



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

**VYRESNIO AMŽIAUS (DAUGIAU NEI 50 M.) ASMENŲ
INTEGRACIJOS DARBO RINKOJE GALIMYBĖS:
DARBDAVIŲ, DIRBANČIŲJŲ BEI BEDARBIŲ POŽIŪRIS**

LAIMA MILKINTAITĖ

Studijos tikslas

Apžvelgti vyresnio amžiaus (daugiau kaip 50 m.) dirbančių ir nedirbančių asmenų galimybes bei perspektyvas išlikti darbo rinkoje atsižvelgiant į demografinius pokyčius bei pateikti įsidarbinimo ir bendrą vyresnio amžiaus asmenų statistinę analizę.





Oficialus išėjimo į pensiją amžius

- ▶ 62 metai vyrams
- ▶ 60 metai moterims
- ▶ Ateities planai: suvienodinti amžių (62 metai) ar net ilginti.



Užimtumo ir nedarbo lygis tarp vyresnio (50+) amžiaus asmenų Lietuvoje

Lygis (%)	Metai	2008			2009			2010		
		Bendras	Vyrai	Moterys	Bendras	Vyrai	Moterys	Bendras	Vyrai	Moterys
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



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





Tiriamieji

- ▶ 16 dirbančiųjų,
- ▶ 16 nedirbančiųjų,
- ▶ 37 įmonių/įstaigų vadovai bei personalo vadovai.



Tiriamųjų pasiskirstymas pagal veiklos sritis

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

Veiksniai, įtakojoantys ir įtakosiantys demografinius pasikeitimus

Veiksniai	Dabartinis poveikis	Ateities prognozės
Strateginis planavimas	2,5	2,0
Personalo planavimas	2,0	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

Ankstyvo išėjimo į pensiją priežastys

Priežastys	Moterys	Vyrai
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

Vyresnio amžiaus darbuotojų veikla 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

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



Vyresnis darbuotojas vs Jaunesnis darbuotojas

- ▶ **Vyresnio amžiaus darbuotojai blogiau prisitaiko prie pokyčių** (organizacinių, naujų technologijų diegimo ir pan.).
- ▶ Vyresnio amžiaus darbuotojų geresnė profesinė kompetencija (žinios, gebėjimai ir pan.)
- ▶ Vyresnio amžiaus darbuotojams geresnė arba tokia pati socialinė kompetencija (bendradarbiavimo ir bendravimo įgūdžiai)





Specialios sąlygos vyresnio amžiaus asmenims įmonėse/įstaigose

- ▶ Nėra taikomi atskiri susitarimai dėl darbo užmokesčio vyresnio amžiaus asmenims ar pensininkams,
- ▶ Nėra sudaromos papildomos sąlygos dėl darbo laiko trukmės.





Vyresniojo amžiaus asmenų įdarbinimo privalumai (stiprybės)

- ▶ didelė darbo patirtis,
- ▶ profesinė kompetencija,
- ▶ motyvacija dirbti.





Vyresniojo amžiaus asmenų įdarbinimo trūkumai, rizikos faktoriai

- ▶ sveikatos problemos,
- ▶ nelankstumas,
- ▶ naujovių bei pokyčių baimė.





Pageidavimai dėl išėjimo į pensiją

- ▶ Dauguma moterų norėtų išeiti į pensiją 55-60 metų ir daugiau nedirbti.
- ▶ Vyrai norėtų išeiti į pensiją 62 metų.



Darbas vyresnio amžiaus darbuotojams siejamas su

- ▶ nepriklausomybe nuo nieko (dažniausiai minima finansinė nepriklausomybė),
- ▶ pragyvenimo šaltiniu,
- ▶ pajamomis,
- ▶ bendravimu su kitais.





Kliūtys, trukdančios dirbti vyresniame amžiuje

- ▶ didelis krūvis (tiek fizinis, tiek protinis),
- ▶ ekonominė/finansinė krizė,
- ▶ ilgos darbo valandos,
- ▶ mažas darbo užmokestis.





Vadovų ir bendradarbių požiūris į vyresnio amžiaus darbuotojus

Vadovai ir bendradarbiai dirbančius vyresnio amžiaus darbuotojus vertina teigiamai vyresnio amžiaus asmenys nesijaučia kitokie, yra priimami, vertinami, nemažai dirba panašaus amžiaus ir kt.





Priemonės, padėsiančios išlaikyti vyresnio amžiaus asmenis

- ▶ trumpesnės darbo valandos,
- ▶ galimybė dirbti ne pilnu krūviu.





Tyrimo iššūkiai

- ▶ Problemos dėl tiriamųjų interviu metu.
- ▶ Daug organizacijų vadovų ir/ar personalo vadovų atsisakė pildyti anketas.
- ▶ Kai kurie vadovai nebaigė pildyti, motyvuodami, jog per sunku.



Rekomendacijos

- ▶ Sutvarkyti darbo laiko ir turinio individualizavimą vyresnio amžiaus darbuotojams.
- ▶ Pasiūlyti įvairesnes ekonomines paskatas.
- ▶ Skatinti mentorystės programas 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.





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

**VYRESNIO AMŽIAUS (DAUGIAU NEI 50 M.) ASMENŲ
INTEGRACIJOS DARBO RINKOJE GALIMYBĖS:
DARBDAVIŲ, DIRBANČIŲJŲ BEI BEDARBIŲ POŽIŪRIS**

LAIMA MILKINTAITĖ