
Projekto "BEST AGERS- geriausių profesionalų žinių ir patirties panaudojimas skatinant verslą ir plėtojant verslumo įgūdžius Baltijos jūros regione" (Nr. 037)

TYRIMO

**„VYRESNIO AMŽIAUS (DAUGIAU NEI 50 M.) ASMENŲ
LIKIMO/INTEGRACIJOS DARBO RINKOJE (ARBA PROFESINĖS VEIKLOS)
GALIMYBĖS: DARBDAVIŲ, DIRBANČIŲJŲ BEI BEDARBIŲ POŽIŪRIS,
ATASKAITA, IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS**

Autorius: Laima Milkintaitė

ŠIAULIAI 2011

1. IVADAS

Analizės tikslas – apžvelgti vyresnio amžiaus (daugiau kaip 50 m.) dirbančių ir ne dirbančių asmenų galimybes bei perspektyvas išlikti darbo rinkoje atsižvelgiant į demografinius pokyčius bei pateikti įsidarbinimo ir bendrą vyresnio amžiaus asmenų statistinę analizę.

Analizėje pateikiama tyrimo metodika, vyresnio amžiaus darbuotojų įsidarbinimo analizė, pateikiamos išvados bei rekomendacijos.

2. METODIKA

Tyrimo metu naudoti trys klausimynai, kuriuos parengė projekto partneriai iš Švedijos. Visi šie klausimynai naudoti penkiose projekto partnerių šalyse.

Du klausimynai skirti dirbantiems ir nedirbantiems vyresnio amžiaus (50+) darbuotojams. Jais siekta surinkti duomenis apie jų požiūrį į išėjimą į pensiją ir/ar likimą darbo rinkoje. Klausimynus sudarė 5 klausimų blokai: asmeninė informacija (amžius, lytis, šeimyninė padėti, gyvenamoji vieta), bendri duomenys (profesija, kiek ilgai dirba/nedirba, duomenys apie sveikatą ir pan.), galimas veiksmų planas (kada norėtų išeiti į pensiją, kodėl?, kokio darbo pobūdį rinktųsi, jei toliau dirbtų ir pan.), kliūtys, kurios trukdo dirbti vyresnio amžiaus asmenims (formalios, susijusios su sveikata, ekonominės ir pan.) bei gali sprendimai (ką reikia pakeisti, kad pensijinio amžiaus žmonės galėtų dirbti ir pasiūlymai).

Naudotas metodas – struktūruotas interviu. Tyrime dalyvavo po 4 vyrus ir moteris bedarbius, kurie anksčiau dirbo vadovaujančiose ir nevadovaujančiose pareigose, bei po 4 vyrus ir moteris dirbančius vadovaujančiose ir nevadovaujančiose pareigose (viso 32 vyresnio amžiaus asmenys).

Trečias klausimynas buvo skirta darbdaviams. Jais siekta surinkti duomenis apie vyresnio (50+) amžiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje situaciją bei išėjimo į pensiją ypatumus. Klausimyną sudarė 17 klausimų, kurių dauguma – uždaro tipo. Apklausa vyko raštu. Duomenys rinkti tiek pildant internetu, tiek tiesiogiai apklausiant darbdavius.

Tyrimo metu buvo apklausta 37 Šiaurės Lietuvos įmonės. Buvo siekiama išsiaiškinti, kokia yra vyresniojo amžiaus darbuotojų įdarbinimo situacija. Anketas pildė 22 įmonių vadovai ir 15 personalo vadovai. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal sritis pateikta 1 lentelėje.

Sritis	Tiriamųjų skaičius
Gamyba	8
Statyba	2
Prekyba	6
Transportas	3
Paslaugos	13
Kita	5
Viso	37

Daugiausia respondentų buvo iš paslaugų srities (13) bei gamybos (8). Mažiausiai – iš statybos. Šiuo metu statybų sektoriuje po truputį juntamas pagyvėjimas, tačiau šis sektorius labiausiai nukentėjo nuo ekonominės krizės. Tai įtakoją žymiai išaugusį vyrų bedarbių skaičių paskutinius du metus.

Tyrime dalyvavo tiek smulkaus verslo, tiek didelių įmonių vadovai ir personalo vadovai (minimalus darbuotojų skaičius įmonėje buvo 6 darbuotojai, maksimalus – 790 darbuotojų).

Dauguma (~85%) tyrime dalyvavusiųjų nurodė, jog jų darbuotojai daugiausiai dirba pilną darbo dieną.

3. VYRESNIOJO AMŽIAUS DARBUOTOJŲ ĮDARBINIMO ANALIZĖ

Visuomenėje stebimas visuotinis senėjimas, vis labiau kalbama apie vyresnio amžiaus asmenų svarbą darbo rinkoje. Pirmiausia aptarsime demografinę padėtį Lietuvoje

2010 m. pradžioje Europos Sąjungoje gyveno 501,3 mln. žmonių. Daugiausia gyventojų buvo Vokietijoje (82 mln.), Prancūzijoje (64,7 mln.) ir Jungtinėje Karalystėje (62 mln.), mažiausiai – Maltoje (0,4 mln.) ir Liuksemburge (0,5 mln.). Lietuvoje gyveno 3,3 mln. žmonių (0,7 % visų ES gyventojų). Mažiau nei Lietuvoje gyventojų buvo tik šešiose ES valstybėse narėse – Latvijoje, Slovėnijoje, Estijoje, Kipre, Liuksemburge ir Maltoje. 2007 m. didžiausias gyventojų tankis ES buvo Maltoje (1281,2 gyventojų 1 km²), mažiausias – Suomijoje (17,4) ir Švedijoje (22,3)¹.

¹ Eurostat duomenys

Gyventojų skaičius ir natūrali kaita Lietuvoje (2010-2011 m)²

Regionas	Gyventojų skaičius, metų pradžioje	Gimusiųjų skaičius	Mirusiųjų skaičius	Natūrali kaita (prieaugis/ sumažėjimas)
	2011	2010		
Iš viso	3244929	35948	42114	-6166
Miestas	2172074	25856	25127	729
Kaimas	1072435	10092	16987	-6895

Kaip matyti iš pateiktų duomenų, palyginus 2011 m. (3 mėn.) bendrą gyventojų skaičių ir 2010 m. gimusiųjų ir mirusiųjų skaičių, matyti, jog gyventojų mažėja: mažiau gimsta nei miršta. Tai tik įrodo, jog visuomenė sensta. Užaugančios darbo jėgos mažėja, o vyresnio amžiaus asmenų – daugėja.

Gyventojų pasiskirstymas Lietuvoje pagal amžiaus grupes (2010 m.)

Amžius (metais)	Gyventojų skaičius
0-19	740374
20-49	1464878
50-59	426674
60-69	318113
70-79	258267
80-85+	120733
Iš viso	3329039

3 lentelėje pateikti Lietuvos gyventojų pagal amžiaus grupes 2010 m. duomenys. Šie duomenys rodo, jog jaunimo iki 19 m., kurie dar paprastai nedalyvauja darbo rinkoje yra mažiau nei vyresnio amžiaus (50+) asmenų. Tai tik patvirtina, jog kyla demografinė grėsmė, kuri tiesiogiai palies ir darbo rinką.

2009 m. užimtumo lygis ES siekė 64,6 %, Lietuvoje – 60,1 % Šis rodiklis buvo aukščiausias Nyderlanduose (77 %), Danijoje (75,7 %) ir Švedijoje (72,2 %), žemiausias –

² Duomenis paimti iš Statistikos departamento tinklapio www.stat.gov.lt

Maltoje (54,9 %), Vengrijoje (55,4 %) ir Italijoje (57,5 %). Aukščiausias vyresnio amžiaus asmenų užimtumo lygis buvo Švedijoje (70 %), žemiausias – Maltoje (28,1 %). Vyresnio amžiaus asmenų užimtumo lygis ES buvo 46, Lietuvoje – 51,6 % Nedarbo lygis ES siekė 8,9, Lietuvoje – 13,7 % Šis rodiklis buvo aukščiausias Ispanijoje (18 %) ir Latvijoje (17,1 %), žemiausias – Nyderlanduose (3,4 %) ir Austrijoje (4,8 %).

4 lentelė

Užimtumo ir nedarbo lygis tarp vyresnio amžiaus asmenų Lietuvoje

Metai	2008			2009			2010		
	Bendras	Vyrai	Moterys	Bendras	Vyrai	Moterys	Bendras	Vyrai	Moterys
Lygis (%)									
Nedarbo	5,8	6,0	5,6	13,7	17,0	10,4	17,8	21,2	14,4
Užimtumo	53,3	59,0	48,6	49	52,3	47,6	47,8	49,8	46,0

2009 m. nedarbo lygis Lietuvoje siekė 13,7%, 2010 m. - 17,8%, o 2011 m. pradžioje – 17,1%. Nors palyginus su 2010 m. nedarbo lygis sumažėjo, tačiau vis dar išlieka pakankamai aukštas. 2010 m. žymiai išaugo vyrų nedarbas (17,0%). Tai gali sieti su prasidėjusia ekonomine krize, sąstingį patiriančiu statybų sektoriumi, kur daugiausiai ir dirbo vyrai. Moterų nedarbą visus tris metus irgi augo, tačiau vyrų nedarbas auga labiau.

Palyginus nedarbo ir užimtumo lygį tarp vyresnio amžiaus asmenų (5 lentelė) matyti, jog nedarbas per paskutinius tris metus sparčiausiai augo tarp visų amžiaus grupių vyrų. Tačiau 60-64 m. amžiaus moterų nedarbo lygis ir užimtumas mažėjo. Tai galima paaiškinti tuo, jog moterys šiuo metu Lietuvoje į pensiją išeina sulaukusios 60 m., vyrai – 62 m.

5 lentelė

Užimtumo ir nedarbo lygis tarp vyresnio (45+) amžiaus asmenų

Metai	Amžius	2008			2009			2010		
		V	M	Bendras	V	M	Bendras	V	M	Bendras
Lygis (%)										
Nedarbo	45-49	4,8	5,6	4,9	14,2	10,8	12,4	18,9	13,9	16,3
	50-54	5,5	7,0	6,3	14,8	10,6	12,5	16,3	14,2	15,2
	55-59	5,0	5,5	5,2	13,2	11,2	12,2	19,0	16,0	17,4
	60-64	3,1	2,4	2,7	10,3	2,3	6,4	12,5	2,0	7,5
Užimtumo	45-49	83,6	82,1	82,8	75,5	78,4	77,0	72,3	76,6	74,6
	50-54	78,9	73,8	76,1	70,4	74,0	72,4	71,1	72,6	71,9
	55-59	70,5	60,6	65,0	65,8	61,2	63,2	61,9	60,5	61,1
	60-64	46,9	32,6	38,6	43,2	33,0	37,3	40,2	29,3	33,8

Iš 5 lentelėje pateiktų duomenų taip pat matyti, jog mažėja 55-59 m. moterų užimtumas. Tai galbūt galima paaiškinti tuo, jog galima išeiti į priešlaikinę pensiją (2 m. iki tikrosios pensijos). Kadangi šio amžiaus moterų nedarbo lygis per paskutinius tris metus auga, o užimtumas mažėja, gana nemaža dalis moterų renkasi būtent išėjimą į pensiją anksčiau laiko ir pasitraukimą iš darbo rinkos. Kaip buvo minėta aukščiau, vyrai į pensiją išeina vėliau, todėl to paties amžiaus vyrų užimtumas per pastaruosius du metus šiek tiek išaugo, nors augo ir nedarbo lygis šio amžiaus vyrų tarpe.

Apibendrinant statistinius duomenis galima teigti, jog vyresnio amžiaus (45+) vyrų ir moterų nedarbo lygis Lietuvoje auga, tačiau pensijinis amžius šiuo metu leidžia jiems likti darbo rinkoje. Be to, Lietuvoje planuojama suvienodinti vyrų ir moterų pensijinį amžių ir net jį ilginti. Kadangi demografiniai rodikliai iliustruoja, jog visame pasaulyje, tame tarpe ir Lietuvoje, visuomenė senėja, tai natūralu, jog senėja ir darbo jėga. Todėl būtina sukurti sąlygas, kurios padėtų kaip įmanoma ilgiau išlaikyti vyresnio amžiaus asmenis darbingus. Tam turi būti pritaikomos ir darbo sąlygos, ir pertvarkomas grafikas, paliekama galimybė rinktis darbo pobūdį bei trukmę.

6 lentelė

Veiksniai, įtakoiantys ir įtakosiantys demografinius pasikeitimus

Veiksniai	Dabartinis poveikis	Ateities prognozės
	Balų vidurkis	Balų vidurkis
Strateginis planavimas	2,5	2
Personalo planavimas	2	1,7
Darbo laiko koncepcija	2,6	2,1
Kvalifikuotų darbuotojų stoka	1,8	1,9
Įmonės darbuotojų amžiaus struktūra	2,8	2,5
Vidiniai sveikatos apsaugos pasiūlymai	2,2	2,0
Darbuotojų mokymai	2,1	1,9
Darbų organizavimas ir veiklų nuoseklumas	1,9	1,8
Ergonominė infrastruktūra	2,8	2,4

Tyrimo rezultatai rodo, jog svarbiausias veiksniai, kurie įtakoja demografinius pasikeitimus yra kvalifikuotų darbuotojų stoka ($X=1,8$) bei darbų organizavimas ir nuoseklumas ($X=1,9$). Jie, respondentų nuomone, išliks svarbūs ir ateityje ($X=1,9$; $X=1,8$). Dar vienas svarbus veiksnys - personalo planavimas ($X=2$). Respondentų nuomone, jis išliks svarbūs ir ateityje ($X=1,7$).

Kaip vidutiniškai svarbūs, ne labai reikšmingi veiksniai, respondentų nuomone, šiuo metu yra ergonominė struktūra ($X=2,8$) bei įmonės darbuotojų amžiaus struktūra ($X=2,8$). Tačiau ateityje jie bus svarbesni.

Galima teigti, jog tyrime dalyvavę respondentai įmonės darbuotojų amžiaus struktūros neįvardina kaip labai reikšmingo veiksnio demografiniams pasikeitimams. Tai leidžia daryti prielaidą, jog svarbesniais veiksniais laikoma kvalifikacija bei kiti veiksniai, nesureikšminant amžiaus.

7 lentelė

Ankstyvo išėjimo į pensiją priežastys

Priežastys	Lytis	
	Moterys (X)	Vyrai (X)
Darbuotojas yra laisvai samdomas	3,2	3,1
Darbo vietos ar įmonės pakeitimas	3,2	3,0
Su sveikata susijusios priežastys	2,5	2,4
Atleidimas iš darbo įmonės iniciatyva	3,2	3,2
Dalinio išėjimo į pensiją priemonės	2,9	3,6
Įmonės bankrotas	3,5	3,5
Laisvalaikis	3,8	3,9
Su šeima susijusios priežastys	2,8	3,6
Be priežasties	2,8	3,6

Darbdavių buvo teirautasi, kokios dažniausiai būna ankstyvo išėjimo į pensiją priežastys. Respondentų nuomone, tiek moterims, tiek vyrams dažniausiai ankstyvą išėjimą į pensiją nulemia su sveikata susijusios priežastys ($X=2,5$; $X=2,4$). Dauguma (~89%) šią priežastį paminėjo kaip rizikos veiksnį įdarbinant vyresnio amžiaus asmenis. Respondentų nuomone, moterų ankstesnį išėjimą į pensiją labiau galim susieti su šeimas susijusiomis

($X=2,8$) problemomis ar be priežasties ($X=2,8$). Kaip rečiau minimos priežastys tiek vyrams, tiek moterims yra susijusios su laisvalaikiu.

Galima teigti, jog tiek dėl natūralaus senėjimo kylančios sveikatos problemos, tiek individualios nulemia tiek vyrų, tiek moterų ankstyvesnį išėjimą į pensiją. Respondentų nuomone, būtent dėl problemų su sveikata kyla rizika renkantis vyresnio amžiaus darbuotoją.

Visi tyrime dalyvavę respondentai teigė, jog jų įmonėse nėra taikomi atskiri susitarimai dėl darbo užmokesčio dirbantiems pensininkams, nėra numatomos atskiros sąlygos vyresniems žmonėms dėl darbo laiko trukmės. Tai yra tobulintina sritis, jei bus norima išlaikyti vyresnio amžiaus asmenims kuo ilgiau darbo rinkoje.

Kaip viena iš didžiausių vyresnio amžiaus darbuotojų privalumų dauguma (~80%) respondentų nurodė jų turimą patirtį ir profesinę kompetenciją. Taip pat jų buvo prašoma nurodyti, kokias veiklas/darbus jų įmonė siūlo savo vyresnio amžiaus darbuotojams, siekiant panaudoti jų patirtį ir potencialą.

8 lentelė

Vyresnio amžiaus darbuotojų darbai įmonėse

Veiklos/darbai	Respondentų skaičius
Mentorystės programos	1
Kompetencijos vystymas, pvz. kalbos ar kompiuterių kursai	1
Sveikatingumo / sporto programos	2
Karjeros galimybės	1
Komandinis darbas mišriose amžiaus grupėse	12
Speciali techninė/ergonominė infrastruktūra	1
Tinkama ir patraukli vieta įmonėje	9
Kita (pasirinkto kelis išvardintus variantus)	10

Įmonėse dažniausiai vyresnio amžiaus darbuotojai yra įtraukiami į komandinį darbą mišriose amžiaus grupėse ($N=12$). Taip pat jų patirtis pritaikoma keliose srityse ($N=10$) bei jiems siūloma tinkama ir patraukli vieta įmonėje ($N=9$). Mažiausiai išnaudojamos sritys yra mentorystės programos ($N=1$), kompetencijų vystymas ($N=1$), karjeros galimybės ($N=1$), speciali techninė/ergonominė infrastruktūra ($N=1$) bei sveikatingumo/sporto programos ($N=2$). Mentorystės programos, kompetencijų vystymas, horizontalios karjeros galimybės

Lietuvoje vis dar išlieka naujovėmis, kurias sunkiai įsisavina darbdaviai. Todėl tai yra plėtos sritys norint išlaikyti vyresnio amžiaus darbuotojus darbo rinkoje.

Kaip jau buvo minėta, visų tyrime dalyvavusių respondentų teigimu nei mažose, nei didelėse įmonėse netaiko atskirų susitarimų dėl darbo užmokesčio vyresnio amžiaus asmenims ar pensininkams, nėra sudaromos papildomos sąlygos dėl darbo laiko trukmės. Nuo 2009 m. Lietuvoje įsigaliojo įstatymas, kad dirbantiems pensininkams yra sumažintos pensijos. Sumažinimo procentas priklauso nuo atlyginimo dydžio: kuo didesnę atlyginimą gauna dirbantis pensininkas, tuo daugiau jam sumažėja pensija. Tai paskatino nemažą dalį pensininkų išeiti iš darbo, o kitą dalį atvirkščiai-likti darbo rinkoje, nes gaunama sumažinta pensija ir gaunamas atlyginimas sudaro didesnes pajamas nei vien tik pensiją. Šis mažinimas ir demografinės prognozės (senėjimo tendencija) verčia galvoti, kas turi būti padaryta, kad vyresnio amžiaus darbuotojai būtų motyvuoti ilgiau dirbti įmonėje, o įmonės galėtų pasinaudoti ne tik jų potencialu, bet ir patirtimi bei profesine kompetencija. Tyrime dalyvavusių darbdavių buvo teirautasi, kokios veiklos ir iniciatyvos tam reikalingos.

9 lentelė

**Veiklos ir iniciatyvos, padėsiančios išlaikyti
vyresnio amžiaus darbuotojus įmonėse**

Veiklos/iniciatyvos	Vidurkis
Individualiai pritaikytos darbo valandos	2,2
Individualiai pritaikytas darbo turinys	2,2
Geresnė socialinė darbo aplinka	2,0
Geresnė techninė/ergonominė įranga	2,4
Mentorystė	2,7
Ekonominės paskatos	1,9
Kompetencijos vystymas	2,3
Karjeros galimybės	2,8
Sveikatingumo / sporto programos	2,7

Siekiant skatinti vyresnio amžiaus darbuotojus ilgiau dirbti, respondentų nuomone, labiausiai reikėtų apgalvoti ekonomines paskatas ($X=1,9$) bei pasirūpinti geresne socialine darbo aplinka ($X=2,0$). Kaip ne mažiau svarbias iniciatyvas respondentai įvardino individualiai vyresnio amžiaus darbuotojams pritaikytas darbo valandas bei individualiai

pritaikytą darbo turinį ($X=2,2$). Taip pat svarbiomis veiklomis laikomas kompetencijų vystymas ($X=2,3$) ir geresnė techninė-ergonominė įranga ($X=2,4$). Vidutiniškai svarbiomis iniciatyvomis yra laikoma mentorystė bei sveikatingumo, sporto programos ($X=2,7$) bei karjeros galimybės ($X=2,8$). Taigi, apibendrinant galima teigti, jog būtina turi būti sutvarkyti darbo laiko ir turinio individualizavimas, pagalvojama apie ekonomines paskatas, t.y. jei darbuotojas jau yra pensijinio amžiaus asmuo, gaunantis pensiją, bet dar norintis likti darbo rinkoje, pirmiausia jam neturėtų nukentėti tai, ką jis jau užsidirbo (pensija) ir galėtų gauti papildomų pajamų (darbo užmokestį, premijas ir pan.).

Labai dažnai vyresnio amžiaus asmenys yra lyginami su jaunesnio amžiaus darbuotojais ir bandoma išryškinti jų privalumus bei trūkumus. Respondentai taip pat vertino vyresniojo amžiaus darbuotojus lyginant su jaunesniojo amžiaus darbuotojais pagal pateiktus kriterijus. Tyrimo rezultatai pateikiami 10 lentelėje.

10 lentelė

Vyresnio ir jaunesnio amžiaus darbuotojų palyginimas

Kriterijai	Žymiai geriau	Geriau	Jokio skirtumo	Blogiau	Žymiai blogiau
Prisitaikymas prie pokyčių (organizaciniai pokyčiai, naujų technologijų diegimas ir pan.)	1	1	6	25	4
Profesinė kompetencija (žinios, gebėjimai ir pan.)	4	21	8	4	0
Socialinė kompetencija (bendradarbiavimo ir bendravimo įgūdžiai)	6	13	11	7	0

Lyginant vyresniojo amžiaus darbuotojus su jaunesniais dauguma respondentų ($N=25$) teigė, jog vyresnio amžiaus darbuotojai blogiau prisitaiko prie įvairių pokyčių nei jaunesni, tačiau jų profesinė kompetencija yra geriau vertinama nei jaunų darbuotojų ($N=21$). Tą pagrindžia ir respondentų įvertinti didžiausi vyresniojo amžiaus asmenų įdarbinimo privalumai (didelė darbo patirtis, profesinė kompetencija, motyvacija dirbti) bei trūkumai (sveikatos problemos, nelankstumas, naujovių bei pokyčių baimė).

Vyresnio ir jaunesnio amžiaus darbuotojų bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžiai (socialinė kompetencija) buvo šiek tiek geriau įvertinta vyresnio amžiaus asmenų ($N=13$), tačiau panašiai respondentų ($N=11$) teigė, jog amžius nėra labai svarbus, t.y. tiek vyresnio amžiaus, tiek jaunesnio amžiaus darbuotojai turi panašią socialinę kompetenciją.

Šiems įgūdžiams formuoti ir plėtoti padeda darbuotojų mokymai. Daugumas (70%) vadovų teigė, jog jų įmonėje darbuotojai yra apmokomi.

Apibendrinant vyresnio amžiaus asmenų įdarbinimo situaciją galima teigti, jog darbdaviai nėra nusiteikę prieš vyresnio amžiaus darbuotojus, mato jų privalumus ir trūkumus. Vertindami darbuotojus didesnę dėmesį skiria kompetencijai negu amžiui. Tačiau Lietuvoje vis dar nėra apgalvotos vyresnio amžiaus darbuotojų išlaikymo darbo rinkoje mechanizmai, skatinimo priemonės, įmonės mažai bei ribotai išnaudoja vyresnio amžiaus darbuotojų sukauptą patirtį kitose srityse. Mentorystė yra pakankamai naujas ir dar vis mažai žinomas reiškinys Lietuvos įmonėse. Tačiau būtent mentorystė skatina patirties perteikimą jaunesniems darbuotojams, leidžia vyresnio amžiaus asmenims pasijusti vertingais ir reikalingais įmonės, o kartu ir visuomenėje.

3.1. VYRESNIO AMŽIAUS DARBUOTOJŲ APKLAUSOS DUOMENŲ ANALIZĖ

Apklausiant dirbančius ir nedirbančius darbuotojus buvo renkama asmeninė informacija (amžius, lytis, šeimyninė padėtis, gyvenamoji vieta), bendri duomenys (profesija, kiek ilgai dirba/nedirba, duomenys apie sveikatą ir pan.), galimas veiksmų planas (kada norėtų išeiti į pensiją, kodėl?, kokio darbo pobūdį rinktųsi, jei toliau dirbtų ir pan.), kliūtys, kurios trukdo dirbti vyresnio amžiaus asmenims (formalios, susijusios su sveikata, ekonominės ir pan.) bei gali sprendimai (ką reikia pakeisti, kad pensijinio amžiaus žmonės galėtų dirbti ir pasiūlymai).

3.1.1. Vyresnio amžiaus asmenų užimtumo analizė

Ekonominė ir finansinė krizė Lietuvoje pirmiausia palietė vyresnio amžiaus asmenis. Kaip matyti iš 11 lentelėje pateiktų duomenų, per paskutinius tris metus šių darbuotojų užimtumas mažėjo.

Užimtumo lygis tarp vyresnio (45+) amžiaus asmenų

Metai	Amžius	2008			2009			2010		
		V	M	Bendras	V	M	Bendras	V	M	Bendras
Lygis (%)										
Užimtumo	45-49	83,6	82,1	82,8	75,5	78,4	77,0	72,3	76,6	74,6
	50-54	78,9	73,8	76,1	70,4	74,0	72,4	71,1	72,6	71,9
	55-59	70,5	60,6	65,0	65,8	61,2	63,2	61,9	60,5	61,1
	60-64	46,9	32,6	38,6	43,2	33,0	37,3	40,2	29,3	33,8

Šio tyrimo metu buvo bandoma išsiaiškinti dirbančių ir nedirbančių vyresnio amžiaus asmenų požiūrį į išlikimą darbo rinkoje. Dalyvavusių tyrime vyresnio amžiaus darbuotojų amžiaus vidurkis – 57 m. Visų dirbančių moterų ir vyrų, užimančių ne vadovaujančias pareigas išsilavinimas – vidurinis, užimančių vadovaujančias pareigas – aukštasis.

Dauguma tyrime dalyvavusių dirbančių ir nedirbančių moterų teigė, jog norėtų į pensiją išeiti 55 m. - 60 m., dirbantys ir nedirbantys vyrai - 62 m., tačiau vadovai nurodė, jog norėtų ir toliau dirbti dar kelis metus. Dauguma dirbančių moterų ir vyrų nurodė, jog dirba pilną etatą, nes tai lemia finansinę padėtį.

Dauguma moterų (tiek dirbančių, tiek nedirbančių), teigė, jog į pensiją norėtų išeiti greičiau ir po to nedirbti. Tuo tarpu dauguma dirbančių vyrų teigė, jog jie norėtų dar dirbti išėję į pensiją, o nedirbantys vyrai vadovai – norėtų pradėti dirbti ir dirbtų kurį išėję į pensiją. Daugumos tiriamųjų nuomone (nepriklausomai nuo lyties) teigė, jog darbas jiems reiškia:

- Nepriklausomybę nuo nieko (dažniausiai minima finansinė nepriklausomybė),
- Pragyvenimo šaltinis, pajamos,
- Bendravimas su kitais.

Pagrindinės įvardijamos kliūtys, trukdančios dirbti:

- Didelis krūvis (tiek fizinis, tiek protinis)
- Ekonominė/finansinė krizė
- Mažas darbo užmokestis.

Vadovų ir bendradarbių tarpe vyraujantis požiūris į vyresnio amžiaus darbuotojus:

- Dauguma dirbančiųjų teigė, jog teigiamas požiūris (nesijaučia kitokie, yra priimami, vertinami, nemažai dirba panašaus amžiaus ir kt.)
- Tik keli teigė, jog tiek vadovai, tiek bendradarbiai mano, jog „vyresnio amžiaus asmenys daug kalba ir lėtai dirba“.

Būtinai pasikeitimai siekiant palengvinti darbą pensijiniame amžiuje:

- Trumpesnės darbo valandos.
- Galimybė dirbti ne pilnu krūviu
- Išleisti į pensiją anksčiau, kad liktų darbo vietos jauniems.

Tiek dirbantys, tiek nedirbantys nepriklausomai nuo lyties teigė, jog išėję į pensiją norėtų dirbti ne fiziškai sunkų darbą, nemaža dalis norėtų dirbti sutrumpintą darbo dieną.

3.1.2. Įdarbinimo galimybės skirtingose ekonominės veiklos srityse

Skirtingose ekonominės veiklos srityse pasiskirsto laisvų ir užimtų darbo vietos netolygiai. Pasiskirstymas pateikiamas 12 lentelėje.

12 lentelė

Laisvos ir užimtų darbo vietos Lietuvoje

Ekonominė veiklos sritis	Darbo vietos	2009 m	2010 m.
Žemės ūkis, miškininkystė ir žemdirbystė	Laisvos	5833	6666
	Užimtų	1164052	1091965
Kasyba ir karjerų eksploatavimas	Laisvos	1	1
	Užimtų	2590	2362
Apdirbamoji gamyba	Laisvos	1451	1574
	Užimtų	176642	164394
Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	Laisvos	76	95
	Užimtų	17023	15967
Vandens tiekimo, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	Laisvos	37	64
	Užimtų	12234	11845
Statyba	Laisvos	283	429
	Užimtų	86852	74156
Didmeninė ir mažmeninė prekyba	Laisvos	352	804
	Užimtų	206873	189348
Transportas ir saugojimas	Laisvos	335	732
	Užimtų	87070	82261
Apgyvandinimo ir maitinimo	Laisvos	120	231

paslaugų teikimas	Užimtos	31601	28203
Informacija ir ryšiai	Laisvos	159	199
	Užimtos	23530	22436
Finansinė ir draudimo veikla	Laisvos	201	233
	Užimtos	18381	16838
Nekilnojamo turto operacijos	Laisvos	48	72
	Užimtos	15100	15554
Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	Laisvos	237	174
	Užimtos	43180	40945
Administravimas ir aptarnavimo veikla	Laisvos	172	300
	Užimtos	41467	38350
Viešas valdymas ir gynyba, privalomasis draudimas	Laisvos	1012	720
	Užimtos	83830	80635
Švietimas	Laisvos	390	307
	Užimtos	156893	151910
Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	Laisvos	618	489
	Užimtos	97015	96010
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	Laisvos	186	138
	Užimtos	23509	22622
Kita aptarnavimo veikla	Laisvos	85	59
	Užimtos	12112	11371
Iš viso	Laisvos	5833	6666
	Užimtos	1164052	1091965

Laivų darbo vietų 2010 m. palyginus su 2009 m. skaičius išaugo, tuo tarpu užimtų darbo vietų sumažėjo. Labiausiai mažėjo laisvų darbo vietų profesinėje, mokslinėje ir techninėje veikloje, viešojo valdymo ir gynybos, privalomojo draudimo, švietimo, meninėje, pramogų ir poilsio organizavimo bei kitoje aptarnavimo veikloje. Kitose veiklose laisvų darbo vietų palyginus su 2009 m. daugėjo. Šie duomenys rodo, jog Lietuvos darbo rinkoje po truputį daugėja laisvų darbo vietų, tačiau lėtai mažėjantis nedarbo lygis rodo, jog nors ieškančių darbo asmenų dar yra pakankamai daug, tačiau ne visose srityse yra patenkinami kvalifikuotos darbo jėgos poreikiai. Ir tai atveria galimybes vyresnio amžiaus darbuotojams, turintiems profesinę kompetenciją bei patirtį.

3.1.3. Įsidarbinimo galimybės pagal profesijas

Palyginimui pateikiama informacija apie laisvas ir užimtas darbo vietas pagal profesijų grupes 2009 ir 2010 m.

Laisvos ir užimtos darbo vietos pagal profesijas

Profesijų grupė	Darbo vietos	2009 m.	2010 m.
Iš viso pagal profesijų grupes	Laisvos	5833	6666
	Užimtos	1164052	1091965
Ginkluotos pajėgos	Laisvos	114	31
	Užimtos	8249	8420
Teisės aktų leidėjai, vyresnieji valstybės pareigūnai, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kiti vadovai	Laisvos	381	307
	Užimtos	111967	99520
Specialistai	Laisvos	1861	1669
	Užimtos	315522	305922
Jaunesnieji specialistai ir technikai	Laisvos	436	564
	Užimtos	117094	104088
Paslaugų sektoriaus ir parduotuvių bei turgaviečių darbuotojai	Laisvos	352	781
	Užimtos	154329	146253
Kvalifikuoti priekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbuotojai	Laisvos	5	14
	Užimtos	8506	7930
Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	Laisvos	957	1033
	Užimtos	162193	152647
Įrenginių ir mašinų operatoriai ir surinkėjai	Laisvos	908	1535
	Užimtos	113340	109466
Nekvalifikuoti darbininkai	Laisvos	652	530
	Užimtos	121163	116360

Palyginus 2009 ir 2010 m. laisvas darbo vietas pagal profesijų grupes matyti, jog 2010 m. laisvų darbo vietų skaičius išaugo, nors nedarbas vis dar lieka aukštas. Labiausiai išaugo jaunesniųjų specialistų ir technikų, paslaugų sektoriaus ir parduotuvių bei turgaviečių darbuotojų, kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų bei įrenginių ir mašinų operatorių ir surinkėjų poreikis. Tai patvirtina, jog darbo rinkoje būtina ne kompetencijų plėtotė, kvalifikuotos darbo jėgos didinimas. Todėl norint išlaikyti vyresnio amžiaus darbuotojus darbo rinkoje būtina susitelkti ties jų kompetencijų vystymu, nuolatiniu mokymu, kad būtų galima taikytis prie pokyčių ir išlikti konkurencingiems darbo rinkoje.

3.1.5. Vidutinis pensijos amžius

Šiuo metu Lietuvoje nustatytas toks senatvės pensijos amžius: moterims – 60 metų, vyrams – 62 metai ir 6 mėnesiai. Tiek darbdavių, tiek dirbančių ir nedirbančių darbuotojų apklausos rezultatai parodė, jog dauguma darbdavių (~70%), dirbančių ir nedirbančių moterų teigė, jog norėtų į pensiją išeiti 55 m. - 60 m., dirbantys ir nedirbantys vyrai - 62 m., tačiau vadovai nurodė, jog

norėtų ir toliau dirbti dar kelis metus. Matyti, jog atotrūkio tarp oficialaus pensijos amžiaus ir respondentų pageidaujamo nėra. Galbūt didžiausias skirtumas išryškėja taro dirbančių ir nedirbančių moterų (tiek vadovių, tiek ne vadovių), kurios nurodė intervalą nuo 55 iki 60 m. Moterys norėtų išeiti anksčiau, bet kaip ir vyrai vadovai, norėtų tęsti darbą pilną ar ne pilną darbo dieną (priklausomai nuo sveikatos būklės). Galbūt, jei būtų sudaryto sąlygos individualiam darbo laikui ir turiniui, dauguma norėtų tęsti darbą ir likti darbo rinkoje.

3.2. Nedarbo analizė

Apklausiant dirbančius ir nedirbančius darbuotojus buvo renkama asmeninė informacija (amžius, lytis, šeimyninė padėti, gyvenamoji vieta), bendri duomenys (profesija, kiek ilgai dirba/nedirba, duomenys apie sveikatą ir pan.), galimas veiksmų planas (kada norėtų išeiti į pensiją, kodėl?, kokio darbo pobūdį rinktųsi, jei toliau dirbtų ir pan.), kliūtytys, kurios trukdo dirbti vyresnio amžiaus asmenims (formalios, susijusios su sveikata, ekonominės ir pan.) bei gali sprendimai (ką reikia pakeisti, kad pensijinio amžiaus žmonės galėtų dirbti ir pasiūlymai).

Nedirbantys darbuotojai nepriklausomai nuo lyties bei užimamų pareigų teigė, jog išėję į pensiją norėtų dirbti ne fiziškai sunkų darbą.

Dauguma nedirbančių moterų teigė, jog į pensiją norėtų išeiti greičiau ir po to nedirbti. Tuo tarpu dauguma nedirbančių vyrų norėtų išėję į pensiją nedirbti.

3.2.1. Nedarbo plėtotė Lietuvoje

Augant Lietuvoje nedarbui, jis didėjo ir tarp vyresnio amžiaus asmenų.

14 lentelė

Nedarbo lygis tarp vyresnio (45+) amžiaus asmenų

Metai	Amžius	2008			2009			2010		
		V	M	Bendras	V	M	Bendras	V	M	Bendras
Lygis (%)	45-49	4,8	5,6	4,9	14,2	10,8	12,4	18,9	13,9	16,3
	50-54	5,5	7,0	6,3	14,8	10,6	12,5	16,3	14,2	15,2
	55-59	5,0	5,5	5,2	13,2	11,2	12,2	19,0	16,0	17,4
	60-64	3,1	2,4	2,7	10,3	2,3	6,4	12,5	2,0	7,5

Nors 2010 m. Lietuvos Vyriausybės buvo paskelbti nedarbo mažinimo metais, iš 14 lentelėje pateiktų duomenų matyti, jog vyresnio amžiaus asmenų, kaip ir bendras nedarbo lygis Lietuvoje augo. Sparčiausiai augo vyrų nedarbas.

3.2.2. Ilgalaikių (nedirba 1 ir daugiau) bedarbių nedarbas

Augant nedarbo lygiui, auga ir ilgalaikių bedarbių skaičius.

15 lentelė

Ilgalaikių bedarbių nedarbas Lietuvoje (tūkst.)

Ilgalaikių bedarbių grupė	2009 m.	2010 m.	2011 m.
Ilgalaikiai bedarbiai	3720	51779	137061
Iš jų asmenys iki 25 m., kurių nedarbo trukmė 6 mėn. ir daugiau	524	12593	22331
Asmenys nuo 25 m., kurių nedarbo trukmė 12 mėn. ir daugiau	3196	39186	114730

Kaip matyti iš pateiktų rezultatų (15 lentelė), per paskutinius tris metus žymiai išaugo ilgalaikių bedarbių skaičius. 2009 m. pabaigoje padidėjo atleidžiamų iš darbo darbuotojų skaičius, nedarbo lygis smarkiai didėjo, todėl padaugėjo žmonių, ieškančių darbo. Kadangi ekonominė krizė, naujų darbuotojų paklausa nebuvo didelė, todėl ilgėjo nedarbo laikotarpis. Be to, nuo 2009 m. sausio mėn. Lietuvoje įvestas privalomojo sveikatos draudimo mokestis. Tai padidino nedirbančiųjų registraciją darbo biržoje bei jų buvimą ten. Ilgalaikis nedarbas dažnai siejamas su praktinių įgūdžių bei kvalifikacijos praradimu. Todėl būtina apsvaistinti ir įgyvendinti priemones, kaip trumpinti nedarbo laikotarpį bei didinti ilgalaikių bedarbių reintegraciją į darbo rinką.

4. IŠVADOS

- Nedarbas per paskutinius tris metus sparčiausiai augo tarp visų vyresnio amžiaus grupių vyrų. Tačiau 60-64 m. amžiaus moterų nedarbo lygis ir užimtumas mažėjo.
- Tyrime dalyvavę respondentai įmonės darbuotojų amžiaus struktūros neįvardina kaip labai reikšmingo veiksnio demografiniams pasikeitimams.
- Svarbiausias veiksniai, kurie įtakoja demografinius pasikeitimus yra kvalifikuotų darbuotojų stoka bei darbų organizavimas ir nuoseklumas, personalo planavimas. Respondentų nuomone, jis išliks svarbūs ir ateityje.
- Įmonėse dažniausiai vyresnio amžiaus darbuotojai yra įtraukiami į komandinį darbą mišrioje amžiaus grupėse. Mažiausiai išnaudojamos sritys yra mentorystės programos, kompetencijų vystymas, karjeros galimybės.
- Įmonėse nėra taikomi atskiri susitarimai dėl darbo užmokesčio vyresnio amžiaus asmenims ar pensininkams, sudaromos papildomos sąlygos dėl darbo laiko trukmės.
- Norint vyresnio amžiaus asmenis išlaikyti darbo rinkoje labiausiai reikia apgalvoti ekonomines paskatas bei pasirūpinti geresne socialine darbo aplinka.
- Vyresnio amžiaus darbuotojai blogiau prisitaiko prie įvairių pokyčių nei jaunesni, tačiau jų profesinė kompetencija yra geriau vertinama nei jaunų darbuotojų.
- Vyresniojo amžiaus asmenų įdarbinimo privalumai: didelė darbo patirtis, profesinė kompetencija, motyvacija dirbti.
- Vyresniojo amžiaus asmenų įdarbinimo trūkumai: sveikatos problemos, nelankstumas, naujovių bei pokyčių baimė.
- Ankstyvą išėjimą į pensiją dažniausia nulemia su sveikata susijusios priežastys.
- Darbas vyresnio amžiaus darbuotojams siejamas su nepriklausomybe nuo nieko (dažniausiai minima finansinė nepriklausomybė), pragyvenimo šaltiniu, pajamomis bei bendravimu su kitais.
 - Vyresniajame amžiuje dirbti neleidžia didelis krūvis (tiek fizinis, tiek protinis), ekonominė/finansinė krizė bei mažas darbo užmokestis.
 - Vadovai ir bendradarbiai dirbančius vyresnio amžiaus darbuotojus vertina teigiamai: vyresnio amžiaus asmenys nesijaučia kitokie, yra priimami, vertinami, nemažai dirba panašaus amžiaus ir kt.

- Vyresnio amžiaus darbuotojus ilgiau darbo rinkoje padėtų išlaikyti trumpesnės darbo valandos bei galimybė dirbti ne pilnu krūviu.

5. REKOMENDACIJOS

- Sutvarkyti darbo laiko ir turinio individualizavimą vyresnio amžiaus darbuotojams.
- Pasiūlyti įvairesnes ekonomines paskatas.
- Skatinti mentorystės programos vyresnio amžiaus darbuotojų tarpe.
- Daugiau dėmesio skirti vyresnio amžiaus asmenų kompetencijų vystymui, horizontalios karjeros galimybėms.
- Parengti ir įgyvendinti priemones, kaip trumpinti nedarbo laikotarpį bei didinti ilgalaikių bedarbių (re)integraciją į darbo rinką.