



VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONIŲ ILGESNIO DARBINGO AMŽIAUS IR PASILIKIMO DARBO RINKOJE VEIKSNIAI

Tyrimo vadovė dr. Vida Juškelienė.

Atsakinga vykdytoja Justyna Kolesnik.

Tyrimo vykdymo laikotarpis 2020–2021 m.

Tyrimo pagrindimas. Pastaraisiais dešimtmečiais visoje Europoje stebimas spartus visuomenės senėjimas, lemiantis struktūrinius darbo rinkos pokyčius, kurie kelia grėsmę socialinių garantijų sistemai ir šalių ekonominei būklei. Šalys vis labiau susiduria su kvalifikuotų darbuotojų trūkumu, taigi kyla darbingo amžiaus ilginimo poreikis. Darbingo amžiaus ilginimo strategijos ne visada atitinka realų vyresnio amžiaus asmenų potencialą ir galimybes dirbti ilgiau, tad daugelis jų pasirenka išeiti į pensiją. Skatinant vyresnio amžiaus žmonių ilgesnį pasilikimą darbo rinkoje, svarbu atsižvelgti į veiksnius, reikšmingus vyresniems darbuotojams bei pašalinti kliūtis, neleidžiančias jiems ilgiau pasilikti darbo rinkoje.

Tyrimo tikslas. Atskleisti veiksnius, turinčius reikšmės vyresnio amžiaus darbuotojų ilgesniam darbingam amžiui ir pasilikimui darbo rinkoje.

Tyrimo uždaviniai

1. Ištirti išėjimo į pensiją ypatumus Lietuvoje bei palyginti Lietuvos ir kitų Europos šalių vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje situaciją.
2. Išanalizuoti vyresnio amžiaus asmenų pasilikimą darbo rinkoje kliudančius veiksnius ir išskirti svarbiausius ilgesnį darbingą amžių skatinančius veiksnius.
3. Įvertinti Lietuvos darbdavių poreikį įdarbinti vyresnio amžiaus asmenis pagal veiklos pobūdį, sektorius, kvalifikaciją.

Tyrimo metodika. Atlikta aktualių šaltinių analizė, kokybinis tyrimas bei kiekybinis skerspjūvio tyrimas. Kokybinis tyrimas atliktas su įmonių atstovais, taikant fokusuotos grupinės diskusijos metodą ir su vyresnio amžiaus darbuotojais (vyresnio amžiaus žmonėmis tyrime laikomi 60 metų ir vyresni asmenys), taikant pusiau struktūruoto interviu metodą. Kiekybinis tyrimo fragmentas vykdytas naudojant Europos sveikatos, senėjimo ir išėjimo į pensiją (SHARE) tyrimo duomenis. Kokybiniame tyrime dalyvavo 14 skirtingo dydžio, vietovių bei veiklos sričių įmonių atstovų ir 14 vyresnio amžiaus darbuotojų. Išskirti veiksniai, svarbūs vyresnio amžiaus darbuotojų dalyvavimui darbo rinkoje. Nagrinėjant SHARE duomenis, analizuoti 6517 60 m. ir vyresnių darbuotojų duomenys, lygintas vyresnių asmenų dalyvavimas darbo rinkoje Europos šalyse ir Lietuvoje bei nustatyti išėjimo į išankstinę pensiją prognostiniai veiksniai.

Rezultatai ir išvados. Išanalizavus vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimo darbo rinkoje situaciją, nustatyta, kad pastaraisiais dešimtmečiais stebimas didėjantis vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimas darbo rinkoje. 65–74 m. aktyvių darbo rinkos dalyvių dalis Lietuvoje sudaro per dešimtadalį (tai daugiau už Europos Sąjungos vidurkį). Beveik dvigubai dažniau dirba pensinio amžiaus vyrai. Ketinančių likti dirbti pensijoje darbuotojų dalis mūsų šalyje didėja. Svarbiausias to motyvas yra finansinis saugumas. Pramonės, statybos, transporto ir finansų sektorių darbuotojai paprastai į pensiją išeina anksčiau nei kitų sektorių darbuotojai.

Kokybinis tyrimas atskleidė veiksnius, svarbius vyresnio amžiaus darbuotojų dalyvavimui darbo rinkoje. Prastas Lietuvos vyresnio amžiaus darbuotojų sveikatos potencialas laikytinas svarbiausiu veiksniumi, ribojančiu jų aktyvesnį įsitraukimą į darbo rinką. Didelis lėtinių ligų, negalavimų, subjektyviai suvokiamo prasto sveikatos vertinimo paplitimas, psichologinis nuovargis, jaunėjantis poliligtumas parodo sveikatos stiprinimo strategijų, skirtų visoms darbuotojų amžiaus grupėms, poreikį, kurios, tikėtina, ilgalaikėje perspektyvoje leistų prailginti darbingą amžių.

Psichosocialiniai ir ergonominiai darbo aplinkos veiksniai turi esminės reikšmės darbuotojų apsisprendimui išeiti į pensiją arba likti dirbti ilgiau. Su amžiumi darbuotojo darbo krūvis ir darbo sąlygos turėtų būti peržiūrimi ir koreguojami abipusiu darbdavio ir darbuotojo sutarimu, atsižvelgiant į individualias galimybes. Vyresnio amžiaus darbuotojų profesinės gerovės klausimai labiausiai sietini su galimybe taikyti lanksčias darbo sąlygas, tobulinti kvalifikaciją, palaikyti gerus santykius su vadovais ir bendradarbiais, įgalinimas daryti įtaką įmonėje priimamiems sprendimams. Nepalankus ar diskriminacinis požiūris į vyresnius darbuotojus, konkurencinė aplinka su jaunesniais kolegomis, didelė atsakomybė lemia dažnesnį jų išėjimą į išankstinę pensiją ar sprendimą palikti darbą, sulaukus pensinio amžiaus.

Vyresnio amžiaus darbuotojai, patenkinti savo darbu ir pasižymintys tokiais asmenybės bruožais kaip ekstravertiškumas, atvirumas naujai patirčiai, sutarumas, sąmoningumas, skirtingai nei padidėjęs neurotiškumas, darbo rinkoje lieka ilgesnį laiką dažniau. Darbuotojų karjeros planavimas galėtų prisidėti prie dirbančių asmenų sėkmingesnio prisitaikymo kintančioje darbo rinkoje, taip pat darbdavių lankstumo didinimo ir profesinio mobilumo skatinimo. Išėjimą į išankstinę pensiją prognozuoja vyresnis amžius, aukštesnis išsilavinimas, mažesnis pasitenkinimas darbu, prastesnis subjektyvus sveikatos vertinimas ir didesnis patiriamų skausmų stiprumas.

Nors dauguma tyrime dalyvavusių įmonių atstovų didelio darbo jėgos stygiaus nejaučia, jie išreiškė poreikį išlaikyti savo įmonėse vyresnio amžiaus aukštos kvalifikacijos specialistus, o pagrindines kliūtis sieja su nepakankamai lanksčia teisine ir mokesčių politika. Nepaisant to, Lietuvos darbdaviai dar nėra pakankamai pasirengę skatinti vyresnio amžiaus darbuotojų išlikti aktyviais darbo rinkos dalyviais, o ilgesnį profesinį gyvenimą palaikanti organizacinė politika nėra pakankamai išplėtota.

Daugiau informacijos gali suteikti Higienos instituto Profesinės sveikatos centro Profesinės sveikatos tyrimų skyriaus specialistė Justyna Kolesnik tel. (8 5) 212 2589, el. p. justyna.kolesnik@hi.lt.