

Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Socialinio darbo katedra

Diana Tubis

Socialinio darbo studijų programa

Magistro darbas

Vyresnio amžiaus žmonių užimtumo skatinimo galimybės Europos Sąjungos užimtumo strategijos kontekste

Darbo vadovas: doc. dr. B.Gruževskis

Vilnius
2007

Baigiamąjį darbą

„Vyresnio amžiaus užimtumo skatinimo galimybės Europos Sąjungos užimtumo strategijos kontekste“, patvirtintą Filosofijos fakulteto dekanı įsakymu Nr., parengiau savarankiškai, galutinai suredagavau ir įteikiau vadovui.

.....
(Data)

.....
(Absolvento parašas)

Baigiamasis darbas atitinka (neatitinka) BA (MA)
darbams keliamus reikalavimus ir gali būti ginamas

.....
(Data)

.....
(Vadovo parašas)

Baigiamąjį darbą su vadovo tarpininkavimu katedra gavo

.....
(Data)

.....
(Katedros reikalų tvarkytojos parašas)

Santrauka

„Vyresnio amžiaus užimtumo skatinimo galimybės Europos Sąjungos užimtumo strategijos kontekste“

Lietuvos demografinė raida sparčiai kinta. Mūsų šalis, kaip ir daugelis Europos šalių susiduria su visuomenės senėjimo tendencija. Vidutinis gyventojų amžius auga, o gimstamumas nedidėja. Tai tiesiogiai veikia darbo rinką, nes auga vidutinis darbo jėgos amžius – vyresni asmenys sudaro vis didesnę darbuotojų dalį. Jeigu esamos tendencijos išliks, manoma, kad iki 2030 metų *Lietuvoje bus apie 27 procentai gyventojų, vyresnių kaip 60 metų.*

Lietuva jau dabar lenkia Europos šalis pagal vyresnio amžiaus asmenų užimtumą, tačiau yra didelė tikimybė, kad šios amžiaus grupės užimtumas pastaraisiais metais augo daugiausia dėl padidėjusios migracijos įstojus į ES. Siekdami Lisabonos užsibrėžtų tikslų užimtumo srityje neturėtume pamiršti, jog skatinti užimtumą reikėtų ne tik bedarbių mokymais, naujais teisės aktais, aktyviomis darbo biržos priemonėmis – visa tai, be abejo, yra labai svarbu. Tačiau ne mažiau svarbu ir jau dirbančių pagyvenusių asmenų išsaugojimas darbo rinkoje, jų požiūris į tolesnę darbinę veiklą, jų lūkesčiai. Planuojant užimtumo strategijas ne mažiau aktuali ir darbdavių nuomonė, jų noras išsaugoti pagyvenusius asmenis darbo vietose. Juk net geriausi valdžios norai ir toliau liks tik norais, be darbdavių bendradarbiavimo. Būtent dėl šios priežasties, šiame darbe, buvo siekiama išsiaiškinti tiek dirbančiųjų vyresnio amžiaus asmenų, tiek jų darbdavių nuomonę apie vyresnio amžiaus žmones darbo rinkoje. Atliktas Vilniaus mieste dirbančiųjų vyresnio amžiaus asmenų (N-51) bei jų darbdavių (N-21) tyrimas, kurio **pagrindinis tikslas**

- Ištirti pagyvenusio amžiaus darbuotojų požiūrį į darbą, bei išsiaiškinti, kiek darbdavių nuostatos atitinka vyresnio amžiaus asmenų požiūrį.

Tyrimo rezultatai parodė, kad dauguma darbuotojų yra patenkinti savo darbu, didelę laiko dalį jaučiasi motyvuoti darbui, bei tokie pat ar net labiau produktyvūs nei anksčiau. Maža dalis susiduria su diskriminacija dėl amžiaus. Didelė dalis norėtų kelti savo kvalifikaciją. Mažiau negu pusė vyresnio amžiaus darbuotojų norėtų, kad jiems būtų sudarytos ypatingos darbo sąlygos.

Darbdavių apklausos rezultatai parodė, kad jie šiek tiek geriau vertina savo pavaldinių pasitenkinimą, negu patys pavaldiniai, bet šie skirtumai nėra žymūs. Hipotezė apie darbdaviams būdingą stereotipinį mąstymą nepasitvirtino. Kelia susirūpinimą vadovų požiūris į vyresnio amžiaus darbuotojų kvalifikacijos kėlimą.

Apibendrinimui pateikiami teigiami ir neigiami veiksniai, galintys įtakoti ES užimtumo strategijoje numatytų tikslų pasiekimo galimybes bei rekomendacijos.

Summary

Incentives of Employment Opportunities of Senior People in the Context of EU Employment Strategy

Lithuanian demographic development experiences essential changes from the last decade of twentieth century. Lithuania as others members of the European Union has faced a phenomenon of the ageing society. The average age of population is constantly increasing due to decrease in the fertility rate. This fact leads to considerable changes in the labor market. Hence the average age of the workforce is gradually increasing. It is supposed that more than 27 % people aged 60's and more will live in Lithuania at year 2030.

The employment rate of Lithuanian senior people is now higher than in many European countries, but it is quite likely that growing employment of mentioned age group is caused by increased level of migration. Nonetheless Lithuanian Government initiated positive changes in the legislative system and created special programs for solution of senior unemployment problem, these efforts are not good enough. In order to achieve goals of the EU unemployment strategy Government should pay more attention to the employers' side and those, who are still working, but are already not young.

The lack of information related to attitudes towards work of working senior people and their employers was a reason of survey, which aim was:

- To investigate the attitude towards work of senior people;
- Find out the difference in answers of senior people and their employees.

There were 51 senior employees and 21 employers respondents interviewed during the survey, which have showed that majority of senior employees are satisfied with their job. Most of seniors are well motivated and still feel productive. Some of them think their productivity is constantly increasing. Only a few seniors have experienced discrimination at their workplace. More than a half of employees would like to improve their professional skills. Only 45 % of older workers would like the special working arrangements. The results of employers survey showed, that their evaluation of employees job satisfaction is better than it really is, but this difference is not significant.

The employers' stereotyped thinking hypothesis was rejected. The employers' attitude towards senior workers training is worrying.

TURINYS

Ivadas.....	6
1. SENĖJIMAS IR JO PASEKMĖS.....	7
1.1. Senėjimas	7
1.2. Senėjimo pasekmės.....	10
2. VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONĖS DARBO RINKOJE.....	13
2.1. Užimtumas.....	13
2.2. Nedarbas.....	15
2.3. Mitai apie vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimą darbo rinkoje.....	16
3. VYRESNIO AMŽIAUS ASMENŲ UŽIMTUMO SKATINIMO PRIEMONĖS.....	18
3.1. Europos šalių patirtis skatinant vyresnio amžiaus asmenų užimtumą.....	18
3.2. Užimtumo skatinimas Lietuvoje.....	21
3.2.1 Dirbančių priešpensinio amžiaus asmenų teisės.....	21
3.2.2 Priešpensinio amžiaus bedarbių teisės.....	21
3.2.3 Kitos užimtumo skatinimo priemonės.....	22
<u>Vyresnio amžiaus darbuotojų bei jų darbdavių anketinės apklausos.....</u>	25
4.TYRIMO METODIKA.....	25
4.1. Tiriamieji.....	26
4.2. Tyrimo metodas.....	26
4.3. Duomenų apdorojimas.....	27
5.TYRIMO REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS.....	28
5.1. Vyresnio amžiaus darbuotojų anketinės apklausos rezultatai.....	28
5.2. Darbdavių apklausos rezultatai.....	37
5.3. Tyrimo rezultatų apibendrinimas.....	43
IŠVADOS.....	46
Rekomendacijos.....	47
Literatūros sąrašas.....	48
Priedai.....	51

IVADAS

Lietuvos demografinė raida sparčiai kinta. Mūsų šalis, kaip ir daugelis Europos šalių susiduria su visuomenės senėjimo tendencija. Vidutinis gyventojų amžius auga, o gimstamumas nedidėja. Tai tiesiogiai veikia darbo rinką, nes auga vidutinis darbo jėgos amžius – vyresni asmenys sudaro vis didesnę darbuotojų dalį. Dėl sumažėjusio gimstamumo ir didelio emigracijos masto į užsienio šalis, bendras Lietuvos gyventojų skaičius mažėja ir 2007 metų pradžioje Lietuvoje gyveno apie 3,38 mln. gyventojų. Jeigu esamos tendencijos išliks, manoma, kad iki 2030 metų (Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės prognozė) ***Lietuvoje bus apie 27 procentai gyventojų, vyresnių kaip 60 metų.***

Gyventojų senėjimas – sudėtingas reiškinys, sukeliantis įvairias socialines ir ekonomines pasekmes. Pasaulyje ieškoma būdų, kaip išvengti dėl gyventojų senėjimo kylančių problemų ir pasinaudoti naujomis galimybėmis, kurias atveria pailgėjęs darbingas gyventojų amžius. 2003 metais ES patobulintoje užimtumo strategijoje numatyta, kad siekiant visiško užimtumo, vyresnio 55 - 64 m. amžiaus asmenų užimtumo lygis 2010 m turėtų pasiekti 50 proc.

Šio darbo tikslas - įvertinti vyresnio amžiaus asmenų padėtį Lietuvos darbo rinkoje bei apžvelgti priemones iki šiol taikytas Lisabonos tikslų pasiekimui.

Pirmame skyriuje apžvelgiama Lietuvos demografinė padėtis, pateikiami duomenys apie vyresnio amžiaus asmenų dalį mūsų šalyje bei galimas senėjimo pasekmes.

Antras skyrius skirtas aptarti vyresnio amžiaus asmenų padėtį darbo rinkoje, apžvelgiamas jų užimtumo ir nedarbo lygis ir remiantis užsienio šalyse atliktais tyrimais, pateikiami dažniausiai paplitę mitai, stereotipiniai vaizdiniai apie pagyvenusių asmenų darbingumą.

Trečiame skyriuje pateikiamos dažniausiai užsienio šalyse (Europoje) taikomos užimtumo skatinimo priemonės, tačiau dėl jų gausos apsiribota tik jų išvardinimu, nenurodant konkrečių rezultatų, pasiektų jas taikant, vienoje ar kitoje šalyje. Toliau apžvelgiama Lietuvos teisinė bazė, užtikrinanti vyresnio amžiaus dirbančiųjų ir bedarbių teises, bei apžvelgiamos priemonės taikytinos skatinant užimtumą – profesinis mokymas, lanksčių darbo organizavimo formų poreikis, pensinio amžiaus didinimas.

Ketvirtas bei penktas skyriai skirti vyresnio amžiaus darbuotojų (N=51) bei jų darbdavių (N=21) anketinės apklausos metodologijai aprašyti bei rezultatams aptarti.

Apibendrinimui pateikiami teigiami ir neigiami veiksniai, galintys įtakoti ES užimtumo strategijoje numatytų tikslų pasiekimo galimybes bei rekomendacijos.

1. SENĖJIMAS IR JO PASEKMĖS

1.1 Senėjimas

Visuomenė yra organizmas, o žmonės yra tokio organizmo ląstelės. Kuo pasižymi visuomenės senėjimas? Gyventojų senėjimas, skirtingai nuo individų senėjimo, dažniausiai suprantamo kaip biologinis organizmo senėjimas, yra struktūrinis senėjimas. Jo esmė – tokia jaunų ir senų gyventojų skaičiaus santykio kaita, kai pagyvenusių ir senų žmonių dalis didėja, o vaikų ir jaunimo – mažėja.

Gyventojų senėjimas iš esmės yra teigiamas socialinis pokytis, nes šis reiškinys yra ankstyvų mirčių ir nenorimų gimimų kontrolės rezultatas. Ilgesnis gyvenimas – tai vienas svarbiausių žmonijos laimėjimų, bet į šį reiškinį būtina atsižvelgti formuojant būsimą ekonominę, socialinę ir užimtumo politiką. Senėjimo problema turi būti sprendžiama ne tik specialiomis, bet ir padėsiančiomis sukurti visuomenę įvairaus amžiaus žmonėms priemonėmis, kurios didintų kartų solidarumą. (Age 2002, Europos 2006, Live Longer 2006)

Senėjimo matas. Gyventojų amžiaus struktūros pokyčius galima nustatyti keliais budais. Pagrindiniai gyventojų senatvės rodikliai yra šie:

- **gyventojų medianinis amžius** – amžiaus riba, skirianti visus gyventojus į dvi skaičiumi vienodas jaunesnių ir vyresnių gyventojų grupes, galimas variantas – vidutinis gyventojų amžius (median and mean age);
- **senatvės lygis** – senyvo amžiaus žmonių skaičiaus ir visų gyventojų skaičiaus santykis (proportion of aged);
- **gyventojų amžiaus ir lyties piramidė** – schemiškas visų šalies (miesto, rajono ir pan.) gyventojų vaizdas: kairėje pusėje žymimas vyrų skaičius penkerių arba vienerių metu amžiaus grupėmis (apatinėje dalyje nurodant jauniausius, viršutinėje vyriausius), o dešinėje pusėje analogiškai išdėstomi duomenys apie moteris (age-sex pyramid). (žr. 1.1 pav.)

Pagrindinis senėjimo procesą apibūdinantis demografinis rodiklis yra vyresnio amžiaus žmonių dalis visuomenėje. Gyventojų senatvės slenkstis yra susitarimo dalykas – žmonių priskyrimas senų kategorijai yra santykinis. Pagal Pasaulio asamblėjos 1982 metų nutarimą senėjimo klausimais visuomenės senėjimą apibūdina gyventojų, sulaukusių 60 metų ir vyresnių, dalis. (World 2002)

2007 metų pradžioje Lietuvoje gyveno 694 tūkstančiai 60 metų ir vyresnių asmenų, t.y. šią ribą jau peržengė 20 procentų šalies gyventojų; 1990 metais šio amžiaus asmenų buvo 100 tūkstančių mažiau, jie sudarė 16 procentų visų gyventojų. 65 metų ir vyresnių Lietuvos gyventojų dalis iš bendro gyventojų skaičiaus augo taip pat dinamiškai:

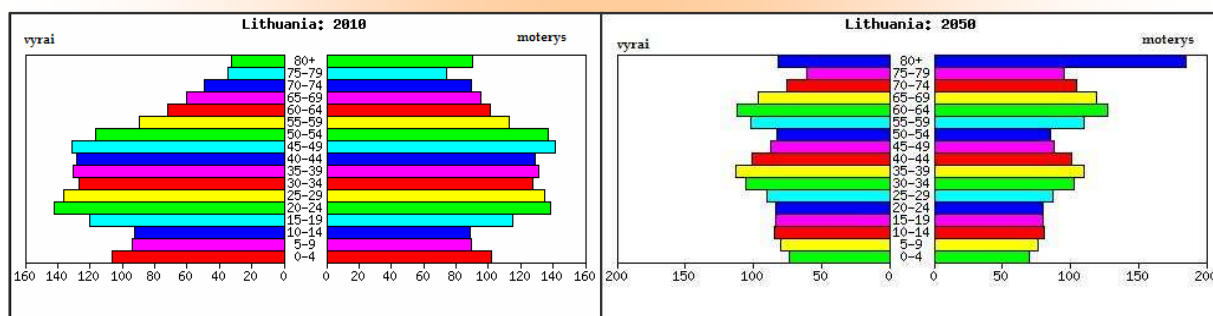
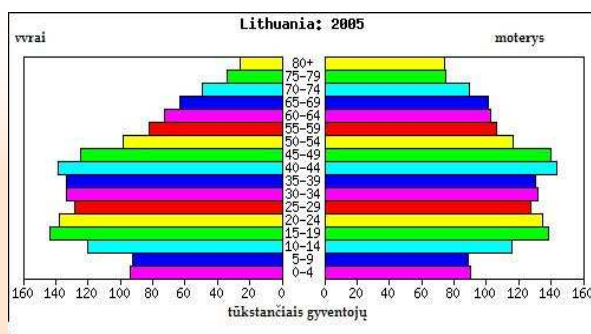
11% – 1990 m., 15% – 2003 m. pradžioje, o 2020 m. prognozuojama, kad šią amžiaus ribą bus peržengę ne mažiau kaip 17% Lietuvos gyventojų. Pačių vyriausių – 80-mečių ir vyresnių – Lietuvos gyventojų dalis 2003 m. pradžioje siekė 2,7%.

Gyventojų senėjimą iš esmės lemia **gimstamumo mažėjimas** ir **vidutinės gyvenimo trukmės ilgėjimas**. Pastaruoju metu vidutinė būsimo gyvenimo trukmė mažai kinta.

1.1 Lentelė Vidutinė būsimo gyvenimo trukmė (metais) LR STD duomenys

	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Iš viso	71,46	69,08	70,26	71,08	71,39	71,76	72,19	71,78	71,91	72,19	72,06	71,32
Vyrai	66,44	63,27	64,64	65,48	66,00	66,36	66,77	65,95	66,21	66,48	66,36	65,36
Moterys	76,27	75,06	75,89	76,64	76,66	77,01	77,45	77,58	77,58	77,85	77,75	77,42

Vidutinė būsimo gyvenimo trukmė – tai metų skaičius, kurį išgyventų tam tikra gimusiųjų karta, jeigu kiekvienos amžiaus grupės žmonių mirtingumas nekistų. Vidutinė būsimo gyvenimo trukmė – netiesioginis materialinio ir kultūrinio gyvenimo lygio ir sveikatingumo atspindys. Ilgiausia vidutinė būsimo gyvenimo trukmė Lietuvoje buvo 1987 metais – 72,5 metų. Praėjusio dešimtmečio pradžioje vidutinė gyvenimo trukmė trumpėjo, o vėliau, mažėjant mirtingumui, pradėjo ilgėti ir 2004 metais buvo jau 72 metai. Vyresnio amžiaus žmonių vidutinė būsimo gyvenimo trukmė nuo 1990 metų kito nesmarkiai. Šiuo metu visuomenė sensta iš esmės dėl mažėjančio gimstamumo, o ne dėl to, kad ilgėja gyvenimo trukmė.

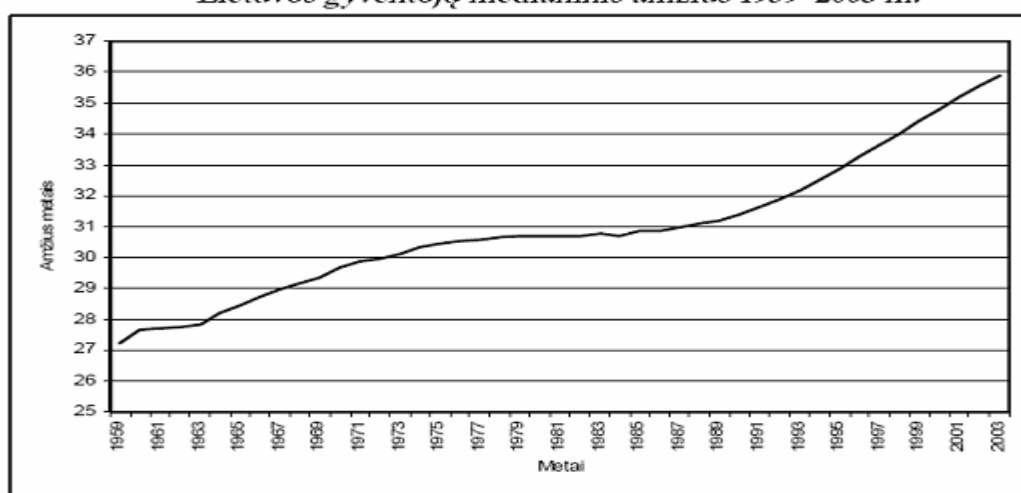


1.1 Pav. Lietuvos gyventojų amžiaus ir lyties piramidė 2005 metais bei prognozės 2010 ir 2050 metais (pagal JAV Census Bureau <http://www.census.gov/ipc/www/idbpyr.html>)

Lietuvoje išlieka labai didelis vyrų ir moterų vidutinės būsimos gyvenimo trukmės skirtumas, bet daugiausia dėl jaunesnio amžiaus vyrų mirčių. Moterų vidutinė gyvenimo trukmė 2002 metais buvo 11,4 metų ilgesnė negu vyrų. Ypač didelis šis skirtumas kaime – net 13 metų. Senatvės feminizacijos tendencija verčia įsidėmėti tai, kad kalbant apie senus žmones ir jų problemas, dažniausiai turimos omeny senyvos moterys ir jų problemos. Vyresnio amžiaus moterims dažniau negu vyrams tenka patirti našlystę ir gyventi vienišoms. Tai neigiamai veikia jų fizinį, psichinį ir socialinio saugumo jausmą. Be to, moterų rizika atsidurti skurde, senyvame amžiuje, taip pat didesnė negu vyrų. Jų veikla dėl lyčių segregacijos reiškiniių darbo rinkoje jau darbingame amžiuje dažniau būna nukreipiama į mažiau pelningas arba visai neapmokamas veiklos rūšis, tokias kaip vaikų priežiūra ir auklėjimas, namų ruošia, sergančių ir senyvo amžiaus giminių slaugymas ir pan. – paprastai neapmokama veikla, gulanti ant moterų pečių. Tad dėmesio reikalauja ne tik vyresnio amžiaus moterų „kiekybės“ faktas, bet ir didesnis negu vyrų moterų pažeidžiamumas vyresniame amžiuje. Šiam visuomenės senėjimo aspektui nemažai dėmesio skiriama tiek Tarptautinės Darbo Organizacijos (An inclusive 2002), tiek Ekonominio Bendradarbiavimo ir plėtros Organizacijos (toliau OECD) studijose (Live Longer 2006).

Po praėjusį dešimtmetį mažėjusio (1991–2002 metais) gimstamumo 2003 metais įregistruota 30,5 tūkstančio naujagimių, t.y. apie 500 daugiau negu 2002 metais. Gimstamumo mažėjimas iš esmės ir lemia gyventojų senėjimą. Jeigu esamos tendencijos išliks, manoma, kad iki 2030 metų (Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės prognozė) **Lietuvoje bus apie 27 procentai gyventojų, vyresnių kaip 60 metų.**

Lietuvos gyventojų medianinis amžius 1959–2003 m.



1.2 Pav. Lietuvos gyventojų medianinis amžius

Dar vienas rodiklis, parodantis visuomenės senėjimą, yra **medianinis** (vidutinis) amžius. Jauniausia šalis yra Jemenas – medianinis amžius yra 15 metų. Vyriausia šalis – Japonija, medianinis amžius – 41 metai. Prognozuojama, kad iki 2050 metų jauniausia šalimi taps Nigeris

(mediana – 20 metų), o vyriausia – Ispanija (mediana – 55 metai). Per pastaruosius dvidešimt metų Lietuvos medianinis amžius padidėjo nuo 31 metų 1987 metais iki 37.8 m.- 2005 metais.

Teigiama, kad visuomenės senėjimą gali sulėtinti imigracija, kadangi imigrantai paprastai būna jaunesni ir turi daugiau vaikų. Emigracija greitina visuomenės senėjimą. Tai ypač svarbu mažesnėms tautoms. Todėl kalbant apie emigracijos įtaką mūsų visuomenės senėjimui kelia susirūpinimą jaunųjų tautiečių išvykimo iš Lietuvos mastai. Statistikos departamentas 2006 m. atliko tyrimą, kuris leido įvertinti neoficialiai iš Lietuvos išvykusių gyventojų skaičių 2001–2005 m. Tyrimo rezultatai rodo, kad 2001–2005 m. neoficialiai iš šalies išvyko apie 70 tūkst. žmonių, kartu su deklaravusiais savo vykimą – apie 126 tūkst. šalies gyventojų. Įvertinant ir neoficialią migraciją, nuo 1990 m. iš Lietuvos iš viso emigravo apie 404 tūkst. žmonių.

Apibendrinant, galima konstatuoti, kad gyventojų senėjimo procesas Lietuvoje vis dar tolydžiai progresuoja, ir kol kas jokių ženklų, pranašaujančių galimą gyventojų amžiaus struktūros stabilizaciją (senėjimo pabaigą) numatomoje ateityje, nėra.

1.2 Senėjimo pasekmės

Gyventojų senėjimas Lietuvoje, kaip ir kitose valstybėse, sukelia sudėtingus daugelio sričių socialinius ir ekonominius pokyčius, kuriuos svarbu teisingai įvertinti ir numatyti, kad būtų galima laiku imtis veiksmų, turinčių trumpalaikį, vidutinės trukmės ir ilgalaikį poveikį.

Senstantiems žmonėms atsiranda lėtinių ir ilgai trunkančių ligų, Statistikos duomenys apie hospitalizaciją pagal amžiaus grupes rodo, kad daugiausiai serga vyresni nei 65 metų gyventojai. Vyresnio amžiaus žmonės, kurie sudaro apie penktadalį mūsų visuomenės, – viena iš gausiausių socialinių paslaugų vartotojų grupių. Vieniųjų (gyvenančių vienu) vyresnių kaip 65 metų asmenų, 2001 metų gyventojų surašymo duomenimis, buvo apie 145 tūkstančiai, arba beveik 30 procentų visų šio amžiaus gyventojų. Taigi sulaukę vyresnio amžiaus, netekę savarankiškumo, pagalbos gali tikėtis tik iš oficialių pagalbos institucijų.

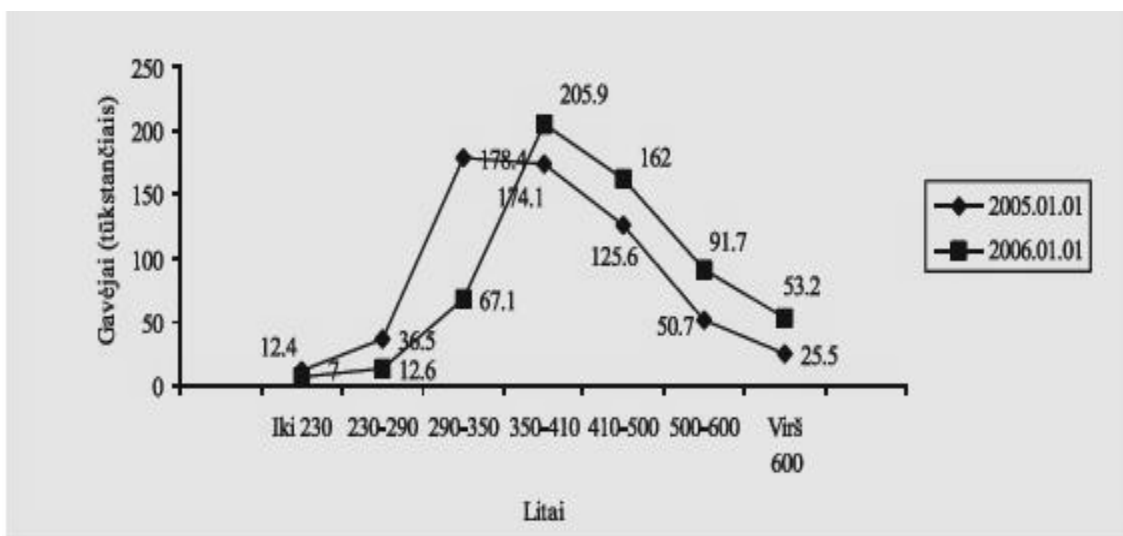
Visuomenei senstant, integruotos globos ir slaugos poreikis didėja, ilgalaikė globa ir slauga tampa vis didesne šiuolaikinių valstybių socialinės politikos dalimi. Ilgalaikės globos ir slaugos paslaugos suprantamos kaip reabilitacijos, medicinos, socialinės paslaugos žmonėms, turintiems funkcinų sutrikimų ar sergantiems lėtinėmis ligomis, ypač vyresniems kaip 75 metų, nes jie negali savarankiškai atlikti daugelio kasdieninio gyvenimo funkcijų. Šie žmonės dažniausiai nėra ligoniai ir jiems nereikia intensyvaus gydymo. (Europos 2006, Live Longer 2006)

Valstybinėms socialinio draudimo pensijoms mokėti 2005 metais skirta 4729 mln. litų. Jeigu prie šių išlaidų pridėtume išlaidas šalpos ir valstybinėms pensijoms, gautume, kad šalyje

pensijoms skiriama daugiau kaip 7 procentai BVP. Be to, būtina atsižvelgti ir į tai, kad pensininkams tenka nemaža kompensacijų už šildymą, karštą ir šaltą vandenį, transportą dalis. Įskaičius ir šias išmokas, pensininkams tektų dar didesnė BVP dalis.

Nuo pat savarankiškos socialinio draudimo sistemos atsiradimo apdraustųjų, tenkančių vienam pensininkui (vienai mokamai socialinio draudimo pensijai), mažėja. Jeigu 1991 metais vienai mokamai pensijai teko 2,1 dirbančio asmens, tai 1995 metais – 1,56, 2000 metais – 1,23, 2001 metais – 1,19. Padėtis iš dalies stabilizavosi 2002 metais ir 2003 metų sausio mėnesį vienai mokamai socialinio draudimo pensijai teko 1,23 apdraustojo. Šiuo metu vienam pensininkui tenka 1,4 dirbančiojo, 2050 metais šis skaičius bus mažesnis nei 1. Vadinasi, visų pensininkų (senatvės, invalidumo ir našlių) bus daugiau nei dirbančiųjų. Kuo daugiau pensininkų turės dalytis mažesnio skaičiaus dirbančiųjų suneštu „Sodros“ „pyragu“, tuo sunkiau bus garantuoti pirmiesiems gerą pragyvenimo lygį.

Socialinio draudimo senatvės pensijos yra ir bus pagrindinis pajamų senatvėje šaltinis. Socialinės išmokos, t. y. pensijos ir pašalpos, sudarė 70 procentų jų pajamų. Didelė dalis gavėjų gauna per mažas senatvės ir invalidumo pensijas, ir jos iki šiol didėjo per lėtai ir šiemet vidutinė senatvės pensija, turint būtinąjį stažą sudarė 588lt.



1.3 Pav. Senatvės pensijos gavėjų pasiskirstymas pagal pensijos dydį. (VSDFV duomenys. Socialinis pranešimas 2006)

Iš socialinio pranešimo pateikiamų duomenų galima matyti, kad dauguma pensininkų gauna kur kas kuklesnes pensijas ir tai trukdo daliai vyresnio amžiaus žmonių visavertiškai gyventi.

Kaupimo sistemai, nors ji ir atsparesnė finansinėms visuomenės senėjimo pasekmėms, taip pat gali iškilti finansinio tvarumo problema dėl to, kad pensijų fonduose sukauptomis lėšomis norės naudotis vis daugiau žmonių, o naujų kaupimo dalyvių santykinai mažės. Kaip teigiama LR valstybinio audito ataskaitoje (Socialinio 2005): „Kaupiamosios pensijos dydžio

negarantuoja nei valstybė, nei pensijų fondai, nesėkmingų investicijų atvejais visos pasekmės tenka pensijų kaupimo dalyviams“. Atsiranda rizika, kad valstybei teks didinti išlaidas mažas pajamas gaunančių asmenų kompensacijoms.

Senėjimas taip pat didins krūvį ligos draudimui ir dar labiau – draudimui nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų (Žalioji knyga 2005).

2. VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONĖS DARBO RINKOJE

Gyventojų senėjimas – sudėtingas reiškinys, sukiantis įvairių socialinių ir ekonominių pasekmių. Pasaulyje ieškoma būdų, kaip išvengti dėl gyventojų senėjimo kylančių problemų ir pasinaudoti naujomis galimybėmis, kurias atveria pailgėjęs darbingas gyventojų amžius. 2003 metais ES patobulintoje užimtumo strategijoje numatyta, kad siekiant visiško užimtumo, vyresnio 55 - 64 m. amžiaus asmenų užimtumo lygis 2010 m turėtų pasiekti 50 proc. Tačiau, kalbant apie vyresnio amžiaus asmenų užimtumo problemas, būtų tikslinga aptarti asmenų nuo 50 metų ir vyresnių padėtį darbo rinkoje, kadangi būtent po 50 pradeda mažėti šios amžiaus grupės dalyvavimas darbo rinkoje.

2.1 Užimtumas

Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės gyventojų užimtumo tyrimų duomenimis, šalyje 2006 metais 50-54 metų asmenų užimtumas siekė 75,3%, 55–59 metų gyventojų užimtumas buvo 67,3% (15–64 metų – 61 proc.). Didėjant amžiui, užimtumas pradeda sparčiai mažėti: tais pačiais duomenimis, 60–64 metų gyventojų užimtumas – 31%, o 65 metų ir vyresnių – tik 4,4 proc.

2.1 lentelė *Užimtumo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį* (vidutinis metinis skaičius; procentais)

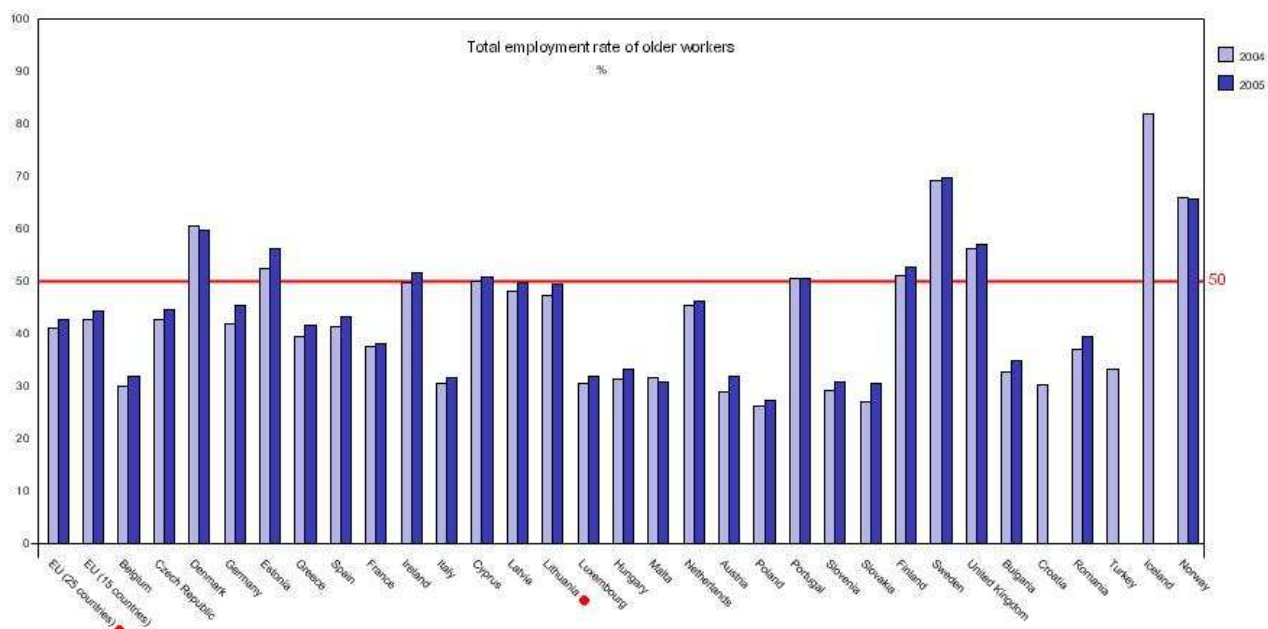
Amžiaus grupės	1998m.	1999m.	2000m.	2001m.	2002m.	2003m.	2004m.	2005m.	2006m.
50–54	74,8	75,9	70,0	69,2	70,7	74,7	75,2	75,2	75,3
55–59	54,5	55,5	55,3	54,8	58,2	63,2	64,4	63,6	67,3
60–64	23,9	25,1	25,0	22,6	24,8	27,0	30,3	34,5	31,0
65+	6,1	5,5	7,3	5,7	4,5	4,8	3,7	3,9	4,4
vyrų									
50–54	76,7	75,3	67,2	67,3	70,1	75,4	77,1	77,3	78,4
55–59	71,8	71,3	63,2	63,4	67,1	71,4	69,0	66,7	67,2
60–64	34,8	35,5	35,6	34,5	34,9	38,6	45,7	50,9	42,9
65+	9,8	8,8	9,8	8,1	7,3	8,1	6,2	6,3	7,0
moterų									
50–54	73,2	76,4	72,5	70,8	71,2	74,1	73,5	73,4	72,7
55–59	40,9	43,1	49,0	48,1	51,2	56,7	60,8	61,2	67,5
60–64	16,0	17,6	17,3	14,0	17,4	18,7	19,2	22,5	22,4
65+	4,2	3,8	6,0	4,4	2,9	3,0	2,4	2,6	3,1

Vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimą darbo rinkoje daugiausia lemia pakitusios užimtumo sąlygos. Mažiau reikia nekvalifikuoto arba mažai kvalifikuoto darbo. Laiku neįgiję reikiamos kvalifikacijos vyresni žmonės dažniau atleidžiami iš darbo, kaip nebesugebantys dirbti naujoje aplinkoje, tačiau pensinio amžiaus didinimas dar neleidžia jiems tapti pensininkais.

Dalis priešpensinio ar pensinio amžiaus žmonių nepajėgia ar nenori dirbti visą darbo laiką (deja, nežinoma, kiek tokių yra), bet tai nereiškia, kad jie visiškai nenorėtų dirbti. Jiems galėtų tikti lanksčiai organizuojamas darbas (įvedus ne visą darbo dieną ir atsisakius viršvalandžių, lankstesnis pamainų organizavimas, terminuotas, namudinis, nuotolinis darbas, savarankiškas užimtumas, sezoniniai darbai ir panašiai).

Daugumos moterų blogesnė padėtis darbo rinkoje: jų darbo užmokestis mažesnis nei vyrų, nedaug moterų eina vadovaujančias pareigas. Vyresnėms moterims tenka ir didesnė šeimos narių (anūkų, sergančiųjų ir panašiai) globos ir priežiūros, namų ruošos našta.

Vyrų ir moterų užimtumo skirtumai labiau pastebimi nuo 60 metų. 60–64 metų vyrų užimtumas beveik 2 kartus didesnis nei moterų. (žr. 2.1 lentelę) Bet nepaisant to, Lietuvos abiejų lyčių 55–64 metų gyventojų aktyvumas darbo rinkoje viršija Europos Sąjungos valstybių narių vidutinius rodiklius.



2.1 Pav. Vyresnio amžiaus asmenų užimtumo lygis ES šalyse (procentais) pagal Eurostat'o duomenis

Galima teigti, kad vyresnio amžiaus asmenų darbo jėgos potencialas Lietuvoje pakankamai gerai panaudojamas, tačiau nereikėtų atsipalaiduoti ir manyti, kad problema išspręsta. Tikėtina, kad pastaraisiais metais, vyresnio amžiaus žmonių užimtumas didėjo daugiausia dėl gyventojų migracijos ir dėl to atsiradusio darbo jėgos trūkumo Lietuvoje. Todėl reikia pažymėti, kad siekiant išsaugoti teigiamas šios gyventojų grupės užimtumo tendencijas, būtina plėtoti jų tęstinio mokymosi galimybes bei skatinti profesinį mobilumą.

2.2 Nedarbas

Priešpensinio ir vyresnio amžiaus žmonės sunkiau prisitaiko prie darbo rinkos pokyčių. Anksčiau įgyta profesinė kvalifikacija ir darbo patirtis, sparčiai kintant rinkai, neturi paklausos. Dažna kliūtis gauti darbą – asmenų nesugebėjimas naudotis šiuolaikinėmis informacinėmis technologijomis, pirmiausia kompiuteriu. Užsienio kalbų (ypač anglų) nemokėjimas irgi kliūdo spręsti nedarbo problemas. (Live Longer 2006, An Inclusive 2002) Dėl to vyresnio amžiaus žmonių nedarbas didesnis.

55+ gyventojų amžiaus grupės nedarbo lygis ėmė mažėti Lietuvai įstojus į ES, kai atsirado laisvų darbo dėl padidėjusios emigracijos. Darbo ir socialinių tyrimų instituto mokslininkai (Sunkiai integruojamų 2006) daro prielaidą, kad dėl to vyresnio amžiaus žmonių nedarbo problema išsispredė tik paviršutiniškai, kadangi naujų darbo vietų padaugėjo nežymiai, o žmonių kvalifikacija iš esmės nepakito.

Užimtumo veiksmų plane (2004) teigiama, kad mažėjant bendram registruotų bedarbių skaičiui, nuolat didėja vyresnių nei 50 metų amžiaus neturinčių darbo asmenų dalis. 2002 m. pradžioje jų buvo 23,5 proc., 2003 m. – 25,2 proc., o 2004 m. pradžioje jie sudarė 27 proc. visų bedarbių. Pagrindinė jų nedarbo priežastis (apie 4/5) – atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva. Dėl nepalankios darbdavių nuostatos vyresnio amžiaus bedarbių atžvilgiu - net 38 proc. šių asmenų neišdirbina ilgiau kaip vienerius metus. Priešpensinio amžiaus bedarbiams gana sudėtinga įsitraukti į aktyvią darbinę veiklą, todėl būtina plėtoti jų tęstinio mokymosi galimybes, skatinti profesinį mobilumą. Šio amžiaus, atleistiems iš darbo, asmenims įsidarbinti kur kas sunkiau nei jaunesniems bedarbiams, dėl to daugiau kaip pusė vyresnių kaip 50 metų bedarbių tampa neaktyvūs, kreipiasi į teritorines darbo biržas tik norėdami gauti pažymą, suteikiančias jiems galimybę gauti socialines išmokas, sveikatos draudimo, kitas socialines lengvatas, ir tik apie 42 procentus siekia susirasti darbą.

Tačiau, be ankščiau minėtų, užimtųjų ir bedarbių yra dar viena gyventojų dalis, kurios potencialą ES išnaudoja nepakankamai. Turimi galvoje neveiklūs, neaktyvūs gyventojai, tie, kurie nei dirba, nei aktyviai ieško darbo ir galėtų iš karto pradėti dirbti. Anot 2005 m. ataskaitos apie užimtumą Europoje, tokių gyventojų ES buvo 92 milijonai. Svarbiausia neveiklumo darbo rinkoje priežastis yra švietimas ir mokymas, todėl suprantama, kad didžioji dalis neveikliųjų tai jaunimas. Tačiau antra svarbi priežastis yra išėjimas į pensiją – apie 20 proc. nedalyvaujančių darbo rinkoje asmenų. Vieni nedirba dėl šeimyninių įsipareigojimų, kiti dėl lygos ar negalios, yra ir tokių, kurie neieško darbo dėl įsitikinimo, kad darbo nėra. Todėl rengiant priemones skirtas didinti užimtumą, būtina atsižvelgti į tai, kad potencialiai darbo rinką gali papildyti ne vien bedarbiai, kaip tradiciškai manoma, bet ir nemaža dalis neveikliųjų darbo rinkoje asmenų. Savaiame suprantama, jog būtina atsižvelgti į daugelį veiksnių, lemiančių neveiklumą.

(neveiklumo priežastis, kvalifikacijos lygis, darbo patirtis, asmeninis pasirinkimas ir pan.)

2.3 Mitai apie vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimą darbo rinkoje

- **Vyresnio amžiaus darbuotojai brangesni (reikia daugiau mokėti)**

Ilgą laiką, kol į darbo rinką patekdavo pakankamai daug jaunimo, buvo manoma, kad vyresnis darbuotojas organizacijai brangiau kainuoja. Tačiau mažėjant gimstamumui tampa akivaizdu, kad jau praėjo tie laikai, kuomet darbdavys galėjo pasisamdyti du jaunos už vieno vyresnio darbuotojo „kainą“. Be to, tokia nuomonė vyravo visuomenėje, o tyrimai rodo, kad didesnis darbo užmokestis tikrai nėra mokamas vien už pasiektą tam tikrą amžių, tai labiau siejama su patirtimi, nuopelnais, lojalumu organizacijai, žiniomis ir įgūdžiais. Kaip teigiama CROW publikuotame pranešime (Do employers 2005) tai tikrai atsiperka darbdaviui. Todėl nėra tiesioginių įrodymų, kad galėtume pritarti šiam mitui.

- **Vyresni asmenys neturi reikiamų įgūdžių.**

Daugelis darbdavių tiki, kad vyresni žmonės neturi šiuolaikiniai darbo rinkai reikiamų įgūdžių ir nenori jų įgyti. Tyrimo metu paaiškėjo, kad darbdaviai nepriima į darbą net 37 proc. asmenų dėl trūkstamos kvalifikacijos. (Itzin, Phillipson, Laczko 1993, pagal Do employers 2005). Panašios tendencijos aprašomos OECD apžvalgoje (Live Longer 2006). Kodėl darbdaviai nepasiūlo apmokymų? 49 proc. mano, kad tokia investicija neatsiperka. Tačiau galima daryti prielaidą, kad galbūt šie du požiūriai tiesiogiai veikia vienas kitą. Juk jeigu nepasiūlomi apmokymai, tai darbuotojas ir neturi galimybės įgyti įgūdžių. Su šiuo mitu siejasi kitas - jog apmokyti darbuotojai, greičiau nei kitų amžiaus grupių atstovai, išeis iš darbo pvz. į pensiją. Tyrimai to nepatvirtina. Tikimybė, kad darbuotojas, kuriam yra virš 50 metų išeis iš darbo po kvalifikacijos kėlimo (penkių metų tarpe) yra tokia pati kaip ir 20-mečių. Dar daugiau, teigiama, kad mokymuose dalyvavę vyresnio amžiaus darbuotojai yra labiau lojalūs darbdaviui (Niace 2005, cit. pagal Do employers 2005, Christensen K. 2005.), bei norėtų dalintis savo per ilgus metus sukauptomis žiniomis su jaunesniais darbuotojais.

- **Darbo našumas mažėja laikui bėgant**

Darbo jėgos našumas neturėtų sumažėti dėl vyresnio amžiaus darbo jėgos ir ilgesnės aktyvaus gyvenimo trukmės. Fizinį ir protinį gabumą mažėjimas pasireiškia daug vėlesniais gyvenimo etapais, jis yra labai laipsniškas, labai priklauso nuo kiekvieno asmens atskirai ir gali būti ribojamas pasitelkus sveikatos srities prevencijos politikos kryptis. Be to, jį galima kompensuoti didesne patirtimi, darbo organizavimo pritaikymu. (Dėl rekomendacijų 2003)

Tai patvirtinti galima tik tose srityse, kur reikalingas sunkus fizinis darbas. Tačiau, šiuolaikinėje darbo rinkoje, fizinio darbo poreikis vis mažėja. Net ir tokiose srityse, asmenys sulaukę garbingo amžiaus jau būna pakilę karjeros laiptais ir nebedirba tiesioginio fizinio darbo.

Tai, kad protiniai gebėjimai keičiasi, yra faktas. Tačiau ne visuomet į blogąją pusę. Warr P. (1994) atliktas tyrimas parodė, kad, kai kuriuose srityse, per daugelį metų įgyti įgūdžiai, patirtis, tik padeda protiniame darbe.

Iš turimos informacijos negalima daryti išvadų, kad vyresni darbuotojai būtinai yra mažiau našūs, mažiau lankstūs ir nepriima naujovių, tačiau vis dar yra žmonių, kurie linkę taip manyti. (Approaches 2003, Christensen K. 2005)

- **Vyresni žmonės sunkiau išgyvena stresą.**

Nėra svarių argumentų, kurie įrodytų, jog amžius yra tiesiogiai proporcingas patiriamam stresui. Dažnai asmeniui susidūrusiam su asmeninėmis problemomis, buvo pasiūloma išeiti į pensiją, tačiau galbūt tas problemas buvo galima išspręsti kitokiais būdais? Dažniausiai senatvėje atsiradusios problemos yra susijusios su poreikiu slaugyti artimąjį, arba pablogėjusia sveikata. Pastebėta (Vickerstaff 2004), kad vyresnio asmenys rečiau gauna paramą iš vadovų stresinėse situacijose, tokiose, kur gera vadyba ir lankstaus darbo organizavimas galėtų padėti sušvelninti.

- **Vyresni asmenys nenori dirbti**

Daugeliui 50-65m. amžiaus asmenims tai netaikytina. CROW (2005) atliktas tyrimas parodė, kad daugiau nei pusė apklaustųjų norėtų ir toliau dirbti. Tiesa, tie, kas jau yra išėję į pensiją yra mažiau linkę grįžti į darbą; bandę tai daryti dažnai susidurdavo su diskriminacija dėl jų amžiaus. Tačiau ir vieni ir kiti pažymėjo, jog jie norėtų dirbti mažiau intensyviai, kitokiu darbo grafiku. (Vickerstaff 2004)

Visi išvardyti mitai, labai veikia ne tik darbdavius, kurie neįsigilina į realią padėtį darbo rinkoje, bet ir pačius pagyvenusius asmenis. Susidūrę su diskriminacija ir nuolat girdėdami tokias nuomones, jie patiki, kad jų gebėjimai iš tiesų jau nebetinkami darbo rinkai.

3. VYRESNIO AMŽIAUS ASMENŲ UŽIMTUMO SKATINIMO PRIEMONĖS

2004 metai Lietuvai ir jos įgyvendinamai užimtumo politikai buvo labai svarbūs ir reikšmingi. Įstojusi į Europos Sąjungą, Lietuva tapo Europos užimtumo strategijos įgyvendinimo ir atviro jos koordinavimo proceso dalyvė.

Europos Sąjungos Taryba 2003 m. liepos 22 d. nusprendė, kad:

- Valstybės narės turi atsižvelgti į užimtumo politikos gaires („užimtumo gairės“), vykdydamos savas užimtumo politikas.
- Valstybės narės užimtumo politika siekia trijų svarbiausių ir tarpusavyje susijusių tikslų: visiško užimtumo, darbo kokybės ir našumo, socialinės sanglaudos ir aprėpties (įtraukimo).

Užimtumas yra svarbiausia priemonė socialiniam įtraukimui pasiekti. Vykdomos kartu su atviru koordinavimo socialinio įtraukimo srityje metodu, užimtumo politikos turėtų palengvinti įsidarbinimą skatindamos kokybiško užimtumo prieinamumą visoms moterims ir vyrams, kurie gali dirbti; kovodamos su diskriminacija darbo rinkoje ir neleisdamos išstumti žmonių iš darbo pasaulio. Ekonominė ir socialinė sanglauda turi būti skatinama mažinant regioninius užimtumo ir nedarbo skirtumus, kovojant su užimtumo problemomis atskirose Europos Sąjungos teritorijose ir pozityviai remiant ekonominį ir socialinį restruktūrizavimą.

- Valstybės narės kurs ir įgyvendins bedarbiams ir neveikliems žmonėms skirtas skatinamąsias ir prevencines priemones, kurios užkirstų pa tekimą į ilgalaikį nedarbą bei skatintų bedarbius ir neaktyvius gyventojus tolydžiai integruotis į darbo rinką.
- Valstybės narės įgyvendins visą gyvenimą trunkančio mokymosi strategijas, taip pat tobulindamos švietimo ir profesinio rengimo sistemų kokybę ir veiksmingumą, siekdamos aprūpinti visus individus gebėjimais, būtinais šiuolaikiškai darbo jėgai, žiniomis grindžiamoje visuomenėje, leisiančiais jiems kilti tarnyboje, bei sumažinti gebėjimų stoką darbo rinkoje.

3.1 Europos šalių patirtis skatinant vyresnio amžiaus asmenų užimtumą.

ES šalys, kaip ir Lietuva, siekia skatinti vyresnio amžiaus asmenų užimtumą. Kai kurios šalys jau dabar yra pasiekusios gana aukštą vyresnių asmenų užimtumo lygį. Tačiau visų šalių vidurkis dar nesiekia Užimtumo strategijoje numatyto lygio. Įvairios šalys naudoja skirtingus metodus, norėdamos padidinti vyresnių asmenų dalį darbo rinkoje. Šiame skyriuje bus trumpai apžvelgta gera ES šalių amžiaus vadybos praktika.

Gera praktika tai reliatyvi sąvoka, kuri naudojama apibrėžti geriausioms priemonėms, taikomoms arba taikytoms tam tikroje šalyje, esant tam tikroms aplinkybėms. Todėl ne kiekviena priemonė, kuri teigiamai paveikė vyresnio amžiaus žmonių padėtį darbo rinkoje, gali būti

lengvai pritaikyta Lietuvoje. Anot Casey ir kt. 1993 (cit. pagal G. Naegele ir A.Walker 2006). Dažniausiai, kalbant apie vyresnio amžiaus asmenų integraciją į darbo rinką, pažymimos penkios priemonių grupės:

- Galimybė įsidarbinti ir palikti darbo rinką
- Mokymai, kvalifikacijos kėlimas, karjeros galimybės
- Lankstus darbo organizavimas
- Darbo pobūdis, ergonomika
- Kintantis požiūris į vyresnio amžiaus asmenis

Remiantis „Europos geros praktikos aplanku“ (Walker A. ir Taylor P 1998) dažniausiai, siekiant sumažinti kliūtis vyresnio amžiaus asmenims dalyvauti darbo rinkoje, naudojami (panašūs, tik labiau išplėsti) žemiau išvardyti metodai:

Įdarbinimas

Maksimalios amžiaus ribos pakėlimas (pvz. darbo skelbimuose nenurodomas maksimalus pretendentų amžius)

Pozityvi diskriminacija (į darbą priimami tik vyresnio amžiaus asmenys)

Savigalbos grupės parama skatinant darbo paieškas

Mokymo programos (kaip tinkamai ieškoti darbo)

Įdarbinimo centrai, agentūros pagyvenusiems asmenims (dažniausiai įsteigti NVO)

Mokymai, perkvalifikavimas, kvalifikacijos kėlimas

Mokymų, ir mokymo programų vyresnio amžiaus žmonėms kūrimas, vystymas

Egzistuojančių mokymų prieinamumas pagyvenusiems asmenims

Palanki mokymuisi darbo aplinka

Karjeros planavimas

Lankstus darbo organizavimas

Lankstus darbo grafikas

Pareigų keitimas (be atlyginimo pokyčių)

Pareigų keitimas (augant atlyginimui)

Darbas ne visu etatu

Laipsniškas išėjimas į pensiją (mažinant darbo krūvį, mažinant valandų skaičių ir pan.)

Darbo ritmo reguliavimas

Ergonomika, darbo dizainas, prevencija

Darbo sąlygų gerinimas

Užduočių paskirstymas

Jaunų ir vyresnių darbuotojų „derinimas“

Su amžiumi susijusios „sveikatos ir gerovės kontrolė“

Požiūrio organizacijose keitimas

Tyrimai apie senėjimą ir darbingumą

Programos skirtos keisti požiūrį bei elgesį su vyresnio amžiaus darbuotojais

Kitos priemonės

„Globos atsakomybės“ pripažinimas (įsipareigojimai šeimai)

Pensinio amžiaus didinimas

Kolektyvinių sutarčių priemonės skirtos vyresnio amžiaus darbuotojams

Bendrosios šalies priemonės (įstatymai, strategijos...)

Išankstinio išėjimo į pensiją panaikinimas

ES šalyse narėse vykdytų integracijos į darbo rinką projektų analizė (Walker A. ir Taylor P 1998) parodė, kad populiariausios taikomos priemonės, tai *lankstus arbo organizavimas* bei *profesiniai mokymai*. Labai retai stengiamasi keisti organizacijos požiūrį į vyresnius darbuotojus. Pastebėta, kad pokyčiai dažniausia prasideda stambiose privataus sektoriaus įstaigose.

Pažymima, kad pagrindiniai trukdžiai, kuriuos būtina įveikti, norint sėkmingos pagyvenusių darbuotojų integracijos darbo rinkoje, yra nepakankamas socialinių partnerių bendradarbiavimas, iniciatyvos stoka. Šių barjerų šalinimui įtakos turi daugelis veiksnių, tokių kaip valstybės politika, kuri gali būti palanki arba gali neigiamai veikti šių barjerų šalinimą (socialinės politikos priemonės, apmokestinimas, įvairios išmokos, subsidijos ir pan.) Didelę įtaką turi ir ekonominės, darbo rinkos sąlygos – darbo jėgos perteklius arba stoka. Ir pagaliau, vienas svarbiausių veiksnių, kuris dažnai lieka nepastebėtas ir neįvertintas - organizacinė kultūra. Čia kalbama apie įstaigų valdymo tradicijas, personalo politiką (arba jos nebuvimą) bei vadovų nuostatas. (Live Longer 2006, Europos 2006, Žalioji Knyga 2005)

3.2 Užimtumo skatinimas Lietuvoje

Užimtumo politiką Lietuvoje formuoja iš esmės Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Tačiau per Ekonominės plėtros ir užimtumo komitetą ji (užimtumo politika) koordinuojama su kitomis susijusiomis ministerijomis (t.y. Švietimo ir mokslo, Ūkio, Finansų). Labai svarbus strateginis politikos dokumentas yra Užimtumo didinimo 2001–2004 m. programa. Šis dokumentas suvienijo įvairių šalies institucijų ekonomikos, darbo, socialinės, švietimo bei kitų veiklos sričių priemones užimtumui didinti. Darbo rinkos politiką ir programas įgyvendina Lietuvos darbo birža (LDB) ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba (LDRMT). LDB atsakinga už bedarbių įdarbinimą, pašalpų jiems mokėjimą, naujų darbo vietų steigimą bei bedarbių įtraukimą į tokias gyventojų užimtumo programas, kaip užimtumo fondo remiami arba viešieji darbai, darbo klubai. LDRMT atsakinga už darbo rinkos profesinį mokymą ir konsultavimą.

Tiek tarptautiniuose dokumentuose, tiek ir nacionaliniuose teisės aktuose žmogaus teisės yra suformuluotos taip, jog valstybės privalo ginti pažeidžiamiausius visuomenės narius. Be abejonės, priešpensinio amžiaus žmonės yra priskirtini tokiai grupei.

Lietuva turi puikų teorinį teisinį pagrindą, garantuojantį visas prigimtines žmogaus teises ir laisves, jų gynimą bei atstovavimą. Šalyje ratifikuota socialinė chartija (2001 m.), Visuotinė Žmogaus teisių deklaracija, ratifikuotos beveik visos Jungtinių tautų, TDO konvencijos bei rekomendacijos, užkertančios kelią, bet kokio pobūdžio diskriminacijai tiek darbe, tiek šeimoje.

3.2.1 Dirbančių priešpensinio amžiaus asmenų teisės.

Darbo kodeksas (DK) numato specialias garantijas dėl darbo sutarties nutraukimo su priešpensinio amžiaus asmenimis: darbdavys negali nutraukti darbo sutarties savo iniciatyva, išskyrus kai įmonė likviduojama, jeigu toks asmuo dirba darbo vietoje, nustatytoje įdarbinimo ar papildomų darbo vietų steigimo kvota, kai nėra jo kaltės ir bendras jų skaičius neviršija savivaldybės nustatytos kvotos. DK numatyta didesnė priešpensinio amžiaus žmonių apsauga galimo darbo sutarties nutraukimo atveju: asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip 5 metai, apie numatomą darbo sutarties nutraukimą turi būti įspėti prieš 4 mėn. tai yra dvigubai ilgesnis terminas nei nustatytas kitiems darbuotojams. Be to, minėtas įstatymas numato, kad, kai sumažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti turi darbuotojai, kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip 3 metai.

3.2.2 Priešpensinio amžiaus bedarbių teisės.

Asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne ilgiau kaip 5 metai yra pripažįstami papildomai remiamais darbo rinkoje bedarbiais BRĮ ir, įstatyme nustatyta tvarka,

darbo biržos siuntimu gali būti įdarbinami, tokiu atveju darbdaviams mokamos užimtumo rėmimo subsidijos darbo vietų steigimo išlaidoms padengti, o DK įtvirtintas draudimas atsisakyti priimti į darbą minėtus asmenis. BRĮ yra numatyta, kad asmenims, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip 5 metai, ilgiau mokamos bedarbio pašalpos, o jeigu jie turi būtinaį valstybinio socialinio draudimo stažą (15 metų), tačiau iki senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip 2 metai, ši pašalpa mokama iki sukaks senatvės pensijos amžių.

Blogėjanti šalies demografinė situacija buvo pagrindinė prielaida parengti reikiamą teisinį pagrindą pensijų reformos vykdymui. Apsaugai senatvėje užtikrinti buvo priimti ir šiuo metu veikia Pensijų kaupimo, Gyventojų pajamų mokesčio bei Papildomo savanoriško pensijų kaupimo įstatymai. 1999 m. priimtas Pensijų fondų įstatymas. Šis įstatymas sudarė galimybes pensijų fondų steigimui ir veiklai. Privatūs pensijų fondai papildė esamą socialinio draudimo pensijų sistemą ir tikimasi, jog ateityje sudarys geresnes sąlygas šalies gyventojams pasirūpinti savo ateitimi. Nuo 2004 m. sausio 1 d. kiekvienas žmogus, kuris privalomai draudžiamas socialiniu valstybiniu draudimu, gali dalį pensijos kaupti asmeninėje sąskaitoje, esančioje jo pasirinktame pensijų fonde. Pensijų sistemos reforma yra savanoriška, t.y. kiekvienas galės nuspręsti ar jam pervesti dalį lėšų į pasirinktą pensijų fondą ar ne. Nuo 2004 m. sausio 1 d. gyventojai dalį įmokų “Sodrai” gali savarankiškai nukreipti pensijoms kaupti.

Išankstinės senatvės pensijos. Nuo 2004 m. liepos 1 d. skiriamos ir mokamos išankstinės socialinio draudimo senatvės pensijos ne mažiau kaip metus registruotiems bedarbiams, turintiems 30 ir daugiau metų pensijų draudimo stažą, kuriems iki pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip 5 metai. Pensijos bus mažinamos po 0,4 procento asmeniui už kiekvieną pilną mėnesį, likusį iki senatvės pensijos amžiaus. Į išankstines senatvės pensijas žiūrima kaip į *laikiną priemonę*, kuri leistų paremti nurodytuosius asmenis, kol darbo rinkos galimybės bus tokios, kad priešpensinio amžiaus žmonių užimtumo galimybės nesiskirs nuo kitų amžiaus grupių.

Taigi, nors Lietuvos įstatymų leidėjas yra numatęs pakankamą vyresnio amžiaus žmonių teisių apsaugos režimą, tačiau tenka pažymėti, kad teisės aktai yra dažniausiai deklaratyvaus pobūdžio, o realaus įgyvendinimo mechanizmo Lietuvoje nėra. Teorija labai skiriasi nuo praktikos. Todėl priešpensinio ir pensinio amžiaus asmenims tiek darbo rinkoje, tiek asmeniniame gyvenime tenka susidurti su įvairaus pobūdžio diskriminacija.

3.2.3 Kitos užimtumo skatinimo priemonės

Nors mūsų šalies teisinės bazė užtikrina daugelį teisių vyresnio amžiaus asmenims, vis dar išlieka sričių, kurias galima tobulinti. Dėl darbo apmokėjimą ir darbo santykius reguliuojančios teisinės bazės netobulumo *nepakankamai išplėtotas lanksčių darbo*

organizavimo ir apmokėjimo formų taikymas, kuris sudarytų sąlygas pagerinti atskirų darbuotojų grupių padėtį darbo rinkoje. Darbo ir socialinių tyrimų instituto mokslininkų atlikto tyrimo duomenimis (Okunevičiūtė – Neverauskienė L., Pocius A. 2005), net 16 proc. darbo biržoje užsiregistravusių, pagyvenusių bedarbių, norėtų dirbti sutrumpintą darbo dieną, o dar 12 proc. pageidautų sutrumpintos, bet sutiktų dirbti ir visą darbo dieną. Statistikos departamento atlikto gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis, lanksčios darbo organizavimo formos Lietuvoje yra nepakankamai išplitusios. 2003 m. darbuotojų dalis, dirbančių pagal nestandartines darbo sutartis, sudarė 13,3 proc. visų darbuotojų. Todėl Socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2003 m. spalio mėnesį patvirtino, „Rekomendacijas darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas“. Jų tikslas - pateikti darbuotojams ir darbdaviams bei jų interesus atstovaujančioms organizacijoms, lanksčių darbo organizavimo formų sampratą, jų taikymo galimybę įmonėse, įstaigose ir organizacijose, informant individualius ir kolektyvinius darbo santykius. Rekomendacijos turi padėti gyventojams įgyvendinti jų teisę į darbą, didinti jų užimtumo galimybes, derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus. Lanksčių darbo organizavimo formų taikymas turi padėti darbdaviams mažinti darbo kainą, geriau pritaikyti darbo organizavimą prie struktūrinių pokyčių derinant savo ir darbuotojų interesus.

Lietuvoje deramai nesilaikoma darbo vietos kokybės, saugos ir sveikatos darbe reikalavimų, o tai itin nepalankiai veikia vyresnio amžiaus darbuotojus. Todėl rekomendacijos, kaip pritaikyti darbo vietas, darbo ir poilsio režimą vyresnio amžiaus žmonėms 2007 m. buvo išleistos ir platinamos darbdaviams. Reikėtų pažymėti, kad TDO šiomis problemomis susidomėjo gerokai anksčiau, ir panašias rekomendacijas pradėjo kurti jau nuo 1980 metų. (An Inclusive 2002). Silpna socialinė partnerystė neužtikrina atstovavimo vyresnio amžiaus darbuotojų interesams ir teisėms tiek įmonės, tiek ir valstybės lygiu.

Dabartinė profesinio mokymo, konsultavimo ir mokymosi visą gyvenimą sistema nepakankamai užtikrina labiausiai nuo darbo rinkos nutolusių ir skurdo bei socialinės atskirties riziką patiriančių asmenų aktyvinimą. Mokymosi visą gyvenimą nuostata nepaplitusi ir gyventojų tarpe. Nepakankamai išplėtotas neformalusis ir distancinis mokymas. Dar išlieka neracionaliai išdėstytas (neracionalus) darbo rinkos profesinio mokymo centrų tinklas, todėl susidaro nepakankamas tokių paslaugų prieinamumas atskirų vietovių (ypatingai kaimo) gyventojams. Turinio prasme profesinis parengimas nepakankamai susietas su darbo rinkos poreikiais. Kaip pastebi DSTI mokslininkai (Sunkiai integruojamų 2006), mokymo programos kuriamos, neatsižvelgus į vyresnio amžiaus asmenų mažesnę supratimą apie informacines technologijas, todėl jas reikėtų adaptuoti.

Ilgą laiką komplektuojant besimokančių bedarbių grupes, prioritetą buvo skiriamas jaunimo profesinio mokymo prieinamumui. Teikiant pirmenybę jaunimui, **mažėjo galimybės**

atnaujinti profesines žinias priešpensinio amžiaus bedarbiams. Buvo daugiau orientuojamasi į materialinę paramą ir lengvatas, o profesinis mokymas ir kitos aktyvios darbo rinkos priemonės vyresnio amžiaus žmonėms taikomos labai ribotai. Vyravo nuostata, kad šių asmenų mokymus ir jų prisitaikymą prie darbo rinkos investuoti neracionalu, kai šalyje aukštas jaunimo nedarbo lygis. (taigi Lietuvoje irgi yra paplitę mitai apie vyresnio amžiaus asmenis).

Neišplėtotas mokymasis darbo vietoje. Nemažai darbdavių iki šiol nepakankamai vertina personalo mokymo svarbą, todėl mažai investuoja į darbuotojų profesinį mokymą. Įmonių, kurios organizuoja mokymo kursus darbuotojams, Lietuvoje yra beveik tris kartus mažiau negu ES valstybėse senbuvėse.

Teorijos ir praktinės veiklos neatitikimas, buvo vienas iš veiksnių paskatinusių LR Vyriausybę imtis priemonių, kurios užtikrintų kompleksiską ir sistemingą gyventojų senėjimo problemos sprendimą. 2004 m. birželio mėnesį, patvirtinta **Nacionalinė gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategija**. Strategija apibrėžia Lietuvos nacionalinius prioritetus ir veiksmus, derinamus su tarptautiniu mastu patvirtintomis strategijomis - Tarptautiniu Madrido veiksmų planu dėl visuomenės senėjimo bei Berlyno regionine strategija.

Nacionalinėje strategijoje numatoma įtraukti senėjimo veiksnius į visas politikos sritis, suderinti ekonominę ir visuomeninę raidą su demografiniais pokyčiais ir sušvelninti socialines ir ekonomines senėjimo pasekmes. Užimtumo srityje keliamas uždavinys - **išlaikyti vyresnio amžiaus žmones kuo ilgiau aktyvius darbo rinkoje, mažinti jų nedarbą ir didinti dalyvavimą darbo rinkoje**. Turi būti sudarytos teisinės ir finansinės paskatos, skatinančios šio amžiaus žmones siekti užimtumo, o darbdaviams juos įdarbinti ir išlaikyti darbe.

Šiuo metu yra parengtas **Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos įgyvendinimo** 2005–2013 metų priemonių planas, kuriame aptariamos priemonės padėsiančios įveikti senėjimo problemas, tame tarpe ir užimtumo priemonės.

Vyresnio amžiaus asmenų darbo potencialas Lietuvoje didintas ir kitomis priemonėmis - ***ilginant pensinį amžių***. Senatvės pensijos moterų ir vyrų amžius buvo kasmet didinamas šešiais mėnesiais, kol pasiekė nustatytą senatvės pensijos amžių: moterų 60 metų, vyrų – 62,5 metų. 2003 m. vyrai pasiekė nustatytą senatvės pensijos amžių, moterys - 2006 m. Taip pat svarstoma galimybė ateityje sulyginti moterų ir vyrų pensinį amžių bei prailginti jį iki 65 metų.

Tačiau akivaizdu, kad būtina keisti ne tik teisinę bazę ir kurti strategijas. Norint pritraukti daugiau vyresnio amžiaus darbuotojų, reikia kelti jų pačių motyvaciją dirbti, skatinti suvokimą, jog šiuolaikiniame nuolat besivystančiame pasaulyje, būtina atnaujinti savo žinias ir gebėjimus. Ne mažiau svarbu keisti darbdavių požiūrį, kadangi net geriausi įstatymai vargu ar paskatins darbdavį įdarbinti asmenį, kuriuo atžvilgiu jis yra neigiamai nusistatęs. Šiandien dar nepakanka priemonių, kurios padėtų keisti darbdavių požiūrį į pagyvenusius asmenis.

4. VYRESNIO AMŽIAUS DARBOTOJŲ BEI JŲ DARBDAVIŲ TYRIMO METODIKA

Ruošiant šį darbą buvo apžvelgti Lietuvoje atlikti tyrimai, kuriuose tirta vyresnio amžiaus asmenų nuomonė. Buvo tirta pagyvenusių bedarbių bei pensinio amžiaus asmenų nuomonė (Sunkiai integruojami 2006, Okunevičiūtė – Neverauskienė L., Pocius A. 2005). Tačiau nerasta duomenų, apie vis dar dirbančiųjų, tačiau jau vyresnio amžiaus asmenims priskiriamų asmenų požiūrį į darbą. Trūksta informacijos ir apie darbdavių nuostatas tokių darbuotojų atžvilgiu. Siekdami Lisabonos užsibrėžtų tikslų užimtumo srityje neturėtume pamiršti, jog skatinti užimtumą reikėtų ne tik, bedarbių mokymais, naujais teisės aktais, aktyviomis darbo biržos priemonėmis – visa tai be abejo yra labai svarbu. Tačiau ne mažiau svarbu ir jau dirbančių pagyvenusių asmenų išsaugojimas darbo rinkoje, jų požiūris į tolesnę darbinę veiklą, jų lūkesčiai. Planuojant užimtumo strategijas ne mažiau aktuali ir darbdavių nuomonė, jų noras išsaugoti pagyvenusius asmenis darbo vietose. Juk net geriausi valdžios norai ir toliai liks tik norais, be darbdavių bendradarbiavimo.

Būtent dėl šios priežasties šiame darbe buvo siekiama išsiaiškinti tiek dirbančiųjų vyresnio amžiaus asmenų, tiek jų darbdavių nuomonę apie vyresnio amžiaus žmones darbo rinkoje.

Tyrimo tikslas - Ištirti pagyvenusio amžiaus darbuotojų požiūrį į darbą, bei išsiaiškinti, kiek darbdavių nuostatos atitinka vyresnio amžiaus asmenų požiūrį.

Tyrimo uždaviniai:

- Ištirti vyresnio amžiaus darbuotojų požiūrį į darbą, jų pasitenkinimą darbu bendrai bei atskirais darbo aspektais. Palyginti gautus rezultatus su darbdavių nuomone apie jiems pavaldžių vyresnio amžiaus darbuotojų pasitenkinimą darbu.
- Išsiaiškinti kokių specialių sąlygų norėtų vyresnio amžiaus darbuotojai.
- Ištirti darbdavių požiūrį į vyresnio amžiaus darbuotojus.
- Įvertinti, kiek Lietuvos darbdaviams būdingas stereotipinis mastymas apie vyresnio amžiaus asmenų darbingumą.

Tyrimo hipotezės:

- Darbdaviams būdingas stereotipinis mastymas apie vyresnio amžiaus asmenis darbo rinkoje.
- Vyresnio amžiaus darbuotojai norėtų ypatingų darbo sąlygų.
- Egzistuoja skirtumai tarp protinį darbą dirbančiųjų bei fizinį darbą dirbančių vyresnio amžiaus žmonių požiūrio į darbą.

4.1 Tiriamieji

Apklaustas 51 vyresnio amžiaus darbuotojas bei 21 šių darbuotojų darbdavys (išdalinta 40). Respondentai buvo apklausiami 2007 kovo – gegužės mėnesiais Vilniaus mieste.

Atrankai pritaikytas „sniego gniūžties“ metodas. Ši atranka taikoma atvejais, kai nėra žinomas pilnas pradinis visų reikiamų apklausti individų sąrašas. (generalinė visuma) Atranka pradedama žinant vieną atrankos elementą. Atrankos apimtis didėja pridedant vis naujus individus, kuriuos pasiūlo pirmi atrinktieji. Visus individus turėtų jungti panašumo principas, šiuo atveju tai buvo amžius (55 ir vyresni) ir dirbančiojo statusas.

Atranka nėra atsitiktinė, todėl nėra statistiškai reprezentatyvi ir tyrimo rezultatų negalima generalizuoti platesnei visuomenei. Tokios atrankos būdu surinktiems duomenims labiau taikytini kokybiniai negu kiekybiniai metodai. Tačiau, kaip žinia, socialiniuose tyrimuose geriausius rezultatus galima gauti derinant kiekybinius tyrimo metodus su kokybiniais. Todėl ateityje tikslinga šalia kiekybinio metodo įdiegti ir kokybinių tyrimų metodus pvz. interviu arba focus grupės metodą, kurie padėtų atskleisti kitokių tiriamojo reiškinių aspektų.

4.2 Tyrimo metodas

Pagrindinis informacijos rinkimo metodas – anketos. Buvo paruoštos dvi anketos, viena vyresnio amžiaus darbuotojams, kita – šių darbuotojų darbdaviams.

Anketa, skirta darbuotojams

Ją sudaro 18 klausimų, kurios atitinka tyrimo uždavinių turinį. Įvadinėje dalyje pateikiama anketos pildymo instrukcija. Pirmoje anketos dalyje pateikti klausimai, skirti išsiaiškinti kas motyvuoja vyresnio amžiaus asmenis likti darbo rinkoje (materialinis atlyginimas, socialinės garantijos, savirealizacijos poreikis, naudingumo jausmas ar kitos priežastys), kiek ilgai respondentai planuoja dirbti, bei klausiami, ar jie ryžtųsi šiuo metu keisti darbą.

Toliau prašoma įvertinti savo bendrą pasitenkinimo darbu lygį skalėje nuo vieno iki penkių, bei pasitenkinimą atskirais darbo aspektais – darbo užmokesčiu, darbo sąlygomis bei santykiais.

Šeštas klausimas skirtas išsiaiškinti respondentų motyvaciją, t.y kiek proc. viso darbo laiko jie jaučiasi motyvuoti darbui. 7 klausimas skirtas išsiaiškinti vyresnio amžiaus darbuotojų nuomonei apie savo produktyvumą.

Pateikiami du klausimai apie diskriminaciją dėl amžiaus. Dešimtas ir vienuoliktas klausimai skirti įvertinti respondentų nuomonę apie kvalifikacijos kėlimo svarbą vyresnio amžiaus asmenims. Klausiami, kokių įgūdžių respondentams trūksta arba kurios reikėtų dar tobulinti.

Atsižvelgiant į tyrimo hipotezę, pateikiamas klausimas apie ypatingų sąlygų sudarymo poreikį vyresnio amžiaus darbuotojams. Kiti klausimai skirti išsiaiškinti objektyvius duomenis apie respondentus: amžius, lytis, išsilavinimas, stažas paskutinėje darbovietėje, darbo pobūdis bei

organizacijos pavaldumas. Anketos klausimai pateikiami 1 priede.

Anketa, skirta darbdaviams.

Anketa sudaryta iš penkiolikos klausimų. Pradžioje klausiama, kiek procentų organizacijos personalo sudaro vyresnio amžiaus darbuotojai. Antras klausimas skirtas išsiaiškinti darbdavio darbo su vyresnio amžiaus darbuotojais patirtį. Trečiame klausime domimasi, kokį darbą dirba darbdaviui pavaldūs vyresnio amžiaus asmenys. Keli klausimai skirti išsiaiškinti, kada paskutinį kartą į darbą buvo priimtas vyresnio amžiaus asmuo, bei kokios amžiaus grupės asmenims darbdavys teiktų pirmenybę rinkdamasis darbuotoją.

Norint patikrinti iškeltą hipotezę apie stereotipinio mąstymo apraiškas pateikiama lentelė su teiginiais apie vyresnio amžiaus asmenų darbingumą (remtasi dažniausiai pateikiamais mitais apie dirbančiuosius pagyvenusius asmenis). Respondentai prašomi pasirinkti atsakymą, labiausiai atspindintį jų nuomonę. Pateikiami keturi atsakymo variantai nuo visiškai nesutinku iki visiškai sutinku.

Analogiškai, kaip ir darbuotojų anketoje, pateikiamas klausimas apie vyresnio amžiaus darbuotojų pasitenkinimą atskirais darbo aspektais. (norima palyginti kiek darbdavių nuomonė atitinka darbuotojų požiūrį.) (žr.2 priedą)

4.3 Duomenų apdorojimas

Duomenų apdorojimui naudota kompiuterinė programa SPSS 12 (Statistical Package for the Social Sciences). Buvo skaičiuojami vidurkiai, minimalios ir maksimalios reikšmės, procentinės išraiškos. Vidurkių lygybei nustatyti naudotas Stjudento (T-test) kriterijus nepriklausomoms imtims. Statistiškai reikšmingi ryšiai tarp atskirų tiriamų veiksnių ieškomi naudojant χ^2 nepriklausomumo kriterijų, bei skaičiuojant Pearson'o koreliacijos koeficientus.

5. VYRESNIO AMŽIAUS DARBOTOJŲ BEI JŲ DARBDAVIŲ TYRIMO REZULTATAI BEI JŲ APTARIMAS

5.1 Vyresnio amžiaus darbuotojų anketinės apklausos rezultatai

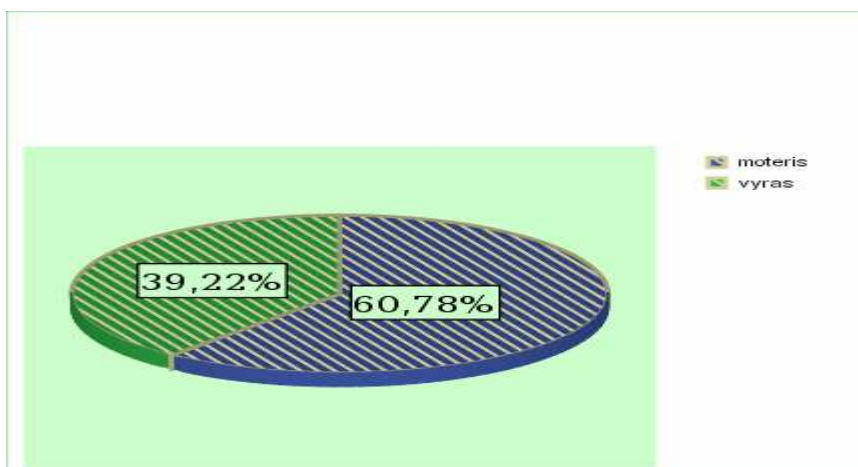
Respondentų charakteristikos

Atsižvelgiant į tyrimo uždavinius buvo apklausiami vyresnio amžiaus respondentai – 55 ir vyresni. Vidutinis respondentų amžius 58,8 metai. Jauniausiam respondentui – 55 metai, vyriausiam – 71 metai.

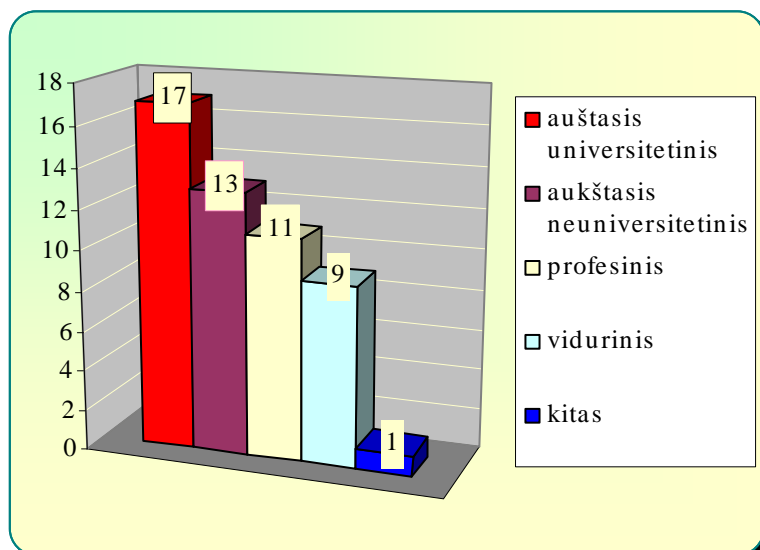
5.1 lentelė Respondentų pasiskirstymas pagal amžių.

Amžius	Respondentai	Procentai
55	8	15.7
56	10	19.6
57	7	13.7
58	3	5.9
59	7	13.7
60	2	3.9
61	4	7.8
62	1	2
63	3	5.9
64	1	2
65	1	2
66	1	2
67	1	2
68	1	2
71	1	2
viso:	51	100

Didesnė dalis respondentų apie 70 proc. patenka į amžiaus grupę iki 60 metų, dar nesulaukę pensinio amžiaus. Daugiau negu pusę apklaustųjų - 31 iš 51 yra moterys, t.y. beveik 61 proc.



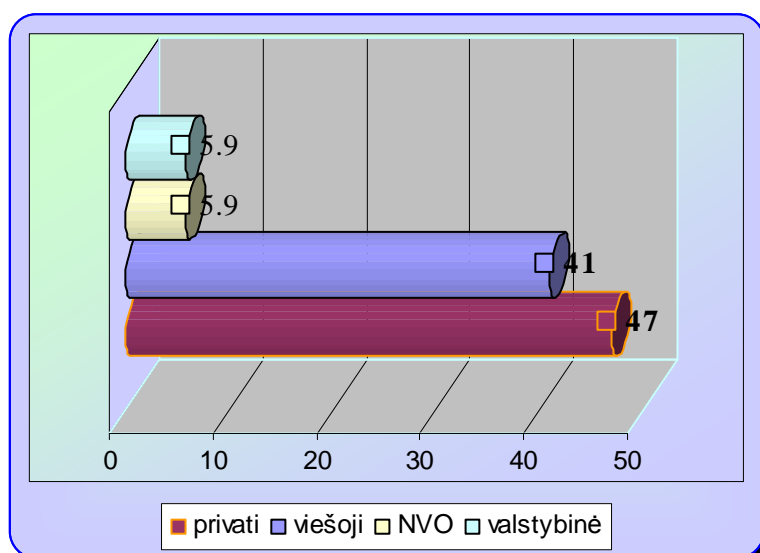
5.1 Pav. Respondentų lytis



5.2 Pav. Respondentai, pagal išsilavinimą (dažniai)

Kaip galima pastebėti pav. 5.2 net trečdalis respondentų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą (t.y. septyniolika apklaustųjų), aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą yra gavę 35 procentai respondentų. Daugiau negu trisdešimt procentų apklaustųjų neturi aukštojo išsilavinimo: 21.6 proc. pasirinko atsakymo variantą „profesinis išsilavinimas“ ir 9 respondentai yra baigę tik vidurinę mokyklą. Vienas vyresnio amžiaus darbuotojas nebaigęs mokyklos, tačiau mokėsi kursuose (nenurodė kokie tai kursai) ir pasirinko variantą „kita“.

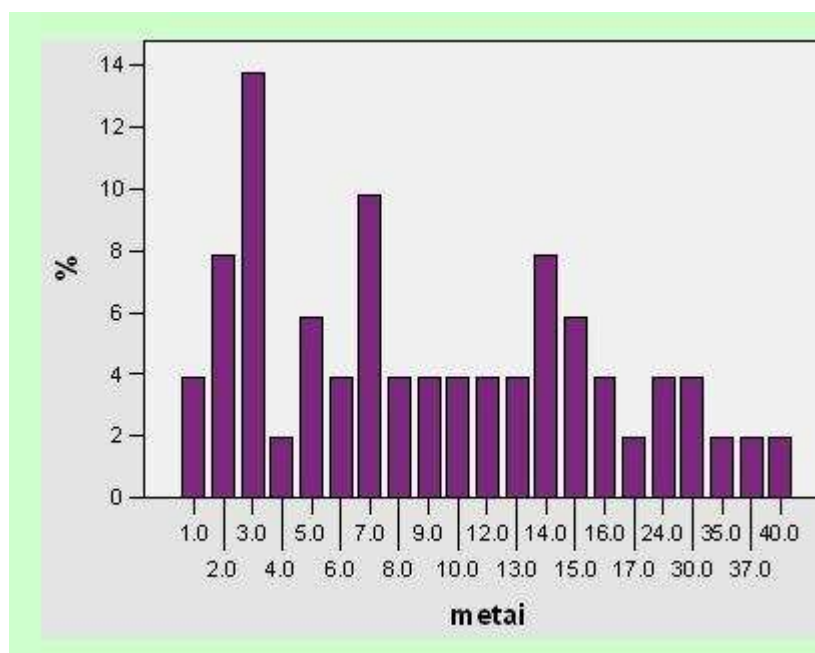
Dauguma apklaustųjų dirba privačiame sektoriuje - 47 proc. (24 respondentai) Beveik tiek pat, 41 proc. dirbančių viešosiose įstaigose. 6 proc. tarnauja valstybinėse įstaigose ir tiek pat dirbančių NVO.



5.3 Pav. Respondentai, pagal įstaigas. (procentais)

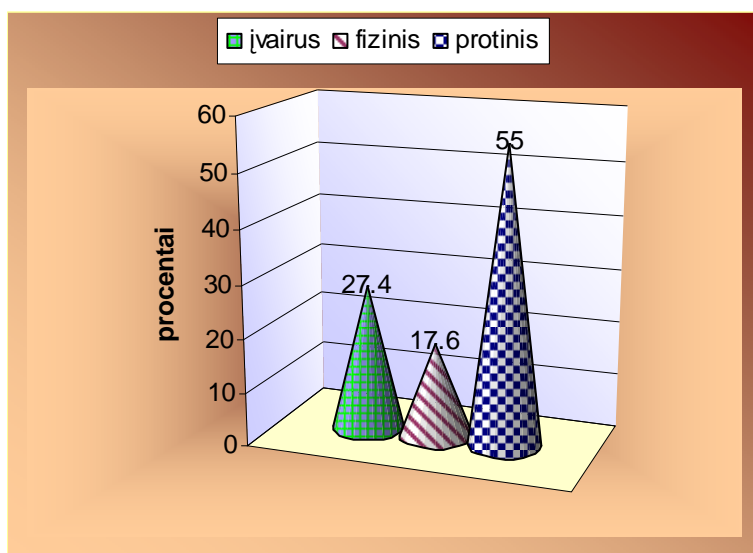
Vidutiniškai dabartinėse darbovietėse respondentai dirba apie 11 metų. Trumpiausiai paskutinėje darbovietėje respondentai dirbo apie metus – 2 iš 51 (4%), didžiausias darbo paskutinėje darbovietėje stažas net 40 metų. Tarp respondentų net 5 asmenys dirba 30 ir daugiau metų toje

pačioje įstaigoje. Detalesnis pasiskirstymas pateikiamas 5.4 pav.



5.4 Pav. Darbo stažas paskutinėje darbovietėje (procentas respondentų)

Respondentai dirba tiek protinį, tiek fizinį darbą. Didesnė dalis – 28 respondentai (55%) dirba protinį darbą. 14 atsakiusių atlieka fizinį darbą, o likusiems (17.6%) tenka dirbti įvairius darbus. Protinį darbą dirbantys asmenys yra daugiau viešųjų ir valstybinių įstaigų darbuotojai. Iš 14 fizinį darbą dirbančių vyresnio amžiaus darbuotojų, net 13 atstovauja privatų sektorių.



5.5 Pav. Darbo pobūdis (procentais)

Gauti rezultatai leidžia teigti, kad beveik pusė apklaustų vyresnio amžiaus darbuotojų (47 proc.) norėtų likti darbo rinkoje tik iki pensijos (24 respondentai) ir tiek pat planuoja dirbti kol jiems leis jų sveikatos būklė arba kol jausis naudingi. Tačiau reiktų pažymėti, kad nepaisant noro ir toliau dirbti, net 72 proc. respondentų nesiryžtų keisti darbo. Tik 14 iš 51 teigė, jog yra pasirengę pakeisti darbovietę ir darytų tai dėl patrauklesnio darbo užmokesčio.

Atsižvelgus į iškeltą uždavinį, palyginti skirtingą darbą dirbančių respondentų požiūrį, buvo ieškoma ryšių tarp darbo pobūdžio ir ateities planų. Rezultatai pateikiami lentelėje 5.2. Kaip matyti, fizinį darbą dirbantys respondentai dažniau pasirinko atsakymą „iki pensijos“ (64,3 %). Panašūs planai įvairų darbą dirbančiųjų, didesnė jų dalis irgi planuoja palikti darbo rinką sukakus pensiniam amžiui (77,8 %). Tačiau protinį darbą dirbantys respondentai ne taip dažnai sieja pasitraukimą iš darbo rinkos su išėjimu į pensiją. Dauguma jų planuoja dirbti kol leis sveikata (57 %).

5.2 lentelė Ateities planai (dažniai)

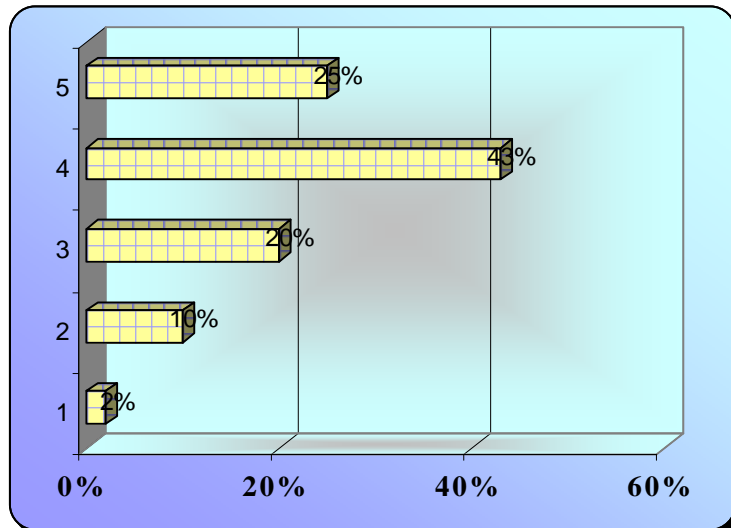
		kokį darbą dirba			Iš viso
		fizinį	įvairų	protinį	
dirbs	iki pensijos	9	7	8	24
	kol sveikata leis	5	1	16	22
	kol jausiuos naudingas	0	1	3	4
	kita	0	0	1	1
Iš viso		14	9	28	51

Detalesnė analizė neparodė statistiškai reikšmingų skirtumų tarp skirtingą darbą dirbančių respondentų pasirinkimų. ($p > 0.05$) Turimas išsilavinimas irgi neturi esminės įtakos ateities planams. ($p > 0.05$)

Pasitenkinimas darbu

Pasitenkinimas – individo nuostata į savo darbą – neabejotinai vienas iš daugiausia studijuojamų organizacinės elgsenos dalykų. Pasitenkinimas darbu yra teigiamų ir neigiamų žmogaus jausmų rinkinys, parodantis, kaip darbuotojas vertina savo darbą. Pasitenkinimo darbu priklausomybę nuo amžiaus pastebėjo tyrinėtojai Herzberg ir Handyside (pagal Kadir 2001), kurie remdamiesi savo tyrimais konstatavo, kad kuo vyresnis darbuotojas, tuo labiau jis patenkintas savo darbu. Tai galima paaiškinti mažesniais lūkesčiais ar mažesniu esamos padėties idealizavimu, kas sąlygoja geresnį prisitaikymą prie darbo sąlygų.

Kaip matyti iš 5.6 pav. dauguma respondentų yra patenkinti savo darbu. Beveik septyniasdešimt procentų savo bendrą pasitenkinimo darbu lygį įvertino keturiais arba penkiais balais. Vidurkis – 3.8 balai. Palyginus, kas labiau patenkintas savo darbu, paaiškėjo, kad nėra statistiškai reikšmingo skirtumo tarp vyrų ir moterų pasitenkinimo darbu. Darbo pobūdis taip pat neturi įtakos pasitenkinimui darbu. Chi-kvadrato testo kriterijaus p -reikšmė viršija reikšmingumo lygmenį 0.05, vadinasi nėra esminio skirtumo tarp skirtingą darbą dirbančių asmenų bendro pasitenkinimo darbu. Tačiau rasta statistiškai reikšminga, tiesioginė koreliacija tarp darbo stažo paskutinėje darbovietėje ir pasitenkinimo darbu. (žr. lentelę 5.3)



5.6 Pav. Bendras pasitenkinimas darbu (procentais)

Mokslinėje literatūroje galima rasti teiginių, (Sokoya 2000) jog darbuotojo darbo stažas organizacijoje siejamas su didėjančiu pasitenkinimu darbu. Toks teiginys grindžiamas tuo, kad neseniai pradėję dirbti darbuotojai yra mažiau psichologiškai įsilieję į organizaciją, jie nesieja savo ateities su organizacijos ateitimi, tuo tarpu ilgamečiai darbuotojai jaučiasi organizacijos dalimi, dažnai jie būna vertinami ir gerbiami, užima aukštesnes pareigas, pažįsta visus organizacijos darbuotojus ir pan.

5.3 lentelė Koreliacija tarp darbo stažo ir pasitenkinimo darbu

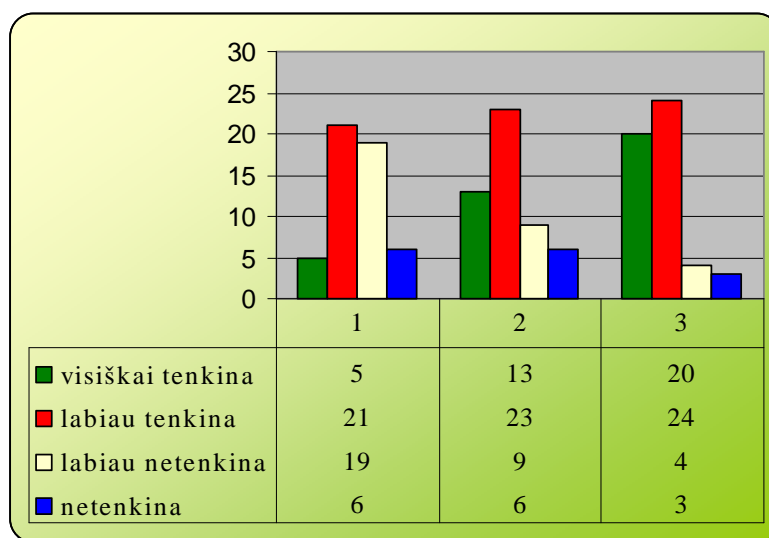
		Darbo stažas paskutinėje darbovietėje	Pasitenkinimas darbu
Darbo stažas paskutinėje darbovietėje	Pearson Correlation	1	.339(*)
	Sig. (2-tailed)		.015
	N	51	51
Pasitenkinimas darbu	Pearson Correlation	.339(*)	1
	Sig. (2-tailed)	.015	
	N	51	51

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Analizuojant respondentų pasitenkinimą atskirais darbo aspektais, pastebėta, kad visiškai patenkinti darbo užmokesčiu yra tik penki respondentai (10%). Daugiausia (41%), pasirinko atsakymą „labiau tenkina, negu netenkina“. Likusių dvidešimt penkerių respondentų gaunamas atlyginimas labiau netenkina arba netenkina. (37% ir 12%).

Respondentus šiek tiek labiau tenkina darbo sąlygos. Net trylika apklaustųjų (25,5%) teigia esą visiškai patenkinti sąlygomis, kurios sudarytos jų darbovietėje. Dvidešimt trys (45%) pasirinko

antrąjį atsakymo variantą. Tačiau nemaža dalis (beveik 30 %) visgi nėra patenkinta jų darbo sąlygomis. Kaip matyti iš pav. 5.7 respondentus labiausiai tenkina darbo santykiai.



5.7 Pav. Pasitenkinimas atskirais darbo aspektais (darbo užmokestis, darbo sąlygos, darbo santykiai)

Tik septyni vyresnio amžiaus darbuotojai (apie 13 %) teigė, jog yra labiau nepatenkinti arba nepatenkinti. Palyginus pasitenkinimą atskirais darbo aspektais pagal atliekamo darbo pobūdį, statistiškai reikšmingų skirtumų nerasta: *pasitenkinimas darbo užmokesčiu* – chi-kvadratas – 9,17, $p=0,16$; *pasitenkinimas darbo santykiais* - chi-kvadratas - 2,03, $p=0,92$; *pasitenkinimas darbo sąlygomis*- chi-kvadratas - 9,6, $p=0,14$. Visais atvejais p-reikšmė viršija reikšmingumo lygmenį 0,05

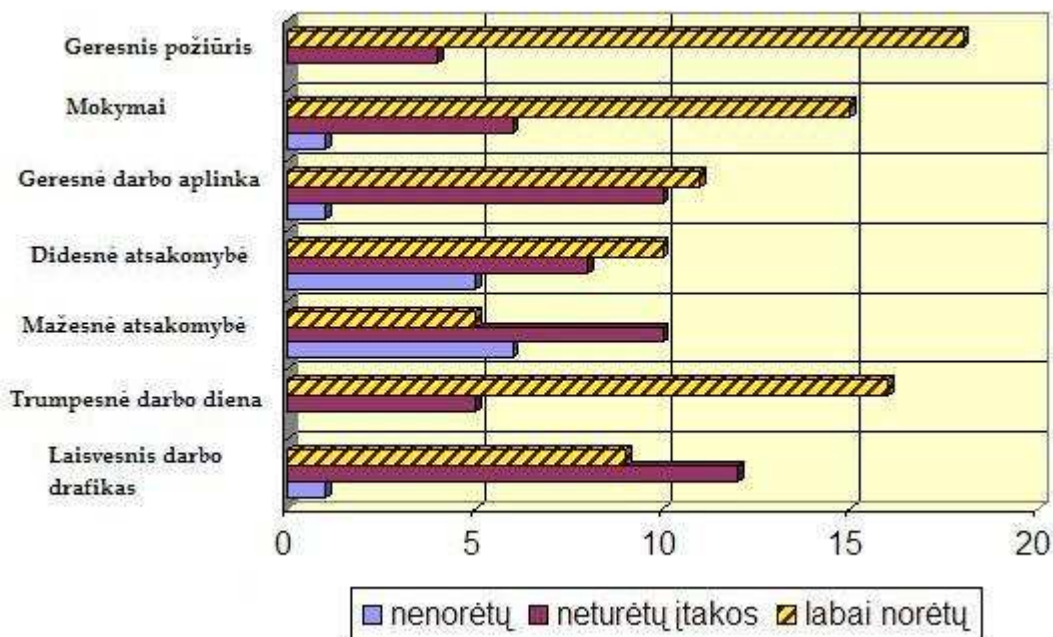
Ypatingos darbo sąlygos

Ar apklausti vyresnio amžiaus darbuotojai norėtų ypatingų darbo sąlygų? Šiek tiek daugiau nei pusė respondentų teigia, jog nereikia sudaryti jokių ypatingų darbo sąlygų. Todėl apibendrinant negalima teigti, kad būtina sudaryti specialias sąlygas, kad vyresni darbuotojai liktų darbo rinkoje. Bet nemažai, dvidešimt trys (45 %) vyresnio amžiaus darbuotojai norėtų kitokių darbo sąlygų ir vertėtų atsižvelgti į jų nuomonę. Specialių darbo sąlygų reikšmę akcentuoja ir užsienio tyrėjai. (Christensen K. 2005, Approaches 2003)

Nepaisant to, kad dauguma respondentų yra patenkinti darbo santykiais, net 18 iš 22 (norinčių ypatingų sąlygų) apklaustųjų *norėtų geresnio kolegų ir darbdavių požiūrio* į vyresnio amžiaus darbuotojus. Antra pagal populiarumą priemonė – *trumpesnė darbo diena* (16 respondentų). Kaip teigiama OECD studijoje (2006) apie visuomenės senėjimą, ilgos darbo valandos dažnai įvardinamos, kaip veiksnys išstumiantis iš darbo rinkos.

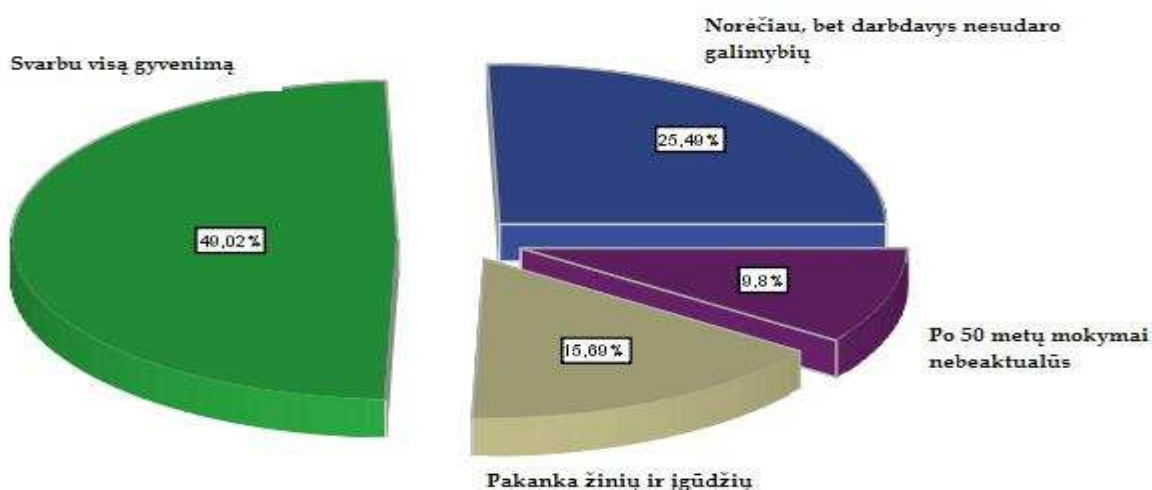
Laisvesnis darbo grafikas daugumai neturėtų jokios reikšmės, o 9 respondentai labai to norėtų. Geresnės fizinės aplinkos norėtųsi 11 vyresnio amžiaus darbuotojų. Reikėtų pažymėti ir

tai, kad vyresnio amžiaus darbuotojai norėtų didesnės atsakomybės. (10 iš 23 respondentų)



5.8 Pav. Sąlygos, kurias reikėtų sudaryti vyresnio amžiaus darbuotojams (dažniai)

Vyresnio amžiaus darbuotojai **norėtų kelti savo kvalifikaciją**, 15 respondentų teigė, jog labai norėtų mokymų. Anketoje pateikiamas atskiras klausimas apie kvalifikacijos kėlimo svarbą vyresnio amžiaus darbuotojams. Atsakymai į šį klausimą pateikiami paveiksle 5.9.



5.9 Pav. Respondentų nuomonė apie kvalifikacijos kėlimo svarbą

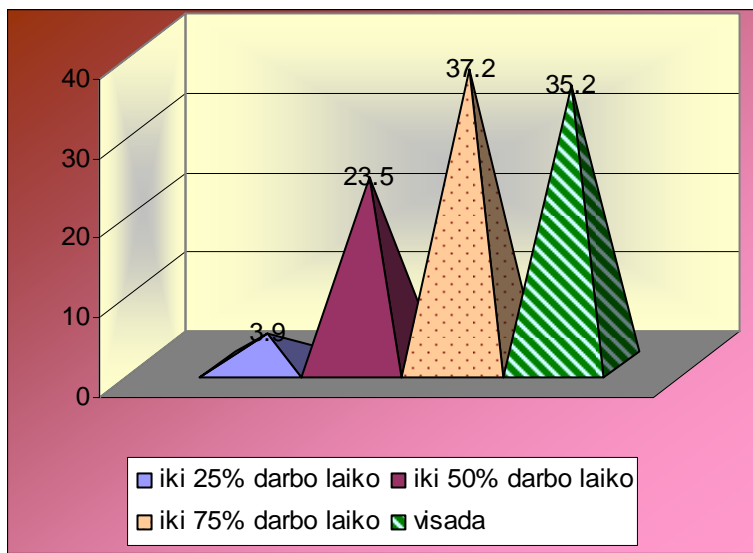
Kaip rodo gauti rezultatai, beveik pusė respondentų (49 %) mano, kad mokytis svarbu visą gyvenimą. Ketvirtadalis norėtų tobulinti savo žinias ir įgūdžius, bet teigia, kad darbdavys nesudaro tam sąlygų. Toks požiūris nėra būdingas tik Lietuvos darbuotojams. Panašiai mano ir užsienio šalių vyresnio amžiaus darbuotojai. (Approaches 2003) 8 respondentams (15.7 %) pakanka turimų žinių, o likusiems 10 proc. atrodo, kad po 50 metų mokymai nebeaktualūs.

Kokių gi žinių ar įgūdžių stokoja vyresnio amžiaus darbuotojai? Daugiausia, 21 respondentas (41%) nurodė, kad norėtų tobulinti savo kompiuterinio raštingumo įgūdžius. Po 10 apklausos dalyvių pasirinko kitus atsakymo variantus: kalbos, specifinės organizacijos veiklai žinios, pakanka turimų žinių ir įgūdžių. Toliau pateikiamoje lentelėje galima matyti atsakymo pasiskirstymus pagal respondentų darbo pobūdį.

5.4 lentelė Trūkstami įgūdžiai (pasiskirstymo dažnis)

		trūkstami įgūdžiai				Iš viso:
		Kalbos	kompiuteris	specifinių	pakanka	
Darbo pobūdis	fizinis	1	7	1	5	14
	įvairus	2	3	2	2	9
	protinis	7	11	7	3	28
Iš viso:		10	21	10	10	51

Anot gautų rezultatų net 19 respondentų (37.3 %) jaučiasi motyvuoti darbui iki 75 proc. savo darbo laiko. Beveik tiek pat, 18 respondentų (35.3 %) teigia esą motyvuoti visada. Pirmąjį atsakymo variantą “niekada arba mažiau negu ketvirtadalį darbo laiko” pasirinko vos du respondentai (4 %). Likę 12 vyresnio amžiaus darbuotojų yra motyvuoti darbui iki pusės darbo laiko. Nerasta statistiškai reikšmingo skirtumo tarp įvairų išsilavinimą, dirbančiųjų motyvacijos. Darbo pobūdis irgi neturi esminės įtakos atsakymo pasirinkimui.

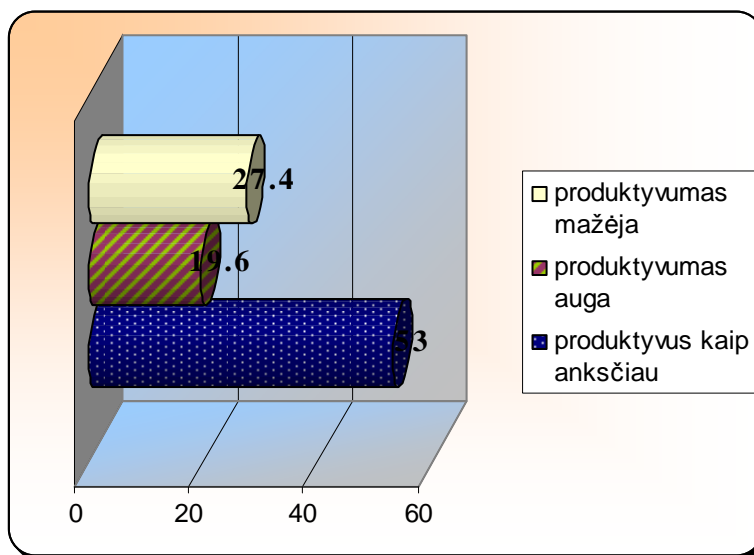


5.10 Pav. Motyvacija dirbti (procentais)

Neretai galima išgirsti, kad laikui bėgant mažėja žmogaus darbingumas, jis tampa mažiau produktyvus ir nors tyrimai to nepatvirtina, buvo nutarta paklausti pačių vyresnio amžiaus darbuotojų, ką jie mano apie savo produktyvumą. Daugiau negu pusė respondentų – 23 (53 %) jaučiasi tokie pat produktyvūs kaip ir anksčiau. Net dešimt apklaustųjų mano, jog jie tapo labiau produktyvūs (beveik 20 %). Tačiau yra net 14 manančių, kad laikui bėgant jų produktyvumas mažėja. (27 %). Chi-kvadrato testo kriterijaus taikymas parodė, kad darbo pobūdis arba lytis

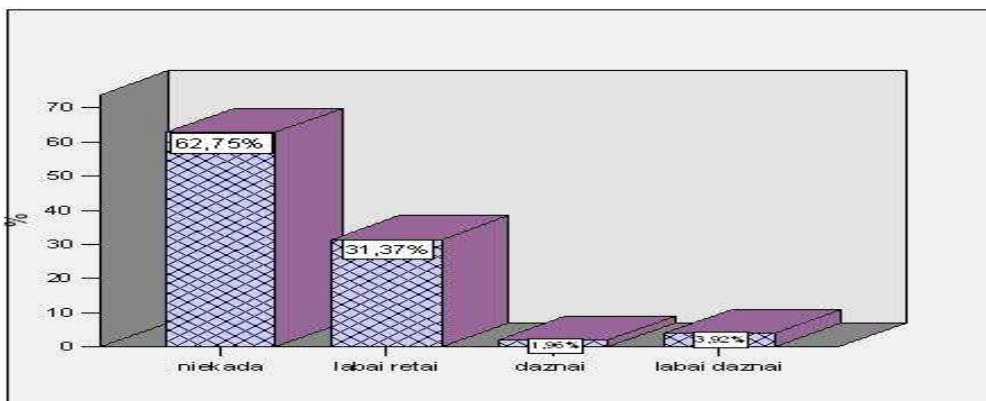
neturi ypatingos reikšmės respondentų nuomonei apie produktyvumą.

Abiem atvejais p-reikšmės viršija reikšmingumo lygmenį 0.05 (*darbo pobūdis* – 3,4; p=0.48; *lytis* – 3.69; p=0.16). Volkoff 2000 (pagal Live Longer 2006) pažymi, kad nors kai kurių darbuotojų produktyvumas ir mažėja, tą sumažėjimą galima kompensuoti patyrimu, asmeninėmis charakteristikomis ir specialiais darbo vietos pritaikymais.

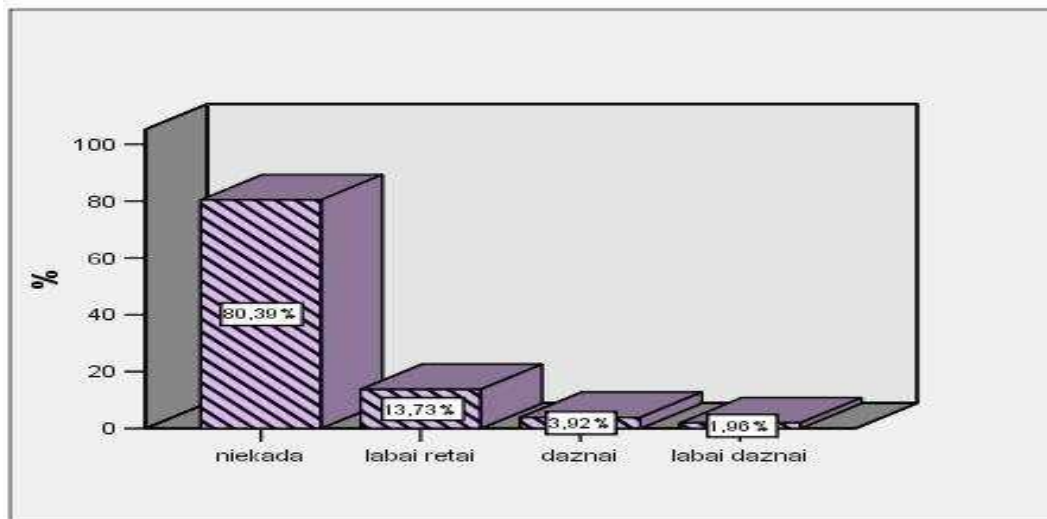


5.11 Pav. Nuomonė apie produktyvumą (procentais)

Viena iš svarbesnių priemonių naudojamų skatinat vyresnio amžiaus žmonių užimtumą yra teisės aktų, kurie riboja diskriminaciją dėl amžiaus, rengimas. Respondentai buvo klausiami ar jie patiria tokia diskriminaciją savo darbovietėje. Tai pat buvo prašoma atsakyti, kaip dažnai jie jaučia spaudimą išeiti iš darbo dėl savo amžiaus. Kaip galima matyti iš žemiau pateikto paveikslo nr. net 62.7 proc. respondentų (32) niekada nėra patyrę diskriminacijos dėl savo amžiaus. 16 respondentų (31.4 %) teigė patiriantys ją labai retai. Vienam apklaustajam tenka patirti diskriminaciją dažnai, o 2 vyresnio amžiaus asmenys pažymėjo atsakymo variantą “labai dažnai”. Kalbant apie diskriminaciją, norėtusi šiek tiek daugiau ir detalesnės informacijos, kurią būtų galėjęs suteikti kokybinis tyrimas, tačiau šiame tyrime buvo siekiama išsiaiškinti bendras tendencijas.



5.12 Pav. Diskriminacija dėl amžiaus (procentais)



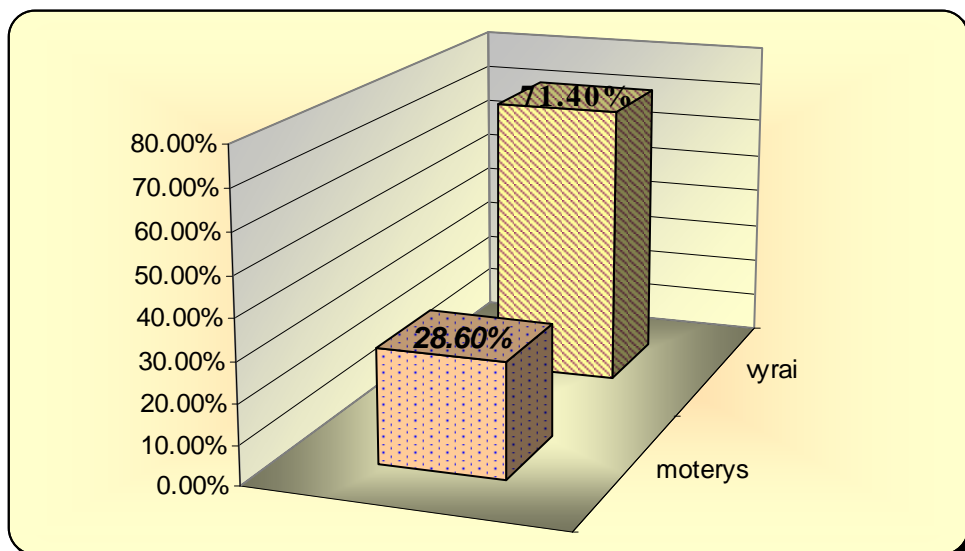
5.13 Pav. Spaudimas išeiti iš darbo (procentais)

Net 41 (80%) respondentas niekada neįjautė spaudimo išeiti iš darbo. Apie 14 proc. su tuo susiduria labai retai (7 respondentai). Likę trys vyresnio amžiaus darbuotojai jautė tokį spaudimą dažnai arba labai dažnai.

5.2 Darbdavių apklausos rezultatai.

Darbdavių charakteristikos

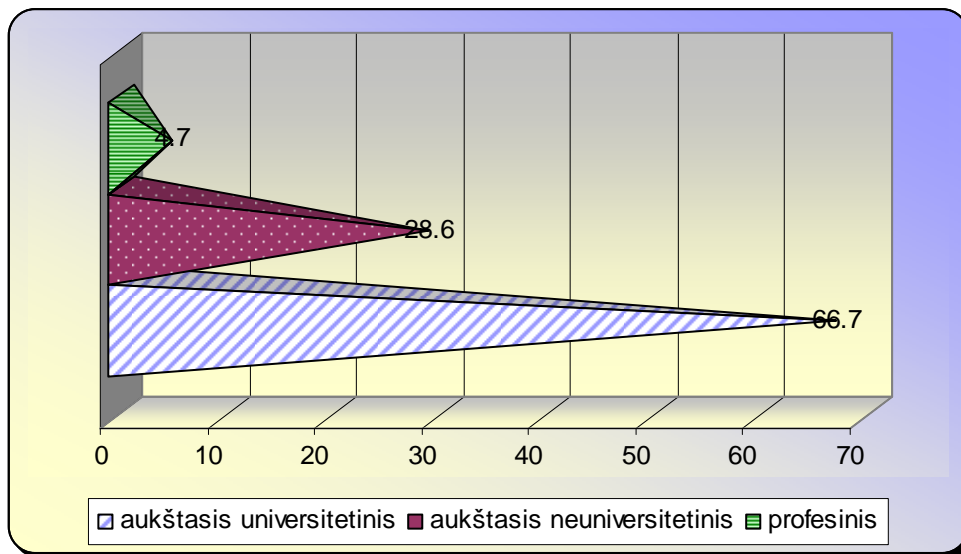
Iš 21 respondento didesnę dalį vadovų, kaip ir įprasta sudaro vyrai – 71 proc. (15 respondentų) ir atitinkamai 6 moterys – 28,6 proc. Vyriausiam vadovui 65 metai, jauniausiam – 28. (vid.- 41,5 metai). Respondentai vadovauja 2 valstybinėms įstaigoms, vienai nevyriausybinei organizacijai, 7 viešosioms įstaigoms (33.3 %) ir likę 11 (52 %) dirba privačiame sektoriuje.



5.14 Pav. Respondentų lytis (procentais)

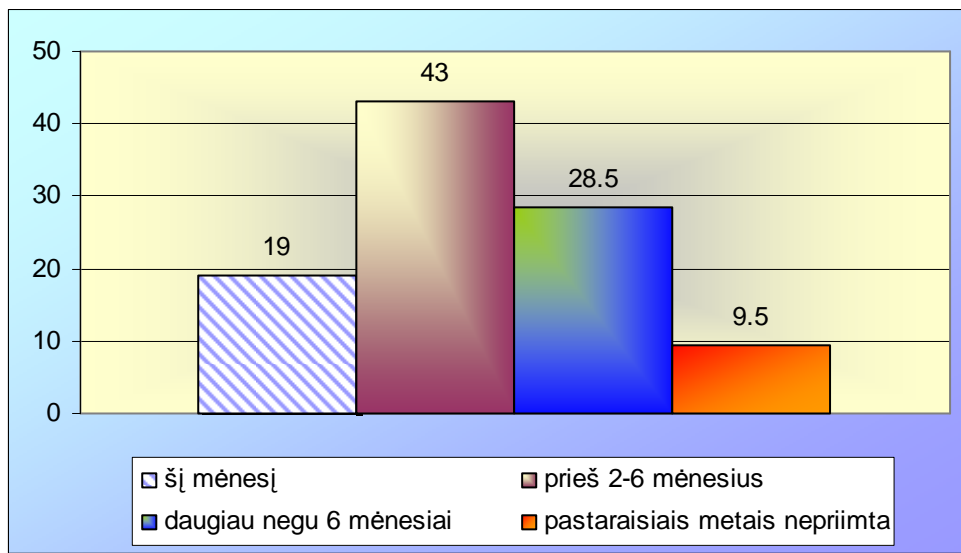
Respondentai turi nuo 3 iki 40 metų darbo su vyresnio amžiaus asmenimis patirties. (vid.- 13.76 metų) Vyresnio amžiaus personalas jų vadovaujamosiose įstaigose sudaro nuo 5 iki 40 proc., vidutiniškai 17 procentų. Respondentai atstovauja skirtingo dydžio įstaigoms. Mažiausioje dirba

vos 6 darbuotojai, didžiausioje personalo skaičius siekia 340 darbuotojų. Dauguma darbdavių turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą - 66.7 proc, 28.6 proc. respondentų yra įgiję aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą ir beveik penki procentai neturi aukštojo mokslo diplomo.



5.15 Pav. Darbdavių išsilavinimas (procentais)

Į klausimą, kada paskutinį kartą respondento įstaigoje buvo priimtas į darbą vyresnio amžiaus asmuo, dauguma atsakė, jog prieš du – šešis mėnesius. Beveik trečdalis įstaigų pasipildė naujais vyresniais darbuotojais daugiau nei prieš pusmetį. Net 19 procentų priėmė į darbą 55 metų ir vyresnių žmonių šį mėnesį (anketos pildymo). Likę darbdaviai teigė, jog pastaraisiais metais tokio amžiaus darbuotojų nebuvo priimta.

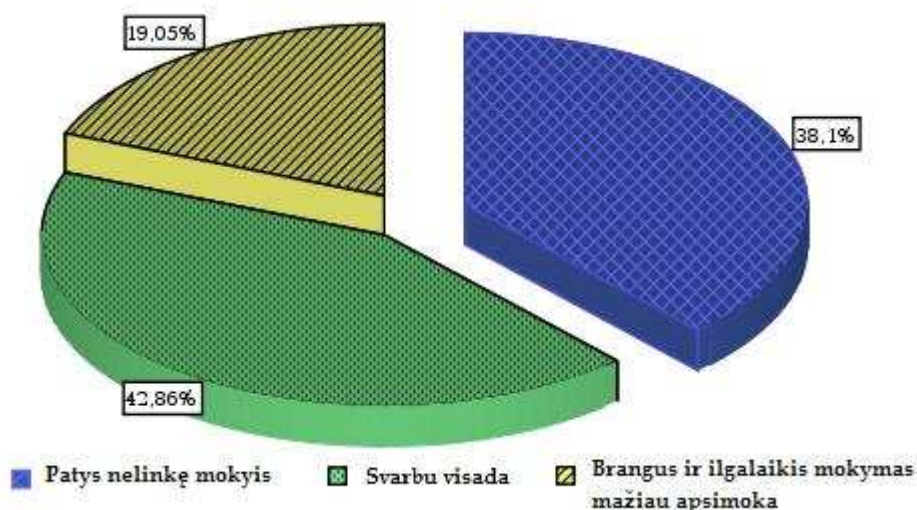


5.16 Pav. Paskutinį kartą į darbą priimtas vyresnio amžiaus darbuotojas (procentais)

Ar kandidato į darbuotojus amžius turi įtakos darbdavio sprendimui priimti į darbą? 12 respondentų (57 %) teigia, jog jie neteikia pirmenybės jokiai amžiaus grupei, kadangi šiuo atveju amžius neturi reikšmės. Vienas vadovas linkęs priimti į darbą asmenį, kuriam nuo 41 iki 54 metų. Tik baigusiems mokslus pirmenybę teiktų 19 proc. respondentų ir tiek pat mieliau

pasirinktų 30-40 metų kandidatą.

Kvalifikacijos kėlimas.



5.17 Pav. Nuomonė apie kvalifikacijos kėlimą

Kaip matyti iš 5.17 pav. didesnę dalis darbdavių mano, kad mokymasis svarbus visą gyvenimą. Šį atsakymo variantą pasirinko 9 respondentai (beveik 43 %). Keturi darbdaviai mano, kad brangus ir ilgalaikis vyresnio amžiaus darbuotojo mokymas organizacijai mažiau apsimokės. Ir nemaža dalis, apie 38 procentai respondentų yra įsitikinę, kad vyresnio amžiaus personalas pats nelinkęs tobulinti savo turimų žinių. O tobulintis vyresnio amžiaus darbuotojams, anot vadovų, būtina. Kad nereikia mokytis mano tik du respondentai (iš 21). 71 proc. respondentų mano, kad reikėtų mokytis naudotis kompiuteriu. Ar reikėtų tobulinti kalbas? Vėlgi, didesnę dalis vadovų atsakė teigiamai - 66.7 proc. Kad vyresnio amžiaus darbuotojai stokoja kitokių, specifinių organizacijos veiklai žinių, mano 43 procentai darbdavių, kitiems 57 proc. atrodo jog tokių žinių pakanka.

Kaip darbuotojų anketoje, taip ir darbdavių klausimyne buvo pateiktas klausimas apie pasitenkinimą atskirais darbo aspektais. Darbdaviai buvo klausiami, kiek anot jų, yra patenkinti jų vyresnio amžiaus pavaldiniai. Kaip rodo gauti rezultatai (žr. lentelę 5.5), tik vienas respondentas mano, jog jie yra visiškai patenkinti gaunamu *darbo užmokesčiu*. 57 proc. galvoja, kad šis darbo aspektas labiau tenkina, negu netenkina ir nemaža dalis (beveik 40 %) vadovų pasirinko atsakymo variantą „labiau netenkina“. Nebuvo manančių, kad darbo užmokestis galėtų visiškai netenkinti darbuotojo.

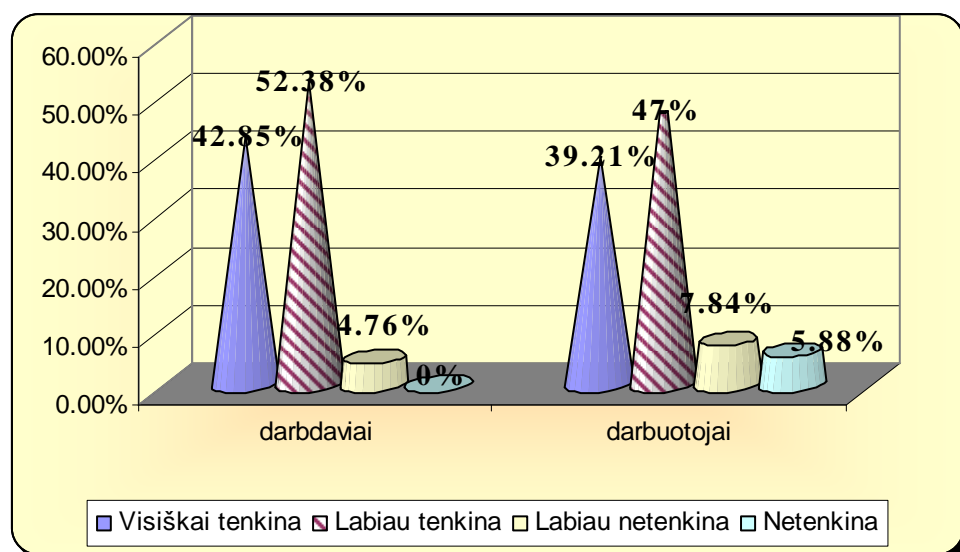
5.5 lentelė *Darbdavių nuomonė apie darbuotojų pasitenkinimą darbu*

	Patenkinti darbo užmokesčiu		Patenkinti darbo sąlygomis		Patenkinti darbo santykiais	
	Dažnis	Procentai	Dažnis	Procentai	Dažnis	Procentai
visiškai tenkina	1	4.8	5	23.8	9	42.9
labiau tenkina	12	57.1	11	52.4	11	52.4
labiau netenkina	8	38.1	5	23.8	1	4.8
Iš viso:	21	100.0	21	100.0	21	100.0

Darbo sąlygomis darbuotojai turėtų būti labiau patenkinti, bent jau taip mano 5 respondentai (24 %) pasirinkę atsakymo variantą „visiškai tenkina“ ir 11 (52 %) vadovų, kurie pasirinko antrąjį variantą „labiau tenkina“. Penki respondentai mano, kad šiuo darbo aspektu jiems pavaldūs vyresnio amžiaus asmenys yra labiau nepatenkinti. Visiškai nepatenkintų sudarytomis darbo sąlygomis, kaip ir darbo užmokesčiu, pasak respondentų, neturėtų būti.

Trečias aspektas – *darbo santykiai* - anot apklaustųjų, labiausiai tenkina vyresnio amžiaus personalą. 9 vadovai (43 %) pasirinko variantą „visiškai tenkina“, 52 proc. mano, kad santykiai labiau tenkina ir vienam respondentui atrodo, kad darbuotojai gali būti labiau nepatenkinti darbo santykiais.

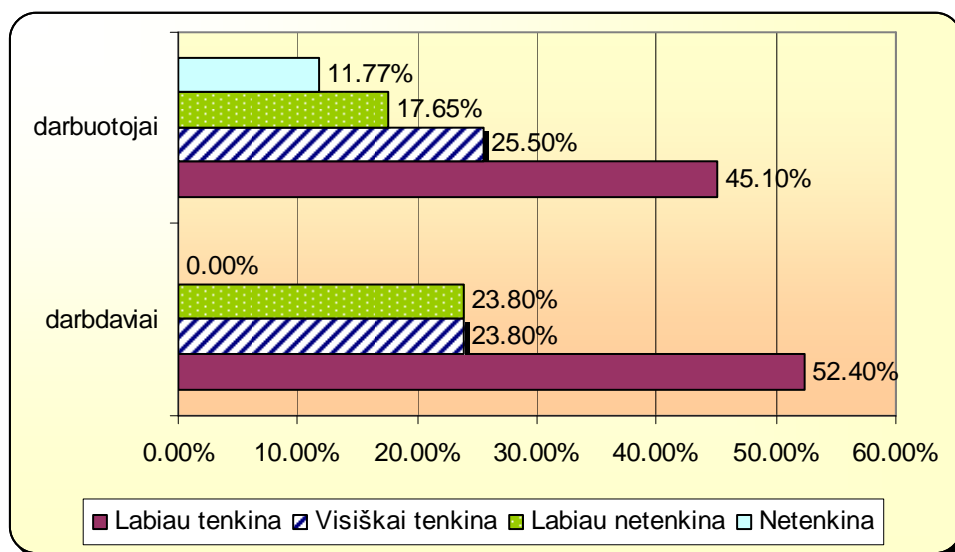
Palyginus darbdavių ir darbuotojų atsakymus, galima pastebėti, kad esminio skirtumo tarp pasirinkimų nėra. Kaip rodo pav. 5.17 pateikiami duomenys, darbdaviai dažniau rinkosi labiau teigiamus variantus, tuo tarpu darbuotojus darbo santykiai tenkina šiek tiek mažiau nei tikisi darbdaviai.



5.17 Pav. *Pasitenkinimas darbo santykiais*

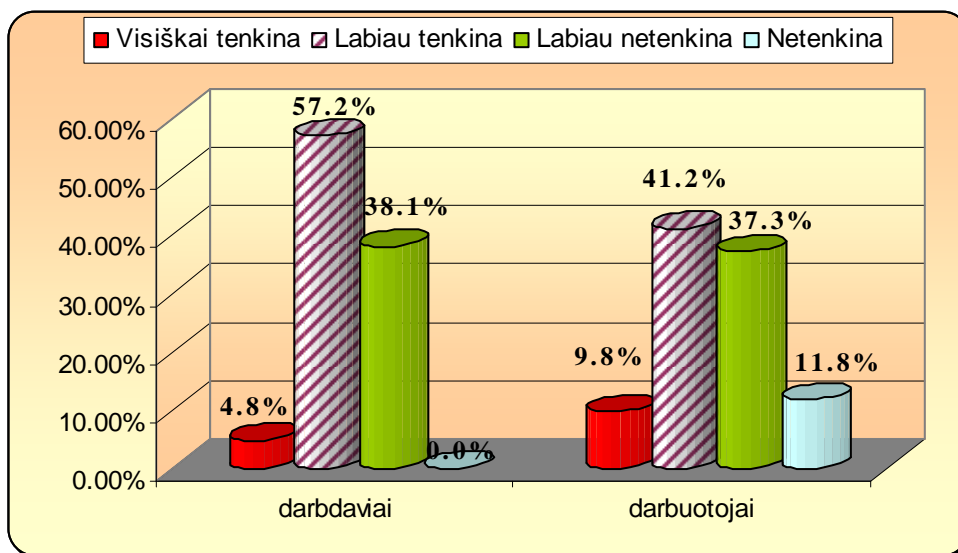
Panašios tendencijos išlieka ir analizuojant pasitenkinimą darbo sąlygomis. Nebuvo darbdavių,

kurie mano, jog sąlygos netenkina darbuotojų, o kaip rodo žemiau pateikta iliustracija, atsirado beveik 12 proc. nepatenkintų darbo sąlygomis pavaldinių.



5.18 Pav. Pasitenkinimas darbo sąlygomis

Darbo užmokestis, anot darbdavių, turėtų labiau tenkinti. Kaip matome pav. 5.19 taip mano 57.2 proc. respondentų. Darbdaviams neatrodo kad šis darbo aspektas galėtų netenkinti visiškai. Darbuotojų atsakymai pasiskirstę šiek tiek kitaip. Beveik dešimt procentų vyresnio amžiaus darbuotojų yra „visiškai patenkinti“ gaunamu darbo užmokesčiu. Tiesa yra ir visai nepatenkintų (beveik 12 %). Apibendrinant galbūt būtų galima manyti, kad darbdaviai šiek tiek geriau vertina savo pavaldinių pasitenkinimą, negu patys pavaldiniai. Bet šie skirtumai nėra tokie žymūs.



5.19 Pav. Pasitenkinimas darbo užmokesčiu

Stereotipai

Norint patikrinti hipotezę apie tai, kad darbdaviams būdingas stereotipinis mąstymas apie vyresnio amžiaus žmonių darbingumą, respondentams buvo pateikta lentelė su teiginiais į kuriuos jie turėjo pasirinkti jų nuomonę labiausiai atspindintį atsakymo variantą. Grafiškai

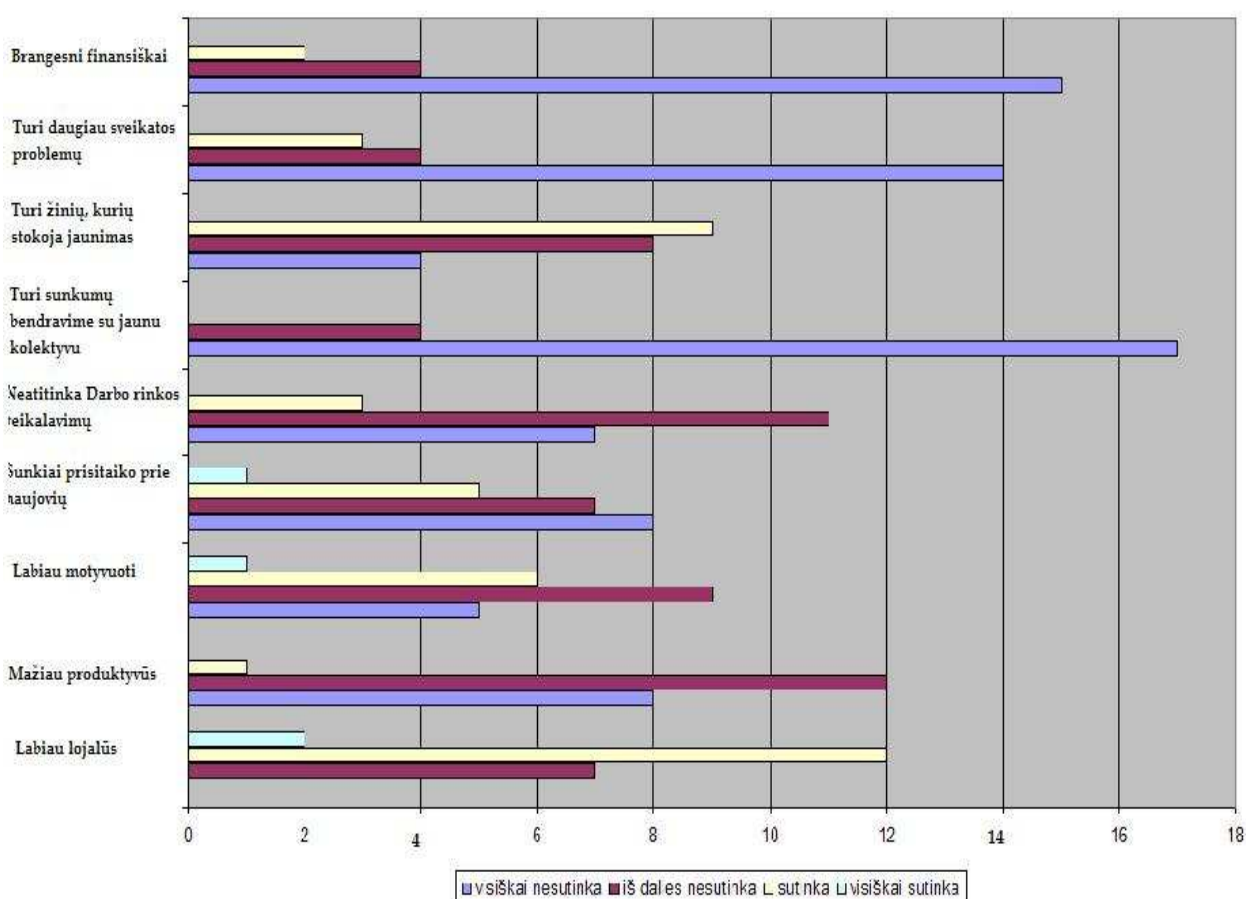
atsakymų pasirinkimai pateikiami paveiksle 5.20.

- **Vyresnio amžiaus darbuotojai brangesni finansiskai.** Apklaustų darbdavių nuomonė to nepatvirtina. dauguma - 71 proc. (15 respondentų) visiškai su šiuo teiginiu nesutinka. 20 proc. iš dalies nesutinka ir tik du darbdaviai sutinka su šiuo teiginiu.

- **Kad vyresnio amžiaus darbuotojai turi daugiau sveikatos problemų** mano trys vadovai. Iš dalies nesutinka su šiuo teiginiu 4 darbdaviai (19 %), likę 67 procentai nepritaria šiai minčiai.

- **Vyresnio amžiaus personalas turi žinių, kurių stokoja jaunimas.** Nėra respondentų, kurie visiškai sutiktų su šia mintimi. Didesnė dalis, devyni atsakiusieji (43 %) pritaria šiam teiginiui, iš dalies nesutinka – 8 respondentai (38 %). Apie 20 proc. linkę nesutikti su šia mintimi.

- **Sunkumų bendraujant su jaunu kolektyvu** vyresnio amžiaus darbuotojai **neturi** pasak 17 respondentų. (81 %). Nėra manančių, kad darbuotojams sudėtinga bendrauti su jaunesniais kolegomis.



5.20 Pav. Stereotipinis mastymas apie vyresnio amžiaus darbuotojus.

- Teiginiui, kad **vyresnio amžiaus darbuotojai neatitinka darbo rinkos reikalavimų** pritaria tik trys darbdaviai. 52 proc. su šiuo teiginiu iš dalies nesutinka ir trečdalis

respondentų visiškai nesutinka.

- **Vyresnio amžiaus darbuotojai sunkiai prisitaiko prie naujovių.** Šiai minčiai pritarė 6 respondentai, iš kurių vienas “visiškai sutinka” ir penki “sutinka”, kad tai tiesa. Iš dalies nesutinka su šiuo teiginiu trečdalis apklaustųjų (33.3 %). Beveik 40 proc. mano, kad šis teiginys neatitinka tikrovės

- Visiškai pritaria tam, kad **vyresni darbuotojai yra labiau motyvuoti** tik vienas darbdavys. Sutinka su šia mintimi šeši vadovai (28 %). Likusieji 14 darbdavių (66 %) nemano, kad taip iš tikrųjų yra.

- Dauguma apklaustųjų darbuotojų nemano, kad jų produktyvumas mažėja laikui bėgant. Ar darbdaviai mano kitaip? Kad **vyresni darbuotojai yra mažiau produktyvūs** galvoja tik vienas darbdavys. Didesnė dalis respondentų su šiuo teiginiu iš dalies nesutinka (57 %) ir visiškai šiai minčiai nepritaria beveik 40 procentų apklaustų vadovų.

- **Vyresnio amžiaus darbuotojai yra labiau lojalūs.** Nėra respondentų, kurie šiam teiginiui visiškai nepritarė. Trečdalis iš dalies nesutinka su šia mintimi, o kiti 67 proc. darbdavių tiki, jog tikrai taip yra.

5.3 Tyrimo rezultatų apibendrinimas

Darbuotojai

Tyrimo dalyvavo vyresnio amžiaus (55 ir vyresni) Vilniuje dirbantys asmenys. Didžiąją dalį tyrimo dalyvavusių apklaustųjų sudarė moterys – beveik 61 proc. Pagrindinė išsiskirianti amžiaus grupė apėmė 55-60 metų intervalą - apie 70 %. Didesnė dalis turi aukštojo mokslo diplomus (30 iš 51 respondento). Toks didelis procentas išsilavinusių respondentų galėtų būti paaiškintas tuo, kad tyrimas buvo atliekamas tik Vilniuje. Dauguma apklaustųjų dirba privačiame sektoriuje. Vidutiniškai paskutinėje darbovietėje išdirbo 11 metų (min. 1 metai, maks. 40 metų).

Gauti duomenys leidžia teigti, kad dirbantys vyresnio amžiaus asmenys jaučiasi produktyvūs (53 %) ir netgi mano, kad su amžiumi jų darbo našumas tik auga. Taip mano apie 20 proc. apklaustųjų. Net 35 proc. darbuotojų teigia esą visada motyvuoti darbui ir šiek tiek daugiau apklaustųjų jaučia motyvaciją dirbti iki 75 proc. darbe praleidžiamo laiko. Džiugina vyresnio amžiaus asmenų suvokimas, kad mokymasis visą gyvenimą yra labai svarbus. taip mano net beveik pusė respondentų. Dar ketvirtadalis norėtų kelti kvalifikaciją ar įgyti naujų žinių, bet teigia, kad darbdavys nesudaro tam galimybių. Retas kuris jaučiasi diskriminuojamas dėl savo amžiaus ir jaučia spaudimą išeiti iš darbo dėl savo metų. Tačiau nepaisant tokių, atrodytų, gražių tendencijų, beveik pusė vyresnio amžiaus darbuotojų norėtų dirbti tik iki pensijos. Fizinį darbą dirbantys labiau linkę sieti pasitraukimą iš darbo rinkos su pensiniu

amžiumi, tačiau šis skirtumas nėra statistiškai reikšmingas.

Dauguma respondentų **yra patenkinti savo darbu**. Beveik 70 procentų savo bendrą pasitenkinimą darbu įvertino 4 arba 5 balais. (vid. – 3.8) Rasta koreliacija tarp pasitenkinimo darbu ir darbo stažo paskutinėje darbovietėje. Nenustatyta ryšio tarp pasitenkinimo darbu ir darbo pobūdžio. Analizuojant respondentų pasitenkinimą atskirais darbo aspektais, nustatyta, kad labiausiai juos tenkina darbo santykiai. (44 iš 51 visiškai tenkina arba labiau tenkina). Labiausiai netenkina respondentų gaunamas darbo užmokestis. (beveik 60 % labiau netenkina arba netenkina). Tikėtina, kad tai yra būdinga ne tik vyresnio amžiaus darbuotojams, kadangi kaip žinia darbo užmokestis Lietuvoje nėra ypatingai didelis.

Mažiau negu pusė vyresnio amžiaus darbuotojų norėtų, kad jiems būtų sudarytos ypatingos darbo sąlygos. Labiausiai respondentai norėtų:

- Geresnio kolegų ir darbdavių požiūrio į vyresnio amžiaus asmenis
- Trumpesnės darbo dienos
- Mokymų, kvalifikacijos kėlimo galimybių
- Geresnės fizinės aplinkos

Iškelta hipotezė apie darbo pobūdžio įtaką darbuotojų požiūriui į darbą nepasitvirtino. Atsakymo pasiskirstymo skirtumai nėra statistiškai reikšmingi.

Darbdaviai

Buvo apklaustas 21, anksčiau aprašytų vyresnio amžiaus darbuotojų, darbdavys. Tipinis darbdavys, tai aukštąjį išsilavinimą turintis (>90 %), (vidutiniškai) keturiasdešimties metų vyras (71 %). Daugiau nei pusė vadovų atstovauja privatų sektorių, trečdalis vadovauja viešosioms įstaigoms. Personalo skaičius organizacijose svyruoja nuo 6 iki 340 darbuotojų ir jose dirba nuo 5 iki 40 proc. vyresnio amžiaus darbuotojų. Respondentai turi nuo 3 iki 40 metų darbo su vyresnio amžiaus asmenimis patirties.

Galima teigti, kad darbdaviai nėra nusiteikę prieš vyresnio amžiaus darbuotojus, kadangi net 95 procentai apklaustųjų darbdavių pastaraisiais metais priėmė į darbą vyresnių darbuotojų. Dauguma teigė nemanantys, kad priimant į darbą amžius yra svarbus. 57 proc. neteiktų pirmenybės jokiai amžiaus grupei.

Kelia susirūpinimą vadovų požiūris į vyresnio amžiaus darbuotojų kvalifikacijos kėlimą. 38 proc. mano, kad vyresni darbuotojai patys nelinkę mokytis, nors kaip galima pastebėti iš darbuotojų apklausos rezultatų, didelė dalis darbuotojų norėtų tobulintis. Darbdavių tarpe yra nemaža dalis abejojančių (20 %), kad tokia investicija atsiperks. Nors kaip jau buvo minėta teorinėje dalyje, tikimybė, kad darbuotojas, kuriam yra virš 50 metų išeis iš darbo po kvalifikacijos kėlimo (penkių metų tarpe) yra tokia pati kaip ir 20-mečių. Ir nors darbdaviai

skeptiškai žiūri į vyresnių darbuotojų mokymus, dauguma pripažįsta, kad kvalifikacijos kėlimas jiems būtinas. 71 proc. mano, kad darbuotojams trūksta kompiuterinio raštingumo. 67 procentai teigia, jog vyresniems asmenims reikėtų tobulinti užsienio kalbų žinias ir 43 proc. mano, kad jų pavaldiniams trūksta specifinių žinių (priklausomai nuo organizacijos veiklos).

Darbdaviai šiek tiek geriau vertina savo pavaldinių pasitenkinimą, negu patys pavaldiniai, bet šie skirtumai nėra žymūs.

Hipotezė apie darbdaviams būdingą stereotipinę mąstymą nepasitvirtino. Respondentai nemano, kad vyresni darbuotojai yra brangesni finansiškai, nesutinka su tuo, kad jie turi daugiau sveikatos problemų. Vadovai nemano, kad vyresni darbuotojai turi sunkumų bendravime su jaunesniais kolegomis ir nepitaria minčiam, kad jie yra mažiau produktyvūs. Anksčiau minėtas įsitikinimas, kad mokyti vyresnio amžiaus darbuotojų gali neapsimokėti, kelia susirūpinimą. Tačiau apibendrinant, galima pasidžiaugti, kad apklaustieji darbdaviai nelinkę tikėti visuomenėje paplitusiais mitais apie vyresnio amžiaus asmenų darbingumą.

Labai nustebino tai, kad į klausimą „ar vyresnio amžiaus darbuotojams reikėtų sudaryti kažkokias ypatingas sąlygas“ 100 proc. respondentų atsakė neigiamai. Vienas respondentas net motyvavo kodėl nereikėtų. Anot jo, jaunesni darbuotojai galėtų išvelgti čia diskriminaciją. Tačiau reikėtų prisiminti, kad ir didesnę dalis darbuotojų neišsakė tokio poreikio. Galbūt darbdaviai dar taip smarkiai nepajuto darbuotojų trūkumo, o gal dar nepakankamai gerai įsigilino į visuomenės senėjimo reiškinius, kurie artimiausiu metu nežada staigaus jaunimo skaičiaus didėjimo, jau nekalbant apie tūkstančiais nuolat išvykstančius uždarbiauti tautiečius. Todėl būtų įdomu sužinoti kaip pasikeitė darbdavių nuomonė po kelerių metų.

IŠVADOS

ES užimtumo strategijos tikslų pasiekimui palankūs veiksniai:

- Augantis dėmesys visuomenės senėjimo problemai užimtumo programose ir strategijose
- Pagyvenusių žmonių užimtumo priemonių įgyvendinimui bei jų plėtrai pagrindą užtikrina sukurta šiuolaikinė Lietuvos teisinė bazė, bei Europos Sąjungos nuostatos, direktyvos ir reglamentai. Jų taikymas atveria galimybes geriausią pasaulio patirtį pritaikyti Lietuvoje;
- Gana tvirtą pagrindą plėtoti užimtumo pagyvenusiems ir seniems žmonėms galimybes sudaro didėjantis šalies ekonominis pajėgumas, sutvirtėjusi ekonomika;
- Prie rinkos ekonomikos reikalavimų labiau nei anksčiau psichologiškai ir praktiškai prisitaiko vis daugiau vyresnio amžiaus darbuotojų. Stiprėja atsakomybės už save ir poreikio tobulintis, įgyti naujų įgūdžių (pvz., darbo su informacinėmis technologijomis, užsienio kalbų mokėjimo ir kt.) įsisąmoninimas. (tą patvirtino ir atliktas tyrimas);
- Aukštesnis negu vidutinis ES 55 – 64 metų žmonių užimtumo lygis. Svarbu tą lygį išlaikyti ir toliau skatinti užimtumo didėjimą.
- Teigiamas apklaustų darbdavių požiūris į vyresnio amžiaus asmenis. (nėra linkę pritarti visuomenėje paplitusiems stereotipams)

ES užimtumo strategijos tikslų pasiekimui nepalankūs veiksniai:

- Prie pagyvenusiųjų užimtumo situacijos pagerinimo mažai prisideda socialiniai partneriai. Viena iš priežasčių – jų pačių silpnumas ir neorganizuotumas
- Žema ar neatitinkanti dabartinių poreikių didelės vyresnio amžiaus žmonių dalies kvalifikacija.
- Menkos galimybės pagyvenusiems ir seniems žmonėms pasinaudoti lanksčiomis darbo organizavimo ar netradicinėmis užimtumo formomis.
- Saugos ir sveikatos darbo vietoje reikalavimų dažnas nesilaikymas, (nepritaikytos darbo vietos riboja vyresnio amžiaus asmenų užimtumą);
- Per mažas pagyvenusių ir senų žmonių įtraukimo į darbo rinką reikšmės įsisąmoninimo lygis.
- Nepakankamas vyresnio amžiaus asmenų mokymo būtinumo suvokimas (tyrimas tą patvirtino)

REKOMENDACIJOS

Europos institucijos dažnai imasi veiksmų makro lygmenyje, tačiau amžiaus barjerų įveikimas dažnai efektyvesnis organizacijos lygmenyje, kuriame tiesiogiai dalyvauja socialiniai partneriai. Todėl, remiantis apžvelgta literatūra ir atlikto tyrimo duomenimis, būtų galima rekomenduoti:

Darbdaviams:

- Kurti su amžiumi susijusią personalo politiką, (ir bendrai personalo politikos kūrimas, kuris dar nėra plačiai paplitęs mūsų šalies organizacijose)
- Sudaryti sąlygas karjeros planavimui. Jau dabar pastebimas profesionalų „nutekėjimas“ į užsienio šalis, todėl norint išsaugoti gerą darbuotoją, reikia į jį investuoti.
- Skirti daugiau dėmesio demografiniams šalies pokyčiams. Akivaizdu, kad jaunimo dalis visuomenėje nedidės, todėl būtina įvertinti vyresnio amžiaus asmenų potencialą, kuris šiandien dar nėra pilnai išnaudojamas.
- Skirti daugiau dėmesio vyresnio amžiaus darbuotojų poreikiams ir jų įtraukimui į mokymus.

Vyresnio amžiaus asmenims:

- Savo poreikio mokytis ir karjeros planavimas. Reikėtų aptarti mokymo poreikį su vadovais, kaip parodė tyrimas dažnai vadovai mano, kad vyresni žmonės patys nenori tobulintis, galbūt taip yra dėl nepakankamo bendravimo.
- Visuomenės „neigiamomis“ laikomų vyresnio amžiaus asmenų charakteristikų keitimas „teigiamomis“ .(pvz. su amžiumi mažėjantis darbo keitimas galėtų būti siejamas su lojalumu darbdaviui, toks reiškinys galėtų būti teigiamas darbdaviams vertinantiems personalo stabilumą, ypač smulkiame versle; lėtesnį naujovių priėmimą galėtų iš dalies kompensuoti vyresnio amžiaus profesinis patyrimas; reikėtų akcentuoti didesnę vyresnio amžiaus asmenų atsakomybę ir pareigos jausmą ir kitus teigiamus bruožus.)

Valstybei:

- Informuoti visuomenę senėjimo klausimais, bei propaguoti aktyvaus senėjimo principą.
- Skatinti darbdavius įdarbinti ir kuo ilgiau išlaikyti vyresnio amžiaus asmenis darbo rinkoje
- Reguluoti darbo rinkos ir visuomenės sukeltus amžiaus barjerus
- Sudaryti didesnes galimybes vyresnio amžiaus asmenims tobulinti savo informacinių technologijų bei užsienio kalbų žinias, bei bendras kompetencijas.

LITERATŪRA

1. Age positions on the review of the European Employment Strategy, Briuselis 2002
2. An inclusive society for an ageing population: the employment and social protection challenge Madrid, 8-12 April 2002 [Peržiūrėta 2006 01 20] Interneto prieiga
<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/engage.pdf>
3. Approaches to improve the prospects of older workers in the labour market. Tuac Discussion Paper, Paris 2003
4. Ataskaita apie užimtumą Europoje – santrauka. 2005 [Peržiūrėta 2005 12 10] Interneto prieiga
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2004_summary_lt.pdf
5. Bendrasis Lietuvos užimtumo politikos prioritetų įvertinimas [Peržiūrėta 2005 12 13] Interneto prieiga <http://www.socmin.lt/index.php?379752304>
6. Christensen K., Pitt-Catsouphes M. Accommodating older workers' needs for flexible work options. // Ivey Business Journal 2005
7. Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // *Valstybės Žinios*, 2002, Nr. 64-2569
8. Dėl Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001–2004 metų programos patvirtinimo // *Valstybės žinios*, 2001 05 11, Nr. 40-1404
9. Dėl nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos įgyvendinimo 2005-2013 metų priemonių patvirtinimo.// *Valstybės žinios*, 2005 01 13 . Nr. 5- 112
10. Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo // *Valstybės žinios* 2003 10 29, Nr.: 101 - 4573
11. Do employers need older workers? Centre for research into the older workforce (CROW) 2005m. [Peržiūrėta 2006 04 12] Interneto prieiga www.surrey.ac.uk/crow
12. Europos demografijos ateitis: iššūkį paversti galimybe, Komisijos komunikatas Briuselis 2006 [Peržiūrėta 2006 11 25] Interneto prieiga

- http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/oct/demography_lt.pdf
13. Eurostat'o statistika Interneto prieiga http://europa.eu/index_en.htm
 14. JAV Census Bureau <http://www.census.gov/ipc/www/idbpyr.html>
 15. Kadir A. The impact of age on the job satisfaction of Turkish academicians 2001 [Peržiūrėta 2005 02 06] Interneto prieiga http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr/ardic9.pdf
 16. Live longer, work longer. Ageing and employment policies. OECD publishing 2006
 17. LR 2004 nacionalinis užimtumo veiksmų planas, Vilnius 2004
 18. LR bedarbių rėmimo įstatymas [Peržiūrėta 2006 05 05] Interneto prieiga http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=259067&p_query=&p_tr2=
 19. Munnell A.H. Sass S.A. Soto M. Employer attitudes towards older workers: survey results.// Work opportunities for older Americans, Boston 2006
 20. Nacionalinė gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategija.// *Valstybės Žinios*, 2004, Nr.95(1)-3501.
 21. Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos įgyvendinimo 2005-2013m. priemonės // *Valstybės Žinios.*, 2005, nr.5-112
 22. Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos įgyvendinimo 2005–2006 metų priemonių įgyvendinimo ataskaita.
 23. Naegele G. ir Walker A. A guide to good practice in age management, Luxemburg 2006
 24. Okunevičiūtė – Neverauskienė L., Pocius A. Vyresnio amžiaus žmonių padėties darbo rinkoje ir jų užimtumo galimybių įvertinimas // Lietuvos ekonomikos apžvalga. Ūkio ministerija, Statistikos departamentas. 2005, Nr. 1. P. 54-60.
 25. Socialinio draudimo sistemos reformos vertinimas, Valstybinio audito ataskaita Vilnius 2005 [Peržiūrėta 2007 05 01] Interneto prieiga www.vkontrole.lt/veikla_ataskaita.php?1060
 26. Socialinis pranešimas 2005-2006 Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Vilnius 2007
 27. Sokoya S.K. Personal predictors of job satisfaction for the public sector manager. // *Journal of business in developing nations*, 2000

28. Statistikos departamentas prie Lietuvos respublikos Vyriausybės <http://www.std.gov.lt>
29. Sunkiai integruojamų asmenų padėties darbo rinkoje analizė ir priemonės jų užimtumui didinti, DSTI Vilnius 2006
30. Tarybos rekomendacija dėl valstybių narių užimtumo politikos įgyvendinimo (2003/579/EB) 2003 m. liepos 22 d. [Peržiūrėta 2006 02 06] Interneto prieiga <http://www.socmin.lt/index.php?-1070447090>.
31. The impact on employment of Europe's ageing population. European regions research and innovation network. [Peržiūrėta 2007 04 06] Interneto prieiga www.errin-brussels.org
32. Vickerstaff S. Retirement decisions: who decides? Journal of social policy 2004
33. Walker A. ir Taylor P. „Combating age barriers in employment: a European portfolio of good practice“ European Foundation for the improvement of living and working conditions. Dublin 1998
34. Warr P. Age and job performance in work and aging: a European perspective. London 1994
35. World population ageing 1950 – 2050 United Nations Population Division , 2002 [Peržiūrėta 2007 02 06] Interneto prieiga <http://www.un.org/esa/population/publications/worldageing19502050/>
36. Žalioji knyga “Demografiniai pokyčiai skatina nauja kartų vienybę“ Komisijos komunikatas, Briuselis 2005

PRIEDAI

Esu Vilniaus Universiteto, Socialinio darbo specialybės, magistro studijų, II kurso studentė. Rašau baigiamąjį darbą, kurio tema *“Vyresnio amžiaus žmonių užimtumo skatinimo galimybės Europos Sąjungos užimtumo strategijos kontekste”*.

Ši anketa skirta vyresnio amžiaus darbuotojams siekiant išsiaiškinti jų požiūrį į darbą bei palyginti, kiek darbdavių nuostatos, atitinka vyresnio amžiaus darbuotojų lūkesčius.

Anketa yra anoniminė. Jums nereikia įrašyti savo vardo, pavardės bei įstaigos, kurioje dirbate pavadinimo. Anketos duomenys bus naudojami tik moksliniams tikslams.

Dėkoju už pagalbą!

1. Kodėl dirbate? (pasirinkite vieną atsakymo variantą)

- Dėl materialinio atlyginimo
- Dirbdamas jaučiuosi naudingas
- Galiu realizuoti save
- Dėl socialinių garantijų
- Dėl kitų priežasčių (įrašykite)_____

2. Kiek ilgai planuojate dirbti? (pasirinkite vieną atsakymo variantą)

- Iki pensijos
- Kol sveikata leis
- Kol jausiuos naudingas organizacijai
- Negalvojau apie tai
- Kita (įrašykite)_____

3. Ar ryžtumėtės šiuo metu keisti darbą?

- Ne
- Taip (dėl kokios priežasties?) _____

4. Koks yra Jūsų bendras pasitenkinimas darbu? (Minimum. 1 max. 5) _____

5. Ar Jus tenkina...?

...darbo užmokestis

Visiškai tenkina ----labiau tenkina, negu netenkina ----labiau netenkina, negu tenkina ---- netenkina

-

...darbo sąlygos

Visiškai tenkina ----labiau tenkina, negu netenkina ----labiau netenkina, negu tenkina ---- netenkina

-

... darbo santykiai

Visiškai tenkina ----labiau tenkina, negu netenkina ----labiau netenkina, negu tenkina ---- netenkina

-

6. Jaučiatės motyvuotas darbui:

- niekada arba < 25 % darbo laiko
- iki 50 % darbo laiko
- iki 75 % darbo laiko
- visada

7. Ką manote apie savo darbo produktyvumą?

- jaučiuosi toks pat produktyvus kaip ir anksčiau
- jaučiu, kad laikui bėgant mano produktyvumas tik auga
- jaučiu, kad su amžiumi mano produktyvumas mažėja

8. Ar jaučiate diskriminaciją darbe dėl savo amžiaus?

Niekada ---- labai retai ---- dažnai ---- labai dažnai

-

9. Ar kada nors jaučiate spaudimą iš darbdavio išeiti iš darbo, dėl jūsų amžiaus?

Niekada ---- labai retai ---- dažnai ---- labai dažnai

-

10. Kokia jūsų nuomonė apie kvalifikacijos kėlimą?

- Po 50 metų mokymasis yra nebeaktualus
- Man pakanka žinių ir įgūdžių įgytų jaunystėje
- Mokymasis svarbus visą gyvenimą, neatsižvelgiant į amžių
- Norėčiau kelti kvalifikaciją, (tobulintis, persikvalifikuoti), bet darbdavys nesudaro sąlygų

11. Kokių įgūdžių ir žinių Jums trūksta arba reikia tobulinti?

- Kalbų mokėjimo
- Kompiuterinio raštingumo
- Kitų žinių/įgūdžių specifinių organizacijos veiklai
- Pakanka žinių ir įgūdžių

12. Ar vyresnio amžiaus darbuotojams reikia sudaryti kažkokias ypatingas sąlygas?

- Ne
- Taip (toliau pateiktoje lentelėje pažymėkite, kokių sąlygų, Jus norėtumėte)

(pažymėkite “✓” arba “x”)

	Visai nenorėčiau	Neturėtu jokios įtakos darbui	Labai norėčiau
Laisvesnis darbo grafikas			
Trumpesnė darbo diena			
Geresnė fizinė aplinka / patogesnė darbo vieta			
Mažesnės atsakomybės darbas			
Didesnės atsakomybės darbas			
Mokymai, kvalifikacijos kėlimas			
Geresnis kolegų ir darbdavių požiūris į vyresnio amžiaus darbuotojus / (norėtu jaustis labiau vertinami)			

Gal turite kitų variantų, kokių sąlygų arba priemonių Jus norėtumėte? ? (būčiau dėkinga už pasiūlymus)_____

12. Koks Jūsų amžius? _____

13. Kokioje organizacijoje dirbate?

- Viešoji įstaiga
- Privati
- NVO
- Valstybinė

14. Kokį esate įgijęs išsilavinimą?

- Aukštąjį universitetinį
- Aukštąjį neuniversitetinį
- Profesinį
- Vidurinį
- Kitą (įrašykite) _____

15. Kiek laiko dirbate šioje darbovietėje? _____

16. Lytis: vyr. / mot.

17. Kokį darbą dirbate?

- Fizinį
- Protinį
- Darbas įvairus, tenka dirbti ir fizinį, ir protinį darbą.

Esu Vilniaus Universiteto, Socialinio darbo specialybės, magistro studijų, II kurso studentė. Rašau baigiamąjį darbą, kurio tema **“Vyresnio amžiaus žmonių užimtumo skatinimo galimybės Eurospos Sąjungos užimtumo strategijos kontekste”**.

Ši anketa skirta darbdaviams, siekiant išsiaiškinti jų požiūrį į vyresnio amžiaus darbuotojus (55 metų ir vyresnius), bei palyginti, kiek darbdavių nuostatos, atitinka vyresnio amžiaus darbuotojų lūkesčius.

Anketa yra anoniminė. Anketos duomenys bus naudojami tik moksliniams tikslams.

Dėkoju už pagalbą!

- 1. Kiek vyresnio amžiaus darbuotojų (55 +) yra Jūsų įstaigoje? (procentais nuo bendro darbuotojų skaičiaus) _____**

- 2. Kiek darbo su vyresnio amžiaus darbuotojais patirties Jūs turite? (nebūtinai kaip vadovas) _____ (metais)**

- 3. Kokį darbą Jūsų įstaigoje atlieka vyresnio amžiaus žmonės?**
 - Fizinį
 - Protinį
 - Darbas įvairus, tenka dirbti ir fizinį ir protinį darbą.

- 4. Kada paskutinį kartą jūsų įstaigoje buvo priimtas į darbą vyresnio amžiaus darbuotojas?**
 - Šį mėnesį
 - Prieš 2 – 6 mėnesius
 - Daugiau nei prieš 6 mėnesius
 - Per paskutiniuosius metus vyresnio amžiaus darbuotojai nebuvo priimti į darbą.

- 5. Priimdami į darbą naują žmogų, kokio amžiaus darbuotojui teiktumėte pirmenybę? (jeigu visi atitiktų Jūsų keliamus reikalavimus)**
 - Tik baigusiam mokymo įstaigą
 - 30 – 40 metų amžiaus
 - 41 – 54 metų amžiaus
 - 55 ir vyresniam
 - amžius neturi reikšmės

6. Pažymėkite vieną Jūsų nuomonę labiausiai atspindintį variantą. (pažymėkite “√” arba “x”)

Vyresnio amžiaus darbuotojai...	Visiškai nesutinku	Iš dalies nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
...yra labiau lojalūs organizacijai				
...yra mažiau produktyvūs				
...yra labiau motyvuoti darbui				
...sunkiai prisitaiko prie naujovių				
...neatitinka šiuolaikinės darbo rinkos keliamų reikalavimų				
...turi sunkumų bendraujant su jaunesniu kolektyvu				
...turi daug vertingų žinių ir įgūdžių, kurių stokoja jaunesni darbuotojai				
...yra “brangesni” (finansine prasme) organizacijai				
...turi daugiau sveikatos problemų palyginti su jaunesniais darbuotojais				

7. Kaip, Jūsų manymu, jums pavaldžius vyresnio amžiaus darbuotojus tenkina...?

... darbo užmokestis

Visiškai tenkina ----labiau tenkina, negu netenkina ----labiau netenkina, negu tenkina ---- netenkina

... darbo sąlygos

Visiškai tenkina ----labiau tenkina, negu netenkina ----labiau netenkina, negu tenkina ---- netenkina

... darbo santykiai

Visiškai tenkina ----labiau tenkina, negu netenkina ----labiau netenkina, negu tenkina ---- netenkina

8. Kokia Jūsų nuomonė apie Vyresnio amžiaus žmonių kvalifikacijos kėlimą, mokymus, perkvalifikavimą?

- Vyresnio amžiaus darbuotojai patys nelinkę mokytis
- Kvalifikacijos kėlimas yra aktualus ir būtinas nepriklausomai nuo amžiaus
- Vyresnio amžiaus darbuotojų brangus ir ilgalaikis mokymas “mažiau apsimoka”

9. Kokių žinių ar įgūdžių trūksta vyresnio amžiaus darbuotojams? (galite pažymėti keletą variantų)

- Kalbų mokėjimo
- Kompiuterinio raštingumo
- Kitų žinių/įgūdžių specifinių organizacijos veiklai
- Pakanka žinių ir įgūdžių

10. Ar vyresnio amžiaus darbuotojams reikia sudaryti kažkokias ypatingas sąlygas?

- Ne
- Taip (žemiau esančioje lentelėje pažymėkite, kokių sąlygų, Jūsų nuomone, norėtų vyresnio amžiaus darbuotojai ir kokios Jums atrodo reikalingos)

(pažymėkite “✓” arba “x”)

	Visai nenorėtų	Neturėtų jokios įtakos jų darbui	Labai norėtų	Man, kaip darbdaviui, atrodytų tikslinga sudaryti tokias sąlygas
Laisvesnis darbo grafikas				
Trumpesnė darbo diena				
Geresnė fizinė aplinka / patogesnės darbo vietos				
Mažesnės atsakomybės darbas				
Didesnės atsakomybės darbas				
Mokymai, kvalifikacijos kėlimas				
Geresnis kolegų ir darbdavių požiūris į vyresnio amžiaus darbuotojus / (norėtų jaustis labiau vertinami)				

Gal turite kitų variantų, kokių sąlygų arba priemonių Jūsų nuomone norėtų darbuotojai arba, kurias būtų tikslinga taikyti? (būčiau dėkinga už pasiūlymus)

11. Koks Jūsų amžius? _____

12. Kiek darbuotojų yra jūsų įstaigoje? _____

13. Lytis vyr. / mot.

14. Kokioje organizacijoje dirbate?

- Viešoji įstaiga
- Privati
- NVO
- Valstybinė

15. Kokį esate įgijęs išsilavinimą?

- Aukštąjį universitetinį
- Aukštąjį neuniversitetinį
- Profesinį
- Vidurinį
- Kitą (įrašykite) _____