrostu nie jest bardzo znacząca i raczej utrzymywała się w analizowanym okresie na tym samym poziomie, co jest typowe dla wszelkiego rodzaju trendów demograficznych dotyczących ruchów ludności, podkreślić jednak należy, że przy malejącym przyroście naturalnym zidentyfikowany wzrost liczby osób w wieku powyżej 50 lat oznacza jednocześnie, że rośnie udział osób z tej grupy w całej populacji.

Jednocześnie, mieliśmy w latach 2005-2014 do czynienia z występowaniem tendencji, które można traktować jako potwierdzenie, że na regionalnym rynku pracy osoby z grupy wiekowej 50+ cechuje szczególnie trudna sytuacja. Z jednej strony związane jest to z faktem, słabszej dynamiki spadkowej liczby osób bezrobotnych w tej grupie (w porównaniu z osobami bezrobotnymi w wieku poniżej 50 lat) w okresie generalnego spadku liczby osób pozostających bez pracy (lata 2005-2008). Z drugiej zaś, w momencie gdy – w latach 2008-2013 – nastąpił generalny wzrost liczby osób bezrobotnych, to wśród osób starszych jego dynamika okazała się wyraźnie większa niż wśród tych mieszkańców woj. lubelskiego, których wiek nie przekroczył 50 lat. Biorąc pod uwagę, że dynamika ta dodatkowo była większa niż dynamika wzrostu liczby ludności w wieku 50+, mówić możemy o rosnącym znaczeniu problemu pozostawania bez pracy wśród osób w wieku powyżej 50 lat. Co więcej, fakt, iż to właśnie tę grupę dotknęła większa niż osoby młodsze skala zjawiska pozostawania bez pracy w momencie rozpoczęcia trendu wzrostowego odnoszącego się do liczby osób bezrobotnych – a więc od roku 2008, kiedy mieliśmy do czynienia z największym natężeniem niekorzystnych tendencji makroekonomicznych – oznacza, że to właśnie tę kategorię wiekową cechuje większa wrażliwość na oddziaływanie czynników makroekonomicznych pogarszających ogólną sytuację na rynku pracy.

Kolejne, prezentowane poniżej, dane dotyczące wskaźnika zatrudnienia (obrazującego udział pracujących danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii) pozwalają w sposób bardziej szczegółowy scharakteryzować aktywność zawodową osób w wieku 50+ w woj. lubelskim (zarówno na tle innych grup wiekowych, jak i na tle sytuacji ogólnopolskiej).

Wykres 2. Wskaźnik zatrudnienia wśród osób w różnych grupach wiekowych w 2013 roku

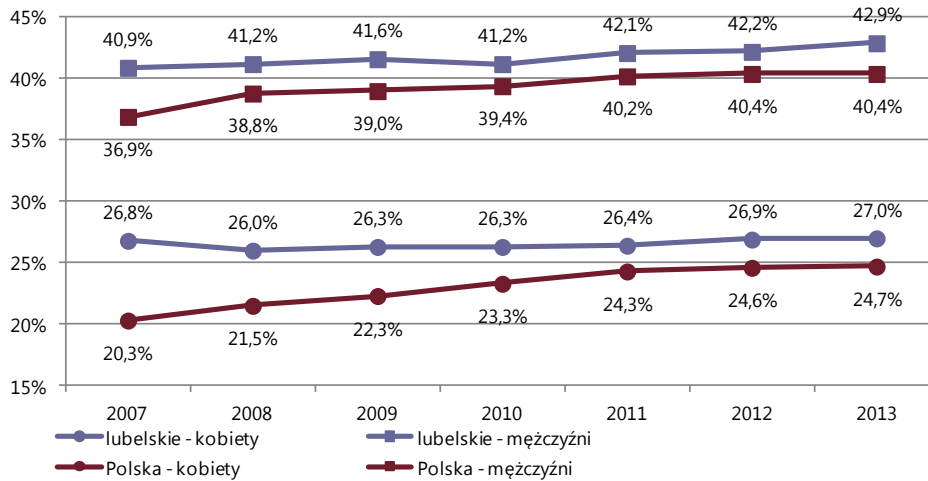


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS bazujących na wynikach BAEL

Zarówno na obszarze całego kraju, jak i w woj. lubelskim, to właśnie w grupie osób w wieku 50+ mamy do czynienia z najniższym poziomem wskaźnika zatrudnienia. Warto przy tym zauważyć, że sytuacja woj. lubelskiego, gdzie wskaźnik zatrudnienia osób w wieku powyżej 50 lat wyniósł 34,1% jest nieznacznie lepsza niż sytuacja ogólnopolska (wskaźnik zatrudnienia w grupie 50+ na poziomie 31,6%). Ta relatywnie lepsza sytuacja Lubelszczyzny jest zresztą zauważalna także wśród osób w wieku 30-49 lat, a jedynie w grupie osób najmłodszych (15-29 lat) wskaźnik zatrudnienia dla woj. lubelskiego (38,6%) był w 2013 roku niższy niż na obszarze całego kraju (42,9%). Oznacza to, że choć obiektywnie to właśnie wśród osób w wieku 50 lat i więcej mamy do czynienia z najniższym wskaźnikiem zatrudnienia, to na tle sytuacji w całym kraju na Lubelszczyźnie relatywnie duży okazuje się także problem aktywności zawodowej osób z najniższej grupy wiekowej.

Za niską wartość wskaźnika zatrudnienia w grupie osób w wieku 50+ odpowiada w dużej mierze oczywiście duży udział w tej grupie osób, które z racji wieku są już nieaktywne zawodowo. Niemniej jednak pamiętać należy, że zgodnie z obowiązującym w Polsce obecnie stanem prawnym, wiek emerytalny będzie w najbliższym czasie ulegał podwyższeniu aż do osiągnięcia pułapu 67 lat, co oznacza, że jednocześnie w populacji osób w wieku 50 lat i więcej udział osób aktywnych zawodowo będzie się zwiększał.

Wykres 3. Wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet i mężczyzn w wieku 50+

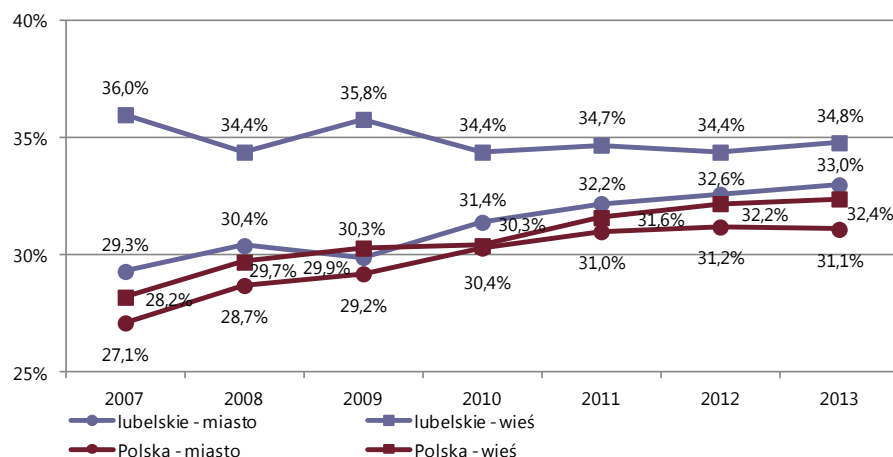


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS bazujących na wynikach BAEL

Analizując aktywność zawodową osób z grupy wiekowej 50+ w latach 2007-2013 zauważyć należy przede wszystkim, iż mamy do czynienia z wyraźnie większą wartością wskaźnika zatrudnienia w grupie mężczyzn. W przypadku woj. lubelskiego wskaźnik zatrudnienia wśród mężczyzn wyniósł 42,9% wobec 27% wśród kobiet. Tak duże zróżnicowanie wynika nie tylko z faktu relatywnie mniejszej aktywności zawodowej kobiet, ale także faktu, 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.

Na obszarze całego kraju, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn w wieku powyżej 50 lat, wartość wskaźnika zatrudnienia była w całym analizowanym okresie niższa niż na Lubelszczyźnie, wynosząc odpowiednio: 24,7% i 40,4%. Oznacza to, że w tej grupie wiekowej sytuacja zatrudnieniowa jest w woj. lubelskim nieco lepsza niż na obszarze całego kraju. Warto jednak zwrócić w przypadku woj. lubelskiego uwagę na relatywnie niekorzystny trend w grupie kobiet. Okazuje się bowiem, że pomimo tego, iż w ostatnich latach mieliśmy do czynienia ze wzrostem udziału kobiet pracujących w ogólnej liczbie kobiet z grupy 50+, to jednak w całym analizowanym okresie (2007-2013) wzrost ten był minimalny (z 26,8% w 2007 roku do 27% w roku 2013). W całym kraju wartość wskaźnika zatrudnienia wzrosła natomiast z 20,3% do 24,7% i choć nadal jest niższa niż na Lubelszczyźnie, to – wobec tendencji stagnacyjnej w woj. lubelskim – dystans dzielący całą Polskę od woj. lubelskiego uległ znacznemu zmniejszeniu. Podobny problem (tj. ograniczona dynamika wzrostu udziału osób pracujących w grupie 50+ w woj. lubelskim) dotyczy także mężczyzn, choć nie w tak dużym stopniu jak grupy kobiet. Generalnie więc, w kontekście powyższych danych zauważyć należy występowanie problemu polegającego na ograniczonej dynamice pozytywnych zmian dotyczących zwiększenia skali zatrudnienia wśród osób 50+ (choćby w kontekście uzyskania dynamiki na poziomie zbliżonym do ogólnopolskiego).

Wykres 4. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50+ na terenach wiejskich i miejskich



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS bazujących na wynikach BAEL

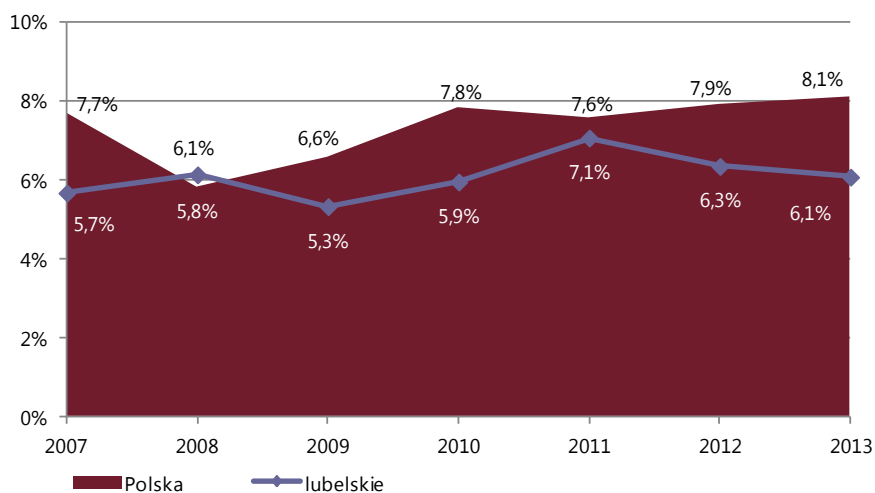
W kontekście zróżnicowania wartości wskaźnika zatrudnienia w grupie 50+ pomiędzy woj. lubelskim a obszarem całego kraju, z wyodrębnieniem obszarów miejskich i wiejskich, w obu wymienionych przypadkach mamy do czynienia z relatywnie lepszą sytuacją Lubelszczyzny. W roku 2013 roku na obszarach miejskich woj. lubelskiego wartość wskaźnika zatrudnienia w tej grupie wiekowej wynosiła 33% wobec 31,1% dla całego kraju, w przypadku obszarów wiejskich wartości te wyniosły, odpowiednio: 34,8% dla województwa lubelskiego i 32,4% dla całego kraju.

W odniesieniu do woj. lubelskiego zauważyć jednak należy występowanie niekorzystnej tendencji związanej z aktywnością zawodową mieszkańców wsi w woj. lubelskim. 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 znacząco zmniejszeniu uległ dystans jaki dzielił Polskę od Lubelszczyzny w aspekcie aktywności zawodowej osób starszych na obszarach wiejskich. W przypadku mieszkańców miast tak wyraźne zróżnicowania nie występują i w latach 2007-2013 zarówno w woj. lubelskim, jak i całej Polsce kierunek i dynamika zmian wartości wskaźnika zatrudnienia w grupie 50+ były zbliżone skutkując stopniowo zwiększającym się udziałem osób pracujących w całej populacji osób w wieku powyżej 50 roku życia.

Charakterystyka zjawiska bezrobocia w grupie osób starszych

Dotychczasowe dane pozwoliły zobrazować ogólną sytuację osób z grupy 50+, zarówno pod względem ilościowym (z uwzględnieniem dynamiki zmienności liczby tej kategorii osób), jak i pod kątem jej aktywności zawodowej. W dalszej części przedstawione zostaną dane dotyczące specyfiki zjawiska bezrobocia w tej grupie oraz ewentualnych czynników, które mogą wpływać na poziom zagrożenia bezrobociem w tej grupie wiekowej.

Wykres 5. Stopa bezrobocia wśród osób w wieku 50+ w latach 2007-2013

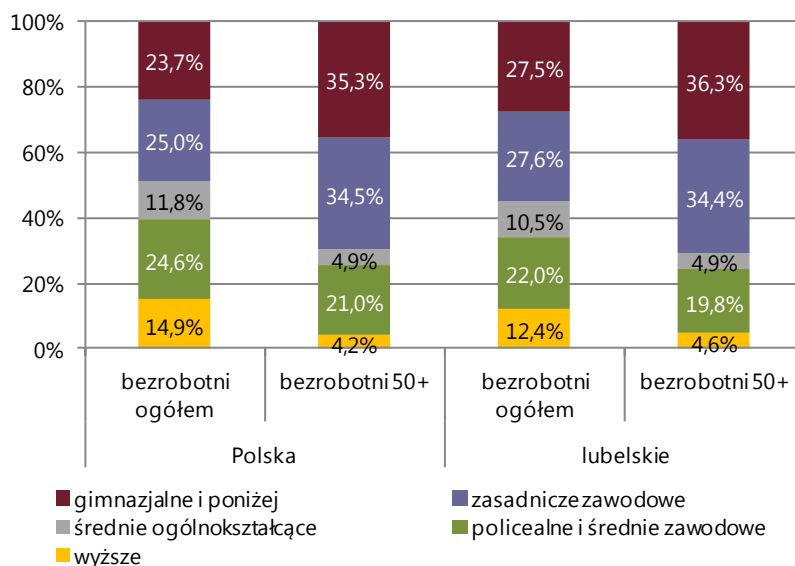


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS bazujących na wynikach BAEL

Pod względem skali występowania zjawiska bezrobocia wśród osób w wieku powyżej 50 lat, sytuacja Lubelszczyzny jawi się jako relatywnie bardziej korzystna niż sytuacja osób w tym wieku na obszarze całego kraju. W ostatnim analizowanym momencie pomiaru (2013) stopa bezrobocia wg BAEL w tej kategorii wiekowej wyniosła w woj. lubelskim 6,1%, podczas gdy na poziomie ogólnopolskim poziom bezrobocia w grupie 50+ wyniósł 8,1%. Zarówno w przypadku Lubelszczyzny, jak i całej Polski wartość analizowanego parametru cechowała się w analizowanym okresie czasu dużą zmiennością, przy czym warto zauważyć, że kierunek i dynamika zmian były zróżnicowane w przypadku obu obszarów, czego przykładem są chociażby lata 2011-2013, które w woj. lubelskim były okresem spadku poziomu bezrobocia wśród osób starszych (z poziomu 7,1% do 6,1%), podczas gdy w całej Polsce skala występowania bezrobocia w tej grupie wiekowej uległa zwiększeniu (z 7,6% do 8,1%).

By w sposób bardziej szczegółowy scharakteryzować populację osób bezrobotnych w wieku 50+ poddano analizie także strukturę wykształcenia w tej grupie, przyjmując jednocześnie założenie, że to właśnie poziom i profil wykształcenia jest jedną z kluczowych zmiennych wpływających na zagrożenie zjawiskiem bezrobocia.

Wykres 6. Struktura wykształcenia osób bezrobotnych w wieku 50+ oraz bezrobotnych ogółem w 2014 roku¹



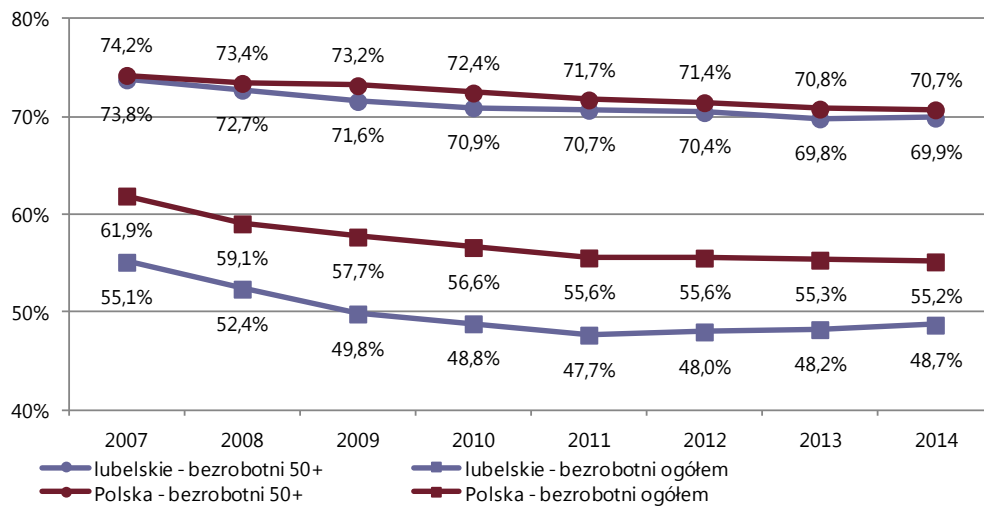
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPIPS oraz WUP

Wśród osób w wieku 50 i więcej lat stanowiących populację osób bezrobotnych w woj. lubelskim wyraźnie dominują osoby o relatywnie niskim poziomie wykształcenia – ponad dwie trzecie bezrobotnych z grupy 50+ legitymuje się wykształceniem nie wyższym niż zasadnicze zawodowe, przy czym aż 36,3% to osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. Wykształcenie średnie ogólnokształcące cechuje jedynie 4,9% bezrobotnych w wieku 50+, natomiast policealne i średnie zawodowe aż 19,8%. Najmniejszy udział wśród osób bezrobotnych w wieku 50 lat i powyżej mają osoby z wykształceniem wyższym – mniej niż co dwudziesty bezrobotny (4,6%) zakończył edukację na najwyższym poziomie.

Struktura wykształcenia wśród bezrobotnych osób w wieku 50 lat i więcej z woj. lubelskiego okazała się być w 2014 roku niemalże identyczna do tej, która cechuje obszar całego kraju. Jednocześnie jednak, zauważalne jest wyraźne zróżnicowanie struktury wykształcenia pomiędzy grupą bezrobotnych osób w wieku 50+ a całą populacją osób bezrobotnych (i dotyczy to zarówno całego obszaru Polski, jak i – analizowanej odrębnie – Lubelszczyzny). Rozbieżności te odnoszą się zarówno do osób o najniższym, jak i najwyższym poziomie wykształcenia. W tym pierwszym przypadku mamy do czynienia z większym udziałem tej kategorii osób wśród bezrobotnych w wieku 50 i więcej lat. Jeśli natomiast chodzi o osoby z najwyższym poziomem wykształcenia, to w całej populacji osób bezrobotnych ich udział jest blisko trzykrotnie większy niż wśród osób starszych. Bez względu na wiek mamy jednak do czynienia z prawidłowością polegającą na tym, że wśród osób bezrobotnych większy udział cechuje osoby gorzej wykształcone. Potwierdzają to również dane poniższe, które dotyczą już wyłącznie osób o relatywnie niskim poziomie wykształcenia, tj. legitymujących się co najwyżej wykształceniem zasadniczym zawodowym.

¹ W przypadku słupka dla bezrobotnych 50+ na poziomie Polski prezentowany na wykresie odsetek wyniósł 99,9%. Sytuacja ta wynika z automatycznych zaokrągleń dokonywanych przez oprogramowanie analityczne. Taka sytuacja oraz sytuacja w której suma odsetków wynosi 100,1% może także występować na części dalszych wykresów.

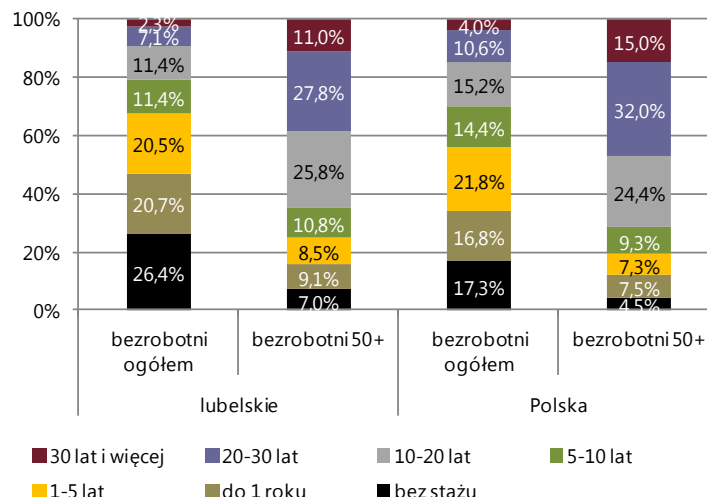
Wykres 7. Udział osób z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym wśród bezrobotnych w wieku 50+ oraz bezrobotnych ogółem w latach 2007-2014



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS oraz WUP

We wszystkich analizowanych podgrupach osoby z relatywnie niskim poziomem wykształcenia wyraźnie dominują (bezrobotni w wieku 50 i więcej lat) lub stanowią ok. połowy (bezrobotni ogółem) wszystkich osób pozostających bez pracy. Oznacza to, że niski poziom wykształcenia może stanowić jeden z istotnych czynników ryzyka w kontekście zagrożenia utratą pracy lub problemów w jej znalezieniu. Pamiętać jednak należy, że częściowo za zidentyfikowany stan rzecz może odpowiadać generalna struktura wykształcenia całej populacji osób z grupy 50+, w której duży udział mogą mieć osoby o niższym poziomie wykształcenia. Potwierdzeniem niniejszej hipotezy jest fakt dużego zróżnicowania w udziale osób z niskim poziomem wykształcenia pomiędzy bezrobotnymi ogółem a bezrobotnymi mającymi 50 i więcej lat – w tej drugiej grupie problem bezrobocia w znacznie większym stopniu dotyczy osób z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym, choć jeśli to kwestia niskiego poziomu wykształcenia miałaby być decydująca jako czynnik zagrożenia bezrobociem, to różnice pomiędzy obiema podgrupami nie powinny być tak znaczące. Dodatkowo warto zauważyć, że w latach 2007-2014 w całej populacji osób bezrobotnych występowała większa dynamika spadku udziału osób z relatywnie niskim poziomem wykształcenia niż miało to miejsce wśród osób z grupy 50+, co przede wszystkim odzwierciedla generalne rosnący poziom wykształcenia w niższych grupach wiekowych, nie zaś poprawę sytuacji zawodowej osób gorzej wykształconych. By jednak ostatecznie zweryfikować niniejszą hipotezę, w dalszej części niniejszego podrozdziału (poświęconej strukturze zatrudnienia w grupie osób w wieku 50 i więcej lat) przeprowadzona zostanie również analiza struktury wykształcenia grupy osób pracujących.

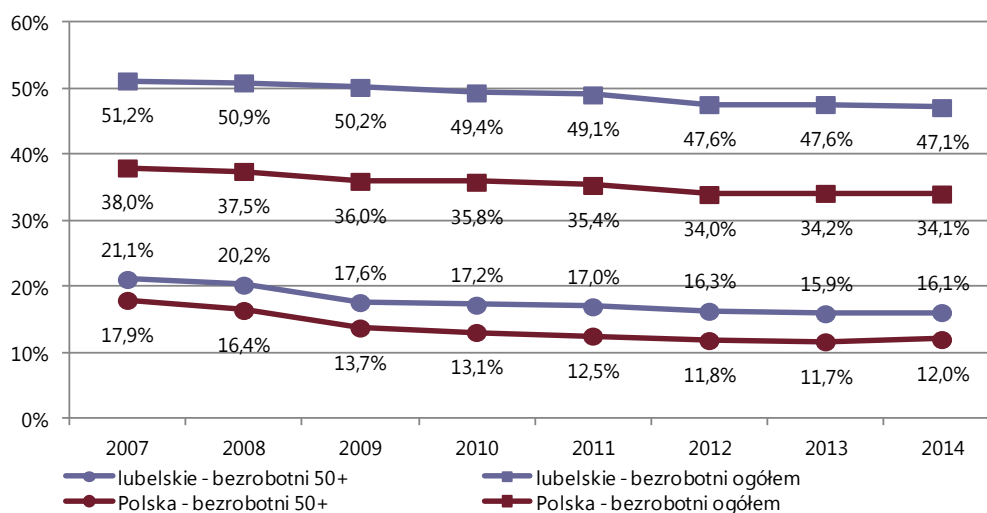
Wykres 8. Struktura bezrobotnych 50+ oraz bezrobotnych ogółem pod względem długości stażu pracy w 2014 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS oraz WUP; przedziały zostały domknięte prawostronnie, np. w przedziale 1—5 uwzględniono osoby, które pracowały 1 rok i 1 dzień do pełnych 5 lat włącznie

Prezentowane powyżej dane stanowią częściowo odzwierciedlenie specyfiki grupy 50+ polegającej na tym, że zaawansowany wiek w sposób naturalny musi przekładać się także na długość stażu pracy (i to nawet przy uwzględnieniu faktu, że okres wieku produkcyjnego niekoniecznie musi być w całości okresem zatrudnienia). Dlatego też, 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%. Z odwrotną sytuacją – co również nie powinno dziwić – mamy do czynienia w przypadku osób nieposiadających żadnego doświadczenia zawodowego. W całej populacji bezrobotnych stanowią oni ponad jedną czwartą (26,4%) osób pozostających bez pracy, podczas gdy wśród osób z grupy 50+ jest to tylko 7%, co zresztą i tak może być postrzegane jako wartość relatywnie wysoka, jeśli weźmiemy pod uwagę, że mamy do czynienia z osobami w wieku co najmniej 50 lat. Zjawisko braku stażu pracy w grupie 50+ jest zresztą nieco bardziej rozpowszechnione na Lubelszczyźnie niż na obszarze całego kraju, gdzie odsetek ten jest mniejszy i wyniósł w 2014 roku 4,5%. Generalnie jednak struktura populacji osób bezrobotnych w wieku 50 i więcej lat jest w woj. lubelskim i na obszarze całego kraju zbliżona, choć na poziomie ogólnopolskim osoby z tej grupy cechuje jednak dłuższy staż pracy.

Wykres 9. Udział osób ze stażem pracy do 1 roku wśród bezrobotnych w wieku 50+ oraz ogółu bezrobotnych w latach 2007-2014



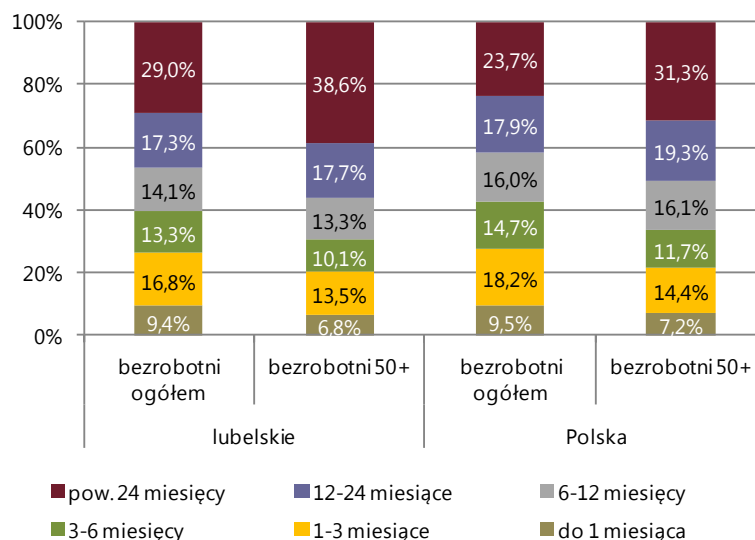
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPIPS oraz WUP

Dynamika zmienności udziału w populacji osób bezrobotnych osób o najkrótszym stażu pracy (do 1 roku, z uwzględnieniem osób bez jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego) wskazuje, iż udział tej kategorii osób w sposób umiarkowany, lecz systematyczny maleje. Dotyczy to zarówno osób z grupy 50+, jak i całej populacji bezrobotnych. W przypadku woj. lubelskiego udział ten dla osób w wieku 50 i więcej lat zmalał w latach 2007-2014 z 21,1% do 16,1%. Na poziomie ogólnopolskim mieliśmy natomiast do czynienia ze spadkiem 17,9% do 12%.

Relatywnie długi staż pracy, choć nie jest faktem zaskakującym w przypadku grupy wiekowej 50+, to jednak winien być traktowany jako jedno z głównych uwarunkowań podejmowania wszelkiego rodzaju interwencji dotyczących utrzymania aktywności zawodowej przez osoby starsze. Należy bowiem pamiętać, że im dłuższy jest staż pracy danej osoby, tym wprawdzie większe doświadczenie zawodowe, ale jednocześnie malejąca skłonność i gotowość do mobilności zawodowej i terytorialnej, która z kolei w początkowym okresie zawodowym jest coraz częściej postrzegana jako konieczność i naturalny element procesu poszukiwania zatrudnienia. W związku z powyższym, ewentualne wsparcie musiałoby uwzględniać ów czynnik nie tyle jako ograniczenie, co raczej zmienna, która musi być brana pod uwagę przy szczegółowym planowaniu form i zakresu merytorycznej pomocy dla osób z grupy 50+ zagrożonych utratą pracy lub tej pracy nieposiadających. Przykładowo, przy tak długim stażu pracy danego pracownika trudno wyobrazić sobie, by – w przypadku ewentualnej utraty pracy – skuteczne i efektywne było jego pełne przekwalifikowanie (tym bardziej, że uniemożliwiłoby to dyskutowanie dużego i rozległego tematycznie doświadczenia zawodowego osób z długim stażem pracy).

Poniżej przedstawiono natomiast dane dotyczące czasu pozostawania bez pracy w grupie bezrobotnych osób w wieku 50+, ze szczególnym uwzględnieniem skali zjawiska bezrobocia długotrwałego.

Wykres 10. Struktura bezrobotnych w wieku 50+ oraz bezrobotnych ogółem pod względem czasu pozostawania bez pracy w 2014 roku

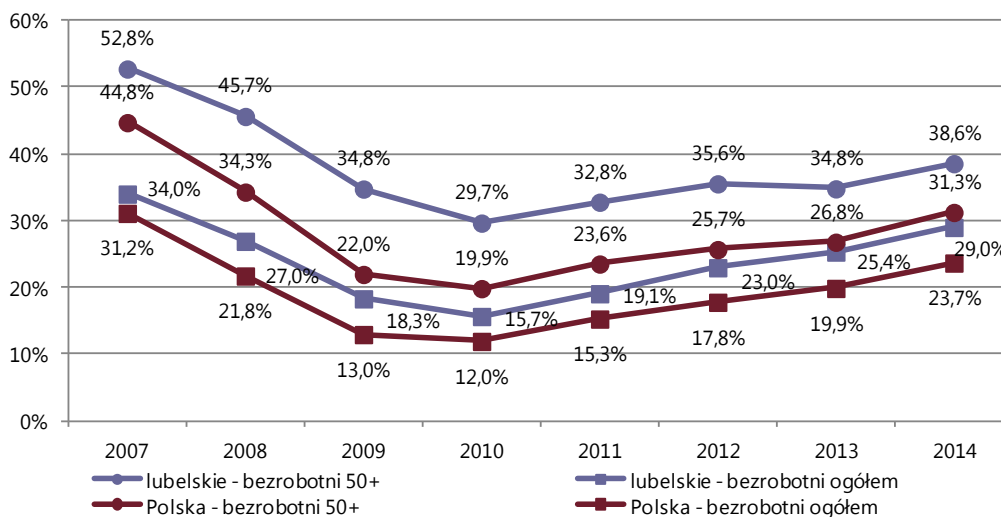


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS oraz WUP; przedziały zostały domknięte prawostronnie, tzn. w przedziale 3—6 miesięcy uwzględniono osoby, które pozostawały bez pracy 3 miesiące i 1 dzień do 6 pełnych miesięcy włącznie

W 2014 roku – zarówno w całej populacji bezrobotnych w woj. lubelskim, jak i wśród bezrobotnych w wieku 50 i więcej lat – wyraźnie najliczniejszą grupę stanowią osoby pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy. W przypadku grupy 50+ odsetek tej kategorii bezrobotnych wyniósł aż 38,6% (wobec 29% wśród bezrobotnych ogółem). Co istotne, odsetek osób bezrobotnych maleje w kolejnych podgrupach wyróżnionych ze względu na okres pozostawiania bez pracy, co oznacza, że populacja bezrobotnych w woj. lubelskim jest zdominowana przez osoby o co najmniej półrocznym okresie braku zatrudnienia. Jednocześnie, w grupie wiekowej 50+ tylko 6,8% bezrobotnych cechuje pozostawanie bez pracy przez okres nieprzekraczający 1 miesiąca.

Co się tyczy generalnej struktury populacji osób bezrobotnych ze względu na czas pozostawiania 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%). Poniżej przedstawiono dane obrazujące w jaki sposób w latach 2007-2014 zmieniał się udział właśnie tej kategorii długotrwale bezrobotnych w ogólnej populacji osób pozostających bez pracy.

Wykres 11. Udział osób pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy wśród bezrobotnych w wieku 50+ oraz bezrobotnych ogółem w latach 2007-2014



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS oraz WUP

Analizując powyższe dane stwierdzić należy, iż mamy do czynienia z bardzo dużym podobieństwem Lubelszczyzny i obszaru całego kraju pod względem kierunków i dynamiki zmian udziału w populacji bezrobotnych tych osób, których okres pozostawania bez pracy przekroczył 24 miesiące. I choć za korzystny uznać należy fakt, iż we wszystkich wyróżnionych kategoriach w analizowanym okresie nastąpił spadek udziału osób pozostających bez pracy ponad 2 lata, to jednak największy odsetek cechuje nadal kategorię osób w wieku 50+, zarówno w woj. lubelskim, jak i na obszarze całego kraju. Niekorzystna jest natomiast prawidłowość, której początek przypada na rok 2010, a która trwa do chwili obecnej, polegająca na systematycznym wzroście udziału osób pozostających bez pracy co najmniej 24 miesiące. W przypadku utrzymania kierunku i dynamiki tego trendu udział tej kategorii osób bezrobotnych może w najbliższych latach powrócić do poziomu z roku 2007, kiedy to był on wyraźnie najwyższy w całym analizowanym okresie.

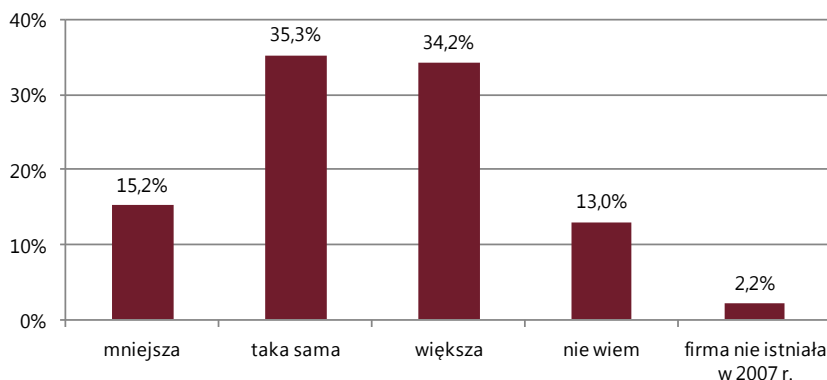
Biorąc pod uwagę powyższe dane na temat specyfiki zjawiska bezrobocia w grupie wiekowej 50+ zauważyć należy splot przede wszystkim dwóch niekorzystnych elementów konstytuujących ową specyfikę, tj.: relatywnie niskiego (w porównaniu z całą populacją osób bezrobotnych) poziomu wykształcenia oraz relatywnie dużego udziału osób pozostających bez pracy ponad 2 lata. Dodatkowym czynnikiem wyróżniającym tę grupę jest stosunkowo długi staż pracy, który może być rozpatrywany zarówno w kategoriach atutu (większe doświadczenie zawodowe), jak i słabości (mniejsza skłonność do mobilności zawodowej i terytorialnej). Uwzględniając powyższe, należy podkreślić, że w przypadku działań aktywizacyjnych adresowanych do osób z grupy 50+ szczególnego znaczenia nabiera kwestia zapewnienia adekwatności oferowanej pomocy. Oznacza to przede wszystkim, iż w pierwszej kolejności powinny być podejmowane takie działania wspierające, które nie są związane z procesem reorientacji zawodowej, która w przypadku tej kategorii osób może być nieskuteczna (czy wręcz może występować ograniczona skłonność samych odbiorców wsparcia do podejmowania działań reorientacyjnych). Większego znaczenia nabierałyby tu więc działania adresowane do pracodawców, które zwiększałyby atrakcyjność zatrudniania osób z grupy 50+, z ewentualnym uwzględnieniem wsparcia kompetencyjnego dla osób w wieku 50 i więcej lat, mającego jednak na celu raczej dostosowanie / aktualizację / poszerzenie posiadanych kwalifikacji, nie zaś pełną reorientację zawodową.

Charakterystyka struktury zatrudnienia w grupie osób starszych

Wcześniejsze dane pozwoliły na zobrazowanie sytuacji osób w wieku 50 i więcej lat w odniesieniu do zjawiska bezrobocia, co z kolei jest niezbędne dla właściwego projektowania, działań z obszaru aktywizacji zawodowej i społecznej. Jednocześnie jednak, zwrócić należy uwagę, że w przypadku osób z grupy 50+ istotnym aspektem podejmowanym w ramach niniejszego badania jest także kwestia utrzymania posiadanego zatrudnienia oraz wydłużenia aktywności zawodowej w kontekście wydłużającego się czasu trwania życia. Dlatego też celowe jest szczegółowe scharakteryzowanie populacji osób pracujących w wieku 50+, co zostanie przeprowadzone zarówno w oparciu o dane z badania pierwotnego przeprowadzonego wśród lubelskich przedsiębiorców, jak i dane z zasobów Polskiej Statystyki Publicznej, które wcześniej wykorzystano do przeprowadzenia analiz ogólnej sytuacji demograficzno-zawodowej osób starszych oraz charakterystyki zjawiska bezrobocia w grupie 50+.

Spośród badanych firm 61,3% podmiotów potwierdziło zatrudnianie osób w wieku powyżej 50 lat (bez względu na rodzaj umowy, a więc także z uwzględnieniem umów innych niż umowa o pracę). Na poniższym wykresie przedstawiono dane obrazujące, czy, a jeśli tak, to w jaki sposób, zmieniała się wielkość zatrudnienia w odniesieniu do tej właśnie kategorii pracowników.

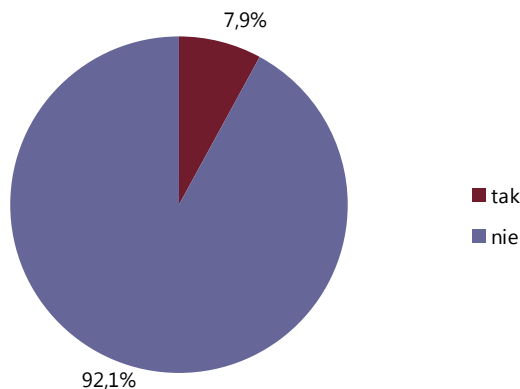
Wykres 12. Relacja pomiędzy liczbą zatrudnionych osób w wieku 50+ w chwili badania oraz w 2007 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania Mixed-mode przedsiębiorstw; n=184; pytanie zadane w przypadku zatrudnienia osób w wieku 50+

Wśród badanych podmiotów dominuje (35,3%) sytuacja utrzymania poziomu zatrudnienia osób z grupy 50+ na poziomie z 2007 roku. Jednocześnie, w ponad jednej trzeciej firm (34,2%) nastąpił w analizowanym okresie czasu wzrost wielkości zatrudnienia w grupie osób starszych. W wyraźnie mniejszym odsetku przedsiębiorstw (15,2%) liczba pracowników w wieku 50 i więcej lat zmniejszyła się.

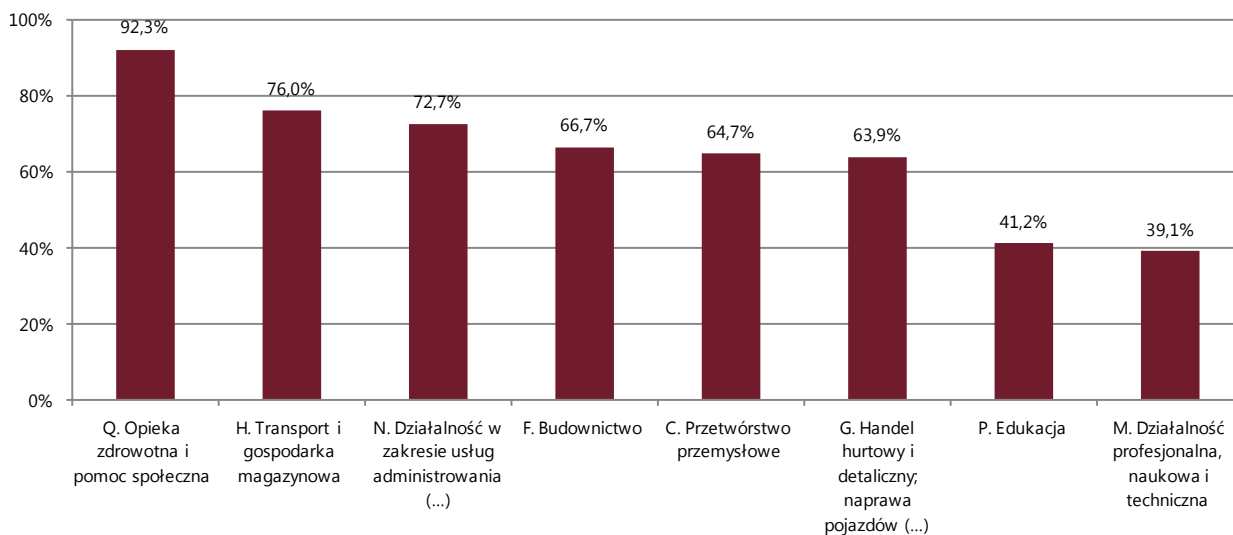
Wykres 13. Deklaracja występowania wpływu wsparcia unijnego na wzrost zatrudnienia osób w wieku 50+



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania Mixed-mode przedsiębiorstw; n=62; pytanie zadawane w przypadku wskazania na wzrost liczby zatrudnionych osób w wieku 50+

Jak wynika z danych przedstawionych na powyższym wykresie, z punktu widzenia pracodawców wsparcie unijne ma znaczenie marginalne w kontekście zatrudniania osób w wieku 50+. Tylko w przypadku 7,9% firm potwierdzono, że wzrost zatrudnienia osób w wieku 50+ w analizowanym okresie czasu był rezultatem wsparcia finansowanego ze środków wspólnotowych.

Wykres 14. Udział przedsiębiorstw zatrudniających osoby w wieku 50+ ze względu na sekcje PKD



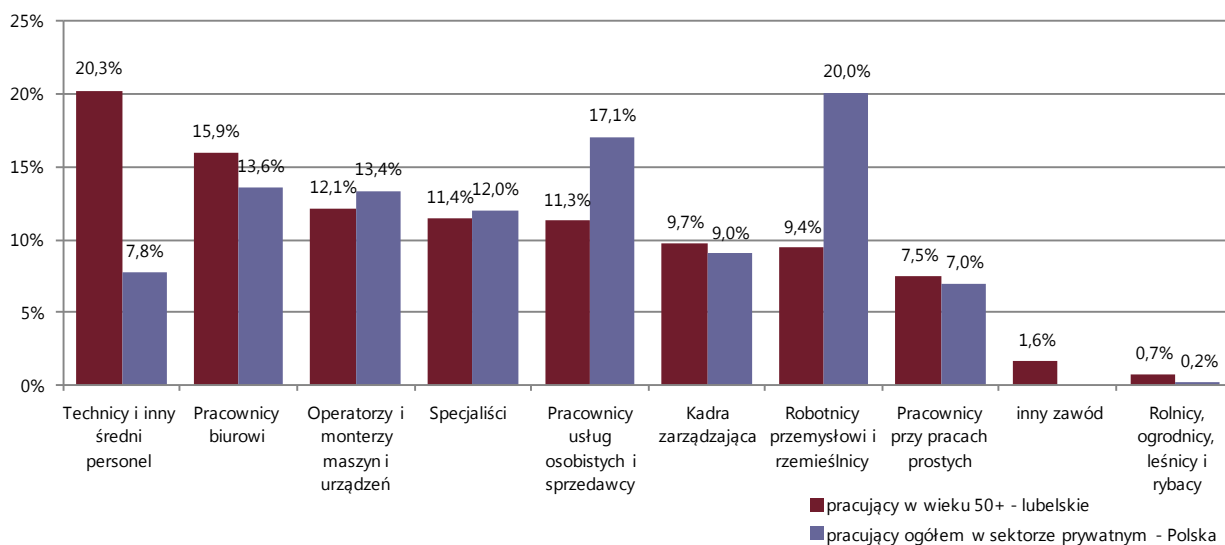
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania Mixed-mode przedsiębiorstw; Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna - n=13; H. Transport i gospodarka magazynowa - n=25; N. Działalność w zakresie usług administrowania (...) - n=11; F. Budownictwo - n=24; C. Przetwórstwo przemysłowe - n=34; G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów (...) - n=108; P. Edukacja - n=17; M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna - n=23; w analizie uwzględniono sekcje PKD, w przypadku których przebadano co najmniej 10 przedsiębiorstw

Sekcją PKD o największym nasyceniu pracownikami z grupy 50+ jest sekcja Q „Opieka zdrowotna i pomoc społeczna”, gdzie niemalże wszystkie (92,3%) badane firmy zadeklarowały zatrudnianie osób mających 50 lat i więcej. Kolejnymi branżami o relatywnie dużym udziale osób w wieku 50+ okazały się: „Transport i gospodarka magazynowa” (76% firm z tej branży zatrudnia osoby z grupy 50+) oraz „Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca” (72,7%). Wśród firm z branży budowlanej w dwóch trzecich podmiotów (66,7%) występuje sytuacja zatrudniania osób w wieku 50 i więcej lat, a tylko nieco mniejszy odsetek cechuje branżę: „Przetwórstwo przemysłowe (64,7%) oraz „Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle” (63,9%).

Spośród wyróżnionych branż z sytuacją mniej niż połowy podmiotów zatrudniających osoby z grupy 50+ mamy do czynienia jedynie w dwóch branżach: „Edukacja” (41,2%)² oraz „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (39,1%).

Biorąc jednak pod uwagę, że branża nie warunkuje w sposób jednoznaczny profilu zawodowego pracowników zatrudnionych w danym podmiocie, przeprowadzono także identyfikację i analizę struktury zawodowej osób w wieku 50+ zatrudnionych w lubelskich przedsiębiorstwach, zestawiając jednocześnie te dane z informacjami na temat struktury zawodowej ogółu pracujących w Polsce w sektorze prywatnym. Dzięki temu możliwe stało się zidentyfikowanie specyfiki osób pracujących w wieku 50 i więcej lat w woj. lubelskim ze względu na rodzaj wykonywanej pracy.

Wykres 15. Struktura zawodowa osób w wieku 50+ zatrudnionych w lubelskich przedsiębiorstwach w zestawieniu w ogółem pracujących



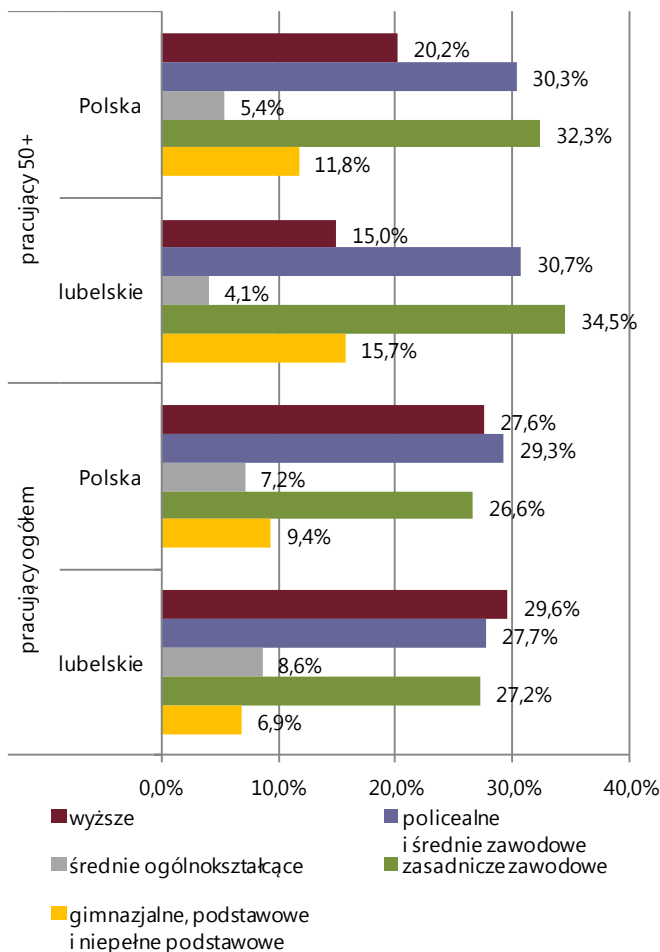
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania Mixed-mode przedsiębiorstw oraz danych GUS; pracujący w wieku 50+ lubelskie n=3495 (liczba pracowników, co do których w badaniu Mixed-mode określono formę zatrudnienia); pracujący ogółem w sektorze prywatnym – Polska n=7 265 500

Wśród pracowników z grupy 50+ pracujących w lubelskich przedsiębiorstwach dominują technicy i średni personel, którzy stanowią ponad jedną piątą (20,3%) wszystkich pracujących z tej grupy wiekowej. Co ciekawe, to właśnie ta kategoria zawodowa jest również w największym stopniu nadreprezentowana wśród pracowników lubelskich firm mających 50 i więcej lat, w stosunku do ogółu firm sektora prywatnego w Polsce (gdzie technicy i inny średni personel stanowią jedynie 7,8% wszystkich zatrudnionych). Zauważalnie większy niż w ogóle pracujących w sektorze prywatnym w Polsce okazał się być także udział wśród osób pracujących z woj. lubelskiego w wieku 50+ pracowników biurowych (15,9% wobec 13,6% w przypadku ogółu pracujących w sektorze prywatnym w Polsce). Z kolei tymi kategoriami, w których występują również znaczące dysproporcje pomiędzy pracującymi w wieku 50+ z woj. lubelskiego a ogółem pracujących w Polsce, ale mające odwrotny kierunek, są: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (ta kategoria zawodowa stanowi tylko 9,4% populacji osób pracujących w wieku 50+ w woj. lubelskim, podczas gdy w ogóle pracujących w Polsce osoby z tej grupy stanowią aż 20%) oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (wśród lubelskich pracowników mających 50 i więcej lat osoby z tej grupy zawodowej to 11,3% pracujących, natomiast w przypadku ogółu osób pracujących w sektorze prywatnym w Polsce jest to 17,1%). W odniesieniu do pozostałych grup zawodowych mamy do czynienia ze zbliżonym odsetkiem ich przedstawicieli w obu analizowanych populacjach, tj. wśród: pracujących w woj. lubelskim w wieku 50 lat i więcej oraz ogółu pracujących w Polsce.

Ze strukturą zawodową osób pracujących pozostaje ściśle powiązana struktura wykształcenia, która wcześniej była już przedmiotem analizy w odniesieniu do populacji osób bezrobotnych z grupy 50+.

² Należy w tym miejscu podkreślić, że badanie nie obejmowało publicznych placówek oświatowych.

Wykres 16. Struktura wykształcenia pracujących w wieku 50+ w porównaniu do ogółu pracujących w 2012 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS – BDL oraz publikacja *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2012 roku*

Wśród pracujących w wieku 50 lat i więcej w woj. lubelskim dominującą kategorią są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, które stanowiły w 2012 roku³ na Lubelszczyźnie 34,5% wszystkich osób pracujących w grupie wiekowej 50+. Kategorie ta była także relatywnie licznie reprezentowana w populacji osób bezrobotnych (tam osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowiły 34,4% osób bezrobotnych mających 50 i więcej lat), przy czym w przypadku osób bezrobotnych nie była to kategoria najliczniejsza, tam bowiem największy udział miały osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym, które z kolei w grupie osób pracujących stanowią tylko 15,7% populacji. Dostrzec należy także bardzo duże zróżnicowanie pomiędzy populacją osób pracujących i bezrobotnych, jeśli chodzi o osoby z wykształceniem wyższym, które w woj. lubelskim stanowią wśród osób pracujących z grupy 50+ 15% pracujących, podczas gdy wśród osób bezrobotnych było to tylko 4,6%, a więc ponad trzykrotnie mniej.

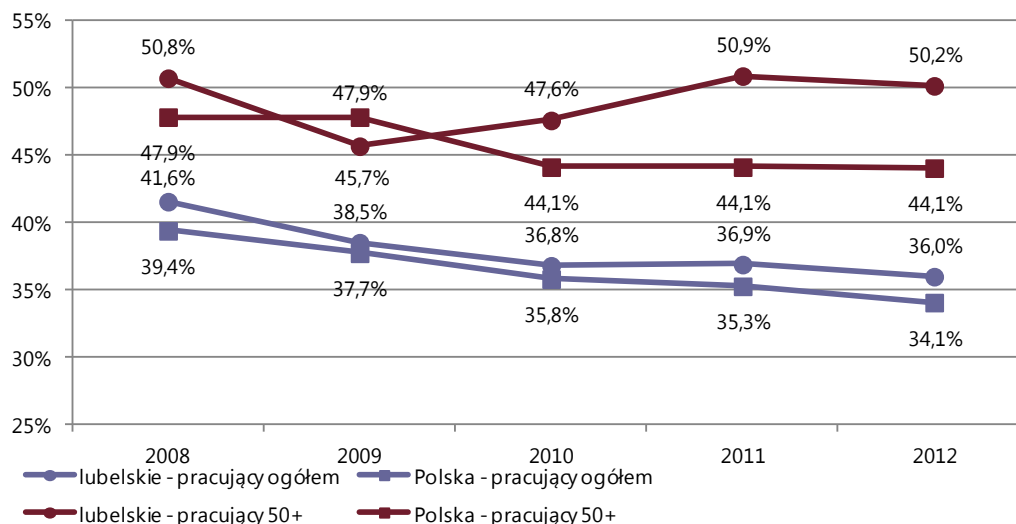
Porównując strukturę wykształcenia pracujących osób starszych z woj. lubelskiego z sytuacją tej kategorii osób na obszarze całego kraju stwierdzić należy relatywnie duże podobieństwo pod względem udziału większości kategorii. Największe różnicowania dotyczą kategorii skrajnych, a więc osób z najniższym (wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe) oraz najwyższym (wykształcenie wyższe) poziomem wykształcenia. W tym pierwszym przypadku mamy do czynienia z większym udziałem osób pracujących o takim poziomie wykształcenia w woj. lubelskim niż na obszarze całego kraju (15,7% wobec 11,8%). Z kolei jeśli chodzi o drugą wspomnianą kategorię poziomu wykształcenia, to odsetek osób ją reprezentujących w grupie 50+ jest wyższy na obszarze całego kraju (20,2%) niż na Lubelszczyźnie (15%). Uprawnionym jest więc postawienie tezy, że w grupie osób pracujących w wieku 50 i więcej lat poziom wykształcenia mieszkańców woj. lubelskiego jest relatywnie niższy na obszarze całego kraju.

Jeśli dodatkowo porównamy strukturę wykształcenia osób pracujących z grupy 50+ w woj. lubelskim z tymi samymi informacjami dla całej populacji pracujących na terenie Lubelszczyzny, to okaże się, że osoby starsze cechuje relatywnie niższy poziom wykształcenia. Potwierdzeniem tego jest zarówno mniejszy odsetek osób z wykształceniem wyższym oraz policealnym i zawodowym wśród osób w wieku 50 i więcej lat, jak i większy udział w tej grupie

³ Najbardziej aktualne dostępne dane dla analizowanego zakresu informacji dotyczą 2012 roku.

wiekowej osób z wykształceniem: gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym oraz zasadniczym zawodowym. Takie same zróżnicowania dotyczą zresztą obszaru całego kraju, co oznacza, iż możemy mówić, że populację osób pracujących w wieku 50 i więcej lat cechuje relatywnie niższy poziom wykształcenia w porównaniu z całą populacją osób pracujących.

Wykres 17. Udział osób z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym wśród pracujących w wieku 50+ oraz pracujących ogółem w latach 2008-2012

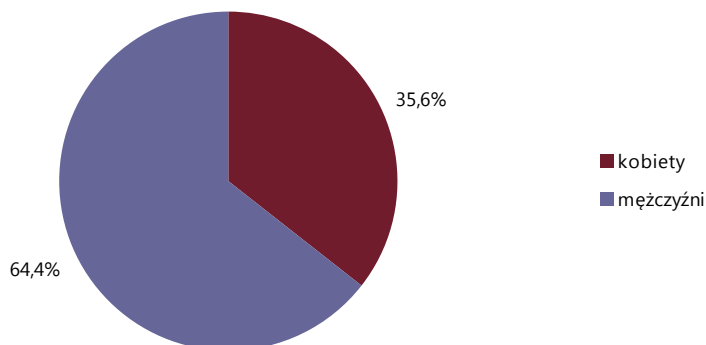


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS – BDL oraz publikacji *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy*

Dane dotyczące kierunku i dynamiki zmienności udziału osób z wykształceniem co najwyżej zasadniczym w latach 2008-2012 potwierdzają, że w całym tym okresie w populacji osób z grupy wiekowej 50+ (zarówno w woj. lubelskim, jak i na obszarze całego kraju) osoby o relatywnie niskim poziomie wykształcenia w większym stopniu zasilały tę grupę niż miało to miejsce w odniesieniu do całego ogółu pracujących. Co więcej, podczas gdy w odniesieniu do całej populacji pracujących mówić możemy o systematycznie zmniejszającym się odsetku osób z wykształceniem co najwyżej zasadniczym (tak na Lubelszczyźnie, jak i w całej Polsce), to w grupie wiekowej 50+ tendencje te nie są już tak wyraźne. W przypadku woj. lubelskiego analizowany okres cechował się zarówno wzrostami, jak i spadkami wartości analizowanego wskaźnika, gdy jednak porównamy wartości brzegowe (dla lat 2008 i 2012), to okaże się, że udział osób z wykształceniem co najwyżej zasadniczym w całym analizowanym okresie utrzymał się w woj. lubelskim właściwie na tym samym poziomie.

Z powyższych danych dotyczących struktury wykształcenia osób pracujących w wieku 50 i więcej lat (także w ich zestawieniu z wcześniejszymi informacjami na temat wykształcenia populacji osób bezrobotnych) wynika, że – po pierwsze – relatywnie niski poziom wykształcenia stanowi rzeczywisty czynnik ryzyka w kontekście zagrożenia zjawiskiem bezrobocia. Po drugie, 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 oddziaływaniem rzeczonoego czynnika szczególnie zagrożone. Należy jednak podkreślić, że to ograniczenie dotyczące grupy 50+ w ograniczonym stopniu może się poddawać ewentualnej interwencji realizowanej w ramach RPO WL 2014-2020, trudno jest bowiem oczekiwać, by w odniesieniu do populacji osób w wieku 50 i więcej lat możliwa była masowa poprawa sytuacji w zakresie posiadanego poziomu wykształcenia. Istotniejsze stają się tu natomiast takie działania, które w sposób węższy i bardziej precyzyjnie zidentyfikowany będą wyrównywać określone deficyty wiedzy lub kompetencji osób z tej grupy, tak by zmniejszyć skalę problemu jakim jest relatywnie niższy poziom wykształcenia. Tym bardziej, że – jak wcześniej podkreślono – w przypadku grupy 50+ ograniczona jest też możliwość wsparcia nakierowanego na pełną reorientację zawodową.

Wykres 18. Płeć osób w wieku 50+ zatrudnionych w lubelskich przedsiębiorstwach

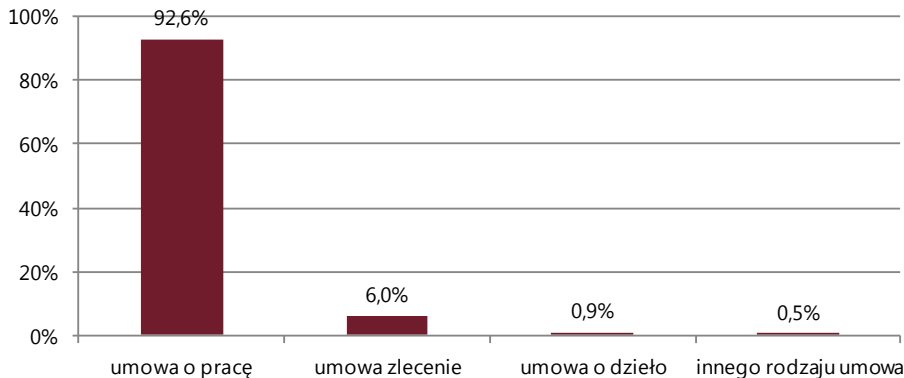


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania Mixed-mode przedsiębiorstw; n=3460 (liczba pracowników, co do których określono płeć)

Jeśli chodzi o strukturę zatrudnienia osób z grupy 50+ ze względu na płeć, to mamy w woj. lubelskim do czynienia z dominacją w tej grupie mężczyzn, którzy stanowią 64,4% osób w wieku powyżej 50 lat zatrudnionych w lubelskich firmach. Udział kobiet wyniósł 35,6%. Taki wynik pozostaje spójny z wcześniejszymi wnioskami płynącymi z analiz dotyczących ogólnej sytuacji demograficzno-zawodowej osób w wieku 50+, które wskazywały na to, że sytuacja zawodowa kobiet jest w tej grupie wiekowej relatywnie gorsza niż mężczyzn. Oznaczałoby to, że to właśnie w odniesieniu do kobiet w wieku 50 i więcej lat istnieje większe zapotrzebowanie na podejmowanie działań wspierających zorientowanych na aktywizację zawodową.

Dwa ostatnie zagadnienia podejmowane w ramach charakterystyki struktury zatrudnienia w grupie osób starszych odnoszą się do samej formuły i wymiaru zatrudnienia tych osób.

Wykres 19. Forma zatrudnienia osób w wieku 50+ zatrudnionych w lubelskich przedsiębiorstwach

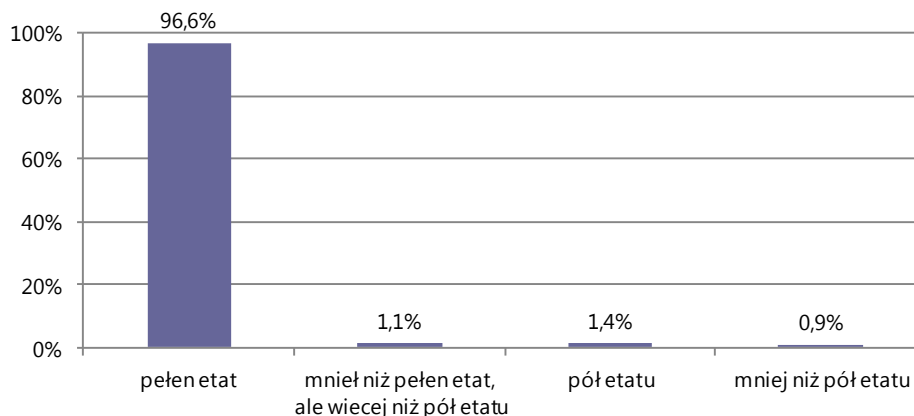


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania Mixed-mode przedsiębiorstw; n=3257 (liczba pracowników, co do których określono formę zatrudnienia)

Wśród osób w wieku 50+ zatrudnionych w lubelskich przedsiębiorstwach zdecydowanie dominuje forma zatrudnienia oparta na stosunku pracy, dotyczy ona aż 92,6%. Tylko w 6% przypadków mamy do czynienia z umową-zlecenie, natomiast pozostałe rodzaje umów mają już znaczenie marginalne.

Tak wyraźna dominacja umowy o pracę jako formy zatrudnienia nie tylko może stanowić odzwierciedlenie pozycji zawodowej osób z grupy 50+, którą określić możemy jako relatywnie ustabilizowaną. Zidentyfikowany stan rzeczy należy bowiem także interpretować przez pryzmat oczekiwań osób w wieku 50 i więcej lat, które poszukują zatrudnienia. Wydaje się, że w ich przypadku możemy mieć do czynienia z bardzo sprecyzowanymi oczekiwaniami dotyczącymi warunków i formy zatrudnienia, co może być czynnikiem potencjalnie utrudniającym znalezienie pracy, np. w sytuacji gotowości osób młodszych do akceptacji bardziej niestabilnych warunków zatrudnienia.

Wykres 20. Wymiar zatrudnienia osób w wieku 50+ zatrudnionych na umowę o pracę w lubelskich przedsiębiorstwach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania Mixed-mode przedsiębiorstw; n=2962 (liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, co do których określono wymiar zatrudnienia); pytanie zadawane w przypadku zatrudnienia przynajmniej 1 pracownika na umowę o pracę

Wśród pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niemalże wszyscy (96,6%) są zatrudnieni na pełen etat, co dodatkowo potwierdza, że pracownicy z tej grupy wiekowej w bardzo niewielkim stopniu są dotknięci skutkami ewentualnych działań pracodawców, które byłyby zorientowane na uelastycznienie warunków zatrudnienia. Można powiedzieć, że taka sytuacja nie jest zaskakująca, biorąc pod uwagę staż zawodowy osób z grupy wiekowej 50+. Jednocześnie – co podkreślano także wcześniej – ze względu na sytuację życiową w grupie osób mających 50 i więcej lat może występować niższy poziom akceptacji dla mniej stabilnych warunków zatrudnienia niż ma to miejsce wśród osób dopiero wchodzących na rynek pracy i/lub niemających określonych zobowiązań wynikających z aktualnej sytuacji życiowej i rodzinnej. Na kwestię tę warto zwrócić uwagę przede wszystkim w kontekście wydłużania okresu aktywności zawodowej osób starszych – utrzymanie stabilnych warunków zatrudnienia może być jednym z kluczowych warunków brzegowych powstrzymania zjawiska przedwczesnego opuszczania rynku pracy przez osoby z grupy 50+. Oznaczałoby to konieczność podejmowania działań, których bezpośrednim beneficjentem byłiby rzeczywiści lub potencjalni pracodawcy danej osoby, którzy korzystaliby z instrumentów zmniejszających dotkliwość – przede wszystkim finansową – stosowania najbardziej stabilnych, ale jednocześnie najbardziej kosztochłonnych form zatrudnienia osób starszych.

Charakterystyka sytuacji zdrowotnej osób starszych w kontekście ich aktywności zawodowej

Stan zdrowia może stanowić istotną barierę w aktywności zawodowej osób starszych. Przejawem występowania tej bariery mogą być: absencja chorobowa, wydanie orzeczenia o niezdolności do pracy oraz przyznanie renty z tytułu niezdolności do pracy. Na poniższych wykresach przedstawiono dane statystyczne dotyczące tych zagadnień przygotowane na potrzeby niniejszego badania przez Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatnych ZUS.

Wykres 21. Schorzenia powodujące największą absencję chorobową wśród pracowników w wieku 50+ – udział dni absencji spowodowanej daną chorobą w całkowitej liczbie dni absencji chorobowej w 2014 roku

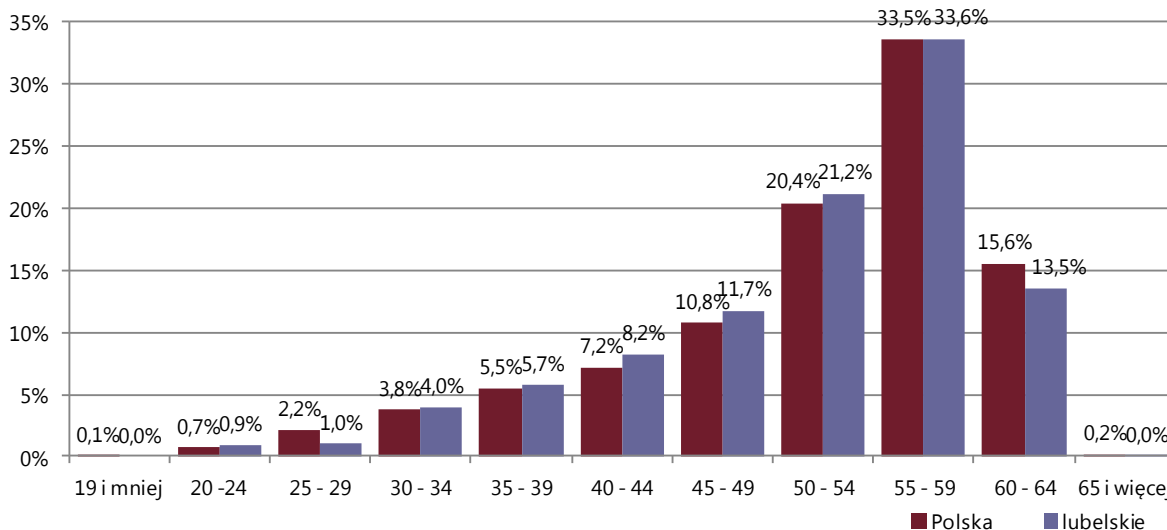


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przygotowanych przez Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatycznych ZUS na potrzeby badania

Wśród pracowników w wieku 50+ zdecydowanie największą absencję chorobową powodują schorzenia związane z kręgosłupem. W woj. lubelskim 9,8% całkowitej liczby dni absencji spowodowane jest przez zaburzenia korzeni rdzeniowych i splotów nerwowych; w Polsce odsetek ten jest nieco mniejszy i wynosi 8,0%. Choć schorzenie to ma charakter neurologiczny, to jest ono ściśle powiązane z funkcjonowaniem rdzenia kręgowego, a co za tym idzie absencję chorobową powoduje także grupa innych chorób krążka międzykręgowego (3,2% całkowitej liczby dni absencji w Polsce oraz 4,2% w woj. lubelskim) oraz choroba zwyrodnieniowa kręgosłupa (Polska – 4,0%, woj. lubelskie 2,9%). Wśród 10 schorzeń powodujących największą absencję możemy odnaleźć także inną dolegliwość powiązaną z kręgosłupem – bóle grzbietu, które są powodem 2,0% całkowitej liczby dni absencji w Polsce oraz 1,8% w woj. lubelskim. Łącznie, schorzenia powiązane z kręgosłupem w woj. lubelskim są powodem 18,7% całkowitej liczby dni absencji chorobowej pracowników w wieku 50+ (w Polsce ogółem odsetek ten znajduje się na zbliżonym poziomie). Wśród 10 schorzeń powodujących największą absencję znalazły się także dwa związane z funkcjonowaniem układu krwionośnego – choroba niedokrwienna serca oraz samoistne nadciśnienie, które łącznie są powodem 5,6% absencji chorobowej w Polsce, a 4,8% w woj. lubelskim. Wśród 10 schorzeń powodujących największą absencję można znaleźć także ostre zakażenie górnych dróg oddechowych, chorobę zwyrodnieniową stawów kolanowych, złamania przedramienia oraz złamania podudzia łącznie ze stawem skokowym. Jednak zdecydowanie największe znaczenie mają choroby związane z kręgosłupem (o charakterze neurologicznym i kostno-stawowym) oraz choroby układu krwionośnego.

Choroby w sposób trwały powodujące niezdolność do pracy stają się powodem przyznania renty na podstawie wydanego orzeczenia o niezdolności do pracy. Na kolejnym wykresie zobrazowano strukturę nowoprzyznaczonych rent ze względu na wiek uprawnionych do renty.

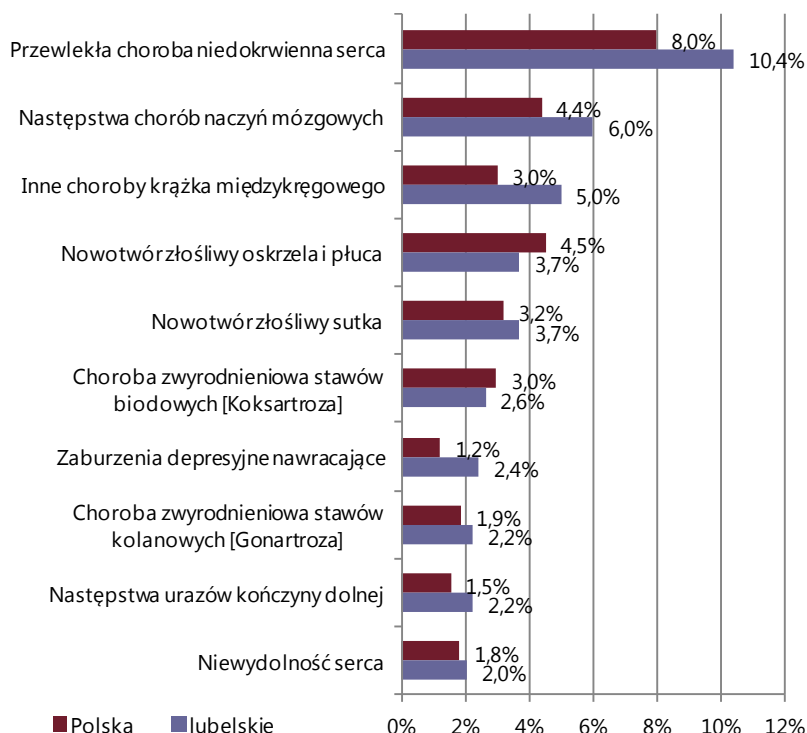
Wykres 22. Nowoprzyznane renty z tytułu niezdolności do pracy ze względu na wiek uprawnionych w 2014 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przygotowanych przez Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych ZUS na potrzeby badania

W woj. lubelskim w 2014 roku 68,3% rent przyznano osobom w wieku 50 lat i więcej. Dominacja nowoprzyznaczonych rent w tej kategorii wiekowej stanowi odzwierciedlenie sytuacji ogólnokrajowej (w Polsce odsetek ten wynosi 69,7%). Zarówno w woj. lubelskim jak i na terenie Polski najczęściej – ponad 1/3 przyznawana jest osobom w wieku 55-59 lat. Taki stan rzeczy jednoznacznie świadczy o nasilaniu się występowania schorzeń utrudniających czy też uniemożliwiających pracę zawodową u osób starszych – po 50 roku życia. Tym istotniejsze jest więc zidentyfikowanie jednostek chorobowych, które stanowią najczęstszą przyczynę orzekania niezdolności do pracy w grupie wiekowej 50+, tak by możliwe było ewentualne projektowanie działań zaradczych zorientowanych na zapobieganie przedwczesnemu zatrzymaniu aktywności zawodowej spowodowanemu czynnikami zdrowotnymi.

Wykres 23. Najczęstsze przyczyny niezdolności do pracy osób w wieku 50+ – udział danej jednostki chorobowej w całkowitej liczbie orzeczeń wydanych przez lekarzy orzeczników ZUS w 2014 roku



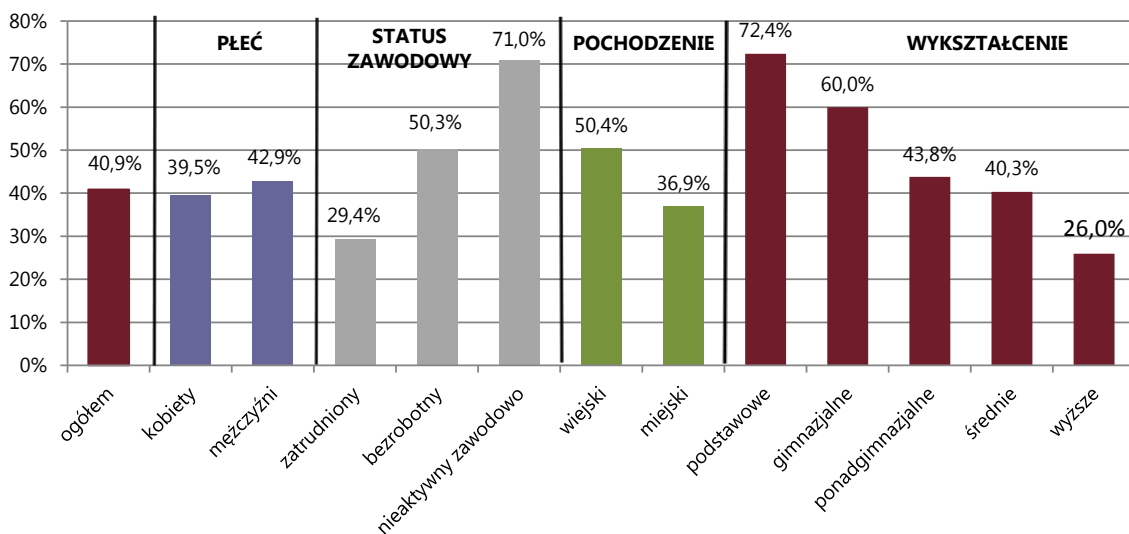
Źródło: opracowanie własne na potrzeby badania na podstawie danych przygotowanych przez Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych ZUS

Wśród osób w wieku 50+ w woj. lubelskim najczęstszą przyczyną niezdolności do pracy w 2014 roku była przewlekła choroba niedokrwienna serca będąca podstawą 10,4% orzeczeń o niezdolności do pracy (8,0% na terenie Polski). Drugą pod względem częstości przyczyną niezdolności do pracy były następstwa chorób naczyń mózgowych (np. udarów czy wylewów), które stanowiły podstawę 6% orzeczeń w woj. lubelskim oraz 4,4% orzeczeń w Polsce. Z kolei występujące często również jako przyczyna absencji chorobowej inne choroby krążka międzykręgowego są trzecią pod względem częstości przyczyną niezdolności do pracy osób w wieku 50+, były one podstawą 5% orzeczeń w woj. lubelskim oraz 3% na terenie Polski. W następnej kolejności do niezdolności do pracy przyczyniają się nowotwory, na które występuje w Polsce największa zapadalność – oskrzela i płuca oraz sutka. Łącznie były one podstawą 7,4% orzeczeń o niezdolności do pracy w woj. lubelskim oraz 7,7% na terenie Polski. Wśród 10 najczęstszych przyczyn niezdolności do pracy występują także choroby zwyrodnieniowe stawów biodrowych oraz kolanowych, będące dolegliwościami typowymi dla osób starszych. Szczególną uwagę warto zwrócić na dość duże znaczenie zaburzeń depresyjnych nawracających – w woj. lubelskim były one dwa razy częściej przyczyną niezdolności do pracy (2,4% orzeczeń) niż na terenie Polski (1,2% orzeczeń), co zasługuje na szczególną uwagę, ponieważ aspekt zdrowia psychicznego jest nierzadko pomijany jako mniej znaczący od fizycznego w kontekście utrzymywania aktywności zawodowej.

Podsumowując powyższą analizę dotyczącą sytuacji zdrowotnej osób starszych w kontekście ich aktywności zawodowej podkreślić należy, że ze szczególnym uzasadnieniem dla podejmowania określonych działań w zakresie wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ mamy do czynienia w odniesieniu do tych jednostek chorobowych, które zostały zidentyfikowane jako główne przyczyny orzekania o niezdolności do pracy. W kontekście ogólnej sytuacji na rynku pracy jest to tym istotniejsze, że to właśnie osoby w wieku 50 i więcej lat zdecydowanie dominują w populacji osób wobec których orzeczona została niezdolność do pracy. Rzeczone działania zaradcze powinny dotyczyć przede wszystkim profilaktyki i podnoszenia świadomości w zakresie poszczególnych jednostek chorobowych, przy czym należy zauważyć, że te schorzenia, które w największym stopniu generują niezdolność do pracy nie są bezpośrednio (a przynajmniej nie wyłącznie) powiązane z wykonywaną pracą, większe znaczenie ma w ich kontekście styl życia, nawyki żywieniowe, predyspozycje genetyczne itp. Z tego względu istnieje ograniczona możliwość modyfikowania środowiska pracy w celu ograniczenia skali występowania jednostek chorobowych, które w orzecznictwie występują najczęściej jako uzasadnienie dla wydania orzeczenia o niezdolności do pracy. Bez wątpienia jednak środowisko (miejsce) pracy może być przestrzenią, w ramach której podejmowane są – za pośrednictwem pracodawcy lub tylko za jego wiedzą i zgodą – działania profilaktyczne kierowane do pracowników, w tym w szczególności pracowników z grupy wiekowej 50+, którzy stanowią główną grupę ryzyka w kontekście schorzeń skutkujących niezdolnością do pracy.

Uzupełnieniem powyższych danych są dane dotyczące subiektywnego poczucia wpływu sytuacji zdrowotnej osób z grupy 50+ na ich aktywność zawodową.

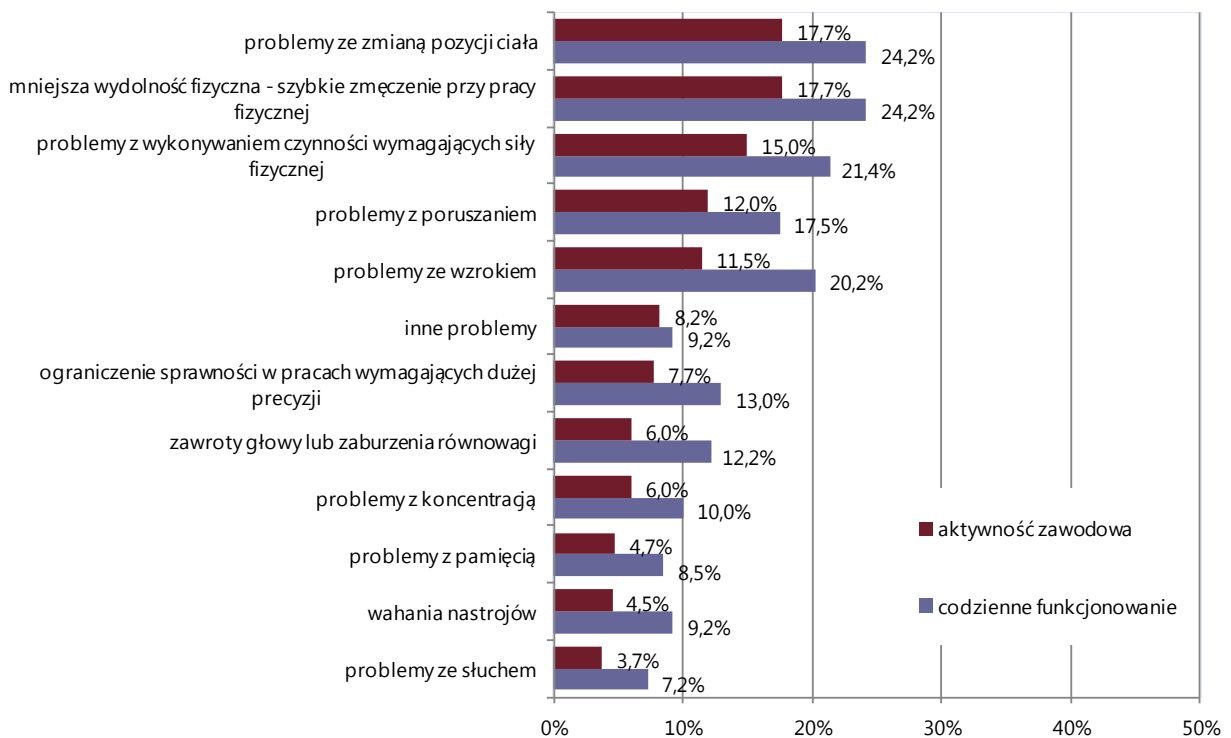
Wykres 24. Ocena stanu zdrowia jako utrudniającego wykonywanie zadań w pracy zawodowej lub życiu codziennym



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI, mężczyźni n=168, kobiety n=233; zatrudnieni n=204, bezrobotni n=155, nieaktywni zawodowo n=31, bd=11; obszar wiejski n=119, obszar miejski n=282; wykształcenie: podstawowe n=29, gimnazjalne n=5, ponadgimnazjalne n=201, średnie n=62, wyższe n=104

Analiza oceny stanu zdrowia jako utrudniającego wykonywanie zadań w pracy zawodowej lub życiu codziennym zróżnicowana jest ze względu na status zawodowy, pochodzenie oraz wykształcenie respondentów. Ogółem stan zdrowia jako utrudniający oceniło 40,9% badanych osób. Analiza nie wykazała dużej zmiany pomiędzy kobietami (39,5%) a mężczyznami (42,9%). Najlepiej swój stan zdrowia oceniły osoby posiadające wykształcenie wyższe (tylko 26% uznało go za utrudniający), osoby zatrudnione (29,4%) oraz pochodzące z obszarów miejskich (36,9%). Różnice w ocenie stanu zdrowia są istotne statystycznie ze względu na wykształcenie⁴ oraz status zawodowy⁵ badanych. Widoczna jest następująca tendencja – im wyższy stopień wykształcenia, tym lepsza ocena swojego stanu zdrowia. Stan zdrowia jako utrudniający wykonywanie zadań został uznany w największej mierze przez osoby posiadające podstawowe wykształcenie (72,4%) oraz osoby nieaktywne zawodowo (71%).

Wykres 25. Problemy zdrowotne, utrudniające uczestnikom funkcjonowanie w życiu codziennym i zawodowym



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI, n=401; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%

Jak wynika z danych przedstawionych na powyższym wykresie, zdecydowana większość problemów związanych ze stanem zdrowia utrudnia badanym codzienne funkcjonowanie w większym stopniu niż ma to miejsce w przypadku aktywności zawodowej. Do problemów zdrowotnych wskazywanych najczęściej w obu grupach należą: zmiana pozycji ciała, mniejsza wydolność fizyczna, problemy z wykonywaniem czynności wymagających siły fizycznej, problemy ze wzrokiem oraz poruszaniem. Wśród problemów zebranych w kategorii „inne” należą m.in.: problemy z układem krążenia, kręgosłupem oraz cukrzyca.

W kontekście wcześniej analizowanych danych dotyczących chorób, które stanowią najczęstszą przyczynę czasowej absencji w pracy lub trwałej niezdolności do pracy, należy zauważyć, iż w powyższym przypadku nie mamy do czynienia z jednostkami chorobowymi, ale określonymi dolegliwościami. Kategoria ta jest o wiele bardziej pojemna i dotyczy w rezultacie znacznie szerszej grupy osób niż ma to miejsce w przypadku jednostek chorobowych. Nie zmienia to jednak faktu, iż wskazywane dolegliwości mogą stanowić utrudnienie w codziennej aktywności zawodowej (nasilając się wraz z wiekiem), a tym samym ewentualna profilaktyka, działania zaradcze, czy działania informacyjne dotyczące radzenia sobie z rzeczonymi dolegliwościami również powinny być uwzględnione w prowadzonej profilaktyce zdrowotnej.

⁴ Chi²= 22,970, p=0,000, α=0,005

⁵ Chi²= 28,520, p=0,000, α=0,005

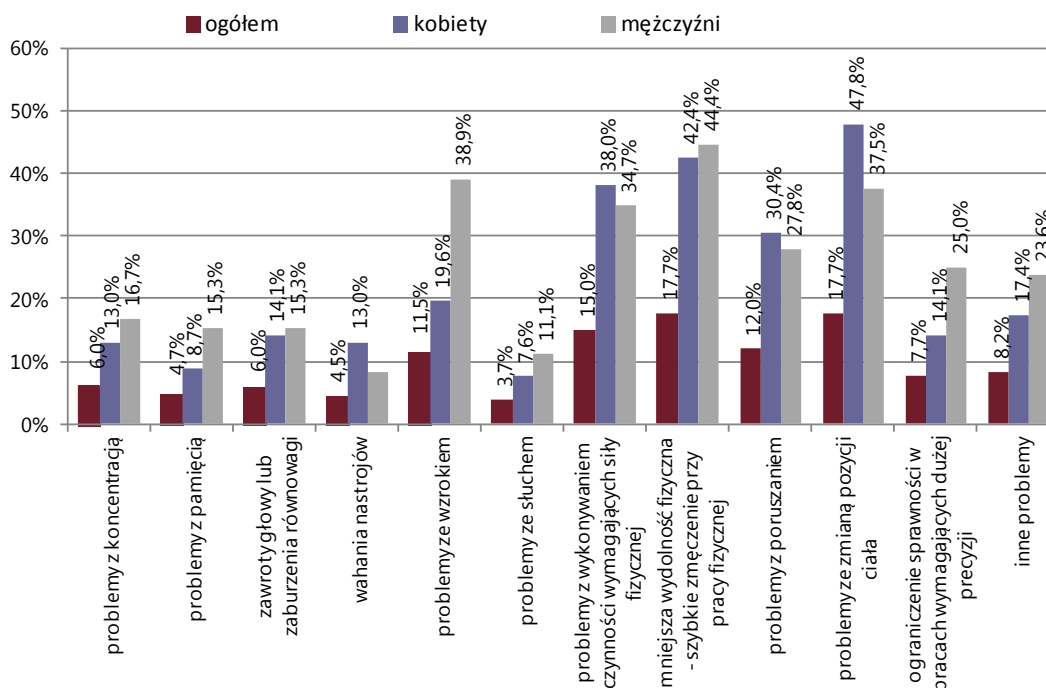
Wykres 26. Problemy zdrowotne, utrudniające utrzymanie aktywności zawodowej ze względu na obszar zamieszkania



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI, obszar wiejski n=119, obszar miejski n=282; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%

Problemy zdrowotne w różnym stopniu wskazywane były przez osoby zamieszkujące obszar wiejski i miejski. 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 częściej skarżyli się na problemy ze zmianą pozycji ciała, problemy z wykonywaniem czynności wymagających siły fizycznej, problemy z poruszaniem, ze wzrokiem, z koncentracją, ze słuchem oraz wahania nastrojów. Choć zidentyfikowane różnice mogą mieć swoje uzasadnienie np. w odmiennej specyfice pracy wykonywanej na obszarach miejskich i wiejskich, to jednak podkreślić należy, że zidentyfikowane zróżnicowanie nie jest istotne pod względem statystycznym⁶.

Wykres 27. Problemy zdrowotne, utrudniające uczestnikom utrzymanie aktywności zawodowej ze względu na płeć



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI, mężczyźni n=168, kobiety n=233; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%

⁶ Oznacza to, iż w testach χ^2 $p > 0,05$

Problemy zdrowotne utrudniające utrzymanie aktywności zawodowej zróżnicowane są ze względu na płeć. Mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali na problemy z koncentracją, z pamięcią, zawroty głowy, problemy ze wzrokiem, ze słuchem, mniejszą wydolność fizyczną – szybkie zmęczenie przy pracy fizycznej oraz ograniczenie sprawności w pracach wymagających dużej precyzji. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały problemy ze zmianą pozycji ciała, problemy z poruszaniem, problemy z wykonywaniem czynności wymagających siły fizycznej oraz wahania nastrojów. Jedynym problemem zdrowotnym, który cechuje zróżnicowanie istotne statystycznie są problemy ze wzrokiem⁷, które okazały się być zdecydowanie częstsze u mężczyzn aniżeli kobiet.

DIAGNOZA GŁÓWNYCH POTRZEB, ZAGROŻEŃ ORAZ BARIER NA RYNKU PRACY OSÓB STARSZYCH W WOJ. LUBELSKIM

Przedmiotem niniejszego podrozdziału jest diagnoza głównych potrzeb zagrożeń oraz barier na rynku pracy osób starszych w woj. lubelskim. W pierwszej kolejności przedstawiono wyniki oceny eksperckiej przeprowadzonej w oparciu o wyniki analizy danych zastanych oraz wyniki badania jakościowego. Dzięki temu możliwe było udzielenie wyczerpującej odpowiedzi na pytania badawcze: „*Jakiego rodzaju wsparcia potrzebują osoby starsze, aby utrzymać aktywność zawodową na rynku pracy? Jakiego rodzaju bariery napotykać osoby starsze na lubelskim rynku pracy, w tym, w utrzymaniu aktywności zawodowej?*” oraz „*Na jakie ograniczenia wynikające z barier funkcjonalnych narażone są osoby starsze?*”. W dalszej części przedstawiono dane obrazujące stosunek lubelskich przedsiębiorców do zatrudniania osób starszych i jakie problemy i ograniczenia w tym zakresie są dostrzegane przez tych pierwszych, a także jakie atuty osób z grupy wiekowej 50+ dostrzegają pracodawcy. Niniejszy podrozdział zamyka analiza kwestii stosunku głównych interesariuszy wsparcia dla osób starszych do inwestowania w rozwój tej kategorii osób, z uwzględnieniem aktywności przedsiębiorców i osób z grupy 50+ w tym zakresie.

Bariery i potrzeby dotyczące aktywności zawodowej osób starszych

Przeprowadzona w poprzednim podrozdziale analiza dotycząca sytuacji demograficznej i zawodowej osób starszych w woj. lubelskim wskazała na występowanie określonych problemów w aktywności zawodowej osób z grupy wiekowej 50+. Są to przede wszystkim: niski poziom aktywności zawodowej (szczególnie wśród kobiet); szczególnie niekorzystne oddziaływanie trendów makroekonomicznych na przedstawicieli tej grupy wiekowej; relatywnie niski poziom wykształcenia; duże ryzyko trwałej niezdolności do pracy spowodowanej czynnikami chorobowymi. Z drugiej strony, z analizy struktury zatrudnienia w ramach tej kategorii wiekowej wynika, iż w większości osoby te mają stabilne warunki zatrudnienia, na które składają się umowa o pracę oraz pełen wymiar czasu pracy, co z kolei może generować presję wśród osób w wieku 50 i więcej lat na oczekiwanie zbliżonych warunków zatrudnieniowych, a w przypadku ich braku – wycofywanie się z aktywności zawodowej. Dlatego też szczególnie istotne jest zidentyfikowanie wszelkiego rodzaju barier związanych z podejmowaniem i utrzymywaniem zatrudnienia przez osoby starsze oraz wskazanie potencjalnych działań zaradczych (a także takich działań, które pozwoliłyby dyskutować ewentualne atuty osób z tej grupy wiekowej). W celu określenia właściwych działań zaradczych, analizie poddano nie tylko bariery, ale także potrzeby występujące zarówno po stronie pracowników 50+, jak i przedsiębiorców. Efektem analizy jest ukazanie konsekwencji płynących z istniejących barier oraz odpowiedzi na pytanie jakiego rodzaju wsparcia potrzebują osoby starsze, aby utrzymać aktywność zawodową na rynku pracy.

Opracowania uwzględnione w przeprowadzonej analizie desk research miały w większości charakter ogólny. Oznacza to, iż z racji na stosunkowo małą ilość raportów dotyczących stricte województwa lubelskiego, analizie poddano także dane dotyczące innych województw oraz badania krajowe. Należy jednak podkreślić, iż bariery dotyczące utrzymania aktywności zawodowej przez osoby starsze nie są zróżnicowane terytorialnie, mogą zaś występować w zależności od miejsca zamieszkania w różnym natężeniu – np. niewielka liczba ofert pracy skierowanych do osób starszych jest barierą ogólnokrajową, przy czym jest ona bardziej odczuwalna w regionach kraju, charakteryzujących się większą stopą bezrobocia, z uwagi na generalnie małą ilość ofert pracy. Analiza barier obejmuje też pogłębione wywiady telefoniczne z przedstawicielami Instytucji Pośredniczącej, agencji zatrudnienia oraz powiatowych urzędów pracy.

Przedstawiona poniżej tabela prezentuje zakres barier związanych z utrzymaniem aktywności osób starszych. Bariery zostały wyszczególnione w podziale na problemy istniejące po stronie osób starszych oraz pracodawców. Jednakże w celu wskazania potencjalnych szans, wyodrębniono także potrzeby obu grup. W rezultacie tabela składa się z czterech pól, tj.:

- **potrzeby pracodawców**, których niespełnienie stanowi barierę w zatrudnianiu osób starszych,
- **potrzeby osób starszych**, które mogą zniechęcać pracodawców do ich zatrudniania,
- **wspólne potrzeby** – czynniki pożądane z perspektywy pracodawców, jak i osób starszych,

⁷ Chi²= 8,825, p=0,003, α=0,005

- **wspólne ograniczenia** – czynniki, na które nie mają wpływu ani osoby starsze, ani pracodawcy.

Tabela 1. Zakres barier i potrzeb pracodawców i osób starszych na rynku pracy

Pracodawcy	Pracownicy 50+	
	potrzeby	bariery
potrzeby	<ul style="list-style-type: none"> • korzystanie z nabytego już doświadczenia wynikającego z dłuższego stażu pracy • zaangażowanie w pracę • stabilność zatrudnienia 	<ul style="list-style-type: none"> • chęć dokształcania się i uczenia nowych technologii • zdolność szybkiego przystosowania się do zachodzących zmian • zdolność do szybkiego przystosowania się do nowego miejsca pracy • przekwalifikowanie • wydajność pracy (niższa od młodszych pracowników) • kreatywność • elastyczność • mobilność • podejmowanie nowych wyzwań • motywacja do pracy (bariery psychologiczne) • samoocena osób starszych • umiejętność autoprezentacji • możliwość wpływania na pracownika
bariery	<ul style="list-style-type: none"> • potencjalnie częstsze zwolnienia z pracy z powodów zdrowotnych • czteroletni okres ochronny – brak możliwości zwolnienia pracownika, któremu pozostały cztery lata do przejścia na emeryturę • możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę • wyższe (niż grupa młodszych pracowników) wymagania finansowe 	<ul style="list-style-type: none"> • bariery funkcjonalne związane ze stanem zdrowia pracowników - brak możliwości podjęcia każdego rodzaju pracy • bliskość wieku emerytalnego • stereotypy związane z postrzeganiem osób starszych jako pracowników • społeczne oczekiwania wobec kobiet – związane z opieką nad dziećmi oraz schorowanymi członkami rodziny • mało ofert pracy • dyskryminacja osób starszych ze względu na wiek • koszty pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy desk research

Najszerszą kategorię barier stanowi grupa, w skład której wchodzi właściwości pożądane na rynku pracy (potrzeby pracodawców), którymi nie cechują się osoby starsze. Do barier zidentyfikowanych w tym polu należą:

- **negatywny stosunek do dokształcania się i uczenia nowych technologii**

Jak wskazano w *Raporcie podsumowującym III edycję badań BKL z 2012 roku Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*⁸ jedną z głównych barier utrudniających osobom starszym podjęcie pracy jest bariera kompetencyjna dotycząca poziomu wykształcenia, niedostatecznego doświadczenia oraz braku certyfikatów i zaświadczeń. Według przeprowadzonego badania, aż 94% osób nieaktywnych zawodowo, 88% osób bezrobotnych oraz 70% osób

⁸ Pod redakcją J. Górniaka, PARP, Warszawa 2013

pracujących powyżej 50 roku życia nie podnosiło swoich kwalifikacji w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających realizację badania. Co istotne, osoby te, jako powody niekorzystania ze szkoleń i kursów wskazywały przyczyny wewnętrzne, tj.: brak potrzeby podnoszenia kompetencji oraz brak motywacji i czasu. O ile w przypadku osób bezrobotnych główną determinantą tego stanu rzeczy był brak wiary w poprawę własnej sytuacji i znalezienie zatrudnienia, o tyle wśród osób pracujących dominowało przekonanie o bezzasadności nabywania nowych lub rozwoju posiadanych kompetencji w okresie przedemerytalnym (doszkalanie pojmowano jako stratę czasu).

Z kolei z raportu *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50plus. Bariery i szanse*⁹ wynika, iż większość osób długotrwale bezrobotnych z grupy wiekowej 50+ posiada wykształcenie podstawowe i zasadnicze zawodowe (co zostało potwierdzone wcześniej w ramach analizy specyfiki społeczno-demograficznej tej grupy wiekowej). Określając specyfikę tych osób przedstawiciele wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy oraz agencji zatrudnienia wskazywali na szereg cech związanych z kwalifikacjami: niepodnoszenie kwalifikacji, niskie kwalifikacje, kwalifikacje i umiejętności niedopasowane do rynku pracy, nieznajomość języków obcych oraz nowych technologii. Generalnie, niskie kwalifikacje były – w opinii badanych – czynnikiem w największym stopniu ograniczającym szanse na znalezienie pracy.

Wniosek ten został potwierdzony w przeprowadzonym badaniu jakościowym. Wskazano weń, iż osoby starsze w województwie lubelskim cechują się zawodowym bądź średnim poziomem wykształcenia oraz niechętnie uczestniczą w szkoleniach skierowanych do szerokiego grona odbiorców. Podkreślono, iż osoby starsze nie są w stanie uczyć się równie szybko, jak osoby młodsze, potrzebują zatem indywidualnego toku nauki, bądź grupy szkoleniowej składającej się z osób w zbliżonym przedziale wiekowym.

Występują bariery. Często osoby starsze i nie chcą się uczyć – mówią: po co mi to, dotrwam [do emerytury]. A pracodawca wymaga tych kwalifikacji. Często zwalnia takie osoby, które nie mają kwalifikacji, nie mają uprawnień. Młody przyjdzie i ma te uprawnienia. Czyli w grupie osób starszych występuje brak świadomości własnych braków edukacyjnych – tak bym powiedziała. (Przedstawiciel agencji zatrudnienia)

Mimo iż niechęć do kształcenia została sklasyfikowana jako bariera po stronie osób starszych, należy zauważyć, iż inwestowanie w rozwój pracowników nie zawsze jest potrzebą przedsiębiorców. Z badania przeprowadzonego przez Akademię Rozwoju Filantropii w Polsce¹⁰ wynika, iż do powodów niezatrudniania osób po 50 roku życia przez pracodawców w województwie pomorskim należały m.in. niska korzyść dla firmy oraz nieopłacalność inwestowania w starszych pracowników. Z punktu widzenia osób po 50 roku życia nierówne szanse na obecnym rynku pracy są konsekwencją systemu, w którym zostali ukształtowani zawodowo.

▪ **niechęć przekwalifikowania się i brak zdolności szybkiego przystosowania się do zachodzących zmian**

Niechęć do przekwalifikowania się oraz brak zdolności przystosowywania się do zachodzących zmian to bariery wynikające z negatywnego stosunku do uzupełniania swoich kompetencji. W opracowaniu pn. *Wydłużony okres aktywności zawodowej pracowników 50+, a warunki pracy z uwzględnieniem obszarów, w których występuje zwiększone ryzyko wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz zagrożeń powodujących obniżenie zdolności do pracy*¹¹ zauważono, iż uaktualnienie kompetencji zawodowych nie musi być wynikiem konieczności zmiany miejsca bądź charakteru wykonywanej pracy lecz może (i powinno) być naturalną odpowiedzią na wprowadzenie w proces pracy nowych technologii, narzędzi czy metod. Jednakże opór osób starszych przed zmianami stanowi dużą barierę w utrzymaniu lub uzyskaniu zatrudnienia. Jak wynika z *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy*¹² aż 64% pracujących kobiet i 67% pracujących mężczyzn w wieku 50-64 lata jest niechętnych do przekwalifikowania się. Z badań wynika, iż do przekwalifikowania się bardziej skłonne są kobiety, osoby o średnim wykształceniu, o słabszym stanie zdrowia, w trudnej sytuacji finansowej, zaangażowane społecznie oraz osoby uczestniczące w ciągu ostatnich dwóch lat w formach edukacyjnych. Miejsce zamieszkania (miasto, wieś) nie ma w tym przypadku znaczenia.

Mając na uwadze, iż (jak wskazano w poprzednim podpunkcie) prawie 90% osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia nie korzystało z żadnej formy doskonalenia zawodowego w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie BKL, wydaje się, iż grupą bardziej skłoną do przekwalifikowania się są osoby pracujące. Bowiem dla osób długotrwale bezrobotnych nieumiejętność przystosowania się do zmian lub strach przed przekwalifikowaniem może być także wynikiem braku dostępu do nowych technologii. Jak wskazano w *Rządowym Programie na rzecz Aktywności*

⁹ Ipsos Polska, Warszawa 2007

¹⁰ Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy; Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce; Warszawa 2010

¹¹ ZUS, 2014

¹² Pod red. E. Kryńskiej, J. Kryszkowskiego, B. Urbaniak, J. Wiktorowicz, Raport końcowy, Łódź 2013

*Spółecznej Osób Starszych na lata 2012–2013*¹³ przeszkodę dla osób starszych w korzystaniu z technologii cyfrowych mogą stanowić koszty dostępu do tych usług. Społeczeństwo cyfrowe jest nadal zdominowane przez osoby młodsze, a część seniorów nie odczuwa nawet potrzeby korzystania z Internetu. Nieumiejętność dostosowania się do nowych realiów została także wskazana jako specyficzna cecha osób bezrobotnych 50+ w raporcie *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50plus. Bariery i szanse*¹⁴. Najczęściej wskazywali nań przedstawiciele agencji zatrudnienia.

W przeprowadzonym badaniu jakościowym jako przykład niechęci do zmian i obaw przed przekwalifikowaniem wskazano sytuację, która nastąpiła po upadku jednego z zakładów krawieckich w województwie. O ile część osób podjęła pracę, o tyle osoby starsze z obawy przed bardziej nowoczesnymi technologicznie maszynami znajdującymi się w innych zakładach pracy nie zdecydowały się podjąć działań związanych z udoskonaleniem ani przekwalifikowaniem swoich umiejętności.

Przedsiębiorcy zarzucają osobom 50+ przede wszystkim fakt, że nie są rzutkie, a są skostniałe. Przyzwyczyli się do wykonywania pewnej pracy i nie chcą się przekwalifikowywać. Nie chcą się dostosowywać i adaptować do zmieniającej sytuacji na rynku pracy. (Instytucja Pośrednicząca)

▪ **niższa wydajność pracy w porównaniu do młodszych pracowników**

W *Analizie desk research w ramach badań dot. stworzenia modelu świadczenia usług doradztwa i rozwoju kariery pracowników 50+*¹⁵ wskazano, iż istotną barierą w zatrudnianiu osób starszych jest niski stosunek produktywności ich pracy do zarobków. O ile zarobki zazwyczaj wzrastają wraz z doświadczeniem, niekoniecznie wzrasta produktywność pracownika. Wyższe wynagrodzenie przy niskiej wydajności oznaczają dla pracodawców potencjalne koszty i straty. W takiej sytuacji pracodawcom korzystniej jest zatrudnić osobę młodszą, która będzie tańsza i potencjalnie – bardziej wydajna. W omawianym raporcie przedstawiono także opinie nt. pracowników młodszych i starszych. Produktywność uznana została za cechę odnoszącą się bardziej do osób poniżej 35 r.ż. niżeli osób 50+. Co istotne, również cechy takie jak kreatywność, czy elastyczność uznane zostały jako charakterystyczne dla pracowników młodszych.

Warto także zauważyć, iż w opracowaniu *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50plus. Bariery i szanse*¹⁶, aż 50% przedstawicieli PUP, 31% przedstawicieli WUP oraz 25% przedstawicieli agencji zatrudnienia uznało kwalifikacje osób w wieku 50+ za zdecydowanie niższe w porównaniu z kwalifikacjami osób młodszych.

W badaniu jakościowym, przedstawiciele Instytucji Pośredniczącej oraz powiatowych urzędów pracy zwrócili także uwagę na fakt, iż – w perspektywie pracodawców – niska wydajność starszych pracowników może wynikać także z potencjalnie częstszych niż w przypadku pracowników młodszych – zachorowań i potrzeby opieki medycznej. Do tego dochodzi przekonanie, że pracowników w wieku 50+ cechuje obawa przed nowymi technologiami i zmianami. W rezultacie ich praca postrzegana jest jako powolna i mało wydajna.

[Bariery to] niskie kwalifikacje i mała wydajność starszych osób oraz stosunek do nowych technologii. Pracodawca woli zatrudnić osobę młodszą znającą pewnego rodzaju programy, procedury niż osobę, która miałaby się tego wszystkiego uczyć. Mało miejsc pracy jest w pracy prostej, fizycznej, niezbyt ciężkiej. (Przedstawiciel PUP)

▪ **bariery psychologiczne**

Wydłużenie aktywności zawodowej osób starszych jest zadaniem istotnym nie tylko ze względu na zaistniałe zmiany zachodzące w sytuacji demograficznej. Należy bowiem pamiętać, iż utrata pracy, bądź długi czas pozostawania bez zatrudnienia skutkuje zastojem w rozwoju zawodowym oraz coraz rzadszymi kontaktami społecznymi, co w efekcie może doprowadzić do wykluczenia społecznego i wiązać się z podwyższonym ryzykiem zaburzeń nastroju, czy wręcz depresji. Jak zauważono w opracowaniu *Nowe spojrzenie na pracowników 50+ „niemalże we wszystkich krajach OECD, skala długoterminowego bezrobocia wśród osób starszych jest większa niż wśród osób między 25. a 49. rokiem życia.”*¹⁷

Bariery psychologiczne mogą być zatem wynikiem bądź determinantą długiego czasu pozostawania bez zatrudnienia. Do problemów tych należą m.in. brak pewności siebie, niska samoocena czy obawa nieodnalezienia się w nowej

¹³ Załącznik do uchwały nr 137 Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2012 r., Warszawa 2012

¹⁴ Ipsos Polska, Warszawa 2007

¹⁵ J. Perek-Białas, H. Strzałkowska, K. Turek, Kraków 2010

¹⁶ Ipsos Polska, Warszawa 2007

¹⁷ *Nowe spojrzenie na pracowników 50+; Manpower; Warszawa 2008; s. 21*

sytuacji. Wśród powodów nieuczestniczenia w szkoleniach wskazywanych przez osoby nieaktywne zawodowo i bezrobotne w raporcie *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*¹⁸ znalazło się przekonanie, iż udział w szkoleniu nie poprawi pozycji zawodowej uczestników oraz nie wpłynie na wysokość zarobków i innych uzyskiwanych świadczeń. Wynika z tego, iż osoby starsze pozostające bez zatrudnienia obawiają się, iż wysiłek włożony przez nie w podnoszenie kwalifikacji nie przyniesie oczekiwanych rezultatów – nie umożliwi im powrotu na rynek pracy.

Warto zwrócić także uwagę na funkcjonujące w społeczeństwie postrzeganie starszych osób. W raporcie *Jak zachęcić pracowników po 45 roku życia do dalszej edukacji*¹⁹ zwrócono uwagę na obecne w świadomości społecznej przekonanie o stanowieniu przez osoby starsze społecznego ciężaru – zarówno w sytuacji zatrudnienia (zabierają bowiem miejsce pracy młodym i wykształconym osobom), jak i bezrobocia (stanowią finansowe obciążenie). Przekonanie to przekłada się na niskie poczucie wartości rynkowej osób powyżej 45 roku życia i paradoksalnie – zamiast motywować do podnoszenia swoich kwalifikacji, powoduje lęk i stanowi barierę edukacyjną, co jest dostrzegalne w procesie rekrutacji tych osób do szkoleń.

Kwestie związane z barierami psychologicznymi zostały także poruszone w badaniu jakościowym. Zwrócono uwagę na to, iż osoby starsze nie potrafią przygotować dokumentów aplikacyjnych, nie posiadają umiejętności autoprezentacji oraz wstydzą się poprosić o pomoc. Istotny jest również fakt, iż osoby pozostające bez pracy przez długi okres czasu są zrezygnowane oraz brakuje im motywacji do zmiany, w której możliwość nie wierzą. W tej sytuacji pozostawanie bez pracy powoduje wykluczenie społeczne tych osób oraz często – prowadzi do depresji. Dlatego też bardzo duże znaczenie ma pomoc psychologiczna, jako wsparcie towarzyszące instrumentom pomocowym dotyczącym bezpośrednio aktywności zawodowej. Zupełnie innym problemem, na który zwracali uwagę przedstawiciele urzędów pracy jest, występujące wśród niektórych osób starszych, wygodnictwo. Istnieją bowiem osoby, które uczestniczą w projektach nie w celu zdobycia/uzupełnienia swoich umiejętności, lecz w celu pobierania świadczeń pieniężnych wynikających z posiadania statusu uczestnika projektu. Przedstawiciele agencji zatrudnienia wskazywali, iż dobrze współpracuje się z osobami, które były dotychczas aktywne i straciły pracę. Są one bowiem ukierunkowane na poszukiwanie pracy i uczestnictwo w szkoleniach uzupełniających wiedzę lub przekwalifikujących. Z kolei osoby dotychczas bierne są – w opinii respondentów – często roszczeniowe i niechętne do współpracy. Jest to grupa osób, w której, aby uzyskać efekt w postaci aktywizacji bądź zatrudnienia, działania psychologiczne są niezbędne.

Niektóre osoby są zrezygnowane. Raczej jest to stan bliżej depresyjny. Wówczas osobom tym potrzebna jest pomoc psychologiczna – żeby wzmocnić ich motywację i samoocenę tak, aby wzięły się w garść i weszły ponownie na rynek pracy. (Przedstawiciel PUP)

Współwystępowanie wśród osób starszych niedoboru kwalifikacji zawodowych, które często połączone są również z brakiem motywacji do rozwoju sprzyja temu, że osoby powyżej 50 roku życia świadomie rezygnują z aktywności zawodowej. Pomimo tego, że są w dobrej kondycji fizycznej i psychicznej. Myślę, że są to główne powody tego, że sytuacja osób starszych na rynku lubelskim jest ciężka. (Instytucja Pośrednicząca)

DZIAŁANIA ZARADCZE – WSPARCIE

1. **Negatywny stosunek do dokształcania** – ważne jest uświadomienie zarówno osobom starszym, jak i przedsiębiorcom potrzeby uzupełniania swoich kwalifikacji. Oba grupom należy wskazać na korzyści wynikające z podnoszenia wiedzy pracowników 50+. W przypadku osób starszych należy podkreślić doniosłość ich stażu pracy, służenia przykładem młodszemu pokoleniu poprzez promowanie uczenia się przez całe życie oraz wskazać, że są nadal potrzebni. Pracodawcom należy uświadomić, iż osoba starsza, może pełnić w firmie rolę mentora osoby młodszej, nauczać i wprowadzać ją w tajniki zawodu. Warto zadbać także o zróżnicowany pod kątem wieku zespół, w którym młodszy pracownicy będą uczyć starszych nowych technologii, starsi zaś będą służyć młodszymi doświadczeniem nabytym przez lata pracy.
2. **Niechęć do przekwalifikowania się** – kompetencje zawodowe powinny być uaktualniane poprzez bieżące dokształcanie się pracowników w całym okresie kariery zawodowej jako naturalna odpowiedź na wprowadzanie nowych technologii, narzędzi czy metod w procesie pracy. Warto zatem umożliwić osobom 50+ dostęp do szkoleń, dzięki którym uzupełnią kwalifikacje bądź nauczą się nowego zawodu.
3. **Niższa wydajność pracy** – przede wszystkim, należy zwrócić uwagę, iż wydajność pracowników nie musi (choć może) wynikać z ich wieku. Jak wskazano w *Analizie desk research w ramach badań dot. stworzenia modelu*

¹⁸ Pod red. Z. Wiśniewskiego, Toruń 2009

¹⁹ Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP); Warszawa 2008

świadczenia usług doradztwa i rozwoju kariery pracowników 50+²⁰ do prac, w których wiek negatywnie wpływa na produktywność należą głównie prace fizyczne oraz związane z zaawansowanymi technologiami czy IT. W przypadku pierwszym związane jest to z ulegającą pogorszeniu kondycją fizyczną, zaś w drugim – z koniecznością szybkiego tempa reagowania na zmiany i nieustannego doskonalenia oraz szybkiego nabywania nowych umiejętności.

Jest jednak wiele czynników, które w sposób bezpośredni lub pośredni wpływają na produktywność, m.in.: wyposażenie stanowiska pracy, dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb pracownika, charakter wykonywanej pracy, odpowiednia profilaktyka zdrowotna, kompetencje pracownika, doświadczenie, działania edukacyjne. Zweryfikowanie stanu niniejszych czynników może usprawnić pracę nie tylko osób starszych, ale również pozostałych zatrudnionych osób.

4. **Barieri psychologiczne** – w przypadku osób starszych pozostających bez zatrudnienia istotne jest zapewnienie wsparcia psychologicznego i doradztwa zawodowego. Beneficjenci projektów skierowanych do osób starszych podkreślali, iż mocną stroną projektu było występowanie tych form wsparcia, które – po pierwsze, motywowały te osoby do podnoszenia kwalifikacji i poszukiwania zatrudnienia oraz – po drugie, wskazywały kierunki, w których osoby te mogą się odnaleźć i przygotowywały do aplikowania. W przypadku osób zatrudnionych powyżej 50 roku życia należy uświadomić pracodawcom zalety (i konieczność) stosowania w firmie strategii zarządzania wiekiem. Osoby zatrudnione powinny mieć możliwość korzystania z doradztwa/coachingu w celu zaplanowania dalszej ścieżki kariery zawodowej, dostosowanej do ich potrzeb i umiejętności.

Drugą kategorię barier stanowi grupa, w skład której wchodzi wspólne ograniczenia, czyli czynniki znajdujące się poza bezpośrednim wpływem zarówno pracodawców, jak i osób starszych. Należą do nich:

- **bariery funkcjonalne**

Jak wskazano w *Raporcie podsumowującym III edycję badań BKL z 2012 roku Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*²¹ stan zdrowia jest barierą, która wraz z wiekiem badanych osób nabiera znaczenia zarówno w grupie osób bezrobotnych, jak i nieaktywnych zawodowo. Stan zdrowia stanowił problem dla 34% bezrobotnych i aż 86% nieaktywnych zawodowo z kategorii wiekowej 50–64.

W raporcie *Wydłużony okres aktywności zawodowej pracowników 50+, a warunki pracy z uwzględnieniem obszarów, w których występuje zwiększone ryzyko wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz zagrożeń powodujących obniżenie zdolności do pracy*²² omówiono czynniki decydujące o zdolności do pracy na poziomie indywidualnym pracowników 50+. Zwrócono uwagę, iż stan zdrowia może stanowić problem nie tylko w podjęciu zatrudnienia, ale także – w przekwalifikowaniu zawodowym pracownika. Z perspektywy medycznej wraz z wiekiem obniża się wydolność, sprawność fizyczna, psychofizyczna a czasem także umysłowa człowieka. U osób starszych następuje zmniejszenie maksymalnej częstości rytmu serca, powierzchnia wymiany gazowej płuc oraz masy mięśni szkieletowych, co w konsekwencji prowadzi do obniżenia możliwości wysiłkowych osób starszych oraz szybszego poczucia zmęczenia. Zmianie ulega także sposób poruszania się oraz funkcjonowanie narządów zmysłów.

Ograniczenia wynikające z sytuacji zdrowotnej osób starszych dostrzegają także pracodawcy. Zapytani o minusy pracowników 50+ w badaniu *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50plus. Bariery i szanse*²³ zarówno przedstawiciele firm (40%), jak i instytucji (45%) na pierwszym miejscu wskazali stan zdrowia.

Barieri funkcjonalne są głównym powodem przechodzenia starszych pracowników na emeryturę. Jak wynika z raportu *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*²⁴ seniorzy, zapytani o powody przejścia na emeryturę wybierali zazwyczaj cztery z dwudziestu jeden możliwych do wskazania powodów. Czynnikiem wskazywanym najczęściej (71% badanych) był zły stan zdrowia. Wyniki tego badania nie są odosobnione, bowiem również w innych opracowaniach dotyczących sytuacji osób starszych na rynku pracy zdrowie było deklarowanym powodem opuszczenia rynku pracy. W badaniu przeprowadzonym na potrzeby raportu *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym*²⁵ 51% mężczyzn i 51% kobiet pozostających na emeryturze wskazało tę przyczynę. Zapytani o warunki niezbędne do podjęcia pracy wskazali poprawę stanu zdrowia (ponad 60% badanych ogółem).

²⁰ J. Perek-Białas, H. Strzałkowska, K. Turek, Kraków 2010

²¹ Pod redakcją J. Górniaka, PARP, Warszawa 2013

²² ZUS, 2014

²³ Ipsos Polska, Warszawa 2007

²⁴ Pod red. Z. Wiśniewskiego, Toruń 2009

²⁵ Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008

Warto podkreślić, co zauważono w *Raporcie na temat sytuacji osób starszych w Polsce*²⁶ – zdrowie jest fundamentalnym czynnikiem wpływającym na aktywność społeczno-zawodową osób starszych. Brak profilaktyki zdrowotnej, problematyczny dostęp do usług medycznych, niewydolność służby zdrowia oraz stan opieki geriatrycznej to bariery, które dodatkowo utrudniają osobom starszym pozostawanie na rynku pracy.

Bariery funkcjonalne zostały także dostrzeżone w badaniu jakościowym. Przedstawiciele agencji zatrudnienia wskazali, iż przedsiębiorcy cechują się niechęcią do zatrudniania starszych pracowników, wynikającą z obaw przed brakiem dyspozycyjności oraz wydajności. Mamy więc do czynienia z jednej strony z wykreowanym wizerunkiem osób starszych jako osób schorowanych, których zatrudnianie przestaje być dla pracodawcy opłacalne. Z drugiej strony, wskazano, iż wśród osób pracujących fizycznie jest dostrzegalny spadek kondycji zdrowotnej. Mimo tego pracodawcy nie podejmują działań zorientowanych na poprawę warunków pracy osób starszych (np. ergonomia stanowiska pracy, promocja zdrowia, zmniejszenie etatu).

Problemem jest brak profilaktyki zdrowotnej zarówno w zakładach pracy, jak i w ogóle. Brak jest programów profilaktycznych. Zdrowie stanowi duży problem; często widzimy, że dana osoba mówi: już mi zdrowie nie pozwala. A brak jest programów profilaktycznych dla osób pracujących. Ludzie nawet ukrywają często, że mają zwolnienie i pracują z chorobą, jest to związane z obawą, że jak będzie chorował to straci pracę. (Przedstawiciel agencji zatrudnienia)

W przekonaniu pracodawców osoby starsze mają problemy ze zdrowiem. Uważają, że są to osoby, które mają gorsze samopoczucie, wydajność fizyczną i niechętnie chcą się rozwijać. Jest mało takich przedsiębiorstw w województwie lubelskim, które wprowadzają elementy tzw. polityki HR w ramach zarządzania wiekiem. (Instytucja Pośrednicząca)

▪ **stereotypy**

Warto zauważyć, iż omówione do tej pory bariery to niespełnione oczekiwania pracodawców względem zatrudnianych osób. Wskazano zatem cechy pożądane na rynku pracy, którymi w opinii części pracodawców nie cechują się osoby 50+ oraz kondycję zdrowotną osób starszych. Należy jednak pamiętać, iż bariery te, po pierwsze – nie dotyczą wszystkich osób starszych oraz po drugie – mogą dotyczyć również osób młodych. Przypisywanie tych cech pracownikom powyżej 50 roku życia jest w rzeczywistości utartym schematem myślowym, którym posługuje się część pracodawców. Stereotypy związane z postrzeganiem osób starszych na rynku pracy sklasyfikowane zostały jako bariera zewnętrzna względem pracowników 50+ i przedsiębiorców. Z jednej strony, mogą one stanowić przeszkodę dla pracodawców, którzy do tej pory nie zatrudniali starszych pracowników a bazują na negatywnych doświadczeniach innych przedsiębiorców. Jak wskazano w raporcie *Nowe spojrzenie na pracowników 50+*²⁷ – „jednym z najpoważniejszych błędów popełnianych przez pracodawców, prowadzącym do odizolowania pracowników powyżej 50. roku życia jest wychodzenie z założenia, że pracownicy ci nie są już zainteresowani szkoleniami ani rozwojem zawodowym.” Konsekwencją tego rodzaju zachowań jest utrwalanie i pogłębianie funkcjonujących i krzywdzących przeświadczeń, które mogą przyczyniać się do obniżenia poziomu motywacji do poszukiwania zatrudnienia oraz poczucia znajdowania się na straconej pozycji wśród pracowników 50+.

Na występowanie stereotypów oraz obawy pracodawców związane z zatrudnianiem starszych pracowników zwrócono także uwagę w zrealizowanych wywiadach jakościowych.

Wiadomo, że osoby starsze mogą częściej chodzić na zwolnienia, ale to nie jest reguła. Pracodawcy się boją tego, że zatrudniając osobę starszą będzie ona chodziła na zwolnienia lekarskie, blokowała etat i pójdzie na wcześniejszą rentę czy coś takiego. To jest stereotyp. (IP2)

▪ **dyskryminacja**

Należy zauważyć, iż Kodeks Pracy zakazuje dyskryminacji m.in. ze względu na wiek²⁸ nie tylko pod względem odmowy nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, ale także pod kątem warunków zatrudnienia oraz dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe. Pomimo tego, wiek jest dla części pracodawców kwestią problematyczną. Jak pokazują wyniki badania przeprowadzonego na potrzeby raportu *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+*. Bariery i szanse²⁹ najczęstszym, wskazywanym przez wojewódzkie urzędy pracy, powiatowe urzędy pracy oraz agencje

²⁶ Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012

²⁷ Raport ekspercki Manpower, Warszawa 2008

²⁸ Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141, art. 18 §1

²⁹ Ipsos Polska, Warszawa 2007

zatrudnienia czynnikiem warunkującym sytuację osób bezrobotnych po 50 roku życia na rynku pracy była dyskryminacja. Również w tym badaniu przedstawiciele firm i instytucji stwierdzili, iż wiek kandydata zgłaszającego się do pracy nie ma znaczenia, a zatrudnianie przez firmę pracownika 50+ ma tyle samo zalet, co wad. Jednocześnie, ta sama grupa stwierdziła, iż mając wybór pomiędzy dwoma kandydatami do pracy o podobnych kwalifikacjach i podobnych oczekiwaniach płacowych, zatrudniłaby pracownika młodszego.

Jak wynika z *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy*³⁰ tylko 8% badanych kobiet i 16% badanych mężczyzn w przedziale wiekowym 50-59 lat wskazało, iż w przypadku hipotetycznej utraty pracy bez trudu znalazłoby zatrudnienie. Aż 57% kobiet oraz 47% mężczyzn stwierdziło, iż miałyby spore bądź ogromne problemy ze znalezieniem nowej pracy, zaś 28% kobiet i 24% mężczyzn wskazało, iż nie znalazłoby zatrudnienia.

W realizowanym przez WUP w Lublinie badaniu³¹ respondentów zapytano o doświadczenie dyskryminacji. Bezpośrednią styczność z dyskryminacją miała zdecydowana mniejszość badanych, jednak pośrednio zetknięto się z tak negatywnym zachowaniem więcej osób. Przytaczali oni sytuacje, których doświadczyli ich znajomi, m.in. pytanie o wiek oraz odmowa udziału w rekrutacji z racji na zbyt wysoki wiek.

Mimo iż w badaniu jakościowym, nikt z respondentów nie wskazał wprost dyskryminacji jako bariery w zatrudnianiu osób starszych, mówiono o konieczności zmiany mentalności pracodawców i sposobu postrzegania przez nich osób 50+, tak, aby nie wykluczać ich z rynku pracy.

Podstawową potrzebą jest zmienienie mentalności pracodawców i patrzenie [przez nich] na pracowników starszych jak na osoby, które rzeczywiście mogłyby coś wnieść do firmy, które mogłyby swoim doświadczeniem i praktyką zawodową dużo dać osobom, które są zatrudnione w firmie, a nie mają takiego doświadczenia – są młodsze. Tutaj podstawową barierą będzie mentalność pracodawców pod kątem osób starszych. Żeby nie patrzeć na nie jako na osoby gorsze, które są już wykluczone poza rynkiem pracy, tylko jako na osoby, które wniosą wartość dodaną i praktykę zawodową do firmy albo inną jakość pracy. (Przedstawiciel agencji zatrudnienia)

▪ **mała ilość ofert pracy**

W dostępnych opracowaniach zauważono, iż jedną z barier napotykaną na rynku pracy jest mała ilość ofert skierowanych do osób 50+. Potwierdzenie stanowi badanie ilościowe przeprowadzone na potrzeby raportu *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*.³², w którym 33% przedstawicieli firm i 42% przedstawicieli instytucji przyznało, iż oferty pracy skierowane przez nich do osób 50+ w roku poprzedzającym badanie stanowiły wyraźną mniejszość lub nie było ich wcale. W opracowaniu *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*³³ drugą, najczęściej wskazywaną wśród osób bezrobotnych przeszkodą w poszukiwaniu zatrudnienia jest brak ofert pracy w miejscu zamieszkania i okolicy – na co wskazało 35,4% badanych. Z badań o charakterze lokalnym, przeprowadzonych przez WUP w Lublinie, wynika, iż w opinii mieszkańców województwo lubelskie nie posiada odpowiedniej liczby zakładów pracy, w związku z czym pojawia się konieczność migracji zarobkowej.

Kwestia braku ofert pracy była niejednokrotnie podkreślana przez przedstawicieli powiatowych urzędów pracy i agencji zatrudnienia w przeprowadzonym badaniu jakościowym. Zwrócono uwagę, iż większość ofert pracy skierowana jest do osób młodych, mobilnych, gotowych do podjęcia stażu. Z kolei przez osoby starsze – poszukujące raczej stabilnego zatrudnienia – staż podejmowany jest niechętnie.

Na naszym terenie nie ma wielu zakładów, które by dawały możliwość zatrudnienia. Nasz teren jest typowo rolniczy, więc praca jest ciężka, wymagająca wysiłku. Wiadomo, osoby starsze po 50 roku życia nie zawsze spełniają oczekiwania pracodawców w tej kwestii. (Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy)

▪ **społeczne oczekiwania wobec kobiet**

Jak wynika z przeprowadzonego przez firmę PBD Re-Source w roku 2013 badania³⁴, wiek jest czynnikiem utrudniającym funkcjonowanie na rynku pracy wśród ¼ przebadanych osób. Należy także zauważyć, iż jest on czynnikiem w istotnie większym stopniu utrudniającym znalezienie i utrzymanie pracy kobietom niż mężczyznom. W

³⁰ Pod red. E. Kryńskiej, J. Kryszkowskiego, B. Urbaniak, J. Wiktorowicz, Raport końcowy, Łódź 2013

³¹ Szanse na rynku pracy osób 50+. Raport z badań jakościowych., Lublin 2015

³² Ipsos Polska, Warszawa 2007

³³ Pod red. Z. Wiśniewskiego, Toruń 2009

³⁴ Badanie skuteczności i efektywności wsparcia osób 45+, 50+, 55+ w poszczególnych priorytetach komponentu regionalnego PO KL w województwie śląskim; Pracownia Badań i Doradztwa Re-source; Poznań 2013

raporcie *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym*³⁵, wskazano na istnienie grupy uwarunkowań rodzinnych i osobistych, dotyczących opieki i pomocy, które są trudne do pogodzenia z intensywną pracą zawodową, bądź w przypadku niektórych osób – uniemożliwiają kontynuowanie aktywności zawodowej.

W komponencie jakościowym niniejszego badania społeczne oczekiwania wobec kobiet były również wskazywane jako jedna z barier wydłużenia aktywności zawodowej kobiet. Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy zwracali uwagę, iż czasami osoby po 50 roku życia z racji opieki nad chorym członkiem rodziny lub wnukami, zmuszone są zrezygnować z pracy zawodowej. W sytuacji posiadania zatrudnienia dyspozycyjność takich osób, z uwagi na obowiązki domowe, pozostaje niewielka, co również może stanowić barierę w ich zatrudnianiu.

Często jest tak, że te osoby muszą zająć się albo chorym współmałżonkiem, rodzicem czy opieką wnukami i rezygnują z pracy. Obserwujemy to częściej w przypadku kobiet, gdzie muszą opiekować się rodzicami starszymi już niedołączonymi albo schorowanym partnerem. (Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy)

DZIAŁANIA ZARADCZE – WSPARCIE

- 1. Bariery funkcjonalne** – wsparciem dla osób starszych będą badania profilaktyczne oraz działania wspierające zdrowy styl życia i aktywne starzenie się. Działania te należy przypisać trzem grupom: (1) służbie zdrowia, która powinna realizować projekty w ramach programów profilaktycznych i programów ukierunkowanych na powroty do pracy skierowane do grupy starszych pracowników (zorientowane także na choroby zawodowe), określać czynniki ryzyka warunkujące potencjalne problemy oraz wskazywać metody ich rozwiązywania; (2) pracodawcom, którzy powinni umożliwić służbom zdrowia dotarcie do pracowników, dostosować miejsce pracy do potrzeb osób starszych, eliminować z miejsca pracy niekorzystne dla zdrowia czynniki i stosować elastyczny czas pracy umożliwiający pracownikom swobodne korzystanie ze świadczeń lekarskich oraz (3) osobom 50+, których zadaniem jest dbanie o zdrowie we własnym zakresie (prowadzenie zdrowego stylu życia, wystrzeganie się nałogów, korzystanie z badań profilaktycznych) oraz przekwalifikowanie w celu zapobiegnięcia negatywnym skutkom zdrowotnym powstającym w aktualnie wykonywanym zawodzie/miejscu pracy.
- 2. Stereotypy i dyskryminacja** – działania zaradcze powinny polegać na kampanii informacyjnej, skierowanej przede wszystkim do przedsiębiorców, tak, aby uświadomić im korzyści wynikające z zatrudniania starszych pracowników, wprowadzenia strategii zarządzania wiekiem oraz zatrudniania zróżnicowanego pokoleniowo zespołu pracowników. Warto także wskazywać dobre praktyki dotyczące zatrudniania pracowników 50+.
- 3. Mała ilość ofert pracy** – alternatywą pracy etatowej może być założenie przez osoby starsze własnej działalności gospodarczej, choć w przypadku osób w wieku 50 i więcej lat należy mieć świadomość, iż możliwość zastosowania tego rozwiązania jest o wiele bardziej ograniczona niż w przypadku osób z niższych grup wiekowych. Jak wynika z badań BKL, w Polsce w roku 2012 spośród osób aktywnych zawodowo w wieku 50-64 lata 11% prowadziło własną pozarolniczą działalność gospodarczą, zaś 9% działalność rolniczą. Tu ważnym aspektem jest zapewnienie powszechności i łatwego dostępu do informacji nt. dostępności środków w urzędach pracy wraz z harmonogramem rocznym ich rozdysponowywania. Warto również rozważyć wprowadzenie w powiatowych urzędach pracy stanowiska zorientowanego wyłącznie na współpracę i aktywizację osób 50+, będącego doradcą w zakresie poszukiwania zatrudnienia i poruszania się na rynku pracy, z uwzględnieniem faktu, iż osoby te mogą wymagać bardziej kompleksowej, a tym samym bardziej czasochłonnej, pomocy.

Jednocześnie, w ramach działalności prowadzonych przez powiatowe urzędy pracy w zakresie wsparcia osób bezrobotnych w procesie poszukiwania zatrudnienia należy także rozważyć prowadzenie działań, w ramach których oferta wsparcia szkoleniowo-doradczego będzie w takim samym stopniu uwzględniać potrzeby rynku pracy, jak i możliwości i ograniczenia osób starszych. Chodzi o to, by zwiększyć skuteczność i efektywność takiego wsparcia, a tym samym zwiększyć możliwość jego przełożenia na skuteczne znalezienie zatrudnienia. Chodzi tutaj o uniknięcie sytuacji, w której osoby starsze uzyskują wsparcie szkoleniowe np. w takich obszarach kompetencyjnych, które w ograniczonym stopniu będą mogły być wykorzystane w ewentualnej pracy zawodowej (np. na stanowiskach wymagających dużego wysiłku fizycznego). Właściwym rozwiązaniem, w kontekście małej ilości ofert pracy, jest oferowanie wsparcia kompetencyjnego osobom starszym w odniesieniu do takich rodzajów / stanowisk pracy, w których realna szansa ich zatrudnienia będzie większa.

³⁵ Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008

4. **Spoleczne oczekiwania względem kobiet** – w przypadku osób, które zdecydują się pracować należy umożliwić im pogodzenie obowiązków domowo-rodziny z wykonywaną pracą poprzez stosowanie elastycznego czasu pracy, także z uwzględnieniem możliwości pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Z wymienionych powyżej barier, wynikają poniekąd potrzeby starszych pracowników, które – z perspektywy pracodawców – stanowią przeszkodę w ich zatrudnieniu. To trzecia, scharakteryzowana kategoria barier:

▪ **przejsie na emeryture**

W raporcie *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*³⁶ wskazano szereg przyczyn podejmowania przez osoby starsze decyzji o przejściu na emeryturę. Okazuje się, że istotną rolę – zaraz po złym stanie zdrowia – odgrywiają: uzyskanie ustawowego wieku emerytalnego, zagrożenie utratą pracy, trudna sytuacja ekonomiczna firmy oraz niestabilność przepisów prawa. Natomiast według opracowania pn. *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym*³⁷ osoby starsze nie są zainteresowane odracaniem przejścia na emeryturę z powodów finansowych (korzystna relacja emerytury do zarobków, możliwość połączenia emerytury z pracą (także w „szarej strefie”) czy zmniejszenie ryzyka utraty dochodów). Dla osób w wieku okołoemerytalnym duże znaczenie ma stabilizacja życiowa i finansowa – która może zostać zaspokojona poprzez przejście na emeryturę i otrzymywanie dochodu niższego, ale bezpiecznego.

Przedstawiciele agencji zatrudnienia podkreślili w badaniu jakościowym, iż osoby starsze decydują się przejść na emeryturę z racji odczuwanego zmęczenia pracą oraz dla stabilności zapewnionej przez niskie, ale pewne środki pieniężne. Jednakże, pomimo tego, iż rezygnacja z pracy zawodowej jest świadoma, osoby te nie zdają sobie sprawy, iż brak pracy, brak zainteresowań, dzieci mieszkające poza domem czy brak działań społecznych może doprowadzić do poczucia pustki.

Wszyscy uciekają na te emerytury, bo im się wydaje, że tak będzie dobrze. Przez ostatnie 7-8 lat widzę, że coraz więcej mamy klientów, którzy idą na emeryturę, a potem wpadają w alkoholizm, bo nagle dom dla dwóch osób – dla żony i męża staje się za ciasny, zaczynają się kłócić o pilota od telewizora (...) Druga sprawa jest taka, że te osoby nie zapracowały sobie przez całe życie na to, żeby dobrze żyć na emeryturze. Nie mają finansów zapewnionych, nie mają hobby. To jest największy problem, więc człowieku, nie uciekaj na emeryturę, bo czasami na tej emeryturze nie jest tak wesoło jakby ci się wydawało. (Przedstawiciel agencji zatrudnienia)

Osoby starsze często decydują się na wybór wcześniej emerytury. Często jest to wybór świadomy poparty niskimi, ale gwarantowanymi środkami z tytułu zabezpieczenia społecznego. Często osoby te decydują się przejść na emeryturę także ze względu na panującą na rynku pracy sytuację oraz na stosunek pracodawców do osób starszych. (Instytucja Pośrednicząca)

▪ **czteroletni przedemerytalny okres ochronny**

Z perspektywy pracodawców pewniej jest zainwestować środki w rozwój pracowników, których sytuacja zawodowa w przedsiębiorstwie jest stabilna. Czteroletni okres ochronny, który z założenia miał stanowić dla seniorów zabezpieczenie przed utratą zatrudnienia³⁸, jest z perspektywy pracodawców barierą – pewność zatrudnienia generuje niepewność jakości pracy oraz konieczność zrezygnowania z zatrudnienia być może bardziej efektywnego pracownika w sytuacji pogorszenia sytuacji firmy na rynku. Ponadto zatrudniając osobę znajdującą się w wieku przedemerytalnym, pracodawcy zobowiązani są utrzymać jej zatrudnienie nawet w sytuacji nieefektywnego wykonywania zadań.

Kwestia ta została także poruszona w badaniu jakościowym, gdzie zwrócono uwagę, iż pracodawcy nie zawsze są w stanie przewidzieć: po pierwsze, jak długo prowadzić jeszcze będą działalność gospodarczą oraz, po drugie, jak dana osoba będzie wykonywać swoje obowiązki. W związku z tym, rozwiązaniem dla nich najbardziej bezpiecznym jest wycofanie się z zatrudnienia osoby w wieku przedemerytalnym. W związku z powyższym, jeden z respondentów zaproponował wycofanie okresu ochronnego.

Na Lubelszczyźnie pracodawcy niekoniecznie chcą zatrudniać osoby starsze, boją się, że taka osoba wejdzie niedługo w okres ochronny, nie będą mogli z jakichś przyczyn zwolnić tej osoby. (Przedstawiciel agencji zatrudnienia)

³⁶ Pod red. Z. Wiśniewskiego, Toruń 2009

³⁷ Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008

³⁸ Zgodnie z art. 39 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku

▪ **wymagania finansowe osób starszych**

Omawiając barierę, jaką jest mniejsza wydajność pracowników 50+, zwrócono uwagę na niski stosunek ich produktywności do otrzymywanego wynagrodzenia. Sytuacja ta stawia przedsiębiorcę w niekorzystnej sytuacji. Analizując wysokość wynagrodzeń z perspektywy pracowników 50+ zrozumiałe jest, iż oczekują wynagrodzenia, które będzie adekwatne do posiadanego przez nich doświadczenia i umiejętności. Osoby starsze mogą pełnić funkcję mentorów i wprowadzać młodych pracowników w tajniki zawodu, przekazywać swoją wiedzę, jak również nadal się doskonalić.

Warto zauważyć, iż w zrealizowanym przez WUP w Lublinie badaniu³⁹ respondenci negatywnie ocenili województwo lubelskie w stosunku do pozostałych regionów kraju – uznając wysokość wynagrodzeń za niską.

W badaniu jakościowym również nawiązano do kwestii związanej z wysokością wynagrodzenia starszych pracowników, którzy niechętnie przystają na pracę za minimalne wynagrodzenie. Zwrócono także uwagę, iż problem stanowi rodzaj umów, proponowanych pracownikom. Pracownicy potrzebują stabilności i komfortu psychicznego, którego nie zapewnia umowa zlecenia ani umowa o dzieło. Warto także zwrócić uwagę, że wnioski te pozostają spójne z wynikami wcześniejszej analizy poświęconej strukturze zatrudnienia osób z grupy wiekowej 50+, gdzie zarysowała się zdecydowana dominacja pełnoetatowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Jakimś ograniczeniem byłoby dla mnie tutaj wynagrodzenie. Osoba w starszym wieku, która ileś lat przepracowała, nie pójdzie pracować za minimalne wynagrodzenie. Ona zdaje sobie sprawę z tego, że (...) ma staż pracy i nie chce zaczynać od minimalnego wynagrodzenia. (Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy)

Osoby starsze są niechętnie zatrudniane, ponieważ chciałyby pracować na umowę o pracę. A na rynku pracy przeważają umowy zlecenia i prowadzenie działalności gospodarczej na własny rachunek. (Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy)

DZIAŁANIA ZARADCZE - WSPARCIE

1. **Przejsie na emeryturę** – działaniem zaradczym zdaje się być, po raz kolejny, wprowadzenie systemu zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie. W opracowaniach wskazano na dwa modele, dające szansę skutecznego rozwiązania istniejącego problemu. Są to działania (1) długofalowe, tj. planowanie kariery i wytyczanie ścieżki zawodowej, uwzględniającej możliwości pracownika w danym okresie życia, zapobiegające wypaleniu zawodowemu i dezaktualizacji kompetencji oraz (2) działania krótkofalowe, natychmiastowe, związane z dostosowaniem miejsca pracy, tworzeniem wielopokoleniowych zespołów pracowników, stosowanie elastycznego czasu pracy oraz zapewnianie możliwości odpoczynku. Działania te mogą sprawić, iż pracownicy 50+ będą czuć się potrzebni i w sytuacji uzyskania zbliżania się do osiągnięcia wieku emerytalnego nie będą rozważać podejmowania działań zorientowanych na jak najszybsze wycofanie się z aktywności zawodowej.
2. **Czteroletni okres ochronny** – celem wprowadzenia okresu ochronnego było zapewnienie starszym pracownikom poczucia bezpieczeństwa, uwzględniając duże znaczenie tej kwestii dla osób starszych nie należy rozważać rezygnacji z obecnego rozwiązania. Jednocześnie jednak należy podkreślić, że podjęcie innych działań zaradczych, które zostały wskazane w niniejszej części raportu może pośrednio zredukować postrzeganie czteroletniego okresu ochronnego jako bariery w zatrudnianiu osób starszych. W sytuacji bowiem, gdy zredukowane lub wyeliminowane zostaną inne problemy i ograniczenia związane z zatrudnianiem osób starszych, nie będzie dla pracodawcy problemem objęcie ich okresem ochronnym – mniejsza będzie bowiem skłonność pracodawców do rozważania redukcji zatrudnienia wśród starszych pracowników.
3. **Wymagania finansowe pracowników 50+** – wdrożenie do przedsiębiorstw systemu zarządzania wiekiem powinno wyeliminować obawę niskiej produktywności pracowników w stosunku do zarobków. Mamy tutaj więc – podobnie jak w przypadku czteroletniego okresu ochronnego – do czynienia z pośrednim oddziaływaniem efektów pozostałych działań zaradczych. Trudno bowiem rekomendować – uwzględniając realne ograniczenia możliwości finansowych przedsiębiorstw – by bez podejmowania dodatkowych działań mogły one każdorazowo pozytywnie reagować na pojawiającą się presję płacową ze strony osób starszych, w sytuacji gdy na rynku pracy są potencjalni pracownicy o mniejszych oczekiwaniach płacowych, a być może zbliżonych kompetencjach (osoby młodsze, pracownicy z mniejszym stażem pracy).

³⁹ Szanse na rynku pracy osób 50+. Raport z badań jakościowych., Lublin 2015

Ostatnia omawiana grupa czynników występujących w relacji pracodawca – osoba starsza nie dotyczy barier, a potrzeb wspólnych obu stronom, które mogą uświadomić pracodawcom korzyści, wynikające z zatrudniania osób po 50 roku życia. Wspólne potrzeby można zatem traktować jako szanse na powodzenie aktywizacji zawodowej starszych. W toku analizy zidentyfikowano następujące szanse:

- **posiadanie doświadczenia zawodowego i życiowego**

Osoby starsze, dzięki posiadanemu doświadczeniu powinny posiadać umiejętność adekwatnego reagowania na problemowe sytuacje oraz sprawnego rozwiązywania napotykanych trudności. Ich postawa oraz posiadane umiejętności mogą służyć za przykład pracownikom o krótszym stażu, a jednocześnie przekazywanie swojego doświadczenia przez starszych pracowników może być elementem szkolenia wewnętrznego pracowników w młodszych wieku. Stworzenie zespołu międzypokoleniowego, w którym starsi i młodszy pracownicy będą się nawzajem uczyć, jest szansą na wydłużenie aktywności zawodowej seniorów.

W badaniu jakościowym pojawił się pomysł pozostawienia osoby starszej jako konsultanta nowozatrudnionego pracownika, tak, aby przygotować go na przejście obowiązków osoby przygotowującej się do przejścia na emeryturę.

Brak jest działań (projektów czy programów), gdzie osoba starsza byłaby konsultantem dla nowozatrudnionej osoby. Na przykład księgową mogłaby uczyć nową, która przychodzi do takiej pracy. Funkcję konsultanta pełniłaby przez rok, przez dwa, żeby utrzymać swoje miejsce pracy. Ona często ma bardzo dużo doświadczenia. (Przedstawiciel agencji zatrudnienia)

- **zaangażowanie w pracę**

Respondenci podkreślali zaangażowanie w pracę starszych pracowników oraz ich lojalność względem pracodawcy. Podkreślali, iż w przeciwieństwie do pracowników młodszych, osoby 50+ nie traktują miejsca pracy jako tymczasowego, a jako stałe, z którym się utożsamiają. Dodatkowym atutem, wynikającym z przywiązania jest rzetelne wykonywanie swoich obowiązków, cierpliwość oraz odporność na stresujące zadania. Część osób wskazywało także na dyspozycyjność osób 50+ z racji na nieposiadanie małych dzieci wymagających opieki.

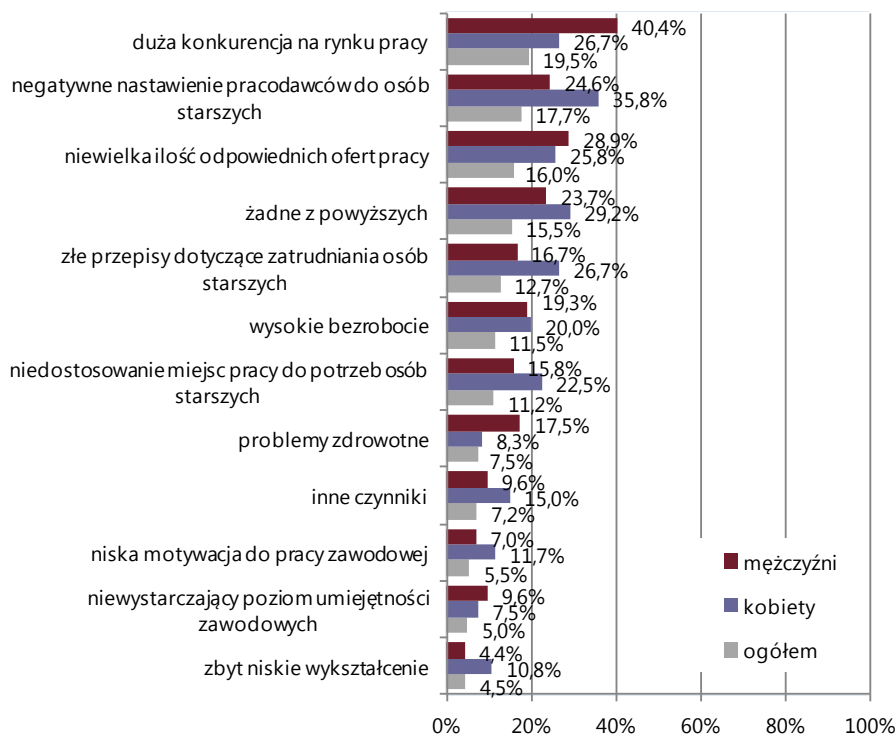
Gdybym miał firmę o stabilnej pozycji (...) to ja bym się ani chwili nie zastanawiał tylko oparłbym się na mieszanym zespole – podstawa kadrowa to doświadczeni. A młodzi niech się uczą. (...) Ewidentnie osiągnąłbym korzyści, gdybym miał pracowników stałych, którym nie trzeba codziennie rano mówić, że odtąd dotąd masz zrobić, to masz załatwić itd. Tylko pracownik stały, zidentyfikowany i utożsamiony z firmą mógłby jeszcze do firmy coś wnieść i być kreatywnym. Natomiast młodzi, którzy przychodzą traktują pracę często tymczasowo. (Przedstawiciel agencji zatrudnienia)

Osoby starsze charakteryzują się rzetelnością, wykonują swoje zadania sumiennie i odpowiedzialnie. Są to osoby stabilne, cierpliwe, podchodzące do wykonywanych zadań z mniejszą emocjonalnością. Bardzo ważną cechą takich osób i uważam, że pracodawcy powinni docenić to, jest dyspozycyjność. (...) Pracodawca powinien docenić solidność, dokładność. Również takie osoby wydają się być bardziej lojalne wobec pracodawcy. Często jest tak, że starsi pracownicy rzadko zmieniają swoją pracę, ponieważ boją się zmian, czują się związani z miejscem pracy, bardziej taką pracę szanują. (Instytucja Pośrednicząca)

Reasumując, wiek może być czynnikiem, który utrudnia utrzymanie, zmianę i znalezienie zatrudnienia (co stanowi potwierdzenie wniosków z pierwszej części raportu, gdzie wskazano na określone problemy dotyczące sytuacji demograficzno-zawodowej w populacji osób starszych). Należy jednak pamiętać, iż jest on barierą złożoną, na której występowanie wpływa wiele elementów. Począwszy od obiektywnych (np. zły stan zdrowia), jak i subiektywnych (np. bariery psychologiczne, opór przed podnoszeniem kwalifikacji) czynników znajdujących się po stronie osób starszych, przez uzasadnione, jak i nieuzasadnione podejście pracodawców do zatrudniania osób starszych, po funkcjonujące w społeczeństwie uprzedzenia, oddziałujące na obie grupy. Aby zatem wydłużyć aktywność zawodową osób starszych potrzeba nie tylko zmiany w podejściu pracodawców i osób starszych, ale także zmian w systemie zdrowotnym, który powinien być ukierunkowany na działania prewencyjne, zapobiegające wypadaniu osób starszych z rynku pracy oraz działania aktywizujące – umożliwiające powrót do pracy. Zmiany wymaga także sposób postrzegania w społeczeństwie osób starszych i samego pojęcia starości.

Jednocześnie jednak, w kontekście analizy barier i potrzeb dotyczących aktywności zawodowej osób starszych nie można pomijać opinii przedstawicieli grupy 50+. Poniższa identyfikacja czynników utrudniających obecnie uczestnikom projektów kontynuowanie lub rozwój kariery zawodowej pozwala stwierdzić, jakie są z ich punktu widzenia najważniejsze problemy dotyczące kontynuowania lub rozwoju kariery zawodowej.

Wykres 28. Czynniki utrudniające uczestnikom projektów kontynuowanie lub rozwój kariery zawodowej



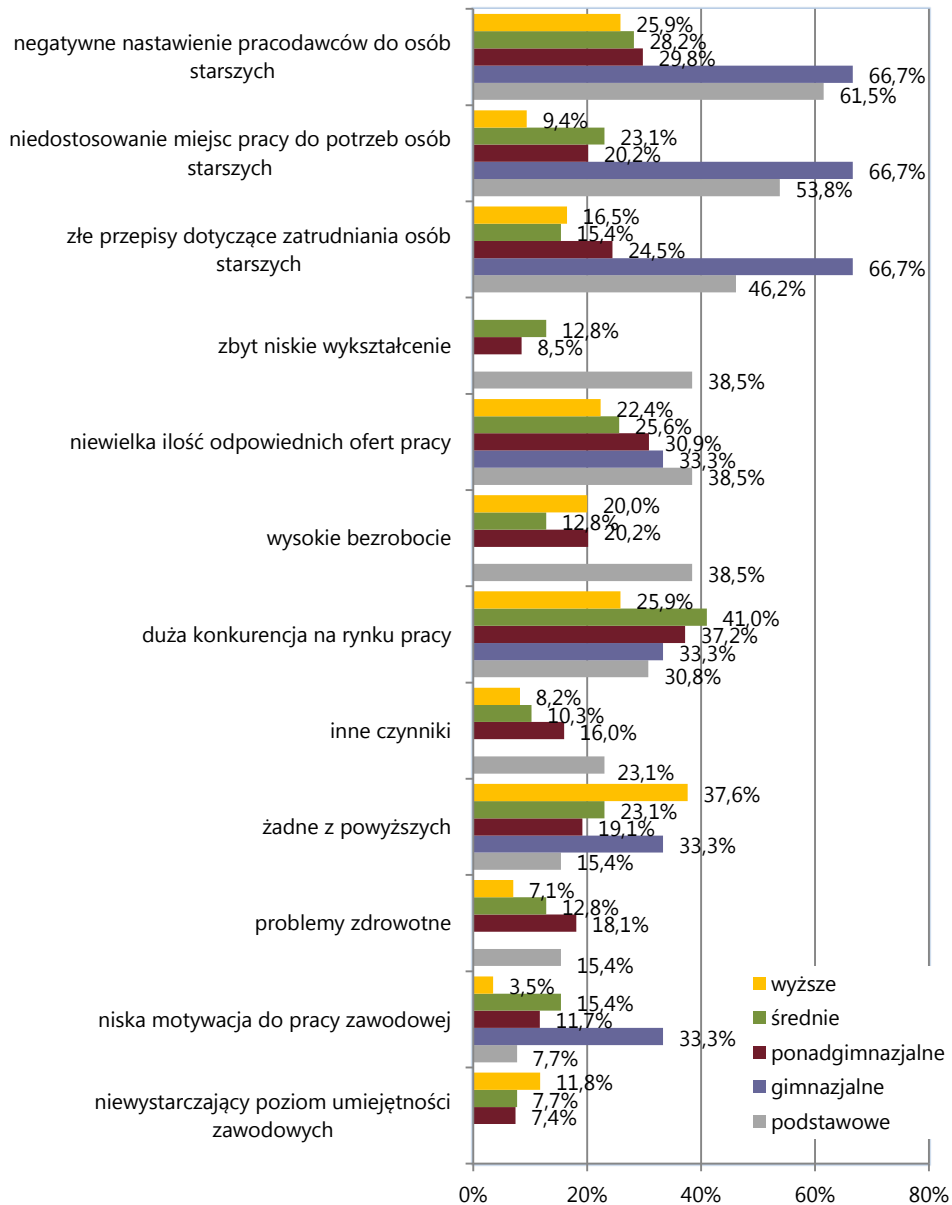
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI, mężczyźni n=168, kobiety n=233; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%

Do czynników uznanych za utrudniające uczestnikom projektów kontynuowanie lub rozwój kariery zawodowej należą przede wszystkim: konkurencja na rynku pracy (19,5%), negatywne nastawienie pracodawców do osób starszych (17,7%) oraz niewielka ilość odpowiednich ofert pracy (16%). Jak więc wynika z przywołanych danych, największe znaczenie z punktu widzenia uczestników projektów ma czynnik, który nie jest bezpośrednio powiązany ze specyfiką grupy 50+, a który dotyczy wszystkich osób funkcjonujących na rynku pracy, a jednocześnie trudno dokonać jego skutecznej eliminacji na poziomie regionalnym i w perspektywie krótkookresowej. Jeśli natomiast chodzi o drugi najczęściej wskazywany problem, czyli negatywne postrzeganie osób starszych przez pracodawców, to jest to kolejne potwierdzenie celowości działań, które były zorientowane na przekonanie lubelskich przedsiębiorców (szczególnie tych, którzy nie mają doświadczeń w zatrudnianiu osób starszych) do tego, iż osoby z grupy 50+ mogą wносить określoną wartość w funkcjonowanie firmy. Co się natomiast tyczy trzeciego najistotniejszego czynnika utrudniającego aktywność zawodową osób starszych, to odsetek wskazań wskazuje na potrzebę większej aktywności urzędów pracy w podejmowaniu trafnych działań na rzecz znalezienia zatrudnienia przez osoby starsze.

Do czynników, które utrudniają rozwój kariery zawodowej głównie mężczyznom należą: duża konkurencja na rynku pracy (40,4% wobec 26,7% kobiet) oraz problemy zdrowotne (17,5% wobec 8,3%). Natomiast kobiety, częściej od mężczyzn wskazywały na problemy takie jak: negatywne nastawienie pracodawców do zatrudniania osób starszych (35,8% wobec 24,6%), złe przepisy dotyczące zatrudniania osób starszych (26,7% wobec 16,7%), niedostosowanie miejsca pracy do potrzeb starszych pracowników (22,5% wobec 15,8%), niska motywacja do pracy zawodowej (11,7% wobec 7%) oraz zbyt niskie wykształcenie (10,8% wobec 4,4%). Wysokie bezrobocie, niewystarczający poziom umiejętności oraz niewielka ilość ofert pracy to czynniki wskazywane w podobnym stopniu przez mężczyzn i kobiety. Zidentyfikowane różnicowania te nie są jednak istotne pod względem statystycznym⁴⁰.

⁴⁰ Oznacza to, iż w testach χ^2 $p > 0,05$

Wykres 29. Czynniki utrudniające kontynuowanie lub rozwój kariery zawodowej a poziom wykształcenia uczestników



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI, wykształcenie: podstawowe n=29, gimnazjalne n=5, ponadgimnazjalne n=201, średnie n=62, wyższe n=104; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%

Czynniki utrudniające kontynuowanie lub rozwój kariery zawodowej zostały inaczej ocenione przez osoby o różnym poziomie wykształcenia. I tak, niedostosowanie miejsc pracy do potrzeb starszych pracowników⁴¹ oraz zbyt niskie wykształcenie⁴² wskazywane głównie przez osoby z wykształceniem gimnazjalnym (wyłącznie pierwsze) oraz podstawowym (oba problemy) cechują się różnicowaniem istotnym pod względem statystycznym. W pozostałych przypadkach różnice nie mają charakteru istotnego statystycznie, lecz podkreślić należy, że poza ww. osoby z wykształceniem podstawowym wskazywały jako czynniki utrudniające utrzymanie lub rozwój kariery zawodowej: negatywne nastawienie pracodawców do osób starszych, złe przepisy dotyczące ich zatrudniania, niewielką ilość odpowiednich ofert pracy oraz wysokie bezrobocie (odpowiednio: 61,5%, 46,2%, 38,5% i 38,5%). Być może sytuacja ta jest wynikiem wykonywania przez te osoby prac prostych i fizycznych, przy których wiek może odgrywać znaczącą rolę w ich zatrudnieniu ze względu na potrzebę zatrudniania pracowników sprawnych o dużej wydolności fizycznej, która jak wskazywano we wcześniejszym miejscu raportu – była jednym z głównych problemów zdrowotnych

⁴¹ Chi²= 20,080, p=0,000, α=0,005

⁴² Chi²= 26,200, p=0,000, α=0,005

utrudniających uczestnikom projektów funkcjonowanie w życiu codziennym i zawodowym. Osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne wskazywały także często na brak motywacji do pracy zawodowej. Z kolei osoby posiadające wykształcenie średnie wskazywały częściej niż pozostali na zbyt dużą konkurencję na rynku pracy (41%), zaś osoby z wykształceniem wyższym jako najliczniejsi nie identyfikowali się z żadnym z wymienionych czynników.

Dodatkowo, w badaniu jakościowym zwracano uwagę na to, jakiego wsparcia potrzebują przede wszystkim osoby starsze, aby utrzymać aktywność zawodową na rynku pracy. Osoby te potrzebują przede wszystkim – w opinii ekspertów biorących udział w wywiadach jakościowych – wysokiej jakości wsparcia informacyjnego. Kluczowa jest w tym przypadku rola urzędów pracy, a więc instytucji z którymi osoba bezrobotna w pierwszej kolejności się styka. Sytuacja, w której osoba ta nie jest właściwie obsłużona i nie uzyskuje informacji, które mogłyby pozytywnie wpłynąć na jej dalsze działania związane z poszukiwaniem pracy może być jednym z czynników wydłużania się okresu pozostawania bez pracy. Co więcej, brak rzetelnej informacji może niekiedy całkowicie blokować aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia. W badaniu jakościowym zwracano uwagę na ten problem w kontekście osób niepełnosprawnych, które niejednokrotnie nie mają wiedzy, że podjęcie zatrudnienia nie jest równoznaczne z odebraniem świadczenia rentowego i dlatego w ogóle nie szukają pracy.

Proponowanymi rozwiązaniami mającymi na celu zniwelowanie omawianych wcześniej barier są – po pierwsze – działania szkoleniowe, promocyjne i informacyjne, głównie o charakterze miękkim, mające na celu zmianę postaw i zachowań, po drugie zaś – wsparcie z zakresu poszukiwania pracy. W tym pierwszym przypadku chodzi przede wszystkim o wykształcenie w osobach w wieku 50 i więcej lat postawy aktywnej, w ramach której osoba jest gotowa nadal podnosić swoje kwalifikacje, a dzięki temu – dostosowywać je do aktualnej sytuacji i zapotrzebowania. Ale takie proaktywne podejście może być także traktowane szerzej, np. przekonanie o tym, jak ważną rolę w życiu odgrywa praca i jak kształtuje także pozazawodowe aspekty życia (choćby zdrowotne).

Jeśli natomiast chodzi o drugą kwestię, to kluczowe jest tutaj rozwój wiedzy dotyczącej funkcjonowania rynku pracy i korzystania z narzędzi poszukiwania ofert pracy oraz wzmocnienie kompetencji przydatnych na etapie poszukiwania zatrudnienia (np. sposób prezentacji w ramach rozmowy kwalifikacyjnej).

Rozmówcy rekomendowali także promowanie wśród przedsiębiorców kwestii związanych z zarządzaniem wiekiem, tak by wdrożyli oni w swoich działaniach z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi jego aspekty. Chodzi tu przede wszystkim o: stosowanie elastycznego czasu pracy, promocję zdrowia w miejscu pracy, dokonywanie wewnętrznych przesunięć pracowników w ramach firmy. Ale dodatkową korzyścią ze stosowania tego rodzaju rozwiązań jest także stworzenie możliwości do wymiany wiedzy i doświadczenia pomiędzy pracownikami w różnym wieku i o różnym poziomie doświadczenia.

Jest mało takich przedsiębiorstw w województwie lubelskim, które wprowadzają elementy zarządzania wiekiem poprzez dostosowanie elastycznego czasu pracy dla osób starszych czy promowania zdrowia wśród osób starszych, przenoszenia tych osób starszych na inne stanowisko (...). Bardzo fajnym rozwiązaniem wśród pracodawców byłoby stosowanie tzw. programów profilaktycznych (...). Z jednej strony pozwalałoby to może przeciwdziałać chorobom dla osób starszych, ale także pomagałoby w powrotach osób starszych do pracy (...) Zarządzanie wiekiem umożliwia również optymalizację zatrudnienia poprzez lepsze dostosowanie kompetencji dojrzałych pracowników do stanowisk pracy. (IP)

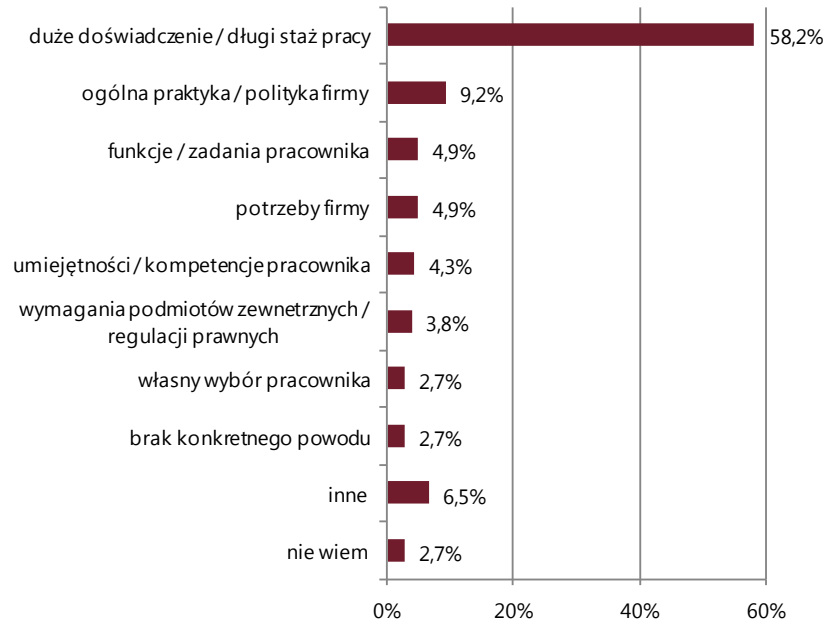
Stosunek lubelskich przedsiębiorców do zatrudniania osób starszych

W pierwszej części niniejszego podrozdziału zidentyfikowane zostały różnego rodzaju bariery i potrzeby dotyczące aktywności zawodowej osób starszych. Jednym z istotnych aspektów było wskazanie różnic w postrzeganiu osób starszych jako pracowników w porównaniu do pozostałych kategorii pracowników. Z przeprowadzonej analizy danych zastanych oraz wyników badania jakościowego można wysnuć wnioski, iż stosunek pracodawców do zatrudniania osób starszych może być czynnikiem potencjalnie ograniczającym aktywność przedsiębiorców w zakresie podejmowania współpracy z osobami z grupy 50+ (przy świadomości, że są też czynniki zwiększające atrakcyjność osób starszych w ocenie pracodawców). Z drugiej strony, w ramach przeprowadzonej analizy wskazano także na fakt, iż kwestia zatrudniania osób starszych, czy też szerzej – stosunek do osób starszych, obciążone są różnego rodzaju stereotypami, które niekorzystnie rzutują na skłonność pracodawców do zatrudniania osób w wieku 50 i więcej lat. By zweryfikować, na ile ewentualne negatywne postrzeganie osób starszych jest rzeczywistym problemem w relacjach na linii pracodawcy – osoby starsze, w ramach badania lubelskich przedsiębiorców podjęta została kwestia stosunku pracodawców do zatrudniania osób starszych.

Z analizy struktury zatrudnienia w grupie osób w wieku 50 i więcej lat wynika, iż w zdecydowanej większości osoby te zatrudnione są w oparciu o umowę o pracę, w ramach pełnego wymiaru czasu pracy. Oznacza to, że – biorąc pod uwagę tendencje panujące na polskim rynku pracy w ostatnich latach – osobom z grupy 50+ oferowane są relatywnie

korzystne i stabilne warunki zatrudnienia. Dlatego też, respondentów reprezentujących sektor przedsiębiorstw i deklarujących zatrudnianie osób w wieku 50 i więcej lat zapytano jakie były motywy wyboru formy i wymiaru zatrudnienia. Biorąc pod uwagę, zdecydowaną dominację wariantu pełnoetatowego zatrudnienia w oparciu o stosunek pracy, uzyskane wyniki wskazują tak naprawdę, jakie motywy kierowały pracodawcami w kontekście zaoferowania osobom starszym umowy o pracę i pełnego etatu.

Wykres 30. Motywy wyboru formy zatrudnienia pracowników w wieku 50+



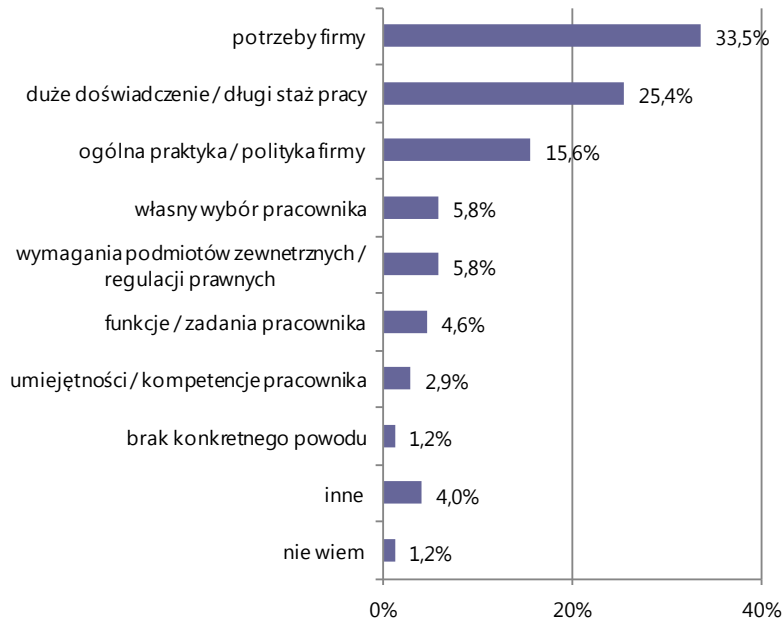
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania Mixed-mode przedsiębiorstw; n=184; pytanie zadawane w przypadku zatrudnienia osób w wieku 50+

Jako motyw wyboru stosunku pracy jako formy zatrudnienia zdecydowanie dominuje (58,2%) przekonanie pracodawców o dużym doświadczeniu / długim stażu pracy osób w wieku 50+. Innymi słowy, pracodawcy w celu utrzymania w swojej firmie pracowników z największym doświadczeniem oferują im najbardziej stabilną formułę współpracy, mając świadomość, jaką wartość i wkład w funkcjonowanie przedsiębiorstwa wnosi dana osoba. Zapewne, częściowo, umowa o pracę jako podstawa zatrudnienia pracownika może być także formą docenienia faktu długiego okresu współpracy danej osoby z przedsiębiorstwem, jeśli to właśnie w tym podmiocie pracownik jest zatrudniony przez dłuższy okres czasu.

Warto zwrócić uwagę, że mniej niż co dziesiąty pracodawca (9,2%) wskazuje na ogólną praktykę / politykę firmy jako powód zatrudniania osób starszych na umowę o pracę. Jest to odsetek wyraźnie mniejszy niż miało to miejsce w przypadku czynnika dominującego, co oznacza, że osoby w wieku 50+, w kontekście warunków zatrudnienia, w mniejszym stopniu są beneficjentami polityki zatrudnieniowej w przedsiębiorstwie, w większym zaś – dyskontują specyficzne dla swojej grupy atuty, jakie dostrzega pracodawca.

Pozostałe motywy były już wskazywane wyraźnie rzadziej, co oznacza, że tak naprawdę – z punktu widzenia pracodawcy – kluczowe znaczenie na etapie oferowania korzystnych warunków zatrudnienia mają atuty osób w wieku 50 i więcej lat, które dotyczą przede wszystkim relatywnie dużego doświadczenia.

Wykres 31. Motywy wyboru wymiaru zatrudnienia pracowników w wieku 50+ zatrudnionych na umowę o pracę

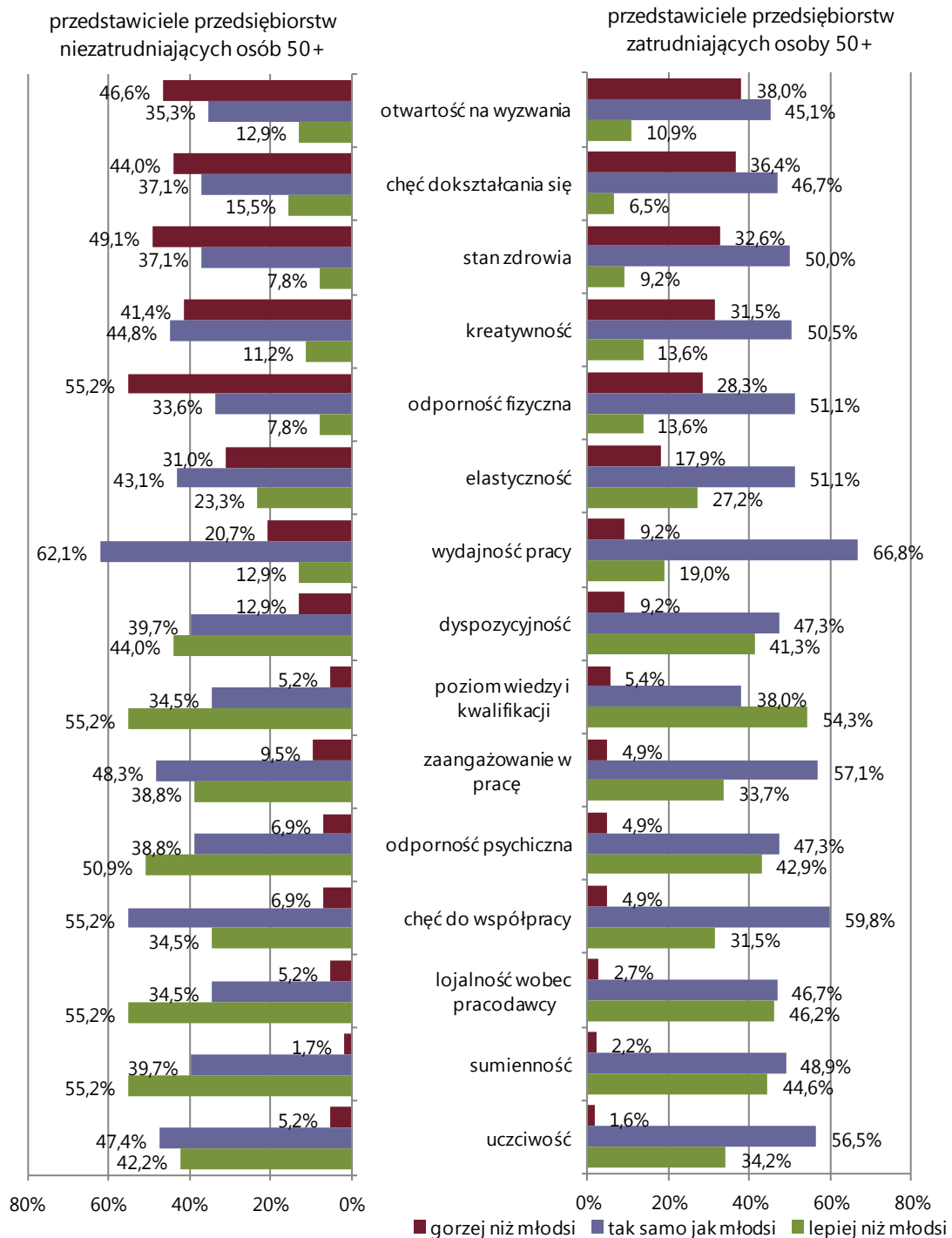


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania Mixed-mode przedsiębiorstw; n=172; pytanie zadawane w przypadku zatrudnienia na umowę o pracę osób w wieku 50+

Jeśli chodzi o wybór wymiaru czasu pracy, to nadal jednym z głównych motywów pozostaje duże doświadczenie / długi staż pracy, na który wskazała jedna czwarta respondentów (25,4%). Nie jest to jednak czynnik kluczowy, dominujący charakter mają bowiem potrzeby firmy (33,5% wskazań). Taki stan rzeczy nie powinien dziwić biorąc pod uwagę, że dla wymiaru czasu pracy rzeczywiście kluczowe znaczenie ma zapotrzebowanie wewnętrzne na pracę wykonywaną przez daną osobę. Pamiętając, że mamy tutaj do czynienia przede wszystkim z zatrudnieniem pełnoetatowym, oznacza to, że w praktyce zapotrzebowanie wewnętrzne na pracę osób w wieku 50+ wyklucza możliwość ich zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Trzeci, relatywnie istotny, czynnik to ogólna praktyka / polityka firmy, na który wskazało 15,6% respondentów.

Powyższe wyniki, w szczególności te dotyczące motywów wyboru formy zatrudnienia, można traktować jako wstępne potwierdzenie, że przedsiębiorcy zatrudniający osoby w wieku 50 i więcej lat na tyle pozytywnie oceniają pracowników z tej grupy wiekowej, że decydują się na zaoferowanie im na tyle atrakcyjnych i stabilnych warunków zatrudnienia, by utrzymać te osoby w firmie. By ostatecznie zweryfikować stosunek lubelskich przedsiębiorców do zatrudniania osób starszych, poproszono respondentów o dokonanie oceny porównawczej pomiędzy pracownikami w wieku 50+ i młodszymi. Na poniższym wykresie przedstawiono opinie pracodawców w podziale na firmy zatrudniające oraz niezatrudniające osób w tym wieku.

Wykres 32. Porównanie pracowników w wieku 50+ i młodszych w przedsiębiorstwach zatrudniających oraz niezatrudniających osób w tym wieku



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania Mixed-mode przedsiębiorstw; przedstawiciele przedsiębiorstw niezatrudniających osób 50+ - n=116, przedstawiciele przedsiębiorstw zatrudniających osoby w wieku 50+ - n=184

Wśród przedsiębiorców zatrudniających osoby w wieku 50+ zdecydowanie dominuje przekonanie o braku zasadniczych różnic pomiędzy osobami w wieku 50 i więcej lat a młodszymi – w przypadku aż 14 spośród 15 wymiarów oceny pracowników największy odsetek respondentów wybierał wariant odpowiedzi wskazujący na podobieństwo obu grup wiekowych pracowników. Tylko w jednym przypadku wskazano na przewagę jednej z grup i była to grupa 50+, a sytuacja ta dotyczyła poziomu wiedzy i kwalifikacji – 54,3% przedsiębiorców zatrudniających osoby starsze jest przekonanych o tym, że osoby te cechuje wyższy poziom wiedzy i kwalifikacji niż osoby młodsze. Jednocześnie, w przekonaniu pracodawców innymi relatywnymi atutami osób starszych w roli pracowników w

stosunku do osób młodszych są: dyspozycyjność (41,3% wskazań), zaangażowanie w pracę (33,7%), odporność psychiczna (42,9%), chęć do współpracy (31,5%), lojalność wobec pracodawcy (46,2%), sumienność (44,6%) oraz uczciwość (34,2%) – we wszystkich tych przypadkach co najmniej ok. jedna trzecia pracodawców zatrudniających osoby starsze potwierdziła ich przewagę wobec pracowników młodszych. Za największe deficyty tej grupy wiekowej można natomiast uznać te aspekty, w których wyraźnie lepiej oceniona została grupa pracowników młodszych (co najmniej ok. jedna trzecia wskazań): otwartość na wyzwania (38%), chęć doksztalcania się (36,4%), stan zdrowia (32,6%), kreatywność (31,5%).

Powyższe wyniki warto zestawzić ze danymi pochodzącymi z badania przedsiębiorców niezatrudniających osób starszych. Pierwszy wniosek płynący z analizy tych danych to zdecydowanie większa polaryzacja opinii na temat obu grup wiekowych. Podczas, gdy w przypadku firm zatrudniających osoby w wieku 50 i więcej lat w zdecydowanej większości wymiarów oceny dominowało przekonanie o braku różnic pomiędzy pracownikami młodszymi i starszymi, to w przypadku firm niezatrudniających osób starszych takie przekonanie dominuje tylko w odniesieniu do 5 spośród 15 wymiarów oceny, tj.: uczciwości, chęci do współpracy, zaangażowania w pracę, wydajności pracy i elastyczności. Taka polaryzacja może sugerować bazowanie przede wszystkim na – siłą rzeczy, silniej skonstrastowanych – stereotypach, a nie przekonaniu opartym o własne doświadczenia i wiedzę. Jeśli chodzi o te obszary, w których pracodawcy niezatrudniający osób starszych postrzegają ich jako bardziej atrakcyjnych pracowników niż osoby młodsze, to są to: sumienność (55,2% respondentów ocenia w tym aspekcie osoby starsze lepiej niż młodsze), lojalność wobec pracodawcy (55,2%), odporność psychiczna (50,9%), poziom wiedzy i kwalifikacji (55,2%), dyspozycyjność (44%). Z kolei z lepszym postrzeganiem pracowników młodszych mamy do czynienia w relacji do takich aspektów jak: otwartość na wyzwania (46,6%), chęć doksztalcania się (44%), stan zdrowia (49,1%), odporność fizyczna (55,2%).

Z powyższej analizy wynika przede wszystkim, iż doświadczenie we współpracy z pracownikami starszymi skutkuje wśród pracodawców przede wszystkim przekonaniem, że w większości aspektów oceny pracowników nie ma znaczących różnic pomiędzy osobami starszymi i młodszymi. Oczywiście są wymiary, w których każda z tych grup oceniana jest wyraźnie lepiej lub gorzej, ale na poziomie generalnym nie należy mówić o większej przydatności dla firm przedstawicieli którejś z obu wyróżnionych grup. Chodzi tu więc o to, by polityka firmy uwzględniała atuty i słabości każdej z grup wiekowych w taki sposób, by możliwe było dyskutowanie mocnych stron i niwelowanie negatywnego oddziaływania obiektywnych deficytów i ograniczeń (np. w kontekście stanu zdrowia osób starszych). Z drugiej strony, istnieje pilna potrzeba podejmowania działań informacyjnych i uświadamiających adresowanych do firm, które nie zatrudniają osób starszych, a których celem byłoby urealnienie przekonań na temat pracowników w starszym wieku. Obecnie, opinie w tej grupie firm odbiegają od opinii charakterystycznych dla firm zatrudniających osoby w wieku 50+. Przy czym warto podkreślić, że te różnice nie działają wyłącznie na niekorzyść osób starszych – przedsiębiorcy niezatrudniający osób w wieku 50 i więcej lat są np. w większym stopniu niż pracodawcy zatrudniający te osoby przekonani o tym, iż osoby starsze są bardziej uczciwe, sumienne, czy lojalne wobec pracodawcy niż młodzi pracownicy. Generalnie więc, celem działań informacyjnych i uświadamiających powinno być nie tyle poprawienie wśród pracodawców wizerunku osób starszych jako pracowników, ale jego urealnienie i wskazanie rzeczywistych atutów, ale i ograniczeń pracowników z poszczególnych grup wiekowych. Takie działania bardzo dobrze uzupełniałyby się z ewentualnym wsparciem firm w zakresie zarządzania wiekiem, które w dużej mierze polega na odpowiednim dyskutowaniu atutów danej grupy wiekowej i niwelowaniu jej deficytów atutami innych grup pracowników.

Kwestia stosunku lubelskich przedsiębiorców do zatrudniania osób starszych była także przedmiotem badania jakościowego. Eksperti biorący udział w badaniach jakościowych wyrażają przekonanie, że największym problemem i ograniczeniem związanym z zatrudnianiem osób starszych, z punktu widzenia lubelskich pracodawców jest faktyczne i stereotypowe ryzyko związane ze stanem ich zdrowia i zmniejszoną wydajnością pracy. W odczuciu uczestników badania eksperckiego, pracodawcy mogą obawiać się nadmiernej absencji osób w wieku 50 i więcej lat spowodowanej pojawianiem się dolegliwości chorobowych różnego typu. To może znajdować swoje odzwierciedlenie także w postawach i działaniach osób starszych pozostających bez zatrudnienia, które mogą być zainteresowane tylko pracą niewymagającą wysiłku fizycznego lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Podkreślić jednak należy, że taki obraz grupy osób starszych jest w jakiejś mierze oparty o stereotypowe generalizacje dotyczące osób w wieku 50 i więcej lat:

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

Rozmówcy wskazywali także na duże braki w zakresie kompetencji telekomunikacyjno-informacyjnych wśród osób 50+, co może stanowić bardzo duże ograniczenie z punktu widzenia pracodawców. Ta kwestia może mieć na tyle duże znaczenie, że pracodawcy będą skłonni zatrudnić osobę młodszą i bez doświadczenia, ale za to na tyle otwartą i zaznajomioną z nowymi technologiami, że w dłuższej perspektywie czasu inwestycja w przeszkolenie takiej osoby na pewno okaże się korzystna. Zasygnalizowany tutaj problem jest tym poważniejszy, że wielu pracodawców jest przekonanych, iż osoby starsze nie tylko cechuje niższy poziom wiedzy i orientacji w obszarze nowoczesnych technologii, ale także swoisty opór i niechęć wobec uczenia się, co skutkować będzie brakiem aktywności w nadrobianiu swoich deficytów kompetencyjnych w tym zakresie.

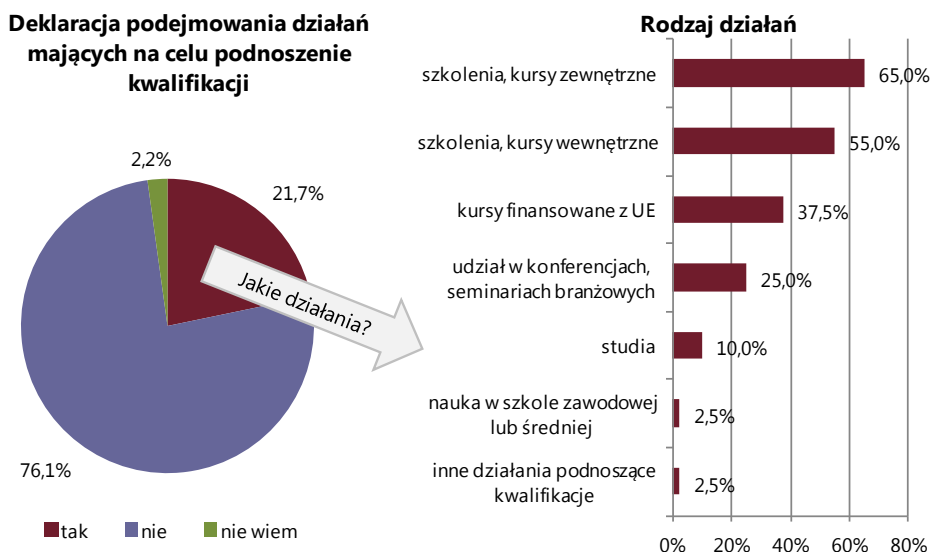
Z drugiej strony w stosunku pracodawców do zatrudniania osób starszych odnaleźć można także elementy świadczące o dostrzeganiu atutów tej grupy. Należą do nich – zdaniem respondentów wywiadów jakościowych – doświadczenie, rzetelność, lojalność, ustabilizowana sytuacja rodzinna i związana z tym większa niż w przypadku młodszych pracowników dyspozycyjność. Generalnie więc można powiedzieć, że mocną stroną osób starszych jest z perspektywy pracodawcy przewidywalność (w pozytywnym tego słowa znaczeniu), która pozwala oczekiwać pracodawcy, że może polegać na pracowniku i ufać, że w sposób rzetelny będzie on wypełniał swoje obowiązki:

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 osób i uważam, że pracodawcy powinni to docenić jest to, że takie osoby są bardzo dyspozycyjne. 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 zleczone przez pracodawców. (IP)

Stosunek głównych interesariuszy wsparcia dla osób starszych do inwestowania w rozwój tej kategorii osób

W powyższej części analiza skoncentrowana była na kwestii stosunku lubelskich pracodawców do zatrudniania osób starszych. W kontekście utrzymania zatrudnienia istotne jest także zagadnienie rozwijania kwalifikacji pracowników, co ma o tyle duże znaczenie, że wyniki wcześniejszych analiz zasygnalizowały, iż możemy mieć do czynienia z problemem, z jednej strony, brakiem chęci doksztalcania się wśród osób starszych, a z drugiej – niechęcią pracodawców do inwestowania w rozwój kompetencji pracowników z grupy 50+. Wprawdzie, jak wynika z poprzedniej analizy, wśród pracodawców zatrudniających osoby starsze dominuje przekonanie, że pracowników tych cechuje taka sama chęć doksztalcania się jak pracowników młodszych, to jednak ponad jedna trzecia (36,4%) respondentów uznało, że to wśród młodszych pracowników chęć ta jest większa. Dlatego też poniżej przedstawiono wyniki analiz, które dotyczą zarówno aktywności pracodawców w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników w wieku 50+, jak i aktywności samych pracowników w tym zakresie. Wyniki tych analiz pozwolą w sposób jednoznaczny stwierdzić, czy istnieje potrzeba podejmowania działań zorientowanych na zwiększenie aktywności głównych interesariuszy wsparcia dla osób starszych w obszarze inwestowania w rozwój kompetencyjny tej kategorii osób.

Wykres 33. Podnoszenie kwalifikacji pracowników w wieku 50+ w ciągu ostatnich 12 miesięcy

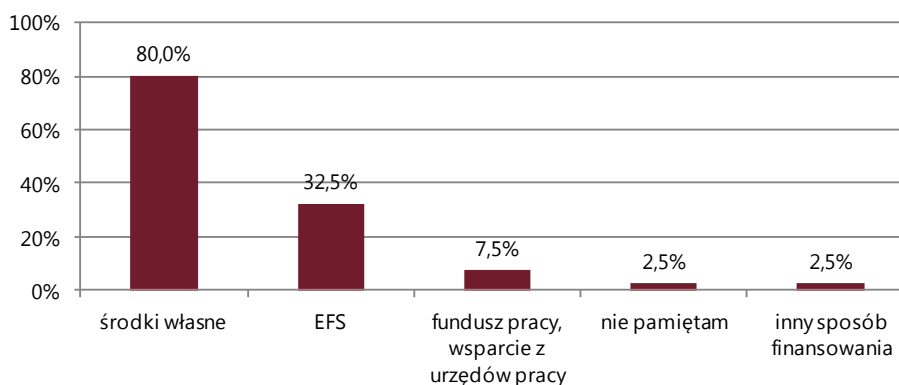


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania Mixed-mode przedsiębiorstw; deklaracja realizacji działań - n=184, pytanie zadawane w przypadku zatrudnienia osób w wieku 50+; rodzaj działań - n=40, pytanie zadawane osobom, które zadeklarowały realizację działań mających na celu podnoszenie kwalifikacji; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%

Zdecydowana większość przedsiębiorców (76,1%) nie podejmowała w okresie ostatnich 12 miesięcy działań zorientowanych na podniesienie kwalifikacji osób z grupy wiekowej 50+, co potwierdza pośrednio tezę o pasywności przedsiębiorców wobec inwestowania w rozwój tej grupy (choć częściowo jest to odzwierciedlenie ogólnej tendencji w sektorze przedsiębiorstw, szczególnie MŚP, polegającej na ograniczonej aktywności polskich firm w procesie rozwijania kompetencji swoich pracowników).

Tylko nieco ponad jedna piąta (21,7%) pracodawców potwierdziła podejmowanie tego rodzaju działań. Wśród stosowanych form podnoszenia kwalifikacji zdecydowanie dominują szkolenia i kursy: zewnętrzne (65% całości podejmowanych działań rozwojowych) oraz wewnętrzne (55%). Ze względu na specyfikę omawianej grupy nie powinien natomiast dziwić relatywnie niewielki udział takich form edukacji jak studia (10%), czy nauka w szkole zawodowej lub średniej (2,5%).

Wykres 34. Źródła finansowania podnoszenia kwalifikacji pracowników w wieku 50+



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania Mixed-mode przedsiębiorstw; n=40, pytanie zadawane osobom, które zadeklarowały realizację działań mających na celu podnoszenie kwalifikacji; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%

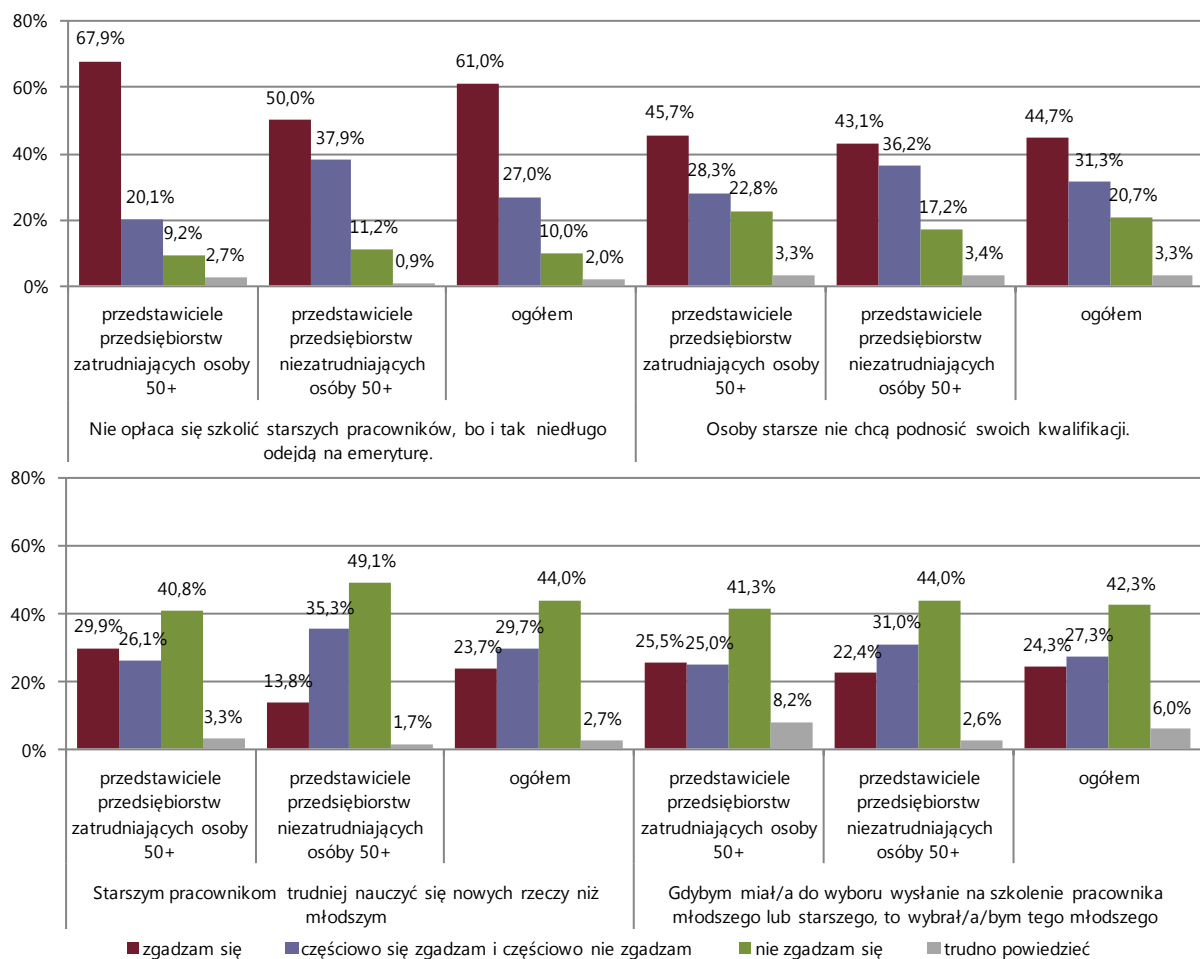
Przedsiębiorcy, którzy podejmowali działania zorientowane na podnoszenie kwalifikacji pracowników w wieku 50+ w zdecydowanej większości (80% wskazań) finansowali te działania ze środków własnych. Oznacza to, że dostrzegali oni celowość tych działań oraz antycypowali ewentualne korzyści płynące z inwestowania w rozwój pracowników w wieku 50 i więcej lat. Nie zmienia to jednak faktu, że choć w grupie przedsiębiorców decydujących się na podnoszenie

kwalfikacji starszych pracowników występuje wysoka skłonność do ponoszenia kosztów ich doszkalania, to nadal przedsiębiorcy ci stanowią tylko jedną piątą wszystkich firm zatrudniających osoby starsze.

Niecała jedna trzecia (32,5%) firm zatrudniających i szkolących osoby starsze korzystała w tego rodzaju działaniach ze wsparcia ze środków EFS. Pozostałe formy finansowania wskazywane były wyraźnie rzadziej i – co warto zaznaczyć – dotyczy to także pomocy ze strony urzędów pracy (tylko 7,5% wskazań).

Analizowane powyżej dane wskazują, że nawet w grupie pracodawców zatrudniających osoby starsze (a więc przekonanych o ich przydatności dla firmy) niewielka jest skłonność do rozwijania kwalifikacji tej kategorii pracowników. Poniżej prezentowane opinie (zarówno wyrażane przez pracodawców zatrudniających osoby w wieku 50 i więcej lat, jak i niezatrudniające) pozwalają w sposób bardziej szczegółowy wyjaśnić powody zidentyfikowanego stanu rzeczy.

Wykres 35. Postawy pracodawców wobec podnoszenia kwalifikacji osób starszych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania Mixed-mode przedsiębiorstw; przedstawiciele przedsiębiorstw niezatrudniających osób 50+ - n=116, przedstawiciele przedsiębiorstw zatrudniających osoby w wieku 50+ - n=184; ogółem - n=300

Z analizy powyższych danych wynika, że wśród lubelskich przedsiębiorców dominuje przekonanie o braku opłacalności szkolenia starszych pracowników ze względu na bliską perspektywę ich odejścia na emeryturę. Tego zdania jest 50% pracodawców niezatrudniających osób starszych oraz – co ciekawe – aż 67,9% przedsiębiorców, którzy zatrudniają osoby w wieku 50 i więcej lat. Mamy więc do czynienia z sytuacją, w której większy opór przed doszkalananiem starszych pracowników cechuje firmy, które nie mają oporów przed ich zatrudnieniem. Być może częściowym wyjaśnieniem tego paradoksu będzie fakt, iż dla tych firm jest to rzeczywisty dylemat wiążący się z ewentualnym ponoszeniem określonych kosztów, stąd niższy poziom akceptacji dla podejmowania działań rozwojowych adresowanych do osób starszych.

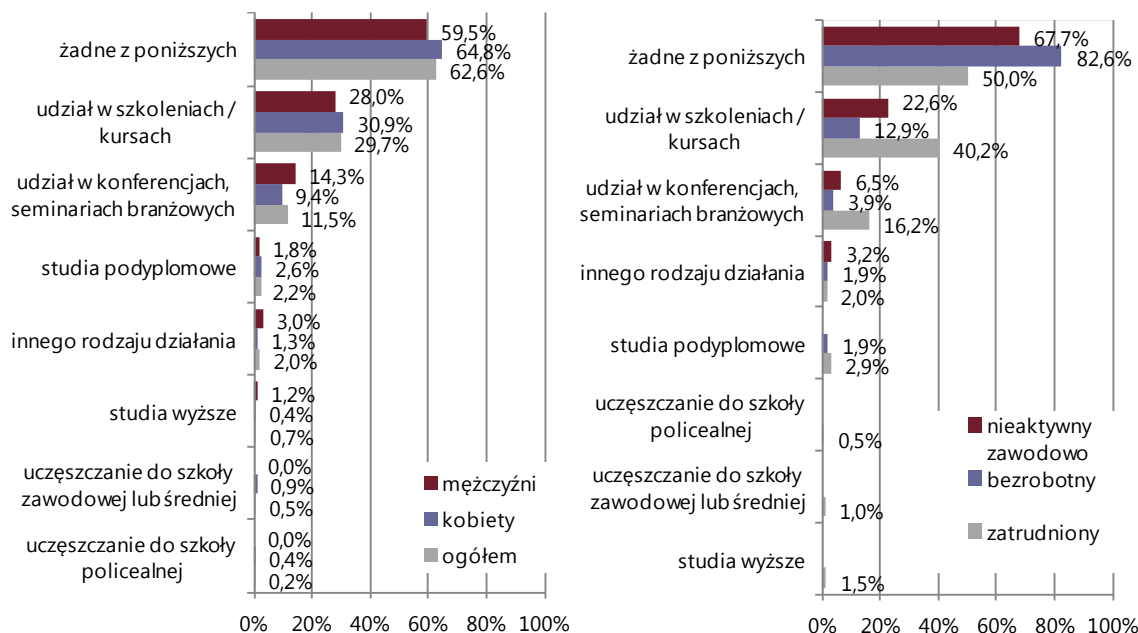
Częściowym wyjaśnieniem ograniczonej aktywności w podnoszeniu kwalifikacji starszych pracowników może być także relatywnie często wyrażane przekonanie, że to same osoby starsze nie chcą podnosić swoich kwalifikacji. Takiego zdania jest 45,7% przedsiębiorców zatrudniających osoby z grupy 50+ oraz 43,1% firm, w których takie osoby

nie są zatrudnione. Istotnego problemu nie stanowi natomiast w opinii pracodawców kwestia ewentualnych trudności w uczeniu się przez osoby starsze nowych rzeczy – z tego rodzaju tezą nie zgadza się 40,8% przedsiębiorców zatrudniających osoby starsze oraz 49,1% firm, które takich osób nie zatrudniają.

Pomimo tego, że jak powyżej wskazano pracodawcy dostrzegają problem braku opłacalności podejmowania działań rozwojowych wobec pracowników starszych, to jednak jednocześnie mając do wyboru wysłanie pracownika starszego lub młodszego na szkolenie, najczęściej respondenci odrzucali wariant z wysłaniem osoby młodszego (41,3% wśród firm zatrudniających osoby starsze oraz 44% wśród firm niezatrudniających osób starszych). Być może więc główny problem stanowi tu kwestia ponoszonych kosztów takich działań szkoleniowych – mając świadomość, że bliska perspektywa odejścia na emeryturę ograniczy możliwość korzystania przez pracodawcę z umiejętności i wiedzy nabytych przez starszego pracownika, przedsiębiorca będzie wolał zainwestować swoje środki finansowe w rozwój młodszych pracowników, nawet jeśli jest przekonany, że osoby starsze np. w sposób bardziej efektywny wykorzystająby nabyte umiejętności lub wiedzę, bądź bardziej zasłużyły na udział w szkoleniu.

W analizie stosunku głównych interesariuszy wsparcia dla osób starszych do inwestowania w rozwój tej kategorii osób uwzględniona została także perspektywa osób z grupy wiekowej 50+. Poniżej przedstawiono dane dotyczące tej kategorii respondentów.

Wykres 36. Odsetek osób, które w ciągu ostatnich 12 miesięcy podniosły swoje kwalifikacje



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI, mężczyźni n=168, kobiety n=233; zatrudnieni n=204, bezrobotni n=155, nieaktywni zawodowo n=31, bd=11; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%

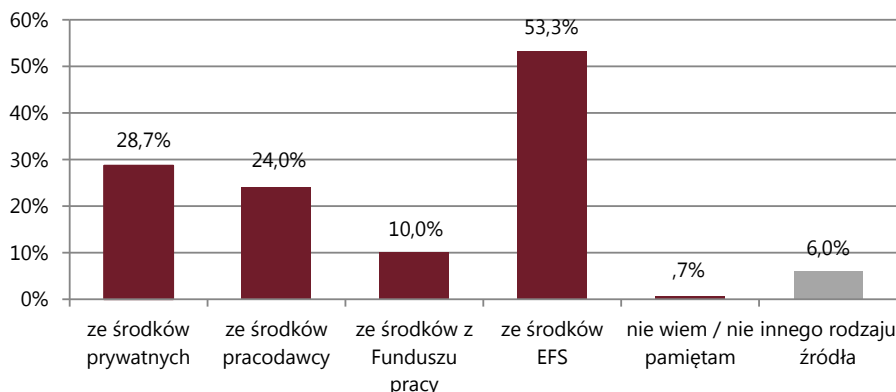
Jak wynika z przeprowadzonego badania ilościowego, osoby starsze rzadko podejmują działania mające na celu podniesienie swoich kwalifikacji. W przeciągu ostatnich 12 miesięcy ponad 60% badanych nie podjęło tego typu działań. Uczestniczący korzystali ze szkoleń/kursów oraz konferencji branżowych. Badanie nie wykazało znaczących różnic pomiędzy zachowaniem kobiet i mężczyzn w zakresie rozwijania swoich kwalifikacji. Różnice są jednak widoczne jeśli analizie poddamy status zawodowy uczestników. Istotne pod względem statystycznym różnice ujawniły się w odniesieniu do: udziału w szkoleniach i kursach⁴³ – częściej przez osoby zatrudnione, oraz udziału w konferencjach i seminariach branżowych⁴⁴ – również najczęściej przez osoby zatrudnione. Poza tym w przypadku osób nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych mamy do czynienia z generalnie niższą aktywnością w zakresie podnoszenia kwalifikacji niż w odniesieniu do osób zatrudnionych⁴⁵. Szczególnie w kontekście osób bezrobotnych sytuację tę ocenić należy jako niepokojącą, jeśli weźmiemy pod uwagę, że są one klientami urzędów pracy. Okazuje się bowiem, że w większości nie otrzymują one wsparcia w zakresie rozwoju lub zmiany zakresu swoich kompetencji, co mogłoby być czynnikiem poprawy ich sytuacji na rynku pracy.

⁴³ Chi²= 52,224, p=0,000, α=0,005

⁴⁴ Chi²= 26,542, p=0,000, α=0,005

⁴⁵ Chi²= 59,021, p=0,000, α=0,005

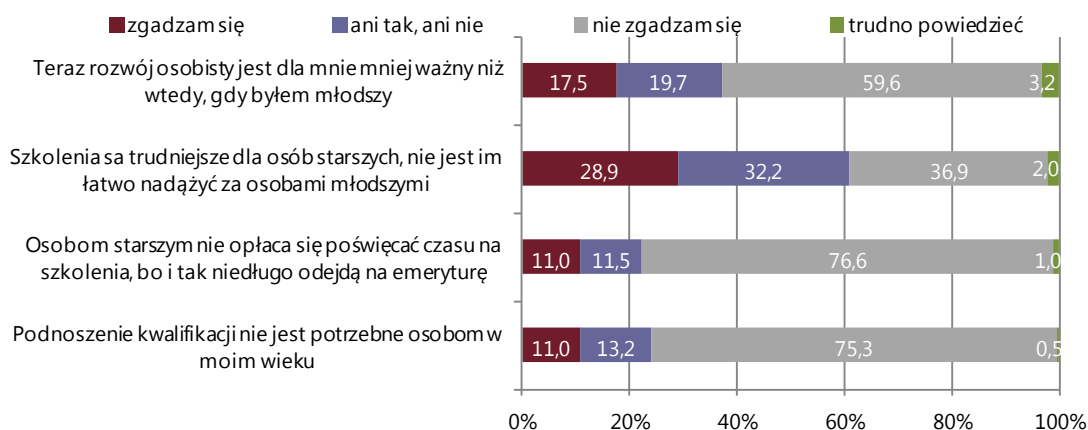
Wykres 37. Źródła finansowania działań mających na celu podniesienie kwalifikacji



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI, pytanie zadawane osobom, które zadeklarowały podnoszenie kwalifikacji, n=188, bd=4

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%). Rządziej zaś ze środków Funduszu Pracy (10%), co należałoby wiązać przede wszystkim z faktem, że – jak wiemy z wcześniej analizowanych danych – osoby bezrobotne cechowała najmniejsza aktywność w zakresie podejmowania działań rozwojowych.

Wykres 38. Stosunek uczestników do podnoszenia kwalifikacji



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI, n=401

Badanych poproszono o ustosunkowanie się do czterech stwierdzeń, dotyczących podnoszenia swoich kwalifikacji. Okazuje się, że tylko dla nielicznych (17,5%) rozwój osobisty jest mniej ważny teraz niż wtedy, gdy byli młodszy. Badani nie zgadzają się również z tym, iż osobom starszym z powodu zbliżania się do wieku emerytalnego nie opłaca się poświęcać czasu na szkolenia (76,6%) oraz ze stwierdzeniem, iż podnoszenie kwalifikacji nie jest potrzebne osobom starszym (75,3%). Jak wynika z przeprowadzonego badania opinie uczestników nie są tożsame z podejmowanymi przez nich działaniami. Pomimo przychylnego stosunku badanych do wskazanych stwierdzeń, wyłącznie 37,4% badanych wskazało, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy podejmowała działania mające na celu podniesienie swoich kwalifikacji.

Twierdzenie, z którym zgodziła się największa część uczestników projektów, dotyczyło trudności, które szkolenia sprawiają osobom starszym – w przeciwieństwie do osób młodszymi. Odpowiedź na to pytanie była szczególnie zróżnicowana pod względem statusu badanych osób na rynku pracy. Ze stwierdzeniem zgodziło się 20,6% osób zatrudnionych, 35,5% osób nieaktywnych zawodowo oraz 38,7% osób bezrobotnych. Osoby bezrobotne (26,5%) wskazywały także częściej od pozostałych (zatrudnieni – 11,3%, nieaktywni zawodowo – 12,9%), iż obecnie rozwój osobisty jest dla nich mniej ważny niż wtedy, gdy byli młodszy. Szkolenia uznane zostały także za trudniejsze przez

34,5% badanych mieszkających na wsi w porównaniu do 26,6% zamieszkujących obszar miejski. Zróznicowanie to nie jest jednak istotne statystycznie⁴⁶ i dotyczy wyłącznie badanej grupy osób.

Podsumowując analizę dotyczącą działań w zakresie rozwoju kompetencji osób starszych stwierdzić należy, że mamy do czynienia z ograniczonym stopniem aktywności w tym zakresie, zarówno w grupie pracodawców, jak i wśród samych osób starszych. Z perspektywy pracodawców problem stanowi ograniczona opłacalność inwestycji w rozwój starszych pracowników, którzy w niedalekiej przyszłości odejdą na emeryturę. Jednocześnie, przedsiębiorcy są w dużej mierze przekonani, że to same starsze osoby nie są zainteresowane podnoszeniem swoich kwalifikacji. Wyniki badania osób w wieku 50+ tego jednak nie potwierdzają, sygnalizują jednak problem niedostosowania wsparcia szkoleniowego do specyfiki osób starszych. Obiektywnym problemem w przypadku osób starszych i ich samodzielnego podnoszenia kwalifikacji jest też bez wątpienia problem finansowania tego rodzaju działań – tylko 28,7% angażowało własne środki, natomiast większość (53,3%) bazowała na wsparciu ze środków EFS. Choć w przypadku przedsiębiorców, to właśnie środki własne były głównym źródłem finansowania działalności rozwojowej adresowanej do osób starszych, to jednak wspomniane wątpliwości wobec opłacalności tych działań sugerują, że również w tym przypadku zewnętrzne wsparcie finansowe mogłoby zwiększyć skłonność do podejmowania działań zorientowanych na rozwój kwalifikacji osób starszych. W odniesieniu do obu grup (pracodawcy i osoby starsze) celowe byłoby natomiast bez wątpienia rozwijanie świadomości w zakresie użyteczności korzystania ze wsparcia rozwojowego, z jednoczesnym zastrzeżeniem, że nie zawsze jest ono niezbędne, czy nawet uzasadnione, a większe znaczenie może mieć pomoc dla pracodawcy wsparcie w zakresie np. subsydiowanego zatrudnienia osób starszych, które – jak pamiętamy z wcześniejszej części raportu – przez pracodawców zatrudniających tę kategorię osób są postrzegane jako posiadające większą wiedzę i kwalifikacje niż osoby młodsze. Innymi słowy, w ich przypadku oferta wsparcia kompetencyjnego np. w postaci szkoleń nie zawsze będzie adekwatnym instrumentem pomocy. Na pewno jednak instrument ten uznać należy za niezbędny w przypadku osób starszych pozostających bez pracy, w przypadku których celem jest ich przywrócenie do aktywności zawodowej, co może się wiązać także z koniecznością przekwalifikowania.

OCENA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI WSPARCIA SKIEROWANEGO DO OSÓB STARSZYCH W RAMACH KOMPONENTU REGIONALNEGO PO KL

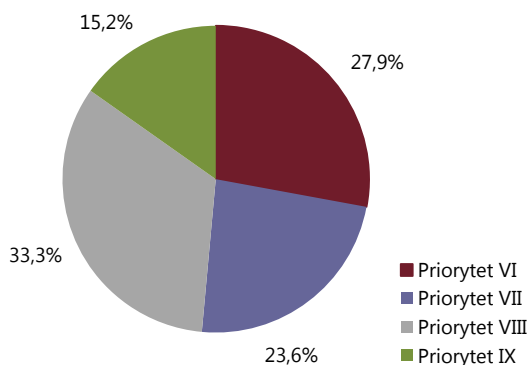
Całość niniejszego podrozdziału poświęcona jest ocenie skuteczności i efektywności wsparcia skierowanego do osób starszych w ramach komponentu regionalnego PO KL w woj. lubelskim. W pierwszej kolejności przedstawiono charakterystykę odbiorców wsparcia w oparciu o dane obejmujące wszystkie osoby w wieku 50+, które skorzystały ze wsparcia w ramach ewaluowanych projektów. Następnie przedstawiono wyniki analiz dotyczących efektów zrealizowanego wsparcia: efektów o charakterze „twardym” (uzyskanie nowego / lepszego zatrudnienia, wzrost zarobków), jak i „miękkim” (rozszerzenie wiedzy, umiejętności, zmiana postaw względem podnoszenia kwalifikacji) oraz rzeczywistego efektu zatrudnieniowego (w odniesieniu do którego została określona skala efektu netto i efektu zdarzenia niezależnego). Uzupełnieniem analiz prowadzonych w ramach niniejszego obszaru tematycznego są analizy dotyczące oceny ewaluowanego wsparcia pod kątem jego adekwatności do potrzeb osób w wieku 50+ oraz efektywności kosztowej (w stosunku do projektów kierowanych do osób młodszych).

Charakterystyka odbiorców wsparcia skierowanego do osób w wieku 50+ starszych w ramach komponentu regionalnego PO KL

Poniżej przedstawiono charakterystykę odbiorców wsparcia oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL z grupy wiekowej 50+. Analizą objętą całą populacją osób korzystających z pomocy mających 50 i więcej lat wykorzystując dane zawarte w Podsystemie Monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego.

⁴⁶ Oznacza to, iż w testach χ^2 $p > 0,05$

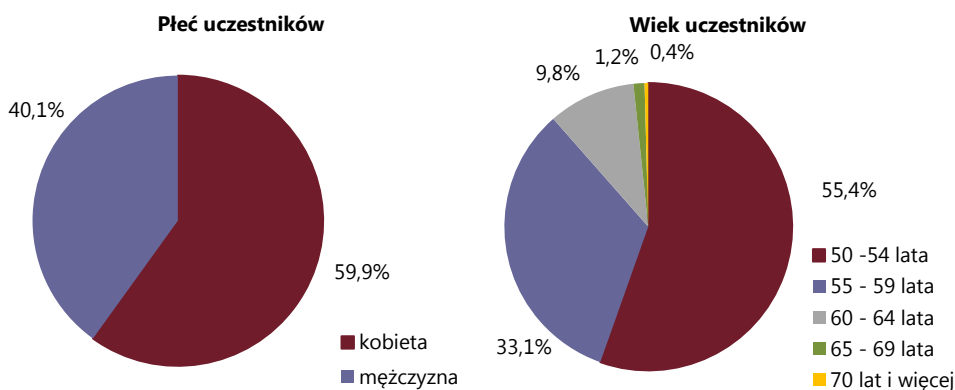
Wykres 39. Priorytety, w ramach których realizowano wsparcie dla osób starszych



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PEFS; n=45363

Jak wynika z danych przedstawionych na powyższym wykresie, najwięcej (1/3) osób w wieku 50+ objęto pomocą w ramach Priorytetu VIII Regionalne kadry gospodarki, najmniej zaś w Priorytecie IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach – 15,2%. W Priorytecie VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich oraz Priorytecie VII Promocja integracji społecznej objęto wsparciem podobny odsetek osób. Ich udział w ogólnej liczbie tego typu wsparcia wyniósł kolejno 27,9% oraz 23,6%.

Wykres 40. Płeć i wiek uczestników projektów z grupy 50+

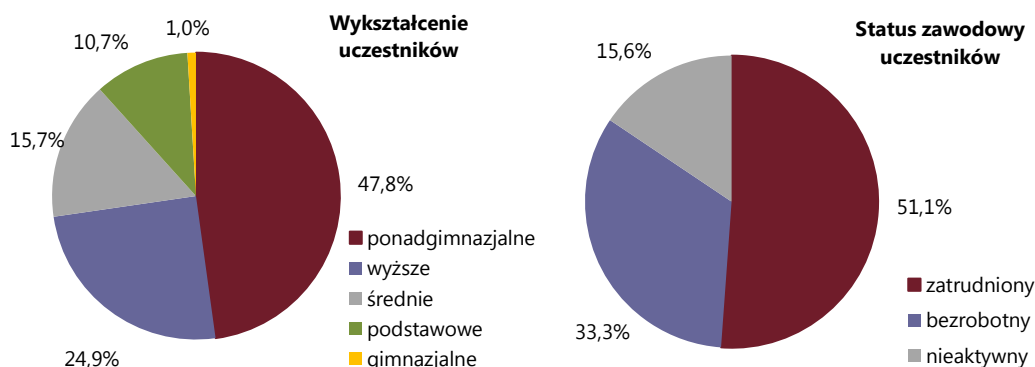


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PEFS; n=45363

Dokonując szczegółowej charakterystyki osób biorących udział w projektach należy wskazać, iż liczba uczestniczek była większa niż liczba uczestników (niemal 60% kobiet w stosunku do 40% mężczyzn). Ponad połowa osób znajdowała się w przedziale wiekowym 50-54 lata, a jedna trzecia uczestników w przedziale 55-59 lat. Najmniejszą grupą uczestników stanowiły osoby w wieku 65-69 oraz 70 lat i więcej. Z powyższych danych wynika, że wsparcie adresowane do osób z grupy 50+ było skoncentrowane w populacji osób w wieku produkcyjnym, co jednak nie powinno dziwić biorąc pod uwagę – zidentyfikowaną wcześniej – dominację wsparcia w ramach dwóch Priorytetów (VI i VIII), które są bezpośrednio powiązane z aktywnością zawodową uczestników projektów.

Część odbiorców wsparcia posiadała orzeczenie o niepełnosprawności, jednakże zbyt duża ilość braków danych w tym zakresie nie pozwalała na trafne określenie rzeczywistego odsetka takich osób.

Wykres 41. Wykształcenie oraz status zawodowy uczestników projektów

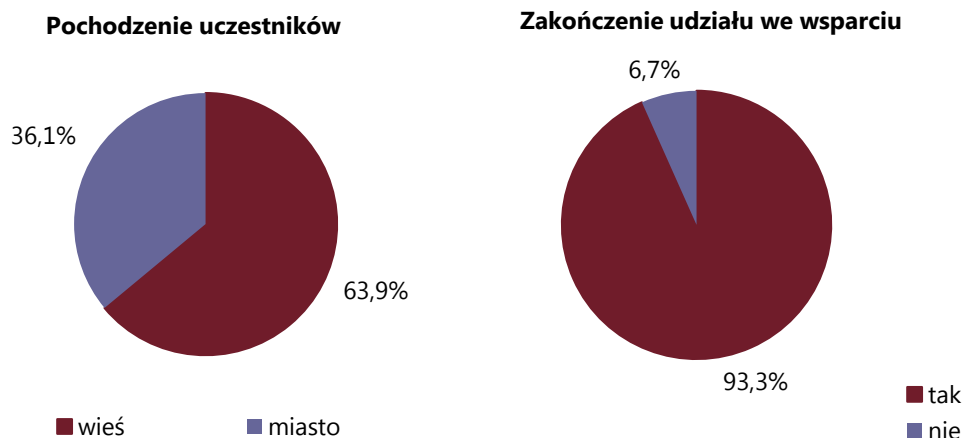


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PEFS; wykres z lewej strony n=45293, bd=70; wykres z prawej strony n=44593, bd=770

Niemal połowa (47,8%) uczestników projektu posiadała wykształcenie ponadgimnazjalne, zaś jedna czwarta – wykształcenie wyższe. Najmniej osób określiło poziom swojego wykształcenia jako gimnazjalny (1%), co w dużej mierze stanowi odzwierciedlenie kształtu systemu edukacji w okresie, w którym uczestnicy projektów odbierali kształcenie. Warto także zwrócić uwagę na fakt, iż wśród uczestników projektów mamy do czynienia z nadreprezentacją w stosunku do wszystkich mieszkańców woj. lubelskiego z grupy 50+ osób relatywnie dobrze wykształconych. Odsetek uczestników projektów z wykształceniem wyższym na poziomie 24,9% jest wyraźnie wyższy niż odsetek ogółu starszych mieszkańców Lubelszczyzny (nawet jeśli uwzględnić tylko osoby pracujące; w przypadku osób bezrobotnych udział osób z wykształceniem wyższym jest jeszcze niższy).

Jeśli chodzi o status zawodowy uczestników, ponad połowa osób (51,1%) była zatrudniona, jedną trzecią stanowiły osoby bezrobotne, zaś 15,6% badanych to osoby nieaktywne zawodowo. Okazuje się więc, że oferowane w ramach PO KL wsparcie przede wszystkim stanowiło formę pomocy w podnoszeniu kwalifikacji dla osób pracujących, co traktować należy jako interwencję zorientowaną na utrzymanie zatrudnienia przez osoby korzystające z pomocy. Siłą rzeczy, musi się to przekładać na mniejsze oddziaływanie tego wsparcia na sytuację zawodową osób w wieku 50 i więcej lat, które pozostają bez pracy i mają trudności ze znalezieniem zatrudnienia.

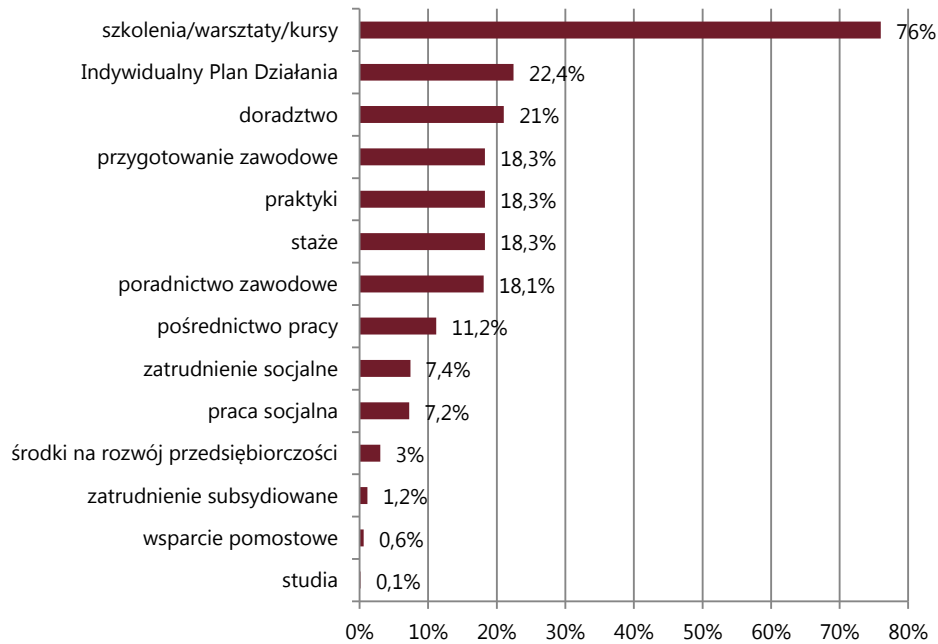
Wykres 42. Pochodzenie uczestników oraz terminowe zakończenie udziału we wsparciu



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PEFS; wykres z lewej strony n=45361, bd=2; wykres z prawej strony n=39411, bd=5952

Większość uczestników – 63,9% pochodziła z obszarów wiejskich. Zaś jeśli chodzi o zakończenie udziału we wsparciu – zdecydowana większość uczestników – 93,3% zakończyła go zgodnie z zaplanowaną ścieżką, co oznacza, że uczestników w wieku 50+ w niewielkim stopniu dotyczył problem przerywania uczestnictwa w projekcie.

Wykres 43. Rodzaj wsparcia udzielanego w realizowanych projektach



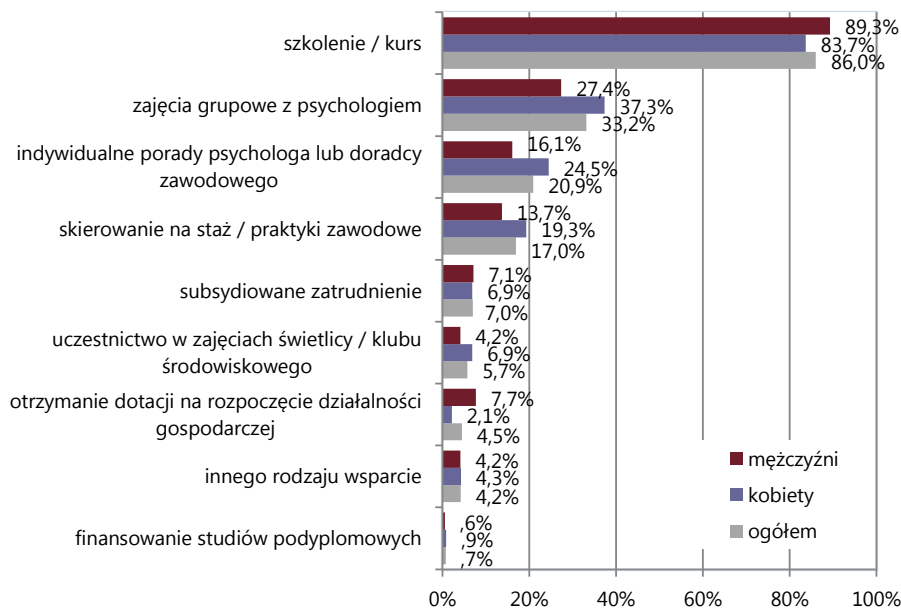
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PEFS; możliwość realizowania kilku form wsparcia w ramach jednego projektu – wyniki nie sumują się do 100%

Jeśli chodzi o rodzaj wsparcia udzielonego uczestnikom projektu, najczęściej korzystano ze szkoleń, warsztatów i kursów – ta forma wsparcia dotyczy 76% uczestników. Do pozostałych form wsparcia stosowanych relatywnie często należą: Indywidualny Plan Działania i doradztwo (ponad 20%), przygotowanie zawodowe, praktyki, staże oraz poradnictwo zawodowe (ponad 18%). Najrzadziej udzielano wsparcia w postaci studiów, wsparcia pomostowego, subsydiowanego zatrudnienia oraz środków na rozwój przedsiębiorczości.

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

W niniejszej części raportu poddano analizie zróżnicowane efekty ewaluowanego wsparcia. W pierwszej kolejności przedstawiono dane dotyczące rodzaju wsparcia, z którego skorzystały poszczególne kategorie uczestników projektów (wyróżnione ze względu na płeć, poziom wykształcenia oraz status zawodowy). Pozwala to stwierdzić, jak skuteczne były działania zorientowane na dotarcie ze wsparciem w ramach PO KL do poszczególnych kategorii osób z grupy wiekowej 50+.

Wykres 44. Rodzaj wsparcia, z którego skorzystano w ramach udziału w projekcie a płeć uczestników



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI, mężczyźni n=168, kobiety n=233; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%

W ramach udziału w projekcie korzystano z różnych form wsparcia. Najbardziej popularne – zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn – były szkolenia i kursy. Ogółem skorzystało z nich 86% odbiorców wsparcia. Kobiety, częściej niż mężczyźni, korzystały z zajęć grupowych z psychologiem (37,3% wobec 27,4%), indywidualnych porad psychologa lub doradcy zawodowego (24,5% wobec 16,1%) oraz skierowania na staż i praktyki zawodowe (19,3% wobec 13,7%). Rzadsze korzystanie z praktyk zawodowych wśród mężczyzn uzasadnić można częściowo większą częstotliwością pobierania dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej w tej kategorii (7,7% wobec 2,1%). Wskazane różnice te nie są jednak istotne statystycznie⁴⁷.

Korzystanie ze wsparcia było natomiast zróżnicowane pod względem poziomu wykształcenia uczestników. Badanie wykazało zróżnicowanie istotne statystycznie w korzystaniu ze: szkoleń i kursów⁴⁸ oraz zajęć grupowych z psychologiem⁴⁹, z których korzystały najczęściej osoby z wyższym, średnim i ponadgimnazjalnym wykształceniem. Skierowania na staże i praktyki zawodowe⁵⁰ dotyczyły najczęściej osób z wykształceniem podstawowym, natomiast subsydiowane zatrudnienie⁵¹ dotyczyło w szczególności osób z wykształceniem podstawowym i ponadgimnazjalnym.

⁴⁷ Oznacza to, iż w testach χ^2 $p > 0,05$

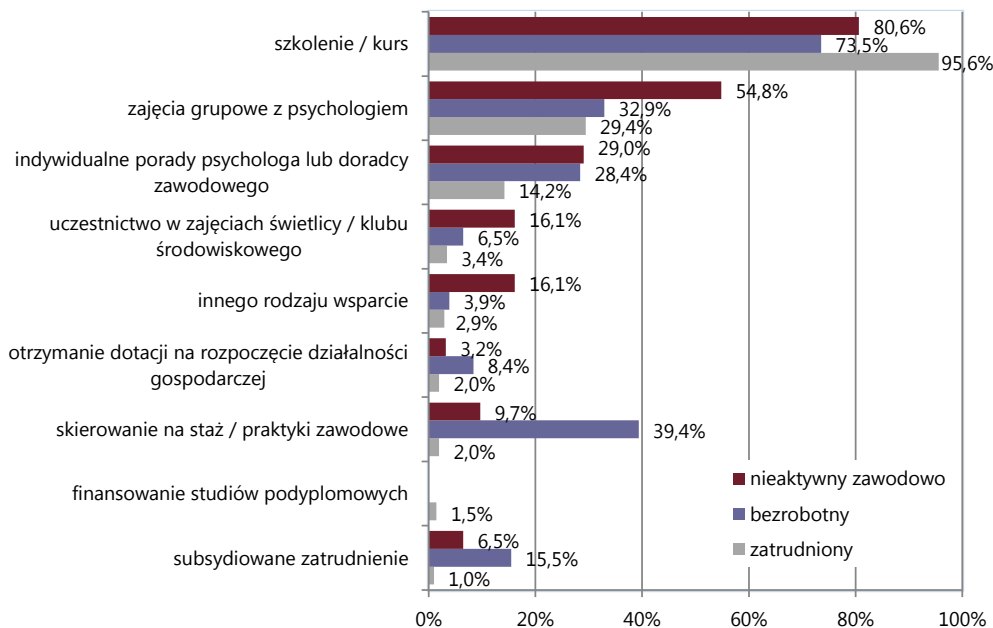
⁴⁸ $\chi^2 = 16,155$, $p = 0,003$, $\alpha = 0,005$

⁴⁹ $\chi^2 = 16,418$, $p = 0,003$, $\alpha = 0,005$

⁵⁰ $\chi^2 = 26,702$, $p = 0,000$, $\alpha = 0,005$

⁵¹ $\chi^2 = 15,790$, $p = 0,003$, $\alpha = 0,005$

Wykres 45. Rodzaj wsparcia, z którego skorzystano w ramach udziału w projekcie a status zawodowy uczestników



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI, zatrudnieni n=204, bezrobotni n=155, nieaktywni zawodowo n=31, bd=11; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%

Jeśli chodzi o status zawodowy odbiorców wsparcia w momencie uczestnictwa w projekcie, szkolenia i kursy dominowały zarówno wśród osób nieaktywnych zawodowo, bezrobotnych oraz zatrudnionych – z dominacją ostatniej grupy (95,6%). Badanie wykazało, że zróżnicowanie to jest istotne pod względem statystycznym⁵². Osoby bezrobotne korzystały najczęściej spośród pozostałych ze skierowania na staż/praktyki zawodowe⁵³, subsydiowania zatrudnienia⁵⁴ oraz otrzymania dotacji na założenie działalności gospodarczej. W przypadku dwóch pierwszych form wykazano istotność statystyczną, co oznacza, iż jest to cechą charakterystyczną populacji. Natomiast osoby nieaktywne zawodowo korzystały częściej z zajęć grupowych z psychologiem oraz zajęć w świetlicy. Zróżnicowanie to nie jest istotne⁵⁵ pod względem statystycznym.

Struktura odzwierciedla potrzeby omawianych grup – osoby zatrudnione najczęściej rozwijały swoje kompetencje lub nabywały nowe, osoby bezrobotne korzystały ze wsparcia zorientowanego na aktywizację zawodową, natomiast osoby nieaktywne zawodowo korzystały ze wsparcia psychologicznego, które w wielu przypadkach może być niezbędne jako poprzedzające właściwą aktywizację zawodową.

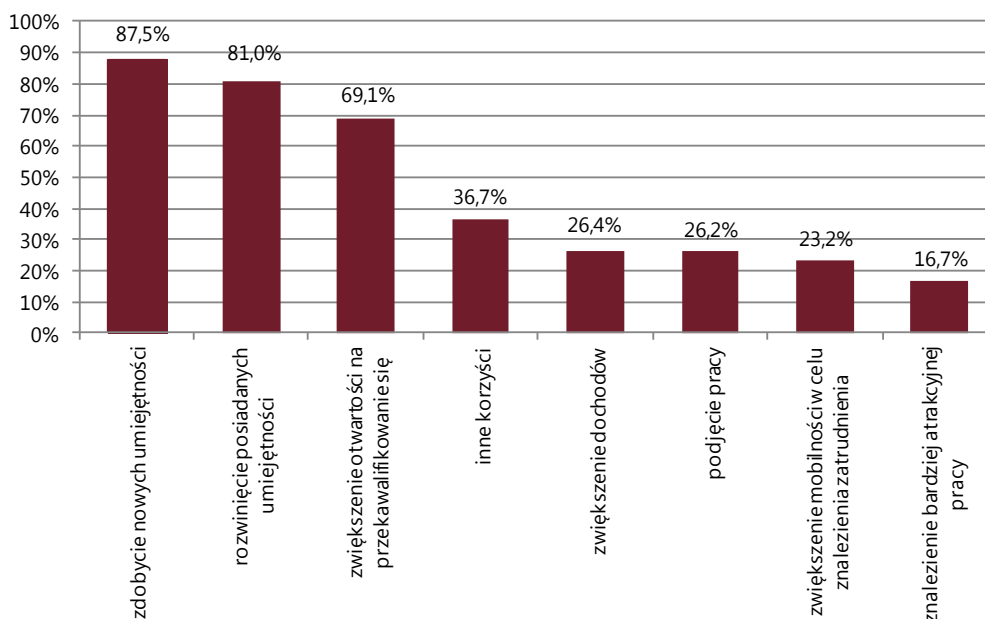
⁵² $\chi^2 = 38,145$, $p = 0,000$, $\alpha = 0,005$

⁵³ $\chi^2 = 91,209$, $p = 0,000$, $\alpha = 0,005$

⁵⁴ $\chi^2 = 29,402$, $p = 0,000$, $\alpha = 0,005$

⁵⁵ Oznacza to, iż w testach χ^2 $p > 0,05$

Wykres 46. Efekty uczestnictwa w projekcie



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI, n=401; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%

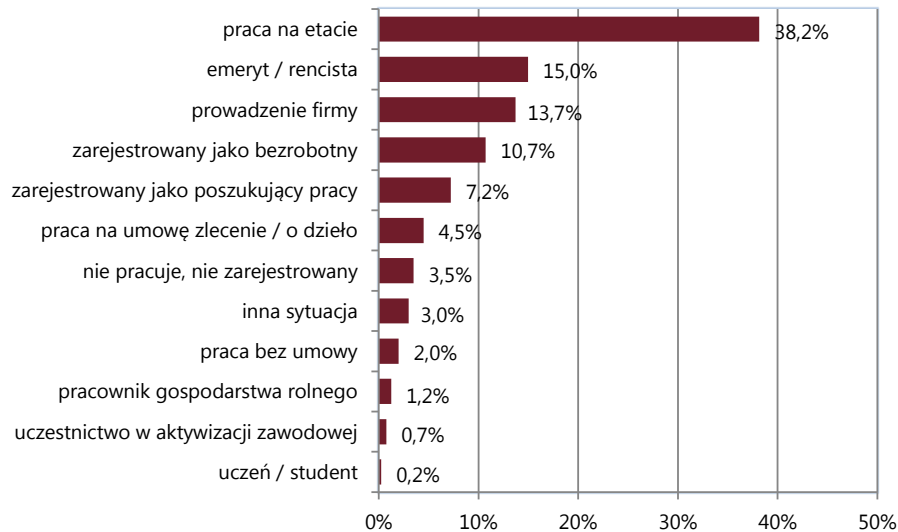
Najczęściej wskazywanymi przez badanych efektami uczestnictwa w projekcie było zdobycie nowych umiejętności (87,5%), rozwinięcie umiejętności już posiadanych (81%) oraz zwiększenie otwartości na zmianę branży (69,1%). Do zidentyfikowanych efektów należały także: zwiększenie dochodów i podjęcie pracy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

Badani wyszczególnili także wiele innych – bardzo różnych korzyści, tj. zdobycie doświadczenia, wymianę doświadczeń, otwartość na podjęcie pracy, wzrost pewności siebie, kreatywność, komunikatywność, lepsze samopoczucie, nawiązanie nowych kontaktów, poprawa własnego wizerunku czy poznanie nowych miejsc w ramach podróży.

Mamy więc do czynienia z występowaniem zróżnicowanych kategorii efektów uczestnictwa przez osoby starsze w ewaluowanych projektach, przy czym dominujące znaczenie mają efekty „miękkie”, związane z poszerzaniem zakresu posiadanych kompetencji. W przypadku osób z grupy 50+ jest to szczególnie istotne, ponieważ stanowi potwierdzenie – przełamujące m.in. stereotyp funkcjonujący wśród pracodawców – że osoby starsze również poszerzają swoją wiedzę i kwalifikacje. Z punktu widzenia specyfiki grupy docelowej, jaką są osoby w wieku 50 i więcej lat za bardzo istotne należy także uznać wystąpienie w przypadku ponad dwóch trzecich uczestników projektów efektu w postaci zwiększenia otwartości na przekwalifikowanie się (a w przypadku jednej czwartej zwiększyła się mobilność w celu znalezienia zatrudnienia). Nie powinno bowiem zaskakiwać, że w grupie osób starszych skłonność do reorientacji zawodowej może być mniejsza, co przy specyfice współczesnej rynku pracy byłoby właściwością „obciążającą”. Dlatego należy docenić, że zaoferowane wsparcie wzmocniło w uczestnikach gotowość do podejmowania działań związanych ze zmianą branży / zawodu (choć trudno w sposób jednoznaczny stwierdzić jak przełoży się to na rzeczywistą zmianę).

Jednocześnie jednak, jeśli chodzi o efekty „twarde” (znalezienie zatrudnienia wśród osób bezrobotnych oraz znalezienie bardziej atrakcyjnej pracy, czy też zwiększenie dochodów wśród osób pracujących), to występowały one rzadziej. Warto jednak pamiętać o tym, że tego rodzaju oddziaływanie uczestnictwa w projekcie niekoniecznie musi nastąpić w bezpośrednim jego następstwie. Nabycie nowych kompetencji, czy wiedzy lub też określona zmiana postawy osoby starszej mogą zostać zdyskontowane w okresie późniejszym.

Wykres 47. Obecna sytuacja uczestników projektów na rynku pracy

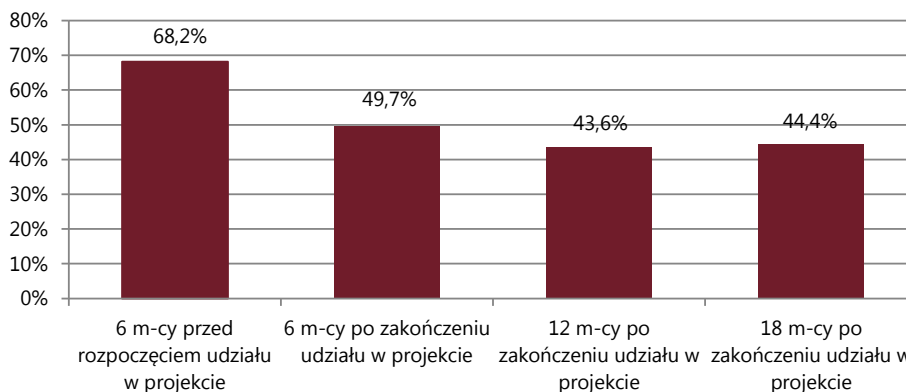


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI, n=401

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 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.

Częściowo oczywiście, powyższa struktura odzwierciedla stan wyjściowy, tj. strukturę uczestników projektów ze względu ich status w momencie uczestnictwa w projekcie. Pozytywnie ocenić jednak należy fakt, że w chwili obecnej tylko co dziesiąty uczestnik pozostaje zarejestrowany jako osoba bezrobotna, 7,2% jako osoba poszukująca pracy, a 3,5% nie pracuje i nie jest osobą zarejestrowaną. I choć zdecydowanie dominuje (38,2%) wariant pracy etatowej, to jednak w przypadku 13,7% mamy do czynienia z prowadzeniem przez osoby starsze własnej firmy. Oznacza to, że dla nieco ponad jednej dziesiątej uczestników projektów strategia własnej działalności gospodarczej okazała się najbardziej adekwatna. Warto ów fakt uwzględnić w kontekście planowania przyszłego wsparcia dla osób starszych – wspomaganie procesu uruchamiania własnej działalności gospodarczej nie powinno być traktowane jako priorytetowy instrument wsparcia dla tej grupy docelowej, niemniej jednak może stanowić użyteczną formę pomocy dla części osób.

Wykres 48. Odsetek osób zarejestrowanych w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna przed i po zakończeniu udziału w projekcie



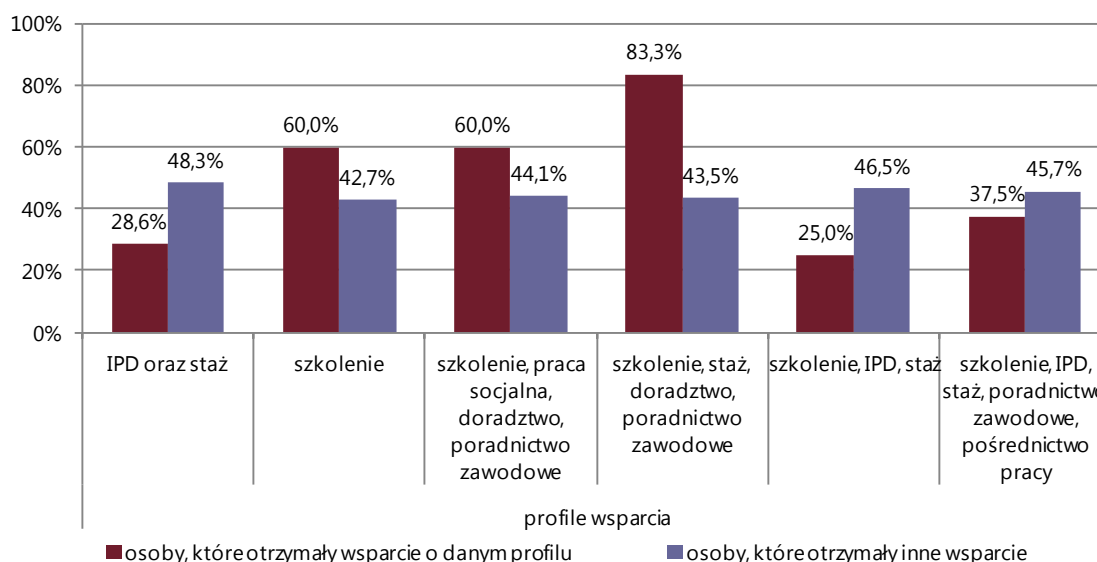
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI, n=401

Analizując dane przedstawione na powyższym wykresie, należy zauważyć, iż odsetek osób zarejestrowanych w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne ma charakter malejący. 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%. Trudno jednak w sposób jednoznaczny stwierdzić, jaki jest udział w zidentyfikowanych prawidłowościach ewaluowanego wsparcia. By ten udział precyzyjnie określić została przeprowadzona analiza z zastosowaniem metody kontrfaktycznej, której wyniki przedstawione zostały w kolejnej części niniejszego podrozdziału.

Natomiast bez wątplenia warto zwrócić uwagę na to, jak analizowana skuteczność wsparcia uwarunkowana jest zróżnicowaniem w formie otrzymanej pomocy. Wyniki analiz przeprowadzonych w tym zakresie przedstawiono na dwóch kolejnych wykresach. Pierwszy obrazuje skuteczność poszczególnych profili wsparcia – zestawów składającej się z najczęściej więcej niż jednej formy wsparcia. Wsparcie PO KL skierowane do osób bezrobotnych w wieku 50+ było bardzo różnorodne. Wśród 148 badanych osób bezrobotnych w chwili udziału w projekcie zidentyfikowano 41 różnych profili wsparcia, lecz w analizie uwzględniono 6 najczęstszych profili wsparcia, które dotyczą przynajmniej 5 uczestników. Niewielka liczba respondentów objętych wsparciem w tych najczęstszych profilach stała się powodem ograniczenia do analizy do najliczniej występującej w badaniu CATI perspektywy 6 miesięcy – przy 12 i 18 miesiącach liczebności uczestników są na tyle niewielkie, iż analiza statystyczna okazała się niemożliwa. Analizę skuteczności, którą reprezentuje udział osób wyrejestrowanych z urzędów pracy w podziale na profile wsparcia przedstawiono na kolejnym wykresie.

Wykres 49. 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



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI oraz danych PEFS; IPD oraz staż: osoby, które otrzymały wsparcie o danym profilu - n=21, osoby, które otrzymały inne wsparcie - n=116; szkolenie: osoby, które otrzymały wsparcie o danym profilu - n=20, osoby, które otrzymały inne wsparcie - n=117; szkolenie, praca socjalna, doradztwo, poradnictwo zawodowe: osoby, które otrzymały wsparcie o danym profilu - n=10, osoby, które otrzymały inne wsparcie - n=127; szkolenie, staż, doradztwo, poradnictwo zawodowe: osoby, które otrzymały wsparcie o danym profilu - n=6, osoby, które otrzymały inne wsparcie - n=131; szkolenie, IPD, staż: osoby, które otrzymały wsparcie o danym profilu - n=8, osoby, które otrzymały inne wsparcie - n=129; szkolenie, IPD, staż, poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy: osoby, które otrzymały wsparcie o danym profilu - n=8, osoby, które otrzymały inne wsparcie - n=129

Analizując wyłącznie dane na wykresie można wyciągnąć wniosek, iż najbardziej skuteczne jest wsparcie szkoleniowe połączone ze stażem, doradztwem i poradnictwem zawodowym, ponieważ wśród jego uczestników występuje największy udział osób wyrejestrowanych z urzędów 83,3%, a najmniej skuteczne jest wsparcie szkoleniowe połączone z Indywidualnym Planem Działań oraz stażem, gdzie udział ten wynosi 25,0%. Jednak byłby on nieuprawniony, ponieważ analiza statystyczna wykazała, iż wyróżnione najczęstsze profile wsparcia nie różnią się istotnie⁵⁶ pod względem udziału osób wyrejestrowanych z urzędów pracy. Oznacza to, że należy przyjąć wniosek, iż analizowane profile wsparcia charakteryzują się zbliżoną skutecznością.

Brak zróżnicowania w grupie profili nie oznacza, że któryś profil nie charakteryzuje się skutecznością wyższą niż pozostałe profile ujmowane łącznie jako inne wsparcie. W tym wypadku, również mamy do czynienia ze

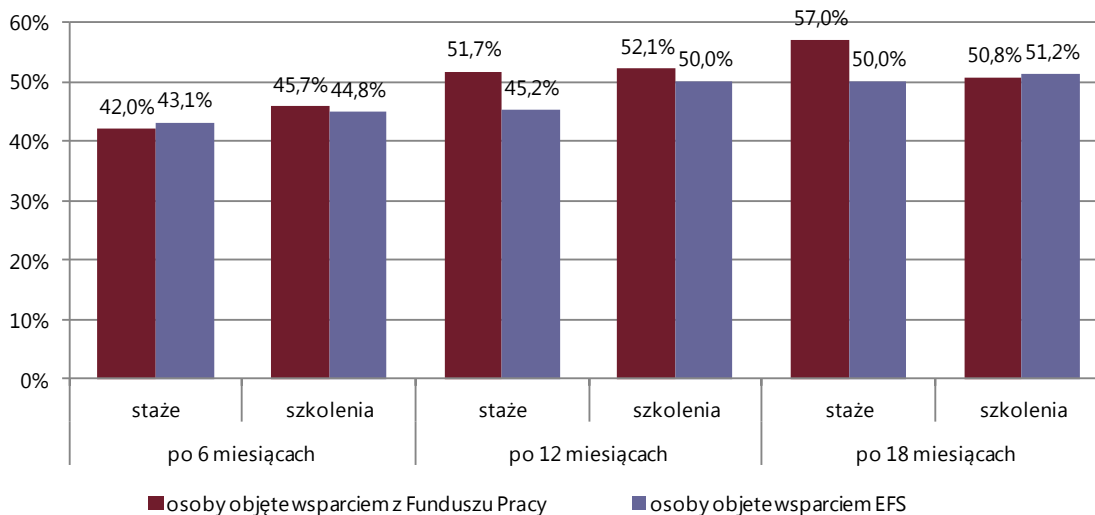
⁵⁶ Chi-kwadrat=9,92 p=0,075 α=0,05 (test dokładny)

zróznicowaniem danych w poszczególnych profilach, ale wyniki przeprowadzonej dla każdego profilu oddzielnie analizy statystycznej⁵⁷ skłaniają do wniosku, iż żaden z analizowanych profili wsparcia nie charakteryzuje się skutecznością wyższą niż pozostałe profile ujmowane łącznie.

Należy być bardzo ostrożnym w interpretacji tych wyników, ponieważ w wypadku tej analizy nie jest kontrolowany wpływ cech pozaprojektowych np. indywidualnej sytuacji uczestnika, a może być on znaczący ze względu na kierowanie wsparcia jednorodnego profilowo do różnorodnych uczestników oraz powiązanie niektórych profili wsparcia z sytuacją uczestników, np. należy spodziewać się, iż niektóre profile wsparcia kierowane są do uczestników w trudniejszej sytuacji np. Indywidualne Plany Działań są opracowywane najczęściej dla osób, których aktywizacja społeczno-zawodowa jest potencjalnie trudna, więc niewielki efekt aktywizacyjny może być następstwem nie niskiej skuteczności IPD, a właśnie trudnej sytuacji uczestników. Aby w sposób bardziej szczegółowy porównać skuteczność profili konieczne jest przeprowadzenie dodatkowego badania, w którym profil wsparcia byłby uwzględniany już na etapie doboru próby, co zapewniłoby liczebność umożliwiającą dokładniejsze analizy. Jednocześnie jednak możliwa jest także sytuacja, że każdorazowo profil wsparcia był dobierany z uwzględnieniem potrzeb odbiorcy pomocy i w związku z tym jej oddziaływanie może być zbliżone, gdyż we wszystkich przypadkach następowało zaadresowanie takiej pomocy, która uwzględniała potrzeby klienta urzędu pracy. Oznaczałoby to, że czynnikiem decydującym o skuteczności pomocy jest nie zastosowanie określonego instrumentu, ale właściwy dobór sposobów pomocy, który uwzględnia specyfikę odbiorcy i jego potrzeby.

Drugim wymiarem analizy z podziałem na formy wsparcia jest przeprowadzona analiza porównawcza skuteczności najczęściej stosowanych form wsparcia szkoleń oraz staży ze względu na źródło finansowania. W tym wypadku nie brano pod uwagę, czy uczestnicy oprócz szkoleń lub staży brali udział w innych formach wsparcia. Wyniki tej analizy prezentuje poniższy wykres.

Wykres 50. 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+



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI oraz danych Urzędów Pracy; szkolenia: osoby objęte wsparciem Funduszu Pracy: po 6 miesiącach n=4409, po 12 miesiącach - n=4278, po 18 miesiącach - n=3215; osoby objęte wsparciem EFS: po 6 miesiącach n=87, po 12 miesiącach - n=56, po 18 miesiącach - n=41; staże: osoby objęte wsparciem Funduszu Pracy: po 6 miesiącach n=3153, po 12 miesiącach - n=3014, po 18 miesiącach - n=2883; osoby objęte wsparciem EFS: po 6 miesiącach n=58, po 12 miesiącach - n=31, po 18 miesiącach - n=20

Wśród uczestników szkoleń finansowanych z EFS oraz FP we wszystkich trzech analizowanych perspektywach czasowych występują zbliżone udziały osób wyrejestrowanych z urzędów pracy. W okresie 6 miesięcy z urzędów pracy wyrejestrowało się 45,7% uczestników szkoleń finansowanych z Funduszu Pracy, a wśród uczestników szkoleń finansowanych z EFS – 44,8%. W perspektywie 12 miesięcy przewaga szkoleń z Funduszu Pracy w sposób nieznaczny

⁵⁷ IPD oraz staż: Chi-kwadrat=2,787, p=0,103, α=0,05

szkolenie Chi-kwadrat=2,055, p=0,223, α=0,05

szkolenie, praca socjalna, doradztwo, poradnictwo zawodowe, Chi-kwadrat=0,947, p=0,511, α=0,05

szkolenie, staż, doradztwo, poradnictwo zawodowe Chi-kwadrat=3,672, p=0,091, α=0,05

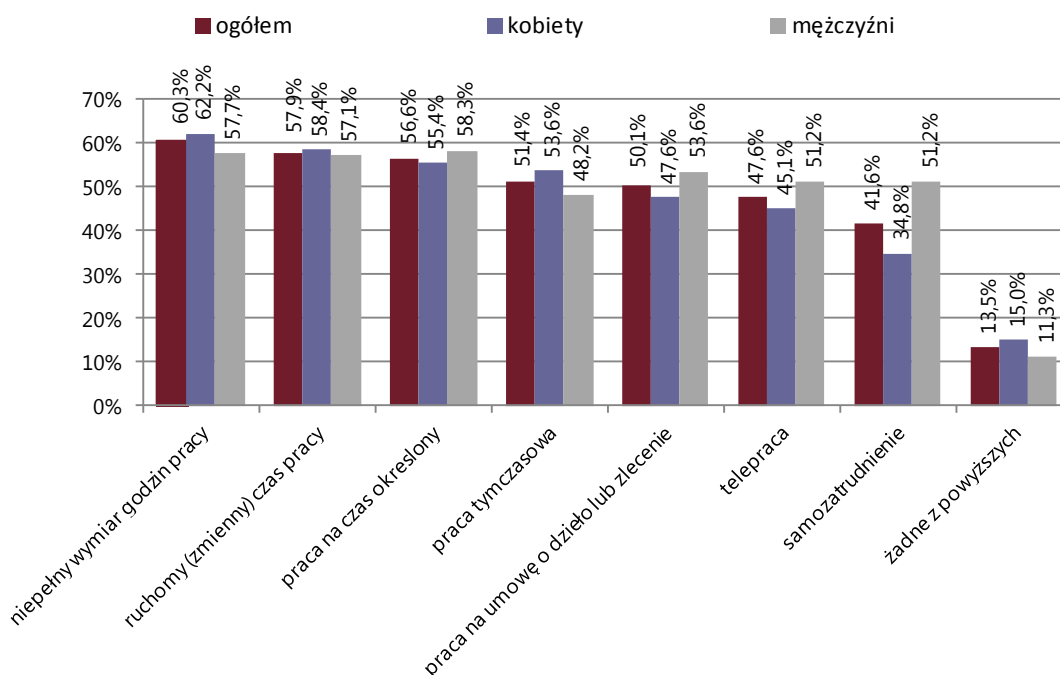
szkolenie, IPD, staż Chi-kwadrat=1,407, p=0,292, α=0,05

szkolenie, IPD, staż, poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy Chi-kwadrat=0,206, p=0,728, α=0,05

się zwiększyła (o 2,1%), a w okresie 18 miesięcy obserwujemy nieznaczną przewagę szkoleń z EFS o 0,4%. W przypadku staży sytuacja jest podobna – w okresie 6 miesięcy niewielką przewagę pod względem skuteczności posiadają staże z EFS (1,1%), a w okresie 12 i 18 miesięcy z kolei nieco lepiej wypadają staże finansowane z Funduszu Pracy (odpowiednio o 6,2% i 7,0%). W związku z tym należy wyciągnąć wniosek, iż wsparcie stażowe oraz szkoleniowe finansowane z EFS charakteryzuje się zbliżoną skutecznością, co wsparcie finansowane z Funduszu Pracy. Potwierdziła to analiza statystyczna dla obu form i wszystkich okresów czasowych⁵⁸.

Poniżej prezentowane dane wskazują na to, w jakim stopniu osoby starsze uczestniczące w projektach byłyby skłonne do akceptacji niestandardowych form zatrudnienia. Wyniki te są o tyle istotne, że z – z jednej strony – uczestnicy wskazywali na to, że uczestnictwo w projekcie zwiększyło ich elastyczność w poszukiwaniu pracy. Z drugiej zaś, jak pamiętamy z analizy wcześniejszych wyników, wśród osób starszych zatrudnionych w lubelskich przedsiębiorstwach zdecydowanie dominuje wariant pracy etatowej, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wykres 51. Gotowość podjęcia danych form pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI, mężczyźni n=168, kobiety n=233; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%

Badani deklaruje najczęściej gotowość podjęcia pracy w niepełnym wymiarze godzin (ponad 60%), w zmiennym czasie pracy (57,9%), na czas określony (56,6%), tymczasowej (51,4%) oraz w oparciu o umowę zlecenie / o dzieło (50,1%). Mężczyźni są częściej od kobiet gotowi na podjęcie samozatrudnienia, telepracy oraz pracy w oparciu o umowę zlecenie/o dzieło, przy czym wyłącznie skłonność do samozatrudnienia⁵⁹ cechuje zróżnicowane istotne pod względem statystycznym, co oznacza, iż mężczyźni generalnie byłby bardziej skłonni do uruchomienia własnej działalności gospodarczej. Nadal jednak to właśnie samozatrudnienie jest na poziomie całej populacji osób starszych tym wariantem aktywności zawodowej, którą cechuje najniższy poziom akceptacji. Z tego względu trudno mówić, by samodzielna działalność gospodarcza mogłaby być realną alternatywą dla znaczącego odsetka osób starszych np. wobec pozostawania bez pracy.

Badanie wykazało także zróżnicowanie pod względem statusu badanych na rynku pracy. I tak, osoby zatrudnione zdecydowanie częściej od pozostałych skłonne są podjąć samozatrudnienie (48% wobec 36,8% wśród osób bezrobotnych oraz 25,8% nieaktywnych zawodowo). Może to wynikać z przekonania tych osób o tym, iż poradziłyby

⁵⁸ szkolenia: 6 miesięcy po: Chi-kwadrat=0,029, p=0,913, α=0,05; 12 miesięcy po: Chi-kwadrat=0,1, p=0,788, α=0,05; 18 miesięcy po: Chi-kwadrat=0,003, p=1, α=0,05;

staże: 6 miesięcy po: Chi-kwadrat=0,029, p=0,893, α=0,05; 12 miesięcy po: Chi-kwadrat=0,524, p=0,477, α=0,05; 18 miesięcy po: Chi-kwadrat=0,392, p=0,651, α=0,05

⁵⁹ Chi²= 10,838, p=0,001, α=0,005

sobie z prowadzeniem własnej firmy; wśród osób bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo takie przekonanie może być słabsze z racji ich obecnej sytuacji zawodowej. Z kolei osoby bezrobotne częściej niż pozostali gotowi są podjąć pracę na czas określony (63,2% wobec 54,4% zatrudnionych i 45,2% nieaktywnych zawodowo) oraz pracę zmianową (62,6% wobec 55,9% zatrudnionych i 45,2% nieaktywnych zawodowo). Z kolei osoby nieaktywne zawodowo są skłonne najbardziej spośród pozostałych podjąć pracę tymczasową (58,1% wobec 56,1% bezrobotnych oraz 47,1% zatrudnionych) oraz pracę w niepełnym wymiarze godzin (61,3% wobec 60% wśród pozostałych). Powodem zaistniałego zróżnicowania mogą być bariery psychologiczne osób nieaktywnych zawodowo przed podjęciem pracy w pełnym wymiarze godzin ze względu na czas pozostawania bez zatrudnienia. Różnice te nie są jednak istotne pod względem statystycznym⁶⁰.

Ocena rzeczywistego efektu zatrudnieniowego wsparcia skierowanego do osób starszych

W celu identyfikacji rzeczywistych efektów ewaluowanej interwencji w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych zastosowana została w niniejszym badaniu Metoda Podwójnej Różnicy. Jej nadrzędnym celem było oszacowanie skali efektu netto interwencji PO KL – efektu za który odpowiada wyłącznie interwencja, a nie czynniki pozaprojektowe jak np. poprawa sytuacji gospodarczej w kraju czy regionie. Jest to możliwe poprzez porównanie sytuacji uczestników projektów w wieku 50+ z sytuacją kontrfaktyczną – taką, która hipotetycznie miałaby miejsce, gdyby interwencja PO KL nie wystąpiła, co przy zachowaniu założeń metodologicznych odpowiada sytuacji w specjalnie dobranej grupie kontrolnej. Grupę tę stanowią bezrobotne osoby w wieku 50+ niepoddawane interwencji.

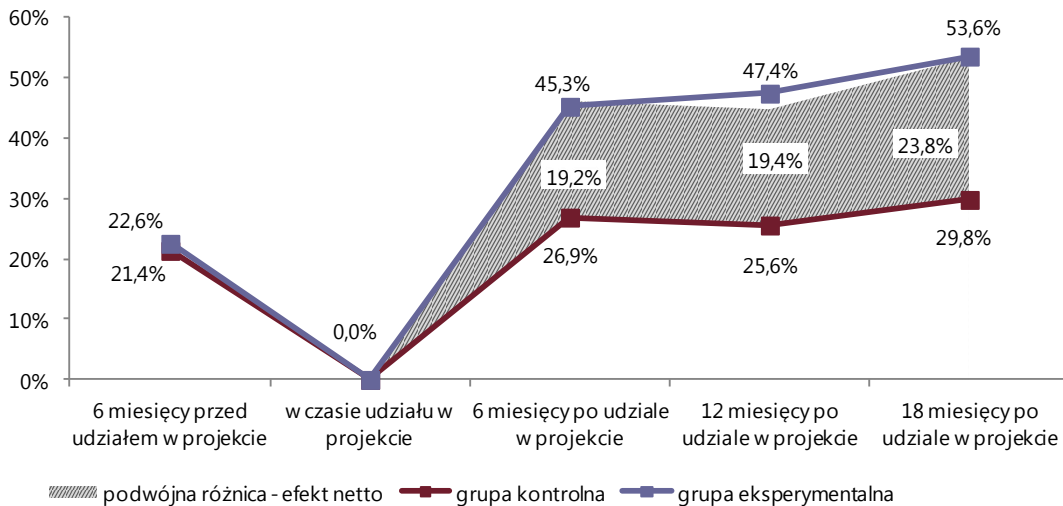
Ograniczenia prawne w pozyskaniu danych osobowych osób bezrobotnych stały się powodem przeprowadzenia analizy opartej o zdepersonalizowane dane rejestrowe urzędów pracy, a charakter tych danych – stanowią one historię rejestracji konkretnych osób – implikuje ujęcie efektu aktywizacyjnego jako spadek skali bezrobocia rejestrowanego. Takie podejście do analizy efektów jest z pewnością niedoskonałe, ponieważ zmniejszenie bezrobocia nie oznacza zawsze zwiększenia skali osób pracujących, a to znalezienie pracy ujmowane jest jako pożądany rezultat działania aktywizacyjnego, ale stanowi ono kompromis pomiędzy możliwościami realizacyjnymi a dążeniem do rzetelnego pomiaru efektów, uwzględniającego szacowanie efektu netto. Niżej omówiono pokrótce przebieg realizacji założonego wariantu Metody Podwójnej Różnicy.

1. W ramach badania CATI z uczestników projektów, wśród osób bezrobotnych w chwili udziału w projekcie zidentyfikowano fakt zarejestrowania w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna w okresie 6 miesięcy przed udziałem w projekcie, 6 miesięcy po udziale w projekcie, a jeżeli od zakończenia udziału w projekcie do chwili realizacji badania upłynęła odpowiednio dużo czasu, to również w okresie 12 i 18 miesięcy po udziale w projekcie.
2. Z 8 powiatowych urzędów pracy z terenu woj. lubelskiego pozyskano zdepersonalizowane dane osób bezrobotnych obejmujące dane społeczno-demograficzne, informacje o wsparciu oraz historię okresów rejestracji.
3. Każdej osobie z grupy eksperymentalnej – uczestników projektów, którzy w chwili udziału w projekcie byli zarejestrowani jako osoby bezrobotne - za pomocą techniki Propensity Score Matching przyporządkowano dokładnie jedną osobę, która była zarejestrowana jako osoba bezrobotna w chwili gdy przebiegał udział w projekcie danego przedstawiciela grupy eksperymentalnej, nie była poddawana wsparciu aktywizacyjnemu i jest najbardziej podobna do danego przedstawiciela grupy eksperymentalnej pod względem wieku, płci, wykształcenia oraz stopy bezrobocia w powiecie, w którym była zarejestrowana. Dobrane w ten sposób osoby stanowią grupę kontrolną. Dobór w tym zakresie zakończył się pełnym sukcesem – dla każdej osoby z grupy eksperymentalnej przeprowadzony został dobór przy zachowaniu pełnej zgodności cech, a w konsekwencji grupy eksperymentalna i kontrolna nie różnią się pomiędzy sobą pod względem wiązki kontrolowanych cech.
4. Na podstawie otrzymanej z urzędów pracy historii rejestracji osób należących do grupy kontrolnej dla każdej osoby zweryfikowany został status rejestracji w dniu stanowiącym 6 miesięcy przed udziałem w projekcie członka grupy eksperymentalnej, do którego pod względem podobieństwa dobrany został dany członek grupy kontrolnej, w dniu 6 miesięcy po udziale w projekcie przyporządkowanego członka grupy eksperymentalnej, a także w dniach 12 i 18 miesięcy po udziale w projekcie przyporządkowanego członka grupy eksperymentalnej. Dla uporządkowania w dalszej części dokumentu terminy te dla grupy kontrolnej nazywać będziemy 6, 12, 18 miesięcy po kontrfaktycznym udziale w projekcie, ponieważ sytuacja grupy kontrolnej w tych momentach czasowych stanowi sytuację kontrfaktyczną dla stanu w grupie eksperymentalnej.

⁶⁰ Oznacza to, iż w testach χ^2 $p > 0,05$

Następnie przeprowadzono analizę statystyczną min. z zastosowaniem regresji logistycznej, której wyniki przedstawiono poniżej.

Wykres 52. Udział osób niezarejestrowanych w urzędach pracy jako osoby bezrobotne wraz ze skalą efektu netto



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI oraz danych urzędów pracy; 6 miesięcy przed udziałem w projekcie: grupa kontrolna - n=145, grupa eksperymentalna - n=133; 6 miesięcy po udziale w projekcie: grupa kontrolna - n=145, grupa eksperymentalna - n=137; 12 miesięcy po udziale w projekcie: grupa kontrolna - n=86, grupa eksperymentalna - n=78; 18 miesięcy po udziale w projekcie: grupa kontrolna - n=57, grupa eksperymentalna - n=56

Na 6 miesięcy przed udziałem w projekcie / kontrfaktycznym udziałem w projekcie (dla grupy kontrolnej) sytuacja w obu porównywanych grupach jest bardzo podobna – w grupie eksperymentalnej niezarejestrowanych jako osoby bezrobotne w tym czasie było 22,6% uczestników, a w grupie kontrolnej odsetek ten wyniósł 21,4%. Zbliżony odsetek osób niezarejestrowanych jako osoby bezrobotne w okresie przed interwencją dodatkowo świadczy o podobieństwie sytuacji obu grup. Zgodnie z założeniami przeprowadzonego wariantu Metody Podwójnej Różnicy w okresie udziału / kontrfaktycznego udziału w projekcie w obu grupach wszyscy uczestnicy byli zarejestrowani jako osoby bezrobotne.

Po uczestnictwie w projekcie sytuacja diametralnie się zmienia. W grupie eksperymentalnej w momencie czasowym 6 miesięcy po udziale w projekcie udział osób wyrejestrowanych z urzędów pracy wynosi 45,3%, a nieobjętej wsparciem grupie kontrolnej odsetek osób wyrejestrowanych w tym samym okresie jest wyraźnie niższy i wynosi 26,9%. Zgodnie z przyjętą koncepcją analizy za wyższy odsetek wyrejestrowań odpowiada tu wsparcie otrzymane w ramach projektu, jednak do precyzyjnego oszacowania skali tego efektu konieczna jest analiza regresji logistycznej, której wyniki przedstawiono w dalszej części niniejszego dokumentu.

Po kolejnych 6 miesiącach w grupie eksperymentalnej udział osób niezarejestrowanych jako osoby bezrobotne nieznacznie wzrósł do 47,4%, a w grupie kontrolnej nastąpił niewielki spadek udziału osób niezarejestrowanych w urzędach pracy. Taką dynamikę udziału osób niezarejestrowanych w urzędach pracy należy ocenić pozytywnie – świadczy ona o względnej trwałości efektu interwencji, nie mamy do czynienia z sytuacją szybkiego powrotu uczestników do urzędów pracy. Ponadto wśród uczestników projektów mamy do czynienia ze wzrostem udziału osób wyrejestrowanych w opozycji do spadku tego udziału w grupie kontrolnej, co można interpretować jako kontynuację pozytywnego wpływu interwencji PO KL, także w perspektywie średniookresowej.

W momencie czasowym 18 miesięcy po udziale / kontrfaktycznym udziale w projekcie zarówno w grupie kontrolnej jak i eksperymentalnej dokonał się wzrost udziału osób wyrejestrowanych z urzędów pracy. Wśród uczestników projektów udział niezarejestrowanych jako osoby bezrobotne wzrósł o 6,2% by osiągnąć wartość 53,6%. W grupie kontrolnej wzrost ten miał nieco mniejszą dynamikę, pomiędzy momentem czasowym 12 a 18 miesięcy po kontrfaktycznym udziale w projekcie udział osób wyrejestrowanych wzrósł o 4,2%, jednak w dalszym ciągu wielkość tego udziału – 29,8% jest wyraźnie mniejsza niż w grupie eksperymentalnej. Ujednoczenie tendencji w obu grupach świadczy o osłabieniu oddziaływania wsparcia w okresie 18 miesięcy w tym sensie, że ograniczony jest wzrost udziału osób wyrejestrowanych, a za część tego wzrostu – jeśli weźmiemy pod uwagę, że w grupie nieobjętej wsparciem także on występuje – mogą odpowiadać czynniki pozaprojektowe.

Sposób w jaki kształtuje się udział osób niezarejestrowanych w urzędach pracy w grupach eksperymentalnej świadczy o tym, że większość wpływu interwencji PO KL ujawnia się w okresie do 6 miesięcy po udziale w projekcie – to w tym

okresie budowana jest największa przewaga grupy eksperymentalnej nad kontrolną. W dalszym okresie jej wzrost jest znacznie mniejszy, lecz co należy zaznaczyć – przewaga ta „topnieje”. Świadczy to o trwałości efektów interwencji.

Ponadto należy zwrócić uwagę na wyrejestrowywanie z urzędów pracy osób nieobjętych wsparciem, które świadczy o występowaniu sytuacji mającej znamiona efektu interwencji, bez udziału samej interwencji. Zjawiskiem naturalnym jest wyrejestrowanie z urzędów pracy osób w wyniku własnej inwencji w poszukiwaniu pracy czy innych sytuacji – bez udziału działań aktywizacyjnych. Występowanie pewnego udziału osób wyrejestrowanych w grupie kontrolnej świadczy o występowaniu efektu zdarzenia niezależnego i tym bardziej uwidacznia konieczność szacowania efektu netto w rzetelnej ocenie efektów interwencji. W ramach Metody Podwójnej Różnicy skala efektu netto szacowana była z użyciem analizy regresji logistycznej, jej wyniki zaprezentowano poniżej.

Dla każdego okresu czasowego (6, 12 i 18 miesięcy) zbudowano oddzielny model regresji logistycznej przy wykorzystaniu metody selekcji postępującej opartej na ilorazie wiarygodności, w ramach której wprowadzano czynniki: udział w interwencji (przynależność do grupy eksperymentalnej / kontrolnej) oraz cechy społeczno-demograficzne uwzględnione w doborze PSM czyli wiek, płeć, wykształcenie, stopa bezrobocia w powiecie zamieszkania.

W przypadku analizy efektu netto w perspektywie 6 miesięcy kształt zmian w ilorazie wiarygodności modelu skłonił do włączenia do modelu jedynie czynnika udziału w interwencji, ponieważ wprowadzanie kolejnych czynników nie powodowało istotnych pod względem statystycznym zmian w ilorazie wiarygodności. Otrzymany w ten sposób model⁶¹ jest dobrze dopasowany do danych⁶², co uprawnia do rzetelnego wnioskowania na jego podstawie.

Zgodnie z otrzymanymi wynikami na wyrejestrowanie w okresie 6 miesięcy po udziale w projekcie istotnie pod względem statystycznym oddziałuje udział w interwencji⁶³. Podstawienie do funkcji regresji otrzymanych współczynników regresji⁶⁴ pozwoliło na oszacowanie, iż udział w interwencji zwiększa prawdopodobieństwo wyrejestrowania o 19,2% i tyle wynosi rzeczywisty efekt netto tj. 19,2% uczestników wyrejestrowało się z urzędów pracy wyłącznie dzięki udziałowi w projekcie. Ponadto analiza regresji wykazała, iż osoba bezrobotna z grupy 50+ biorąca udział w projekcie ma ponad dwu i półkrotnie⁶⁵ większą szansę na wyrejestrowanie w okresie 6 miesięcy po interwencji, aniżeli osoba nieobjęta żadnym wsparciem.

Model regresji dla efektów w okresie 12 miesięcy ma bardzo zbliżony kształt. W tym wypadku również włączono jako czynnik tylko zmienną określającą udział w interwencji, co pozwoliło na uzyskanie modelu⁶⁶, który jest dobrze dopasowany do danych wejściowych. W tym wypadku udział w interwencji również istotnie pod względem statystycznym⁶⁷ determinuje wyrejestrowanie z urzędu pracy. Udział w projekcie zwiększa szansę na wyrejestrowanie o 19,4%⁶⁸, w związku z tym 19,4% uczestników było wyrejestrowanych z urzędów pracy wyłącznie dzięki otrzymanemu wsparciu. Tak jak w perspektywie 6-miesięcznej również w tym przypadku szansa na wyrejestrowanie jest ponad dwu i półkrotnie⁶⁹ większa wśród osób objętych wsparciem, aniżeli grupie kontrolnej.

Zastosowana metoda selekcji postępującej również w przypadku modelu dla okresu 18 miesięcy pozwoliła na włączenie tylko czynnika związanego z udziałem interwencji. W ten sposób zbudowany model⁷⁰, tak jak dwa poprzednie, również odznacza się dobrym dopasowaniem do danych, co pozwala na wyciąganie wiarygodnych wniosków na jego podstawie. Otrzymane wyniki wskazują, iż udział w projekcie także w perspektywie 18 miesięcy istotnie pod względem statycznym⁷¹ determinuje wyrejestrowanie z urzędu pracy. Interwencja zwiększa prawdopodobieństwo wyrejestrowania z urzędu pracy w okresie 18 miesięcy o 23,8%, tym samym 23,8%⁷² uczestników w tym okresie wyrejestrowanych było wyłącznie dzięki udziałowi w projekcie. Wśród osób objętych szansa na wyrejestrowanie z urzędu pracy w okresie 18 miesięcy jest tak jak w pozostałych przypadkach ponad dwu i półkrotnie większa⁷³ niż wśród osób nieobjętych interwencją.

⁶¹ -2log wiarygodności= 248,066 R² Coxa i Snella= 0,042 R² Nagelkerkego= 0,06

⁶² (Test Hosmera i Lemeshowa) X²=0 p=1,00 df=1 α=0,05

⁶³ wsp. Walda=8,94 df=1 p=0,003 α=0,05

⁶⁴ β_{interwencja}=0,924, stała=(-1,32)

⁶⁵ OR=2,52

⁶⁶ -2log wiarygodności= 129,612 R² Coxa i Snella= 0,042 R² Nagelkerkego= 0,06

⁶⁷ wsp. Walda= 4,68 df=1 p=0,030 α=0,05

⁶⁸ β_{interwencja}=0,922, stała=(-1,27)

⁶⁹ OR = 2,51

⁷⁰ 2log wiarygodności= 85,428 R² Coxa i Snella= 0,056 R² Nagelkerkego= 0,06

⁷¹ wsp. Walda= 3,69 df=1 p=0,049 α=0,05

⁷² β_{interwencja}= 1,019, stała=(-0,965)

⁷³ OR = 2,72

Znając skalę efektu netto – określoną dzięki analizie regresji – oraz efektu brutto reprezentowanego przez całkowity udział wyrejestrowanych z urzędów pracy uczestników projektów możemy poprzez proste odejmowanie oszacować skalę efektu zdarzenia niezależnego. Dane w tym zakresie przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 2. 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%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI oraz danych urzędów pracy

W okresie 6 miesięcy od udziału w projekcie 26,1% uczestników wyrejestrowała się z urzędów pracy ze względu na czynniki niezależne od otrzymanego wsparcia, w perspektywie 12 miesięcy udział wyrejestrowanych niezależnie od otrzymania wsparcia wyniósł 28,0%, a w okresie 18 miesięcy odsetek ten wyniósł 29,8%.

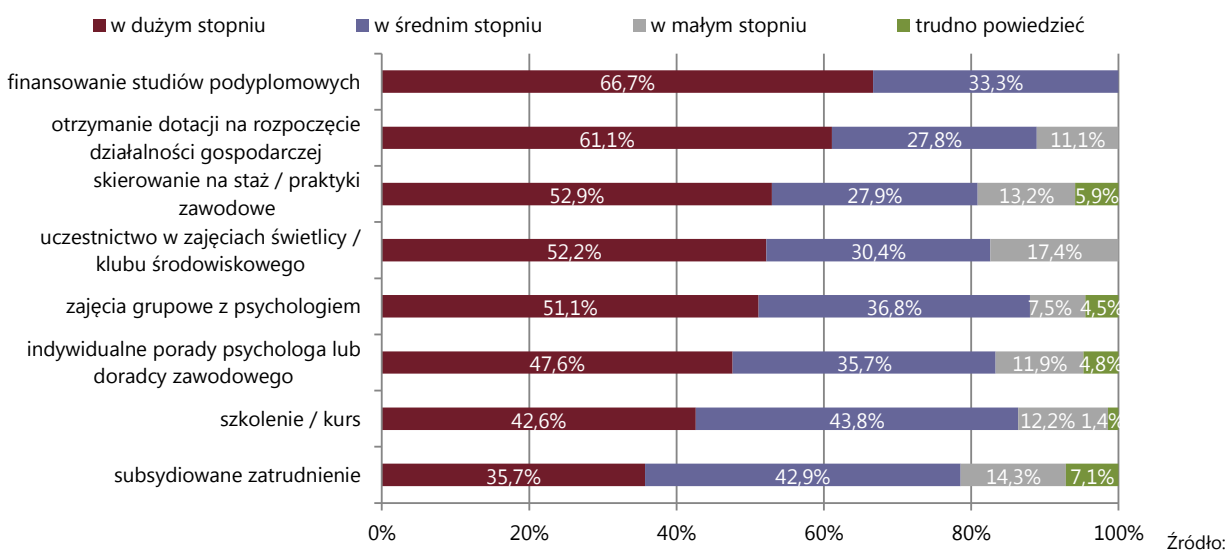
Reasumując powyższe analizy stwierdzić należy, iż interwencja PO KL skierowana do osób w wieku 50+ zarówno w okresie 6, 12 jak i 18 miesięcy generuje efekt netto w zakresie obniżania bezrobocia rejestrowanego. W każdym z wymienionych okresów czasowych skala efektu netto wynosi około 20% – taki szacunkowy udział uczestników wyrejestrowanych był wyłącznie dzięki udziałowi w projekcie PO KL. Wśród uczestników projektów w wieku 50+ występuje także efekt zdarzenia niezależnego, którego skala w każdym z okresów czasowych przekracza 25%.

Choć samo występowanie efektu netto jest zjawiskiem jednoznacznie pozytywnym, to oszacowaną skalę efektu netto należy ocenić jako relatywnie niewielką. Nawet jeżeli weźmiemy pod uwagę, iż osoby w wieku 50+ są kategorią będącą w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, to większy udział wyrejestrowań ze względu na czynniki pozaprojektowe (efekt zdarzenia niezależnego), aniżeli w wyniku udziału w projekcie (efekt netto) osłabia skuteczność wsparcia PO KL.

Ocena adekwatności ewaluowanego wsparcia do potrzeb osób starszych

W niniejszej części poddano ocenie kwestię adekwatności ewaluowanego wsparcia do potrzeb osób starszych, z jednoczesnym uwzględnieniem kwestii przebiegu procesu identyfikacji potrzeb grupy docelowej przez realizatorów projektów.

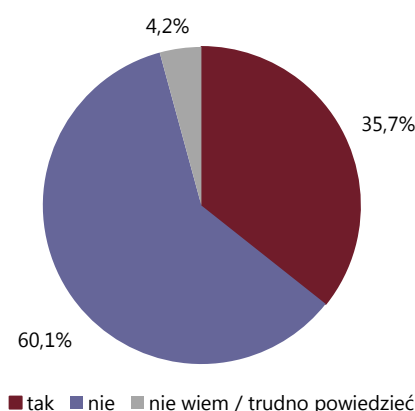
Wykres 53. Ocena adekwatności wsparcia uzyskanego przez uczestników w ramach projektu



Ocena adekwatności otrzymanego wsparcia jest zróżnicowana. Za adekwatne w dużym stopniu uznano większość (pięć spośród ośmiu) form wsparcia. Najlepiej oceniono finansowanie studiów podyplomowych, gdzie 2/3 badanych

uznało tę formę na bardzo adekwatną, a 1/3 za średnio adekwatną. Otrzymanie dotacji na rozpoczęcie działalności również zostało ocenione bardzo wysoko (61,1%). Należy jednak zauważyć, że te wysoko oceniane pod względem adekwatności formy wsparcia były stosowane w projektach stosunkowo rzadko. Najslabiej oceniono subsydiowane zatrudnienie (35,7% badanych oceniało jako bardzo adekwatne) oraz szkolenia i kursy (42,6%). W przypadku szkoleń i kursów może to świadczyć o niewłaściwym doborze tematyki wsparcia rozwojowego do rzeczywistych potrzeb, ale i ograniczeń, uczestników projektów. Oznaczałoby to, że w przyszłości w sposób bardziej uwzględniający specyfikę poszczególnych osób winien być dobierany szczegółowy zakres merytoryczny wsparcia. Natomiast w przypadku zatrudnienia subsydiowanego wpływ na relatywnie niską oceną adekwatności wsparcia może mieć fakt, że w przypadku tej formy pomocy to nie uczestnik projektu jest bezpośrednim odbiorcą pomocy, lecz pracodawca. Wydaje się jednak, że pomimo niskiej oceny adekwatności tego instrumentu pomocowego nie należy z niego rezygnować w kontekście wspierania aktywności zawodowej osób starszych, gdyż pozwala on zredukować określone bariery w zatrudnieniu osób z grupy 50+ leżące po stronie potencjalnych pracodawców.

Wykres 54. Podjęcie działań mających na celu podniesienie kwalifikacji w przypadku braku dofinansowania EFS

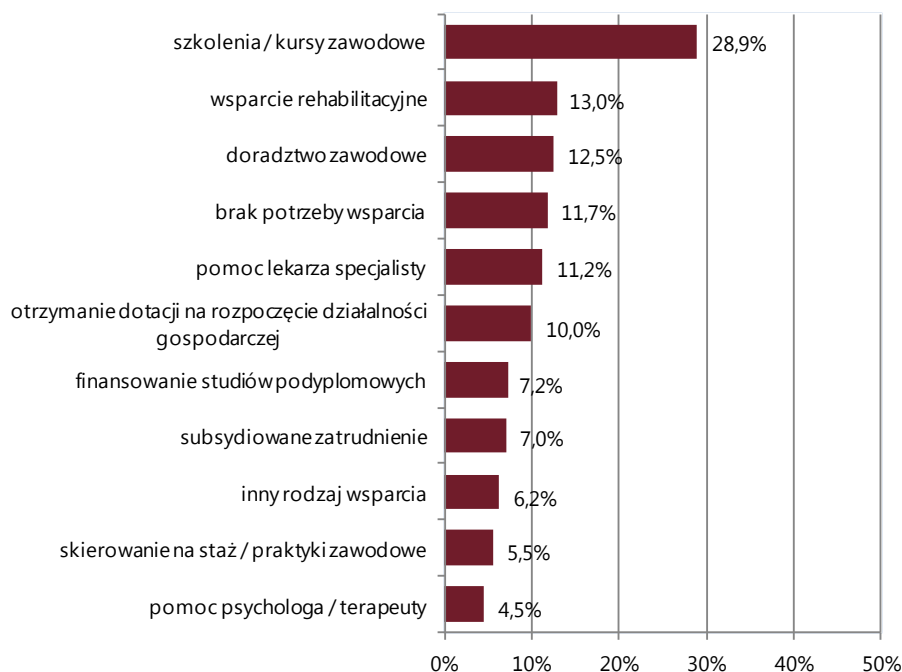


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI, n=401

Ocena niezbędności wsparcia w kontekście podnoszenia poziomu kwalifikacji również pozwala wnioskować o adekwatności zaoferowanej pomocy. W przypadku braku dofinansowania EFS, wyłącznie 35,7% uczestników zdecydowałoby się podjąć działania mające na celu podniesienie kwalifikacji. Zdecydowana większość badanych nie podjęłaby tego typu kroków. Oznacza to, że w kontekście rozwoju własnych kompetencji uzyskana pomoc cechowała się wysokim stopniem adekwatności.

W odniesieniu do adekwatności udzielonego wsparcia należy także zwrócić uwagę na istniejące obecnie wśród osób z grupy 50+ zapotrzebowanie na poszczególne rodzaje pomocy. Jest to bowiem istotne w kontekście planowania przyszłego kształtu instrumentów pomocowych dla osób starszych i zapewnienia odpowiedniego poziomu ich trafności wobec potrzeb grupy docelowej.

Wykres 55. Rodzaj wsparcia, na które istnieje zapotrzebowanie



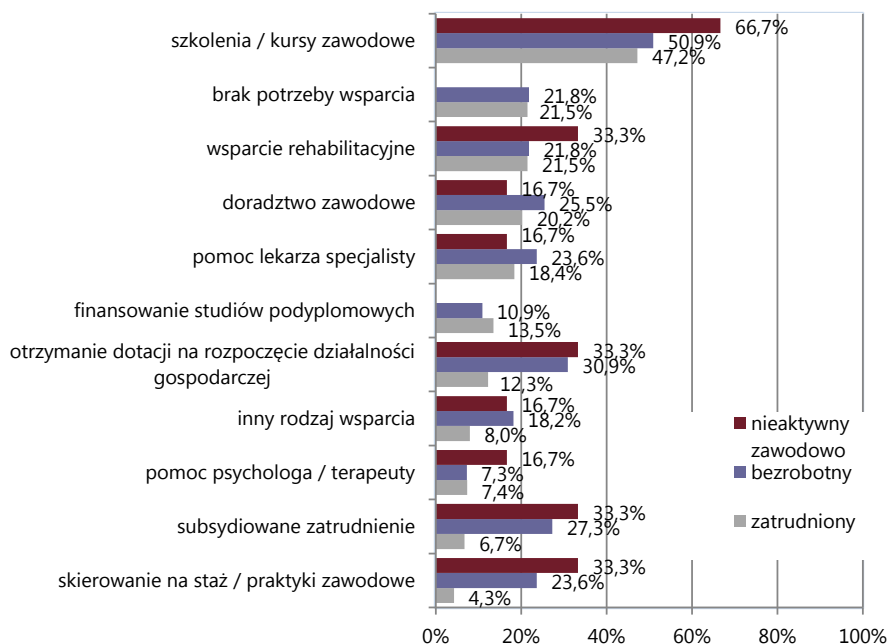
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI, n=401; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%

Badani wskazywali na zapotrzebowanie w szczególności na szkolenia i kursy zawodowe (28,9%). W kontekście wcześniejszych danych o relatywnie niewielkim odsetku uczestników przekonanych jednoznacznie o adekwatności tego instrumentu pomocy, taki stan rzeczy może dziwić. Wydaje się jednak, że jest to raczej potwierdzenie wcześniejszej hipotezy o nieadekwatności nie tyle samego instrumentu, jakim są szkolenia i kursy, ale konkretnych szkoleń i kursów, które zaoferowano uczestnikom. Tym większe jest więc znaczenie zapewnienia trafności tematycznego doboru wsparcia szkoleniowego, skoro z punktu widzenia potencjalnych odbiorców pomocy jest to istotny instrument.

Do pozostałych wskazanych form należą także: rehabilitacja, doradztwo zawodowe, pomoc lekarza specjalisty, dofinansowanie na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Szczególnie istotne, a jednocześnie specyficzne dla tej grupy docelowej, są te instrumenty wsparcia, które dotyczą obszaru zdrowia. Uzyskane wyniki potwierdzają, że z punktu widzenia skuteczności interwencji w obszarze aktywności zawodowej osób starszych aspekt zdrowotny nie może być pomijany.

Najrzadziej wskazywano pomoc psychologa (4,5%) oraz skierowanie na staż/praktyki zawodowe (5,5%). Na brak potrzeby wsparcia wskazało 11,7% badanych.

Wykres 56. Zapotrzebowanie na wsparcie a status zawodowy uczestników



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI, zatrudnieni n=204, bezrobotni n=155, nieaktywni zawodowo n=31, bd=11; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%

Badanie wykazało różnice w zapotrzebowaniu na wsparcie pod względem statusu uczestników projektów na rynku pracy. I tak, zapotrzebowanie na szkolenia/kursy zawodowe, rehabilitację, subsydiowane zatrudnienie⁷⁴ oraz skierowanie na staż/praktyki zawodowe⁷⁵ dominowało wśród osób nieaktywnych zawodowo – przy czym wyłącznie zróżnicowanie dotyczące dwóch ostatnich form wsparcia okazało się być istotne pod względem statystycznym.

Doradztwo zawodowe oraz pomoc lekarza specjalisty to formy dominujące wśród osób bezrobotnych. Na brak potrzeby wsparcia nie wskazywały wyłącznie osoby nieaktywne zawodowo. Warto również zauważyć, iż wszystkie formy wsparcia (poza pomocą psychologa) były częściej wskazywane przez osoby z wykształceniem podstawowym, co może świadczyć o bardzo dużym zapotrzebowaniu na wszelkiego rodzaju pomoc w tej grupie. Jeśli chodzi o obszar zamieszkania respondentów różnice dotyczą zapotrzebowania na otrzymanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej – jest to wsparcie preferowane bardziej przez osoby pochodzące z miast (19,4%) niż obszarów wiejskich (10,9%). Mieszkańcy miast częściej także wskazywali na brak potrzeby wsparcia (22,9% wobec 12,5%), co może świadczyć o relatywnie lepszej ich sytuacji, ale także większym uzasadnieniu dla podejmowania działań wspierających na obszarach wiejskich. Zidentyfikowane różnice nie mają jednak charakteru istotnego statystycznie.

Ocena efektywności kosztowej projektów skierowanych do osób starszych

Ważnym aspektem oceny interwencji jest określenie jej efektywności – relacji pomiędzy nakładami a rezultatami. W tym celu przeprowadzono analizę efektywności kosztowej, w której wykorzystano wskaźnik wartości projektu (ponoszone nakłady finansowe) w przeliczeniu na 1 uczestnika, który zakończył udział w projekcie (rezultat realizacji projektu). Prowadzona analiza ma charakter porównawczy, zestawione ze sobą zostały projekty w szczególności skierowane do osób w wieku 50+⁷⁶ oraz te skierowane do osób młodszych⁷⁷. Analiza efektywności poprzedzona została weryfikacją bazy danych⁷⁸ i ostatecznie objęła 67 projektów skierowanych w przeważającej mierze do osób w

⁷⁴ $\chi^2 = 20,405$, $p = 0,001$, $\alpha = 0,000$

⁷⁵ $\chi^2 = 23,147$, $p = 0,001$, $\alpha = 0,000$

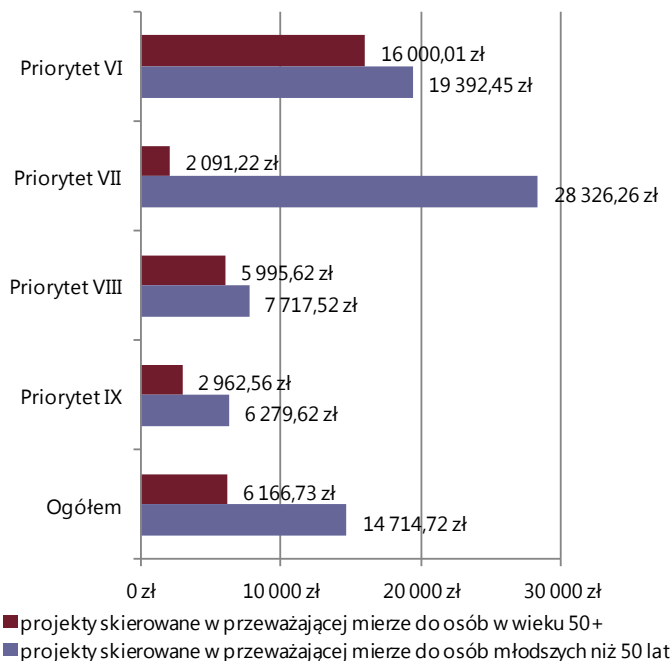
⁷⁶ Za projekty w szczególności skierowane do osób w wieku 50+ przyjęto te, w których osoby z tej grupy wiekowej stanowią co najmniej 60% uczestników.

⁷⁷ Projekty, w których osoby w wieku 50+ stanowią mniej niż 60% uczestników.

⁷⁸ W ramach weryfikacji z analizy wyłączono projekty niezakończone wg stanu na dzień 30.06.2015, projekty bez uczestników (z zerową liczbą uczestników), projekty, w których liczba osób, która zakończyła udział w projekcie jest wyższa niż liczba osób, która rozpoczęła udział w projekcie (sytuacja w rzeczywistości niemożliwa, co wskazuje na ograniczoną wiarygodność), projekty zakończone, w których liczba uczestników, która zakończyła udział w projekcie stanowi mniej niż 50% osób, które rozpoczęły udział w projekcie (sytuacja w ocenie Wykonawcy bardzo rzadka, która wskazuje na duże prawdopodobieństwo, iż rekord zawiera błędne dane)

wieku 50+ oraz 2317 projektów skierowanych do osób młodszych. Wyniki przeprowadzonej analizy zaprezentowano na kolejnych wykresach.

Wykres 57. Efektywność kosztowa projektów w podziale na Priorytety PO KL

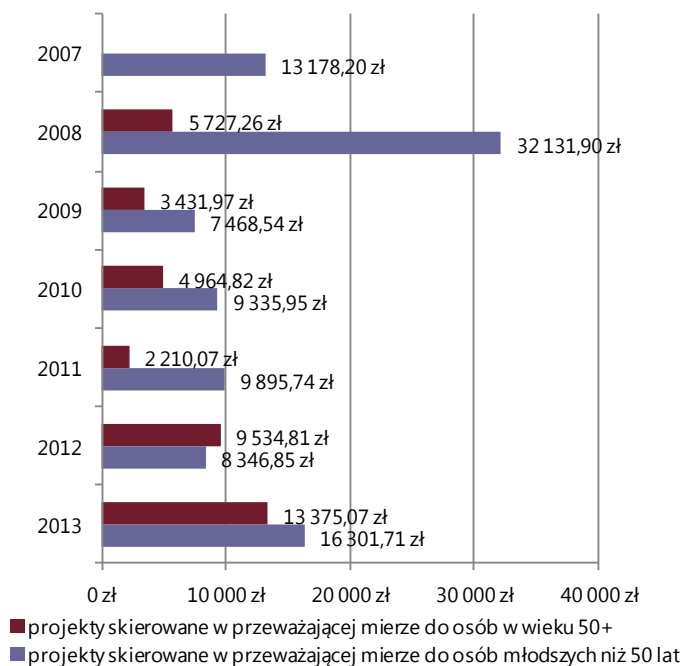


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przekazanych przez Zamawiającego; projekty skierowane w przeważającej mierze do osób w wieku 50+: Priorytet VI - n=6, Priorytet VII - n=7, Priorytet VIII - n=47, Priorytet IX - n=7, Ogółem - n=67; projekty skierowane w przeważającej mierze do osób młodszych niż 50 lat: Priorytet VI - n=257, Priorytet VII - n=693, Priorytet VIII - n=623, Priorytet IX - n=744, Ogółem - n=2317

Generalnie rzecz ujmując, projekty skierowane w przeważającej mierze do osób w wieku 50+ charakteryzują się wyższą efektywnością, aniżeli projekty skierowane do osób młodszych. W projektach skierowanych w szczególności do osób w wieku 50+ na 1 uczestnika przypada 6 166,37 zł wartości projektu, a w projektach skierowanych do osób młodszych kwota ta jest ponad dwukrotnie wyższa i wynosi 14 714,72 zł. Tendencja ta jest utrzymana rozpatrując każdy Priorytet PO KL osobno. W Priorytecie VI, na 1 uczestnika w projektach skierowanych szczególnie do osób w wieku 50+ przypada 16 000,01 zł, a w projektach skierowanych do osób młodszych 19 392,45 zł. W Priorytecie VII różnice są największe – w projektach w przeważającej mierze skierowanych do osób w wieku 50+ na 1 uczestnika przypada 2 091,22 zł, a w tych skierowanych do osób młodszych aż 28 326,26 zł. W Priorytecie VIII, różnice już nie są tak duże – w projektach skierowanych do osób w wieku 50+ na uczestnika przypada 5 995,62 zł, a w tych skierowanych do osób młodszych 7 717,52 zł. Sytuacja przewagi projektów w przeważającej mierze skierowanych do osób w wieku 50+ pod względem efektywności utrzymana jest także w Priorytecie IX. W tej grupie projektów na 1 uczestnika przyda 2 962,56 zł, a w projektach skierowanych do osób młodszych kwota ta jest ponad dwukrotnie wyższa i wynosi 6 279,62 zł.

Rozpatrując zróżnicowanie w samej grupie projektów skierowanych w przeważającej mierze do osób w wieku 50+ należy zauważyć, iż najwyższa efektywność występuje w projektach z Priorytetów VII oraz IX, a najniższa w Priorytecie VI.

Wykres 58. Efektywność kosztowa projektów z poszczególnych lat wg roku podpisania umowy

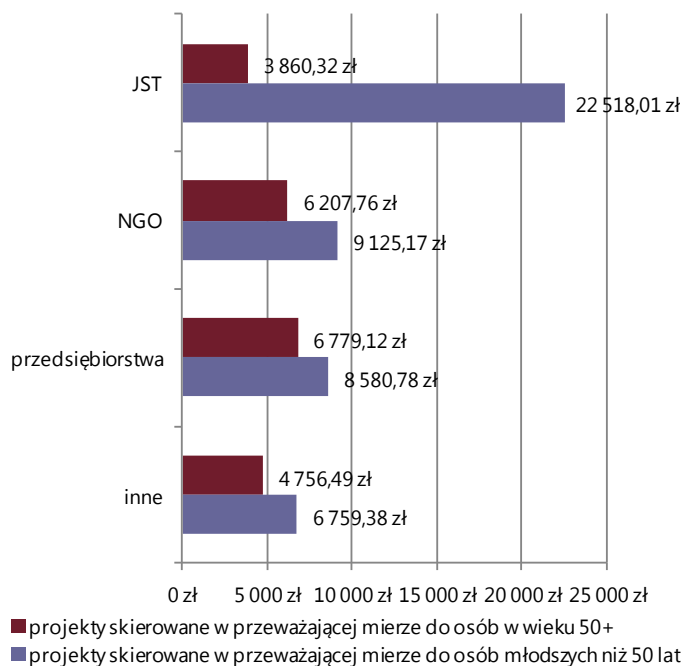


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przekazanych przez Zamawiającego; projekty skierowane w przeważającej mierze do osób w wieku 50+: 2008 - n=45, 2009 - n=5, 2010 - n=3, 2011 - n=4, 2012 - n=5; projekty skierowane w przeważającej mierze do osób młodszych niż 50 lat: 2007 - n=15, 2008 - n=577, 2009 - n=550, 2010 - n=452, 2011 - n=313, 2012 - n=346

Niemal w całym okresie wdrażania PO KL projekty skierowane w szczególności do osób w wieku 50+ charakteryzują się wyższą efektywnością, aniżeli projekty skierowane do osób młodszych. Największa przewaga pod względem efektywności ma miejsce wśród projektów z 2008 roku, wśród nich w projektach skierowanych w przeważającej mierze do osób w wieku 50+ na 1 uczestnika przypadało 5 727,26 zł, a w projektach skierowanych do osób młodszych ponad pięciokrotnie więcej – 32 131,90 zł. Duże zróżnicowanie występuje także wśród projektów z 2011 roku – 2 210,07 zł przypadało na 1 uczestnika w projektach skierowanych do osób w wieku 50+, a 9 895,74 zł w projektach skierowanych do osób młodszych. Wyjątkiem od omówionej tendencji jest rok 2012 – w projektach z tego roku skierowanych do osób w wieku 50+ na 1 uczestnika przypadało 9 534,81 zł, a w projektach skierowanych do osób młodszych kwota ta była niższa i wynosiła 8 346,85 zł. W związku z tym, wśród projektów z 2012 roku, przedsięwzięcia skierowane w przeważającej mierze do osób w wieku 50+ charakteryzują się niższą efektywnością niż te skierowane do osób młodszych.

Biorąc pod uwagę dynamikę efektywności kosztowej w samej grupie projektów skierowanych do osób w wieku 50+ najwyższą efektywność występowała w projektach z 2011 roku, w których na 1 uczestnika przypadało 2 210,07 zł, z kolei najniższa zaobserwowana została w projektach z lata 2012 oraz 2013, w których na 1 uczestnika przypadało odpowiednio 9 534,81 zł oraz 13 375,07 zł.

Wykres 59. Efektywność projektów a forma prawna beneficjenta



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przekazanych przez Zamawiającego; projekty skierowane w przeważającej mierze do osób w wieku 50+: inne - n=4, JST - n=6, NGO - n=27, przedsiębiorstwa - n=30; projekty skierowane w przeważającej mierze do osób młodszych niż 50 lat: inne - n=80, JST - n=1005, NGO - n=645, przedsiębiorstwa - n=587

Również rozpatrując zróżnicowanie efektywności pod względem formy prawnej beneficjenta widoczna jest wyższa efektywność projektów skierowanych w szczególności do osób w wieku 50+. Największa przewaga pod względem efektywności występuje w przypadku projektów realizowanych przez JST, wśród nich w projektach skierowanych do osób z grupy wiekowej 50+ na 1 uczestnika przypadało 3 860,32 zł wartości projektu, a w projektach skierowanych do osób młodszych kwota ta jest ponad pięciokrotnie wyższa i wynosi 22 518,01 zł. W przypadku projektów realizowanych przez NGO, przedsiębiorstwa czy innego rodzaju podmioty, zróżnicowanie jest wyraźnie niższe.

Biorąc pod uwagę zróżnicowanie w samej grupie projektów skierowanych w przeważającej mierze do osób w wieku 50+, należy stwierdzić, iż najwyższą efektywnością charakteryzują się wspomniane wcześniej projekty realizowane przez JST, a najniższą przedsięwzięcia, których beneficjentami są NGO oraz przedsiębiorstwa, w których na 1 uczestnika przypada odpowiednio 6207,76 zł oraz 6 779,12 zł wartości projektu.

Podsumowując powyższe analizy należy potwierdzić, iż projekty skierowane w szczególności do osób w wieku 50+ charakteryzują się wyższą efektywnością kosztową niż te skierowane do osób młodszych. W związku z tym należy wyciągnąć wniosek, iż obejmowanie wsparciem osób z omawianej grupy wiekowej nie generuje ponadstandardowego zwiększania kosztów i tym samym nie stanowi zagrożenia dla efektywności wydatkowania środków finansowych. Jest to o tyle istotne, że adresowanie przedsięwzięć projektowych do określonej grupy docelowej jest korzystne z punktu widzenia zapewnienia adekwatności wsparcia.

Szczególnie wysoka efektywność projektów skierowanych do osób w wieku 50+ występuje wśród projektów realizowanych w Priorytecie VII, w projektach, których umowy podpisano w 2011 roku oraz tych realizowanych przez jednostki samorządu terytorialnego, co za tym idzie na efektywność kosztową ma wpływ Priorytet reprezentujący rodzaj interwencji (jako konfiguracja stosowanych form wsparcia i obejmowanych grup docelowych), moment czasowy realizacji projektu oraz forma prawna podmiotu realizującego.

W wielu przypadkach różnice pomiędzy projektami skierowanymi do osób w wieku 50+ oraz do osób młodszych są bardzo duże, jednak źródłem tych ponadstandardowych zróżnicowań może być także różnorodność grupy projektów skierowanych do osób młodszych. Ze względu na dużą liczebność tej kategorii projektów, istnieje prawdopodobieństwo, iż szczególnie niska efektywność – wysoki koszt na 1 uczestnika wynika w niektórych przypadkach z zastosowania kosztochłonnych instrumentów wsparcia, które nie są stosowane w projektach skierowanych do osób w wieku 50+ bądź występowania projektów o ograniczonym komponente partycypacyjnym, a rozbudowanej części polegającej na opracowaniu ekspertyz czy innowacyjnych rozwiązań.

Wnioski i rekomendacje. Zdiagnozowanie działań mających na celu podtrzymanie aktywności zawodowej osób starszych na rynku pracy

W niniejszej części raportu zawarto – w formie tabeli wniosków i rekomendacji – zalecenia, które wynikają bezpośrednio z celu szczegółowego badania sformułowanego jako: „Zdiagnozowanie działań mających na celu podtrzymanie aktywności zawodowej osób starszych na rynku pracy”. Zakres tematyczny zaproponowanych rekomendacji wyznaczony został natomiast przez treść dwóch pytań badawczych składających się na komponent rekomendacyjny badania, tj.: „*Jakie działania mogą podjąć podmioty regionalne i lokalne w celu upowszechniania aktywności osób w starszym wieku w obszarze zatrudnienia?*” oraz „*Jakiego rodzaju działania należy podjąć w ramach RPO WL 2014-2020 na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia?*”. Biorąc pod uwagę określony przez Zamawiającego wymóg, by adresatem wszystkich rekomendacji pobadawczych była Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020, także w odniesieniu do rekomendacji dotyczących pierwszego spośród wymienionych pytań badawczych (a więc odwołujących się różnych kategorii interesariuszy procesu podtrzymania aktywności zawodowej osób starszych na rynku pracy), zostały one sformułowane tak, by podmiotem je wdrażającym mogła być IZ RPO WL 2014-2020.

Zgodnie z zaleceniem określonym przez Zamawiającego w SOPZ liczba sformułowanych rekomendacji pobadawczych wyniosła: 5.

Uwzględniając powyższe uwarunkowania procesu formułowania rekomendacji pobadawczych (adresowanie ich wyłącznie do IZ RPO WL 2014-2020 oraz ograniczenie liczby rekomendacji) należy zwrócić uwagę, że komponent rekomendacyjny raportu wzbogacają także zalecenia dotyczące działań zaradczych zorientowanych na wydłużenie aktywności zawodowej osób starszych, które zostały sformułowane w części raportu „Bariery i potrzeby dotyczące aktywności zawodowej osób starszych”. Przedstawiono tam katalog zaleceń odnoszących się do najistotniejszych barier i potrzeb, które to zalecenia mogą być traktowane jako dodatkowy materiał do wykorzystania przez podmioty regionalne i lokalne w celu upowszechniania aktywności osób w starszym wieku w obszarze zatrudnienia (część z tych zaleceń została – w miarę możliwości – uwzględniona także w rekomendacjach dotyczących RPO WL 2014-2020). Dodatkowo, poniżej przedstawiono wynik badania jakościowego w odniesieniu do kwestii rekomendacyjnych. Część z przedstawionych propozycji została także uwzględniona w formułowanych rekomendacjach, niemniej jednak ze względu na fakt, że nie wszystkie mogły być w nich uwzględnione z racji braku możliwości ich wdrożenia przez IZ RPO WL 2014-2020, zdecydowano się je przedstawić poniżej, by wskazać na jakie kwestie w szczególności zwracają uwagę eksperci, w kontekście wspierania aktywności zawodowej osób starszych.

Do działań rekomendowanych przez ekspertów biorących udział w badaniach jakościowych, które winny podjąć podmioty regionalne i lokalne w celu upowszechniania aktywności osób w starszym wieku w obszarze zatrudnienia należy promocja zdrowia i diagnostyka zdrowotna. Wynika to ze specyfiki grupy, jaką są osoby w wieku 50 i więcej lat, w przypadku której – wraz z procesem starzenia się – wzrasta znaczenie czynników zdrowotnych jako potencjalnie utrudniających wykonywanie różnego rodzaju czynności zawodowych i pozazawodowych. Przy czym podkreślić należy, że chodzi tu przede wszystkim o profilaktykę zdrowotną, która ma zapobiec sytuacji, w której stopień pogorszenia się zdrowia osoby starszej rzeczywiście uniemożliwia lub znacząco ogranicza możliwość kontynuowania przez nią aktywności zawodowej.

Kluczowe dla efektywności ewentualnych działań skierowanych do osób 50+ jest także dostosowanie oferowanego wsparcia, w tym wsparcia szkoleniowego do potrzeb i możliwości uczestników. Chodzi tu, z jednej strony, o tematykę wsparcia szkoleniowego, która powinna być przydatna dla uczestników (w kontekście możliwości późniejszego wykorzystania nabytej wiedzy i kompetencji), ale także dla potencjalnych pracodawców. Z drugiej zaś, istotny jest sposób realizowania wsparcia szkoleniowego, szczególnie gdy jego tematyka ma charakter silnie różnicujący uczestników starszych i młodszych (np. kursy językowe, czy szkolenia informatyczne). Nieumiejętny dobór grup szkoleniowych, czy niedostosowanie tematyki i tempa szkolenia do wyjściowego stanu wiedzy mogą skutkować znaczącym obniżeniem skuteczności realizowanego wsparcia.

Wśród działań, które zdaniem ekspertów biorących udział w wywiadach jakościowych należy podjąć w ramach RPO WL 2014-2020 na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia należą kompleksowe formy wsparcia łączące szkolenia z formami zindywidualizowanymi i stażami z promesą zatrudnienia oraz dotacje na podjęcie działalności gospodarczej. Oczywiście każda z tych form związana też jest z określonymi słabościami i zagrożeniami (które sygnalizowano wcześniej) i ich skuteczność może być zróżnicowana, niemniej jednak istotne jest, by nie ograniczać katalogu instrumentów, które mogą być stosowane w procesie wsparcia osób starszych. Tylko wtedy bowiem możliwe będzie faktyczne realizowanie postulatu indywidualizacji pomocy, co jest warunkiem jej

skuteczności (co potwierdziła także analiza porównująca skuteczność poszczególnych instrumentów pomocowych, gdzie istotniejsze okazało się ich właściwe skonfigurowanie dla odbiorcy, a nie zastosowanie konkretnego instrumentu, który każdorazowo gwarantowałby skuteczność). W kontekście stosowania określonych instrumentów wsparcia akcentowano natomiast, by w miarę możliwości zawsze w proces wsparcia szkoleniowego, czy doradczego zaangażowane były – jako realizatorzy tej pomocy lub osoby ją wspomagające – osoby z grupy wiekowej 50+. Chodzi tutaj o pokazanie przedstawicieli tej samej grupy wiekowej, którzy podjęli określone działania zorientowane na poprawę ich sytuacji zawodowej (podniesienie kwalifikacji, założenie firmy) i odniosło to pozytywny efekt. Jest to jeden ze sposobów przełamania oporu osób starszych przed podejmowaniem działań rozwojowych.

Jako szczególnie istotną formę wsparcia wskazywano ulgi lub przywileje dla pracodawców, których celem byłoby zachęcenie do zatrudniania osób w wieku 50+. Przy czym chodzi tu zarówno o rozwiązania systemowe (w tym: prawne), jak i doraźne (np. w formie wsparcia w ramach projektów). Funkcją tego rodzaju rozwiązań byłoby przede wszystkim przełamanie oporów i barier mentalnych wśród pracodawców, które dotyczą zatrudniania osób w wieku 50 i więcej lat. Poza tym, należy uświadamiać przedsiębiorców, że osoby starsze – jednocześnie będące bardziej doświadczone – mogą skutecznie realizować w firmie zadania intermentoringowe i tym samym przyczyniać się do rozwoju młodszego personelu.

Z kolei w wywiadach z beneficjentami podejmowana była kwestia stosowanych przez nich sposobów uwzględniania w założeniach projektowych potrzeb osób w wieku 50+ i wskazane zostały użyteczne rozwiązania w tym zakresie, które mogą być stosowane w projektach o podobnym charakterze. Przede wszystkim zwrócono uwagę na stosowanie podejścia partycypacyjnego, które zakłada, że w procesie określania charakteru i zakresu wsparcia uwzględniana jest także opinia samych odbiorców oraz ich preferencje. Poza tym podkreślano użyteczność wykorzystywania opinii różnych kategorii interesariuszy w procesie definiowania pomocy dla osób starszych (pracodawców, organizacji pozarządowych, struktur parafialnych).

Tabela 3. Tabela wniosków i rekomendacji

Nr	Tytuł raportu	Wniosek	Rekomendacja	Typ rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin realizacji
1.	Ocena działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych w kontekście niekorzystnej sytuacji demograficznej w województwie lubelskim	W grupie wiekowej 50+ mamy do czynienia ze specyfiką zjawiska bezrobocia polegającą na występowaniu relatywnie niskiego (w porównaniu z całą populacją osób bezrobotnych) poziomu wykształcenia oraz relatywnie dużego udziału osób pozostających bez pracy ponad 2 lata. Dodatkowym czynnikiem wyróżniającym tę grupę jest stosunkowo długi staż pracy, który może być rozpatrywany zarówno w kategoriach atutu (większe doświadczenie zawodowej), jak i słabości (mniejsza skłonność do mobilności zawodowej i terytorialnej). (ss. 22-27)	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.	Operacyjna	Institucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym na lata 2014-2020	<p>W ramach grupy osób w wieku 50+ należy dokonać profilowania zalecanego zakresu wsparcia w odniesieniu do dwóch podgrup wchodzących w skład tej kategorii wiekowej:</p> <p>1. Osoby bezrobotne – W przypadku tej kategorii osób, ze szczególnym uwzględnieniem osób długotrwale bezrobotnych powinny być stosowane standardowe instrumenty pomocowe dotyczące aktywizacji zawodowej i społecznej. Szczególne znaczenie należy natomiast przypisać roli wsparcia dotyczącego procesu poszukiwania zatrudnienia (poradnictwo zawodowe lub/i pośrednictwo pracy w ramach Działania 9.1 i 9.2) oraz poradnictwo psychologiczne – w odniesieniu do osób z grupy 50+ będących zarówno długotrwale bezrobotnymi, jak i tracącymi pracę po długim okresie zatrudnienia, tego rodzaju pomoc, realizowana w formule zindywidualizowanej i asystenckiej winna stanowić obligatoryjny element działań projektowych, którego planowane zastosowanie do tej kategorii osób winno być weryfikowane na etapie oceny składanego wniosku o dofinansowanie. By zapewnić odpowiedni efekt wsparcia (oraz w celu zniwelowania obecnego – niskiego – poziomu aktywności zawodowej w grupie 50+) wsparcie dla osób bezrobotnych z grupy 50+ powinno być oceniane także przez pryzmat efektywności zatrudnieniowej (<i>vide</i> rekomendacje dotyczące modyfikacji kryteriów wyboru projektów).</p> <p>2. Osoby pracujące – W przypadku tej kategorii osób głównym celem powinno być dążenie do utrzymania zatrudnienia poprzez wsparcie kompetencyjne realizowane w ramach podmiotowego systemu finansowania w Działaniu 10.1. By jednak skłonić pracodawców (którzy – jak wynika z badania – mogą koncentrować się realizacji usług rozwojowych przede wszystkim w odniesieniu do młodszych pracowników) do korzystania z tego instrumentu wobec osób z grupy 50+ należałoby rozważyć wprowadzenie rozwiązania polegającego na preferencjach dotyczących poziomu dofinansowania i/lub kwoty dofinansowania, w sytuacji gdy bezpośrednim odbiorcą usługi rozwojowej realizowanej w formie szkoleń będzie pracownik w wieku 50 i więcej lat. Należy podkreślić, że wprowadzenie tego rodzaju preferencji nie będzie stało w sprzeczności z generalnym założeniem dotyczącym podmiotowego systemu finansowania, gdzie przedsiębiorca dokonuje samodzielnego wyboru tematyki szkolenia zgodnie z celami strategicznymi swojego przedsiębiorstwa. Funkcją wprowadzonej preferencji nie jest bowiem kierunkowanie tematyczne wsparcia, ale raczej zniwelowanie ryzyka nieobejmowania wsparciem w ramach usług rozwojowych starszych pracowników (co, jak wynika z badania, może mieć miejsce biorąc pod uwagę stosunek przedsiębiorców do inwestowania w rozwój kompetencyjny osób starszych). Dodatkowa preferencja dla grupy 50+ (zwiększająca zainteresowanie obejmowaniem wsparciem tej grupy) może być także traktowana jako narzędzie zapewniające wykorzystanie części alokacji wyodrębnionej na wsparcie dla tych osób</p> <p>Jednocześnie, uwzględniając fakt, iż osoby z grupy 50+ natrafiają na szczególne trudności w znalezieniu zatrudnienia, za szczególnie istotne uznać należy stosowanie instrumentu w postaci zatrudnienia subsydiowanego, zarówno w kontekście zatrudnienia osoby</p>	III-IV kwartał 2015 W przypadku Działania 10.1 – w momencie uruchamiania wsparcia w ramach tego Działania
	Ocena działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych w kontekście niekorzystnej sytuacji demograficznej w województwie lubelskim	Stosunkowo niski poziom wykształcenia cechuje osoby pracujące z grupy 50+, gdzie dodatkowym problemem jest także niski poziom aktywności w zakresie podnoszenia poziomu swoich kwalifikacji. (ss. 30-31; 59)					

Nr	Tytuł raportu	Wniosek	Rekomendacja	Typ rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin realizacji
						bezrobotnej z grupy 50+ (Działanie 9.1 i 9.2), jak i zatrudnienia osoby zwalnianej z grupy 50+ (Działanie 10.2). Chodzi tutaj przede wszystkim o niedopuszczenie do sytuacji trwałej utraty kontaktu z rynkiem pracy, a jednocześnie dyskutowanie doświadczenia posianego przez osoby w wieku 50+. W związku z powyższym należy rozważyć wprowadzenie w ramach Działań przewidujących stosowanie instrumentu wsparcia w postaci zatrudnienia subsydiowanego preferencji polegających na możliwości uzyskania większego poziomu dofinansowania w sytuacji zatrudnienia osoby z grupy 50+ (na wzór rozwiązania rekomendowanego w odniesieniu do preferencji dotyczących poziomu dofinansowania zakupu usługi rozwojowej w sytuacji, gdy jej odbiorcą będzie osoba z grupy 50+) oraz stosowania niestandardowych rozwiązań z zakresu subsydiowanego zatrudnienia jak np. intermentoring, czyli objęcie subsydiowanym zatrudnieniem w ramach danego zakładu pracy pracownika starszego (50+) i pracownika młodszego, który znajdowałby się pod opieką pracownika starszego odpowiedzialnego za jego przeszkolenie i wdrożenie do pracy w danym miejscu.	
2.	Ocena działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych w kontekście niekorzystnej sytuacji demograficznej w województwie lubelskim	Grupa 50+ jest grupą wiekową pracowników wobec której zdecydowanie najczęściej orzeka się o niezdolności do pracy z przyczyn zdrowotnych. W przypadku woj. lubelskiego najczęściej niezdolność do pracy orzekana jest z powodu wystąpienia: przewlekłej choroby niedokrwiennej serca; następstw chorób naczyń mózgowych; innych chorób krążka międzykręgowego; nowotworów oskrzela, płuca oraz sutka. Z racji wieku to również ta grupa cechuje się największym narażeniem na różnego rodzaju ograniczenia dotyczące wykonywanej pracy wynikające z problemów zdrowotnych. (ss. 33-39)	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.	Operacyjna	Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym na lata 2014-2020	<p>Uwzględniając kompetencje IZ RPO w obszarze zdrowia, w ramach działań podejmowanych w zakresie opracowywania i realizacji programów polityki zdrowotnej o zasięgu regionalnym oraz w zakresie realizacji programów zdrowotnych o zasięgu krajowym należy w szczególności uwzględnić poniższe kwestie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ W działaniach podejmowanych w ramach realizacji krajowych i regionalnych programów zdrowotnych należy wyodrębnić działania profilaktyczne dotyczące tych chorób, które w największym stopniu generują trwałą niezdolność do pracy (które jako szeregowe jednostki chorobowe w dużej mierze mieszczą się w zakresie typów / grup chorób, których dotyczyć mają krajowej i regionalne programy zdrowotne). ▪ Pomimo faktu, iż grupa 50+ jest w największym stopniu narażona na wystąpienie niezdolności do pracy z powodu wskazanych jednostek chorobowych działania profilaktyczne realizowane w ramach programów polityki zdrowotnej nie powinny się ograniczać wyłącznie do tej grupy. Jednocześnie jednak, za celowe uznać należy premiowanie tych przedsięwzięć, w których stosowane będą sposoby dotarcia do grupy 50+ uwzględniające jej specyfikę. ▪ Opracowywane i realizowane na szczeblu regionalnym programy polityki zdrowotnej nie powinny się odnosić tylko do wąsko określonych jednostek chorobowych, ale także szeroko rozumianych dolegliwości utrudniających funkcjonowanie na rynku pracy osobom starszym (ograniczenia ruchowe, obniżona wydolność fizyczna problemy ze wzrokiem, problemy z pamięcią / koncentracją itp.). W tym przypadku chodzi przede wszystkim o podejmowanie działań uświadamiających dotyczących zapobiegania tego rodzaju dolegliwościowym lub też niwelowania ich niekorzystnego wpływu na funkcjonowanie osób z grupy 50+ w życiu zawodowym i pozazawodowym. ▪ W ramach Działania 10.3 winny być premiowane (a w przypadku programów zdrowotnych ukierunkowanych na eliminowanie zdrowotnych czynników ryzyka w miejscu pracy – dopuszczane jako jedyne uprawnione do uzyskania dofinansowania) przedsięwzięcia, w ramach których angażowane są podmioty sektora przedsiębiorstw w charakterze: (1) współrealizatora lub beneficjenta działań projektowych, (2) podmiotu 	III-IV kwartał 2015

Nr	Tytuł raportu	Wniosek	Rekomendacja	Typ rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin realizacji
						<p>współpracującego w zakresie zapewnienia realizatorowi projektu dostępu do pracowników firmy w celu realizacji działań projektowych.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Uwzględniając różnorodność niekorzystnych czynników zdrowotnych, które mogą ograniczać lub uniemożliwiać aktywność zawodową osób z grupy 50+, przedsięwzięcia realizowane w ramach Działania 10.3 w zakresie profilaktyki powinny dotyczyć nie tylko obszaru zdrowia, ale także takich sfer jak: styl życia, nawyki i zwyczaje (w tym: żywieniowe), sposoby spędzania wolnego czasu itp. oraz powinny uwzględniać wszystkie istotne czynniki ryzyka oraz być zorientowane na dokonanie całościowej prozdrowotnej zmiany w zakresie stylu życia. ▪ W ramach realizacji programów zdrowotnych ukierunkowanych na eliminowanie zdrowotnych czynników ryzyka w miejscu pracy, które dotyczyć mają przekwalifikowania pracowników długotrwale pracujących w warunkach negatywnie wpływających na zdrowie, przygotowujących ich do kontynuowania pracy na innych stanowiskach o mniejszym obciążeniu dla zdrowia, osoby z grupy 50+ powinny być traktowane w sposób priorytetowy, przede wszystkim ze względu na relatywnie długi okres narażenia na oddziaływanie niekorzystnych warunków pracy. Jednocześnie, obok działań przekwalifikujących należy dopuścić w przypadku tego rodzaju projektów również realizację działań szkoleniowo-doradczych zorientowanych na zwiększenie świadomości pracowników i pracodawców w zakresie ochrony przed niekorzystnym oddziaływaniem określonych czynników ryzyka (miałoby to zastosowanie w przypadku działań, które dotyczyć tych przedsiębiorstw, w których nie ma możliwości całkowitej rezygnacji z pracy w trudnych warunkach). 	
3.	Ocena działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych w kontekście niekorzystnej sytuacji demograficznej w województwie lubelskim	W przypadku kwestii aktywności zawodowej osób z grupy 50+ mamy do czynienia z występowaniem określonych problemów mentalno-świadomościowych. Z jednej strony, występuje problem ograniczonej skłonności osób z tej grupy do podnoszenia własnych kwalifikacji. Z drugiej zaś, występują – w szczególności wśród przedsiębiorstw niezatrudniających osób w wieku 50 i więcej lat – określone stereotypy w postrzeganiu osób z	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.	Operacyjna	Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym na lata 2014-2020	<p>Sugerowane działania choć mają charakter „miękki”, to wydają się niezbędne do podjęcia, szczególnie w tym znaczeniu, że bez rozwiązania zidentyfikowanych barier w postrzeganiu osób starszych jako pracowników oraz samoocenie tych osób (także w kontekście podnoszenia poziomu kwalifikacji) może być utrudnione realizowanie innych działań adresowanych do tej kategorii osób (trudności w rekrutacji uczestników projektów, niechęć przedsiębiorców do zatrudniania osób starszych itp.).</p> <p>Uwzględniając powyższe, stwierdzić należy, że optymalnym sposobem realizacji niniejszych działań byłoby wkomponowanie rekomendowanych treści w planowane przez IZ działania informacyjno-promocyjne realizowane w ramach Osi Priorytetowej 14 Pomoc Techniczna, co zapewniłoby większą skuteczność działań informacyjno-promocyjnych niż w przypadku przedsięwzięć rozproszonych. Dzięki włączeniu zalecanych treści do ogólnych działań informacyjno-promocyjnych IZ RPO nie byłoby konieczności uruchamiania odrębnego przedsięwzięcia / projektu, co mogłoby być utrudnione lub niemożliwe przy uwzględnieniu obecnych zapisów RPO WL na lata 2014-2020. Jednocześnie fakt włączenia rekomendowanych działań w ramach realizacji zadań z Pomocy Technicznej uzasadniony jest tym, że jednym z rezultatów powyższych działań byłaby promocja wsparcia dostępnego w ramach RPO WL 2014-2020 dla osób z kategorii 50+ oraz zwiększenie aktywności w korzystaniu z tego wsparcia przez osoby z grupy 50+(obecnie poziom aktywności tej grupy w zakresie podnoszenia kwalifikacji jest bardzo niski) oraz przedsiębiorców, pozostaje spójne z celami Osi Priorytetowej 14 będąc ich szczegółową operacjonalizacją.</p>	III-IV kwartał 2015

Nr	Tytuł raportu	Wniosek	Rekomendacja	Typ rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin realizacji
		grupy 50+ jako pracowników. (s. 57; 63)				<p>Jeśli chodzi o zakres merytoryczny treści przekazywanych w ramach rekomendowanych działań, to powinny one mieć zróżnicowany charakter, z uwzględnieniem dwóch grup docelowych: (1) osoby w wieku 50 i więcej lat – w tym przypadku celem prowadzonych działań powinno być zwiększenie skłonności do rozwijania swoich kwalifikacji i/lub gotowości do przekwalifikowania się; (2) sektor przedsiębiorstw – w tym przypadku celem prowadzonych działań powinno być urealnienie obrazu grupy 50+ w oczach pracodawców i przełamanie negatywnych stereotypów jej dotyczących, a także promocja dobrych praktyk w zakresie dyskutowania atutów tej kategorii pracowników oraz promocja rozwiązań w zakresie zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach (dot. małych i średnich przedsiębiorstw), tj. stosowania takich narzędzi jak: dostosowanie miejsc pracy do wymagań i ograniczeń osób w określonym wieku; tworzenie wielopokoleniowych zespołów pracowników o określonym systemie transferu wiedzy; stosowanie elastycznego czasu pracy; zapewnianie możliwości odpoczynku uwzględniających potrzeby osób starszych.</p> <p>W przypadku obu grup docelowych winny być stosowane zróżnicowane sposoby dotarcia do ich przedstawicieli, uwzględniające zarówno działania masowe (realizowane poprzez środki masowego przekazu), jak i zakładające bezpośrednie dotarcie do odbiorców (gł. w ramach zakładów pracy).</p>	
4.	Ocena działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych w kontekście niekorzystnej sytuacji demograficznej w województwie lubelskim	Grupę wiekową 50+ cechuje występowanie określonych – obiektywnych lub subiektywnych – ograniczeń dotyczących gotowości do podejmowania różnych form aktywności zawodowej. (s. 23; 30; 73; 33-39)	By zapewnić adekwatność i skuteczność wsparcia adresowanego w ramach RPO WL 2014-2020 do osób starszych, projektowanie i wdrażanie instrumentów pomocowych skierowanych do tej kategorii musi uwzględniać istniejące – obiektywne i subiektywne – ograniczenia związane z podejmowaniem różnych form aktywności zawodowej przez osoby starsze.	Operacyjna	Institucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym na lata 2014-2020	<p>Uwzględniając specyfikę grupy docelowej jaką są osoby w wieku 50 i więcej lat należy w ramach projektowania i wdrażania wsparcia finansowanego ze środków EFS uwzględnić następujące ograniczenia dotyczące tej kategorii odbiorców pomocy:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ograniczona skłonność do uruchamiania własnej działalności gospodarczej (w szczególności przez osoby o długim stażu pracy etatowej) – W ramach kierunkowania wsparcia dotyczącego aktywizacji zawodowej należy je skoncentrować przede wszystkim na utrzymaniu aktywności zawodowej w formule zatrudnieniowej (poprzez pośrednictwo pracy i zwiększanie szans osób objętych wsparciem na znalezienie zatrudnienia za pomocą wsparcia rozwojowego i/lub subsydiowanego zatrudnienia). Nie należy w związku z tym stosować instrumentów (gł. kryteriów wyboru projektów), których celem byłoby zobowiązanie realizatorów projektów do osiągnięcia określonych efektów w zakresie rozpoczynania działalności gospodarczej przez osoby z grupy 50+. ▪ Relatywnie niski poziom wykształcenia osób z grupy 50+ na tle pozostałych grup wiekowych – W kontekście działań związanych z aktywizacją zawodową i podnoszeniem poziomu kwalifikacji zawodowych osób z omawianej kategorii wiekowej szczególny nacisk powinien być położony na działania adresowane do osób raczej o niższym poziomie kwalifikacji i niewykonujących zawodów o charakterze specjalistycznym. W kontekście ewentualnego przekwalifikowywania osób pozostających bez zatrudnienia skutkuje to z kolei tym, że nowe zawody i kwalifikacje powinny być dostosowane w stopniu swojej złożoności do charakteru dotychczasowej aktywności zawodowej osób z tej grupy. W przeciwnym razie istnieje duże ryzyko trudności w rekrutacji odbiorców wsparcia lub późniejszego znalezienia przez nich zatrudnienia. Kwestia ta powinna być przedmiotem weryfikacji na etapie wniosków składanych w procedurze konkursowej np. w ramach Działania 9.1, gdzie należy dokonać oceny sposobu, w jaki zapewniona zostanie adekwatność wsparcia rozwojowego do dotychczasowego 	III-IV kwartał 2015

Nr	Tytuł raportu	Wniosek	Rekomendacja	Typ rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin realizacji
						<p>charakteru aktywności zawodowej uczestników projektów z grupy 50+.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kondycja psychofizyczna oraz stan zdrowia utrudniające lub uniemożliwiające podejmowanie pewnych form aktywności zawodowej – Do osób w wieku 50+, które wchodzi w fazę bierności zawodowej w rezultacie choroby lub niepełnosprawności uniemożliwiających kontynuowanie pracy w dotychczasowym charakterze, powinny być podejmowane kompleksowe działania przekwalifikujące, których celem byłoby uzyskanie zatrudnienia w innym zawodzie niż zawód dotychczas wykonywany. Działania podejmowane w odniesieniu do tej grupy osób powinny obejmować tradycyjne doradztwo zawodowe i psychologiczne. Jednocześnie należałoby w przypadku osób, które opuściły rynek pracy z powodu choroby i niepełnosprawności uwzględnić szczególne znaczenie doradztwa i zajęć psychologicznych, których tematyka byłaby związana z zagadnieniem funkcjonowania na rynku pracy oraz w sytuacjach społecznych, w warunkach obniżonej sprawności. Z kolei w stosunku do wszystkich osób z grupy 50+, które wraz z wiekiem cechuje coraz mniejsza wydolność fizyczna, chodzi przede wszystkim o inicjowanie i wspieranie przekwalifikowywania się w kierunku takich rodzajów aktywności zawodowej, które nie wiążą się z nadmiernym obciążeniem, szczególnie fizycznym, pracowników. 	
5.	Ocena działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych w kontekście niekorzystnej sytuacji demograficznej w województwie lubelskim	Z przeprowadzonych analiz wynika, że w wielu aspektach populacja osób w wieku 50+ cechuje się specyfiką w stosunku do innych kategorii osób pracujących lub pozostających bez zatrudnienia (niższy poziom aktywności zawodowej, niższy poziom wykształcenia, mniejsza mobilność zawodowa i przestrzenna, relatywnie duże oczekiwania dot. warunków zatrudnienia, ograniczona aktywność w zakresie podnoszenia kwalifikacji). Taki stan rzeczy pozwala stwierdzić, że – po pierwsze – mamy do czynienia z grupą	W celu zapewnienia odpowiedniej skali wsparcia dla grupy 50+ oraz adekwatności jego charakteru do potrzeb, możliwości i ograniczeń tej grupy docelowej należy – przed uruchomieniem w kolejnych latach naborów projektów dla wymienionych Działań – przeanalizować skuteczność zastosowanych kryteriów w kierunku wsparcia dla osób z grupy 50+ i rozważyć wprowadzenie określonych modyfikacji do	Operacyjna	Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym na lata 2014-2020	<p>W „Ramowym planie działań w części dotyczącej kryteriów wyboru projektów na rok 2015” został określony pełen katalog kryteriów wyboru projektu dla konkursów realizowanych w 2015 roku, w tym dla Działań o szczególnym znaczeniu dla grupy 50+. Biorąc pod uwagę, że w chwili obecnej trudno jest szczerzyjnie oszacować skuteczność sformułowanego katalogu kryteriów w kontekście zapewnienia adekwatności wsparcia do potrzeb grupy docelowej, należy rozważyć przeanalizowanie – przed naborami projektów w ramach wymienionych Działań, w kolejnych latach – pierwotnie zastosowanych kryteriów. W przypadku zidentyfikowania celowości wprowadzenia określonych zmian, a jednocześnie uwzględniając wyniki przeprowadzonego badania, należy rozważyć wprowadzenie następujących modyfikacji do obecnego katalogu kryteriów formalnych specyficznych i kryteriów premiujących:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wprowadzenie w ramach kryteriów formalnych specyficznych (kryterium: „Struktura grupy docelowej”) w Działaniu 9.1 i 12.3 wymogu określonego udziału osób w wieku 50+. W przypadku Działania 12.3 należy rozważyć przeniesienie kryterium premiującego dotyczącego struktury grupy docelowej („Grupę docelową stanowią w co najmniej 30% osoby w wieku 50 lat i więcej”) w obowiązującym brzmieniu, do katalogu kryteriów formalnych specyficznych. ▪ Wprowadzenie w ramach kryteriów formalnych specyficznych (kryterium: „Skuteczność realizacji projektu”) w Działaniu 9.1 i Działaniu 9.2 wymogu osiągnięcia określonego pułapu efektywności zatrudnieniowej dla osób bezrobotnych i/lub długotrwale bezrobotnych z grupy 50+. ▪ Rezygnacja w przypadku Działania 9.1, Działania 9.2 i Działania 10.2 ze stosowania kryterium formalnego specyficznego dotyczącego kompleksowości wsparcia w odniesieniu do osób z grupy 50+ (w przypadku osób z dużym doświadczeniem, które utraciły pracę w tej grupie mogą występować sytuacje, w których nie ma potrzeby 	Na etapie prac nad „Ramowym planem działań” dla kolejnych lat, w przypadku planowania w danym roku konkursów dotyczących Działań wskazanych w sposobie wdrożenia rekomendacji

Nr	Tytuł raportu	Wniosek	Rekomendacja	Typ rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin realizacji
		docelową o specyficznym katalogu potrzeb. Po drugie zaś, że grupa 50+ może być traktowana jako relatywnie „trudna” w kontekście realizowania działań aktywizacyjnych. (ss. 19-63)	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.).			<p>stosowania form rozwojowych – takich jak szkolenia, czy kursy – a wystarczające jest zastosowanie wsparcia w zakresie skutecznego pośrednictwa pracy lub zatrudnienia subsydiowanego).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wprowadzenie w ramach kryteriów premiujących dodatkowego kryterium uzupełniającego wymogi określone w kryterium formalnym specyficznym „Identyfikacja potrzeb uczestników”. W przypadku szkoleń z zakresu ICT należy rozważyć wprowadzenie kryterium odnoszącego się do wyodrębnienia grupy szkoleniowej dla osób 50+, ze względu na fakt różnic kompetencyjnych w obszarze ICT pomiędzy tą grupą a młodszymi grupami wiekowymi. <p>Ze względu na zakres „Ramowego planu działań w części dotyczącej kryteriów wyboru projektów na rok 2015” niniejsze rekomendacje dotyczą tych obszarów wsparcia, dla których zostały określone kryteria formalne specyficzne i kryteria premiujące. Wraz z uruchamianiem pomocy w kolejnych obszarach wsparcia, a tym samym konstruowaniem katalogów kryteriów wyboru projektów, powyższe rekomendacje winny być również rozważane do zastosowania w przypadku tych obszarów wsparcia, w ramach których istotnym odbiorcą pomocy są także osoby z grupy 50+. Dodatkowo rekomendować należy uwzględnienie następujących kwestii na etapie formułowania kryteriów formalnych specyficznych i premiujących w przypadku następujących obszarów wsparcia, dla których obecnie nie zostały jeszcze sformułowane kryteria wyboru (ze względu na nieogłaszanie konkursów w 2015 roku):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Działanie 9.3 – Niestosowanie kryterium uczestnictwa w projekcie określonego udziału osób w wieku 50+, a w przypadku jego stosowania, określenie wymaganego / premiowanego pułapu uczestnictwa tej kategorii osób na poziomie nie wyższym niż 10% (w celu uwzględnienia ograniczonej skłonności osób z grupy 50+ do podejmowania własnej działalności gospodarczej). ▪ Działanie 9.4 – Wprowadzenie dla realizatorów przedsięwzięć zwiększających dostęp do opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 w formie: żłobków, klubów dziecięcych, usług dziennych opiekunów, usług niani dodatkowego kryterium premiującego odnoszącego się do zatrudnienia w ramach realizowanego przedsięwzięcia kobiet z grupy 50+ (w celu zwiększenia dostępności dla kobiet z grupy 50+ możliwości zatrudnieniowych w tym sektorze). ▪ Działanie 11.3 – Wprowadzenie dodatkowego kryterium premiującego dotyczącego określonego pułapu uczestnictwa osób z grupy 50+ i/lub określonego pułapu osób z grupy 50+ pracujących po opuszczeniu programu (w celu zwiększenia dostępności wsparcia w ramach tego Działania dla osób 50+ o szczególnie niskich kwalifikacjach oraz długotrwale bezrobotnych). 	

Wykaz źródeł

- *Program Operacyjny Kapitał Ludzki*, Departament EFS, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa;
- *Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013*, Departament EFS, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa;
- *Sprawozdania okresowe i roczne z realizacji PO KL*; Departament Wdrażania EFS, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie;
- *Plany działania dla Priorytetów VI-IX PO KL na lata 2007-2013, Plany działania dla Priorytetów VI-IX PO KL na lata 2014-2015*;
- Analizy, opracowania, zestawienia, raporty z badań dotyczące osób starszych gromadzone przez Główny Urząd Statystyczny oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w ww. zakresie;
- *Umowa Partnerstwa* - dokument przyjęty przez Radę Ministrów 21 maja 2014 r.;
- *Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (z perspektywą do 2030 r.)*, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie, czerwiec 2013 r.;
- *Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020*
- *Przemiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa: konsekwencje dla lokalnych rynków pracy w Polsce*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego we współpracy z Organizacją Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD);
- Raport końcowy z badań „MMP dostawcą usług dla osób starszych”, Pretendent, Wrocław 2013,
- Raport Desk Research na temat profilu dojrzałego konsumenta realizowanego w ramach projektu „MMP dostawcą usług dla osób starszych”, Pretendent, Wrocław 2013;
- *Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012;
- *Aktywność osób starszych i solidarność międzypokoleniowa. Statystyczny portret Unii Europejskiej 2012*; Eurostat Edycja 2012;
- Raport „Jak promować aktywność osób starszych w Europie. Wsparcie UE dla podmiotów lokalnych i regionalnych.” AGE Platform Europe we współpracy z Komitetem Regionów i Komisją Europejską, 2011;
- Raport o kapitale Intelektualnym Polski - Dr Michał Boni, Koordynator Projektu Paweł Bochniarz, Zespół Doradców Strategicznych Prezesa Rady Ministrów;
- Program Solidarność Pokoleń - Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej;
- Raport końcowy z badania nt „Wpływu interwencji z funduszy strukturalnych UE na zatrudnienie” - raport końcowy z badania przeprowadzonego na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego poprzez Konsorcjum firm: PAG Uniconsuit i Pentor Research International;
- Badanie beneficjentów ostatecznych Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006 - ABR Opinia Sp. z.o.o, Anna Chrościcka, Tomasz Płachecki;
- Dezaktywacja osób w wieku około emerytalnym - Zespół pracowników Agencji Profile Sp. z o.o. oraz Barbara Bobrowicz, Anna Giza-Poleszczuk, Marek Góra, Gabriela Grotkowska, Teresa Guzeif, Łucja Krzyżanowska, Jacek Liwiński, Wojciech Ogrodnik, Jan Poleszczuk, Bartek Rokicki, Monika Siergiejuk, Magdalena Stec, Urszula Sztanderska, Leszek Wincenciak;
- Badania ankietowe zrealizowane zostały przez SMG/KRC Poland Media S.A. oraz ARC Rynek i Opinia;
- Analiza Desk Research w ramach badań dotyczących stworzenia modelu świadczenia usług doradztwa i rozwoju kariery pracowników 50+, - Raport opracowany na zlecenie PBS DGA Sp. z o. o. w ramach projektu: „Pracuje - rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia dla pracowników 50+”, Jolanta Perek - Białas, Hanna Strzałkowska, Konrad Turek;
- Sytuacja osób powyżej 50 roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy, skierowane do tych osób - Tomasz Schimanek, Program: Polsko - Amerykańskiej Fundacji Wolność, Realizator programu: Fundacja Inicjatyw Społeczno – Ekonomicznych;
- Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse, Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce 2007;
- Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy, Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce 2010;
- Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych (red.) Z. Wiśniewski, Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa "Dom Organizatora", 2009;
- Nowe spojrzenie na pracowników 50+, raport ekspercki Manpower, 2008;
- Eksport danych z bazy PEFS 2007 w zakresie niezbędnym do przeprowadzenia badania;
- Eksport danych z bazy KSI SIMIK 2007-2013 w zakresie niezbędnym do przeprowadzenia badania;
- Eksport danych z systemu Syriusz w zakresie niezbędnym do przeprowadzenia badania.

Spisy ilustracji

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Dynamika liczby ludności w wieku 50+, liczby bezrobotnych w wieku 50+ oraz liczby bezrobotnych młodszych niż 50 lat w woj. lubelskim w latach 2005-2014.....	19
Wykres 2. Wskaźnik zatrudnienia wśród osób w różnych grupach wiekowych w 2013 roku.....	20
Wykres 3. Wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet i mężczyzn w wieku 50+.....	21
Wykres 4. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50+ na terenach wiejskich i miejskich.....	21
Wykres 5. Stopa bezrobocia wśród osób w wieku 50+ w latach 2007-2013.....	22
Wykres 6. Struktura wykształcenia osób bezrobotnych w wieku 50+ oraz bezrobotnych ogółem w 2014 roku.....	23
Wykres 7. Udział osób z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym wśród bezrobotnych w wieku 50+ oraz bezrobotnych ogółem w latach 2007-2014.....	24
Wykres 8. Struktura bezrobotnych 50+ oraz bezrobotnych ogółem pod względem długości stażu pracy w 2014 roku.....	24
Wykres 9. Udział osób ze stażem pracy do 1 roku wśród bezrobotnych w wieku 50+ oraz ogółu bezrobotnych w latach 2007-2014.....	25
Wykres 10. Struktura bezrobotnych w wieku 50+ oraz bezrobotnych ogółem pod względem czasu pozostawania bez pracy w 2014 roku.....	26
Wykres 11. Udział osób pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy wśród bezrobotnych w wieku 50+ oraz bezrobotnych ogółem w latach 2007-2014.....	26
Wykres 12. Relacja pomiędzy liczbą zatrudnionych osób w wieku 50+ w chwili badania oraz w 2007 roku.....	27
Wykres 13. Deklaracja występowania wpływu wsparcia unijnego na wzrost zatrudnienia osób w wieku 50+.....	28
Wykres 14. Udział przedsiębiorstw zatrudniających osoby w wieku 50+ ze względu na sekcje PKD.....	28
Wykres 15. Struktura zawodowa osób w wieku 50+ zatrudnionych w lubelskich przedsiębiorstwach w zestawieniu w ogółem pracujących.....	29
Wykres 16. Struktura wykształcenia pracujących w wieku 50+ w porównaniu do ogółu pracujących w 2012 roku.....	30
Wykres 17. Udział osób z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym wśród pracujących w wieku 50+ oraz pracujących ogółem w latach 2008-2012.....	31
Wykres 18. Płeć osób w wieku 50+ zatrudnionych w lubelskich przedsiębiorstwach.....	32
Wykres 19. Forma zatrudnienia osób w wieku 50+ zatrudnionych w lubelskich przedsiębiorstwach.....	32
Wykres 20. Wymiar zatrudnienia osób w wieku 50+ zatrudnionych na umowę o pracę w lubelskich przedsiębiorstwach.....	33
Wykres 21. Schorzenia powodujące największą absencję chorobową wśród pracowników w wieku 50+ – udział dni absencji spowodowanej daną chorobą w całkowitej liczbie dni absencji chorobowej w 2014 roku.....	34
Wykres 22. Nowoprzyznane renty z tytułu niezdolności do pracy ze względu na wiek uprawnionych w 2014 roku.....	35
Wykres 23. Najczęstsze przyczyny niezdolności do pracy osób w wieku 50+ – udział danej jednostki chorobowej w całkowitej liczbie orzeczeń wydanych przez lekarzy orzeczników ZUS w 2014 roku.....	35
Wykres 24. Ocena stanu zdrowia jako utrudniającego wykonywanie zadań w pracy zawodowej lub życiu codziennym.....	36
Wykres 25. Problemy zdrowotne, utrudniające uczestnikom funkcjonowanie w życiu codziennym i zawodowym.....	37
Wykres 26. Problemy zdrowotne, utrudniające utrzymanie aktywności zawodowej ze względu na obszar zamieszkania.....	38
Wykres 27. Problemy zdrowotne, utrudniające uczestnikom utrzymanie aktywności zawodowej ze względu na płeć.....	38
Wykres 28. Czynniki utrudniające uczestnikom projektów kontynuowanie lub rozwój kariery zawodowej.....	51
Wykres 29. Czynniki utrudniające kontynuowanie lub rozwój kariery zawodowej a poziom wykształcenia uczestników.....	52
Wykres 30. Motywy wyboru formy zatrudnienia pracowników w wieku 50+.....	54
Wykres 31. Motywy wyboru wymiaru zatrudnienia pracowników w wieku 50+ zatrudnionych na umowę o pracę.....	55
Wykres 32. Porównanie pracowników w wieku 50+ i młodszych w przedsiębiorstwach zatrudniających oraz niezatrudniających osób w tym wieku.....	56
Wykres 33. Podnoszenie kwalifikacji pracowników w wieku 50+ w ciągu ostatnich 12 miesięcy.....	59
Wykres 34. Źródła finansowania podnoszenia kwalifikacji pracowników w wieku 50+.....	59
Wykres 35. Postawy pracodawców wobec podnoszenia kwalifikacji osób starszych.....	60
Wykres 36. Odsetek osób, które w ciągu ostatnich 12 miesięcy podniosły swoje kwalifikacje.....	61
Wykres 37. Źródła finansowania działań mających na celu podniesienie kwalifikacji.....	62
Wykres 38. Stosunek uczestników do podnoszenia kwalifikacji.....	62

Wykres 39. Priorytety, w ramach których realizowano wsparcie dla osób starszych.....	64
Wykres 40. Płeć i wiek uczestników projektów z grupy 50+.....	64
Wykres 41. Wykształcenie oraz status zawodowy uczestników projektów	65
Wykres 42. Pochodzenie uczestników oraz terminowe zakończenie udziału we wsparciu	65
Wykres 43. Rodzaj wsparcia udzielanego w realizowanych projektach	66
Wykres 44. Rodzaj wsparcia, z którego skorzystano w ramach udziału w projekcie a płeć uczestników.....	67
Wykres 45. Rodzaj wsparcia, z którego skorzystano w ramach udziału w projekcie a status zawodowy uczestników	68
Wykres 46. Efekty uczestnictwa w projekcie.....	69
Wykres 47. Obecna sytuacja uczestników projektów na rynku pracy.....	70
Wykres 48. Odsetek osób zarejestrowanych w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna przed i po zakończeniu udziału w projekcie.....	70
Wykres 49. 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	71
Wykres 50. 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+	72
Wykres 51. Gotowość podjęcia danych form pracy.....	73
Wykres 52. Udział osób niezarejestrowanych w urzędach pracy jako osoby bezrobotne wraz ze skalą efektu netto.....	75
Wykres 53. Ocena adekwatności wsparcia uzyskanego przez uczestników w ramach projektu	77
Wykres 54. Podjęcie działań mających na celu podniesienie kwalifikacji w przypadku braku dofinansowania EFS	78
Wykres 55. Rodzaj wsparcia, na które istnieje zapotrzebowanie	79
Wykres 56. Zapotrzebowanie na wsparcie a status zawodowy uczestników.....	80
Wykres 57. Efektywność kosztowa projektów w podziale na Priorytety PO KL.....	81
Wykres 58. Efektywność kosztowa projektów z poszczególnych lat wg roku podpisania umowy.....	82
Wykres 59. Efektywność projektów a forma prawna beneficjenta	83

SPIS TABEL

Tabela 1. Zakres barier i potrzeb pracodawców i osób starszych na rynku pracy.....	40
Tabela 2. Kalkulacja skali efektu zdarzenia niezależnego.....	77
Tabela 3. Tabela wniosków i rekomendacji.....	86



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

