



DARBINGUMAS VYRESNIAME AMŹIUJE: GALIMYBĖ DIRBTI ILGIAU

Informacinis leidinys

Vilnius, 2016

Higienos institutas
Didžioji g. 22, LT-01128 Vilnius
Tel. +370 5 262 4583
Faks. +370 5 262 4663
El. p. institutas@hi.lt
www.hi.lt

Leidinį parengė:

Sigita Vičaitė
Higienos instituto Profesinės sveikatos centro Inovacijų skyrius

IVADAS

Lietuvoje ryškėja kvalifikuotos darbo jėgos struktūros pokyčiai – didėja emigracija, šalį palieka gabus jaunimas, pasirinkęs studijas ar darbą užsienyje. Be to, ryškėja demografinė visuomenės senėjimo tendencija. Remiantis Pasaulio sveikatos organizacijos (toliau – PSO) duomenimis prognozuojama, kad Lietuvoje 2030 m. pradžioje beveik trečdalį (28,9 proc.) gyventojų sudarys 60 metų ir vyresni žmonės. Tikėtina, kad visuomenė ir toliau sens – 2060 m. pradžioje beveik 37 proc. Lietuvos gyventojų bus šios amžiaus grupės¹. Šie veiksniai tiesiogiai veikia darbo rinką, nes ilgėja vidutinis darbo jėgos amžius – vyresni asmenys sudaro vis didesnę darbuotojų dalį. Taigi vyresnio amžiaus darbuotojai yra potencialus šalies darbo jėgos rezervas.

Europos Komisija komunikate dėl darbo jėgos aktyvumo ir aktyvaus senėjimo vieną iš strateginių tikslų įvardija individualių asmens galimybių/gebėjimų dalyvauti darbo rinkoje per visą gyvenimo ciklą didinimą.² Europos šalių mokslininkai teigia, kad darbingumo išlaikymas ir didinimas, atsižvelgiant į skirtingo amžiaus darbuotojų grupių poreikius, gali padidinti gyventojų užimtumo lygį ir sumažinti vyresnio amžiaus žmonių diskriminaciją.

Nagrinėjant vyresnio amžiaus gyventojų biopsichosocialinę struktūrą bei charakteristikas, lemiančias sėkmingą dalyvavimą darbo rinkoje (sveikatos būklę, turimą kvalifikaciją, profesinį pasirengimą, motyvaciją dirbti ir kt.) matoma, kad tik nedidelė dalis jų gali integruotis į šią rinką be pagalbos. Vyresnio amžiaus darbuotojai gali būti vertingi bet kurios organizacijos darbuotojai dėl jų turimos kompetencijos, paremtos įgyta patirtimi ir ryšiais. Pasitelkus gerąją pažengusių šalių praktiką, naudojant turimas žinias, galima sukurti palankias sąlygas vyresnio amžiaus darbuotojų darbingumui išlaikyti ir pailginti darbinį gyvenimą.

Atsižvelgdama į darbo jėgos senėjimo tendencijas, Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra (EU-OSHA) 2016–2017 m. vykdo kampaniją „Saugi darbo vieta visoms amžiaus grupėms“, kurios tikslas – padėti darbdaviams įveikti su darbo jėgos senėjimu susijusius iššūkius ir didinti informuotumą apie tai, kaip svarbu užtikrinti tvarų darbą visą darbuotojų profesinį gyvenimą.

Higienos institutas, prisijungdamas prie EU-OSHA kampanijos, parengė leidinį, kurio **tikslas – atkreipti dėmesį į vyresnio amžiaus darbuotojų darbingumo išlaikymo ir darbinės veiklos ilginimo galimybes. Leidinyje pristatomos dvi koncepcijos:** Švedijos mokslininkų apibendrinta senėjimo kompleksiško koncepcija ir Suomijos profesinės sveikatos instituto sukurta darbingumo koncepcija. Leidinys skirtas įmonių vadovams, darbuotojams, įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų (darbuotojų saugos ir sveikatos, profesinės sveikatos) specialistams, visuomenės sveikatos, žmogiškųjų išteklių specialistams.

¹World Report on Healthy Ageing, World Health Organization, 2015 Towards a Europe for All Ages. Communication from

²EU Commission. COM(1999) 221, Briuselis, 1999. Prieiga per internetą:

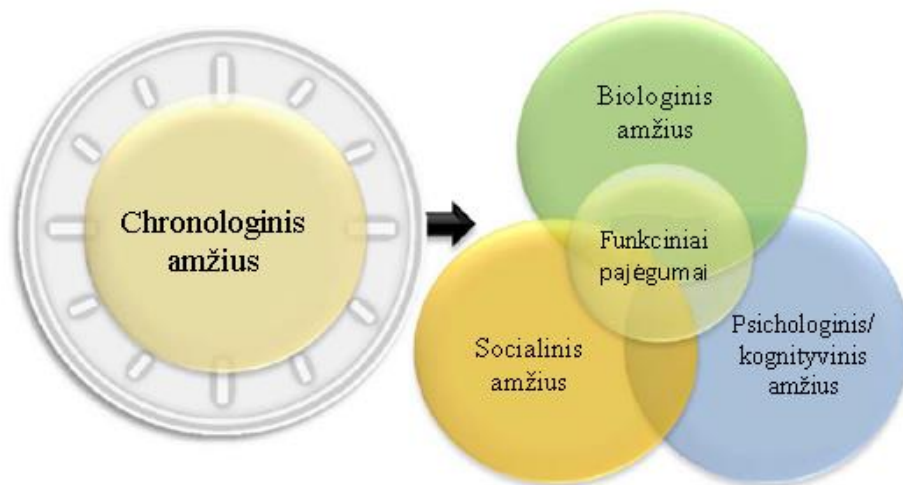
<http://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/docs/com221_en.pdf>

DARBINĖS VEIKLOS PRATEŠIMAS VYRESNIAME AMŽIUJE

Tvarios ekonomikos požiūriu, šalies gerovės lygio išlaikymui svarbus kuo didesnis gyventojų užimtumo rodiklis. Tačiau kyla iššūkis kaip įgalinti ir paskatinti gyventojus išlikti darbo rinkoje kuo ilgiau. Švedijos Lundo universiteto mokslininkai, atlikę išsamią analizę, pateikė keturis aspektus, kuriuos vyresnio amžiaus darbuotojai įvertina priimdami sprendimą, tęsti darbinę veiklą ar išeiti į pensiją. Vertinama:

1. Sveikatos būklė ir gerovė dirbant (atsižvelgiama į darbo aplinką, darbo pobūdį ir darbo greičio/atsigavimo laiką) ir tikėtina būklė išėjus į pensiją;
2. Asmeninė finansinė situacija dirbant ir išėjus į pensiją;
3. Socialinis gyvenimas bei santykiai darbe (santykiai su bendradarbiais, klientais, pacientais ir kt.) ir galimybė skirti daugiau laiko šeimai ir laisvalaikiui išėjus į pensiją;
4. Prasminga veikla darbinėje veikloje, kurioje gaunama naujų žinių, patirties, įgūdžių ir prasminga veikla išėjus į pensiją, dalyvaujant laisvalaikio ar savanoriškoje veikloje.

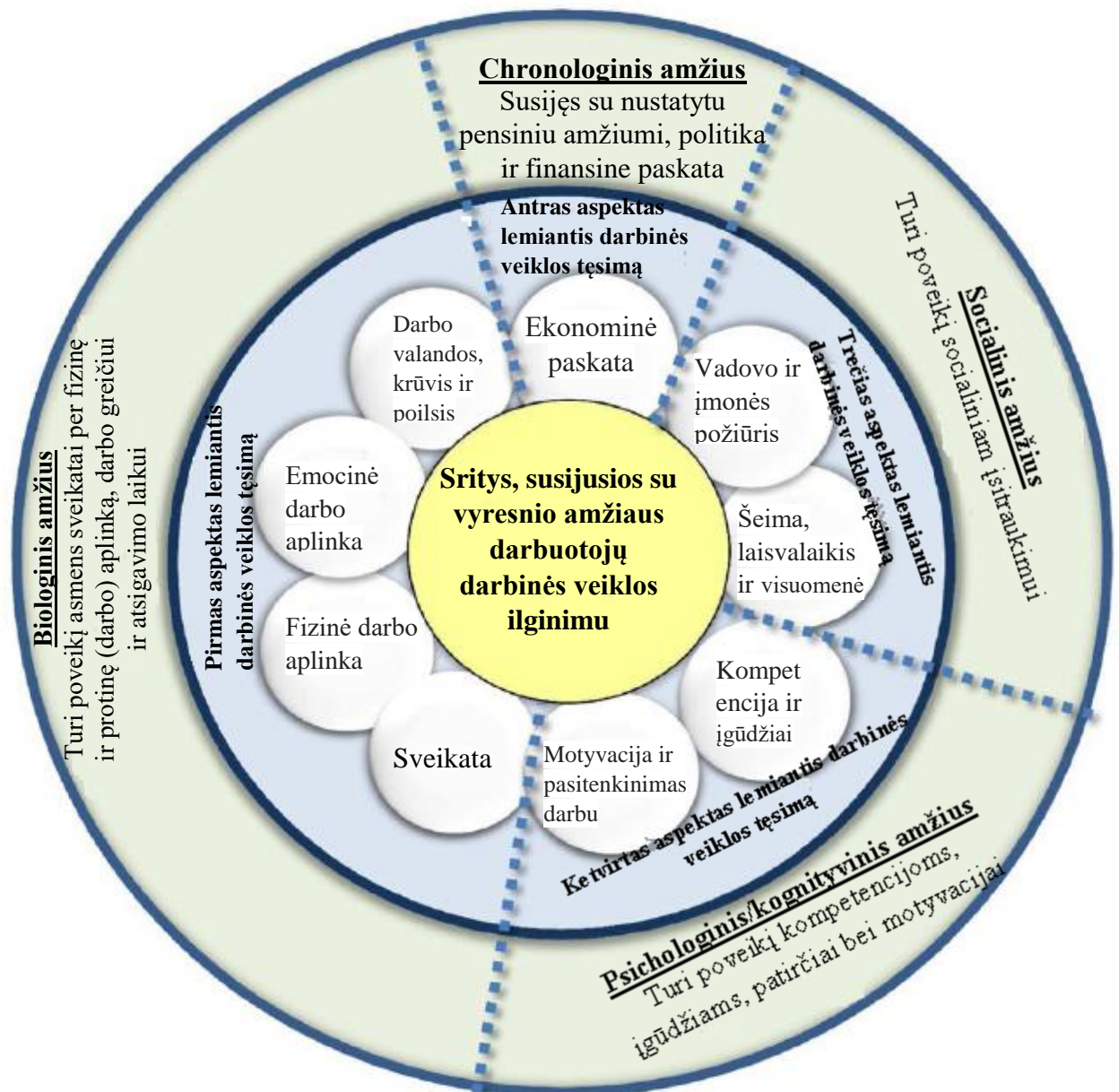
Nagrinėjant vyresnio amžiaus darbuotojų galimybes tęsti darbinę veiklą, mokslininkai sukūrė keturių požiūrių į senėjimą modelį. Jame nagrinėjamas chronologinis žmogaus senėjimas (chronologinis amžius) kartu su biologinio, socialinio bei psichologinio (emocinio, kognityvinio) amžiaus kaita, kurie yra glaudžiai tarpusavyje susiję, nuolatos sąveikauja ir skirtingose situacijose kinta (1 pav.).



1 pav. Kompleksinis požiūris į senėjimą: K. Nilsson, 2016

Vystant šį modelį buvo išskirtos devynios sritys, kurios yra svarbios vyresnio amžiaus darbuotojų darbinei veiklai, tai – a) sveikata, b) ekonominė paskata, c) šeima, laisvalaikis ir supanti aplinka, d) fizinė darbo aplinka, e) emocinė darbo aplinka, f) darbo krūvis ir darbo valandos, g) motyvacija ir pasitenkinimas darbu, h) vadovo ir įmonės požiūris į vyresnio amžiaus darbuotojus.

Sujungus požiūrio į senėjimą sistemos dedamąsias, drauge su išskirtomis devyniomis sritimis ir sprendimo tęsti darbinę veiklą ar išeiti į pensiją svarstymo aspektais, sukurtas 2 paveiksle pavaizduotas modelis.



2 pav. Sąveikos tarp skirtingų požiūrių į senėjimą, sričių, svarbių vyresnio amžiaus darbuotojų darbinei veiklai ir aspektų, lemiančių darbinės veiklos tęsimą teorinis modelis: K. Nilsson, 2016

Su biologiniu amžium ir darbu susijusios sritys

Biologinis amžius priklauso nuo genetikos, tačiau jį gali veikti ir gyvenimo būdas, patirtos traumos bei ligos. Išskirtos keturios su biologiniu amžiumi ir darbu susijusios sritys: sveikata, fizinė darbo aplinka, emocinė darbo aplinka bei darbo krūvis ir darbo valandos.

Sveikata yra svarbiausias veiksnys, lemiantis vyresnio amžiaus darbuotojų galimybę tęsti darbinę veiklą. Vyresnio amžiaus žmonių sveikata labai skiriasi. Biologinis amžius lemia skirtingus anatominius ir fiziologinius pokyčius, tačiau jau nuo 40-ies metų asmens sensorinės, judėjimo ir kraujotakos sistemų veiklos pradeda lėtėti. Sveika gyvensena, pritaikyta darbo aplinka gali stiprinti sveikatą ir sulėtinti biologinio amžiaus poveikį.

Fizinė darbo aplinka. Dirbti žmogui esant vyresnio amžiaus nėra savaime problema, jei yra sudarytos palankios fizinės aplinkos sąlygos. Darbuotojų produktyvumo rodikliai didėja iki 50–55 metų, o vėliau pradeda mažėti labai lėtai. Tačiau traumos ir jungiamojo audinio, raumenų ir skeleto sutrikimai veikia biologinį amžių, lemia ar asmuo galės tęsti darbą.

Emocinė darbo aplinka. Su darbu susijęs stresas, neaiškiai formuluojamos užduotys, informacijos trūkumas, patyčios (diskriminacija) dėl amžiaus, darbo tempas ir sudėtingumas, nulemtas naujų technologijų yra blogos emocinės darbo aplinkos sąlygos, kurios veikia sveikatą gali lemti ankstyvą išėjimą į pensiją.

Darbo valandos, krūvis ir poilsis. Vyresnio amžiaus darbuotojams norint išsaugoti gerą sveikatą svarbus poilsis, kintantis darbo krūvis ir trumpesnės darbo valandos. Atkreipiamas dėmesys, kad su amžiumi miegas tampa vis fragmentiškesnis, todėl pamaininis darbas padidina vyresnio amžiaus darbuotojų sveikatos problemų ir nelaimingų atsitikimų darbe riziką.

Apibendrinant, biologinio amžiaus poveikis priklauso nuo asmens genų, gyvensenos, traumų bei ligų, patirtų darbingo amžiaus metu. Biologinio amžius yra individualus, tačiau jį veikia aplinka ir sveikatą lemiantys veiksniai visuomenėje ir organizacijose.

Su chronologiniu amžium ir darbu susijusi sritis

Chronologinis amžius nurodo laiko tėkmę. Išskirta viena su chronologiniu amžiumi ir darbu susijusi sritis, tai modelis, ekonominė paskata. Socialinės išmokos ir pensija lemia asmens finansinę situaciją, kuri dažnai reguliuoja pasirinkimą pratęsti darbinę veiklą ir išėjimo į pensiją planus. Dažnai oriam senėjimui svarbus ir socioekonominis asmens statusas.

Su socialiniu amžium ir darbu susijusios sritys

Socialinis amžius apima socialinį įsitraukimą ir tapatumą įvairiose socialinėse situacijose. Išskirtos dvi socialiniu amžiumi ir darbu susijusios sritys: vadovo ir įmonės požiūris į vyresnio amžiaus darbuotojus bei ryšio su šeima palaikymo, laisvalaikio veiklos ir dalyvavimo socialiniame gyvenime galimybės.

Vadovo ir įmonės požiūris. Darbdavio požiūris ir suteikta parama vyresnio amžiaus darbuotojams yra vienas svarbiausių veiksnių, lemiančių darbuotojų gebėjimą išlikti darbingu. Negatyvus požiūris ir stereotipiniai vyresnio amžiaus darbuotojų vertinimai gali lemti greitesnį pasitraukimą iš darbo rinkos.

Šeima, laisvalaikis ir visuomenė. Darbas užima gana didelę dienos dalį ir veikia asmens šeiminių gyvenimą bei laisvalaikio užsiėmimus. Kuomet asmuo išeina į pensiją, jo socialinis amžius pasikeičia. Išėjimas į pensiją yra svarbus gyvenimo pokytis, kuriam turi pasiruošti ne tik pats žmogus, bet ir jo sutuoktinis bei kiti artimieji. Šeiminė padėtis turi įtakos pasirinkimui tęsti darbinę veiklą kai abu sutuoktiniai nusprendžia dirbti, arba išėjimui į pensiją, kai abu pasirenka daugiau laiko praleisti su šeima ar mėgautis laisvalaikiu. Išėjimui į pensiją turi įtakos prižiūrimi asmenys (vyresni tėvai, vaikai, kiti artimieji) ar bendraamžių draugų sprendimai.

Apibendrinant, socialinis amžius priklauso nuo socialinio įsitraukimo, lūkesčių ir skirtingo tapatinimosi su socialiniais vaidmenimis įvairiais amžiaus tarpsniais: vaikystėje, paauglystėje, darbingame amžiuje, pensiniame amžiuje, senatvėje ir pan. Vyresnių darbuotojų socialinis amžius veikia jų gebėjimą įsitraukti į įvairias socialines grupes.

Su psichologiniu amžiumi ir darbu susijusios sritys

Psichologinis amžius apima raidos ir kognityvinius aspektus. Išskirtos dvi su psichologiniu amžiumi ir darbu susijusios sritys: kompetencija ir įgūdžiai bei motyvacija ir pasitenkinimas darbu.

Kompetencija ir įgūdžiai. Psichologinis/kognityvinis amžius lemia, kaip žmogus geba mokytis bei atskleidžia turimą patirtį, išmintį. Vyresnio amžiaus darbuotojų pasilikimui darbo rinkoje svarbią reikšmę turi išsilavinimas, kompetencija, galimybė tobulėti ir naudoti naujas žinias.

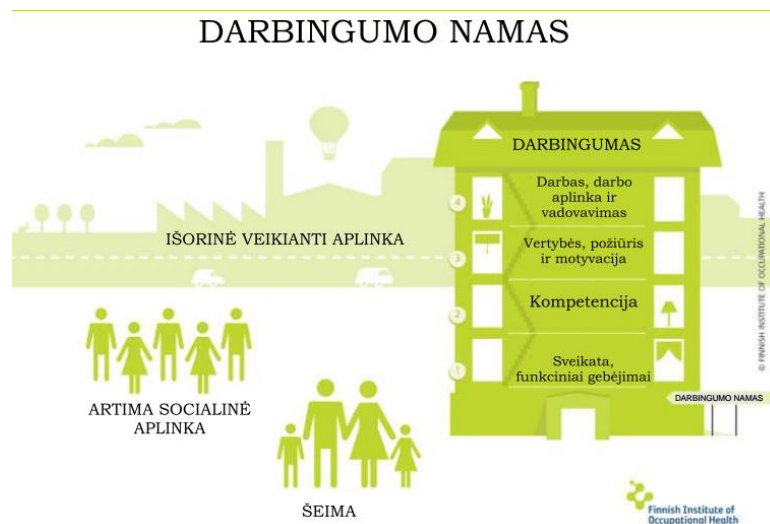
Motyvacija ir pasitenkinimas darbu. Pažintinė veikla ir motyvuojančios užduotys yra svarbios psichologiniam/kognityviniam amžiui. Galimybė panaudoti darbe sukauptą patirtį ir žinias didina

motyvaciją ir pasitenkinimą darbu. Pasitenkinimas darbu ir gaunama parama yra svarbūs pasilikimo darbe veiksniai.

Apibendrinant, psichologinis amžius priklauso nuo asmens psichologinio vystimosi visą jo gyvenimą, apimant mokymosi, žinių, sukauptos patirties ir atminties aspektus.

DARBINGUMAS. „DARBINGUMO NAMAS“

Kuo asmuo darbingesnis, tuo didesnis produktyvumas. Holistinis darbingumo modelis, sukurtas Suomijos profesinės sveikatos institute, yra pagrįstas kelių dešimtmečių vykdytais įvairių darbuotojų profesinės sveikatos ir gerovės tyrimais. Šis modelis apima asmenines darbuotojų savybes, su darbu susijusius veiksnius ir aplinką už darbo ribų – atsižvelgiama į visus darbingumui įtakos turinčius aspektus. Darbingumas gali būti pavaizduotas kaip kelių aukštų pastatas kartu su jį supančia aplinka (3 pav.). Namo aukštus jungiantys laiptai rodo, kad visi skirtinguose aukštuose nurodyti veiksniai yra stipriai susiję tarpusavyje.



3 pav. Darbingumo namas

Darbingumo struktūros pagrindą formuoja individualios asmens savybės, kurios išsidėstytos pirmuose trijuose aukštuose. Sveikata, fizinis, psichologinis ir socialinis asmens funkcionavimas sudaro namo **pirmąjį aukštą**. Kuo pamatas tvirtesnis, tuo stipresnis bus asmens darbingumas visą darbiningą jo amžių.

Antrasis aukštas simbolizuoja profesines žinias ir įgūdžius, taip pat nuolatinį jų tobulinimą, kuris neatsiejamas nuo kintančių darbo aplinkos reikalavimų.

Trečiasis aukštas vaizduoja asmens vertybes, požiūrį ir jį darbe motyvuojančius veiksnius. Požiūris bei vertybės yra artimos darbo aplinkai (ketvirtajame aukšte). Patirtis darbe formuoja darbuotojo vertybes ir požiūrį. Teigiama patirtis stiprina vertybes ir požiūrį į darbą, neigiama patirtis jas silpnina.

Ketvirtasis aukštas (darbo sąlygos, darbo turinys, keliami reikalavimai, darbuotojų ir vadovų tarpusavio santykiai, darbo organizavimas, galimybė kontroliuoti savo darbą, vadovavimo stilius) yra didžiausias ir svarbiausias darbingumo namo aukštas. Esant pusiausvyrai tarp ketvirtąjį aukštą sudarančių veiksnių ir asmeninių darbuotojo išteklių, jo darbingumas išliks geras.

Darbingumo namą supanti aplinka apima kelis lygmenis. Su darbo sritimi susijusios įstaigos (pvz., nagrinėjančios profesinės saugos ir sveikatos klausimus), šeima ir artimos bendruomenės nariai sudaro artimiausią aplinką. Šalies infrastruktūra, teikiamos paslaugos ir socialinės, sveikatos bei švietimo sričių politika formuoja darbingumo makro aplinką.

Darbingumo išlaikymo uždavinys – siekti sveikos ir saugios pusiausvyros tarp darbo ir asmeninių darbuotojo išteklių.

1 AUKŠTAS: SVEIKATA IR FUNKCINIS GEBĖJIMAI

Statistika rodo, kad lėtinės neinfekcinės ligos sparčiai plinta žmonėms sulaukus keturiasdešimties metų ir daugiau. Nuo penkiasdešimties metų didėja jungiamojo audinio, raumenų bei skeleto susirgimų skaičius. Skaičiuojama, kad dirbančių asmenų, esančių tarp 50-ies metų ir pensinio amžiaus ir turinčių sveikatos problemų, yra daugiau negu nedirbančių. Deja, dirbančiųjų statistika susijusi su psichikos sveikata yra prasta: dirba tik apie 14 proc. sergančiųjų psichikos ligomis. Daugiau dirba sergančių depresija žmonių– 25 proc. Tuo tarpu dirba net 61 proc. sergančiųjų diabetu.

Taigi darbas ir sveikata yra neatskiriama susiję. Šis ryšys atsiskleidžia keliais aspektais:

- ✓ Sveikatos būklė gali turėti įtakos asmens gebėjimui įsidarbinti ir likti darbe;
- ✓ Geros kokybės darbas ir darbo aplinka gali sustiprinti sveikatą ir gerovę;
- ✓ Blogos kokybės darbas ir darbo aplinka gali būti žalingas sveikatai ir gerovei;
- ✓ Ilgalaikis nedarbas gali būti žalingas sveikatai ir gerovei.

Psichikos sveikatos, gerovės ir darbo sąsajos dar stipresnės:

- ✓ Daug asmenų su sunkesniais psichikos sutrikimais nori dirbti, o įvertinimai patvirtina, kad apie 30–50 proc. jų gali dirbti. Tačiau tik 10–20 proc. realiai dirba;
- ✓ Prasta psichikos sveikata, depresijos simptomai yra ankstyvo išėjimo į pensiją ir pasitraukimo iš darbo rinkos rodiklis.

Kokie organizmo pokyčiai vyksta vyresniame amžiuje?

- Širdies, kraujagyslių ir kvėpavimo sistemų veiklos lėtėjimas, kuris veikia žmogaus fizinius gebėjimus;
- Keičiasi antropometrinės savybės – dėl svorio padidėjimo ir ūgio mažėjimo keičiasi kūno masės indeksas;
- Fizinis pajėgumas ir ištvermė – nors fizinis aktyvumas ir pratimai gali sustiprinti raumenų jėgą, tačiau ilgainiui pastebimas lėtas jėgos silpnėjimas. Taip pat vyresniame amžiuje mažėja stuburo lankstumas bei sugriebimo jėga. Vyresniame amžiuje dažniau sutrinka jungiamojo audinio ir raumenų bei skeleto veikla;
- Prastėja pusiausvyra;
- Mažėja karščio toleravimas, kuris siejamas su širdies–kraujagyslių sistemos darbo pakitimais;
- Silpnėja jutiminė sistema (rega, klausa) – apie 7-15 proc. vyresnio amžiaus žmonių susiduria su klausos silpnėjimu.

SVARBU ATKREIPTI DĖMESĮ

- ✓ **Aktyvinti vyresnio amžiaus darbuotojų sveikatos stiprinimą ir ligų prevenciją.**

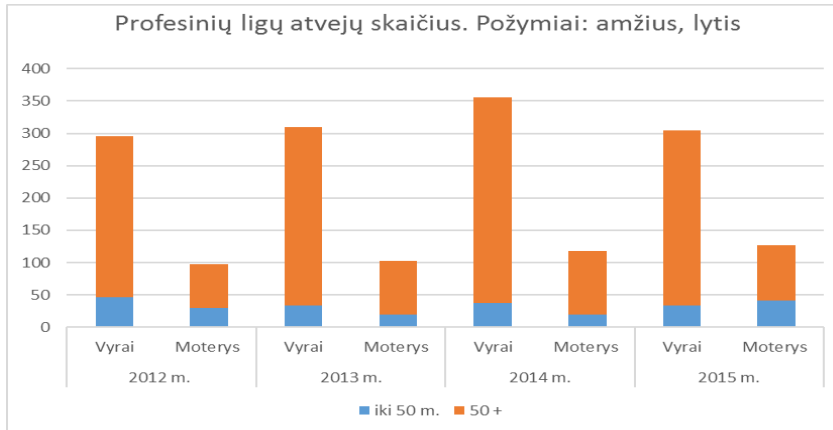
Sveikatos stiprinimą galima apibūdinti kaip žmogaus galimybę kontroliuoti su sveikata susijusius veiksniai ir taip gerinti savo sveikatą. Svarbu atkreipti dėmesį, kad pats darbuotojas turi rūpintis savo sveikata ir, esant rizikos veiksniams, keisti gyvenimo būdą. Tačiau darbdavys gali sukurti sąlygas sveikatos elgsenai palaikyti. Vyresnio amžiaus darbuotojų sveikatos

Ligų prevencija visais gyvenimo tarpsniais gali padėti išvengti vyresnių nei 50-ies m. darbuotojų ankstyvo išėjimo į pensiją.

stiprinimui svarbios visos sveikos gyvensenos sritys (fizinio aktyvumo, sveikos mitybos skatinimas, rūkymo ir alkoholio vartojimo prevencija, rūpinimasis psichikos sveikata ir kt.)

- ✓ **Siekiant išvengti vyresnio amžiaus žmonių su darbu susijusių ir profesinių ligų, būtinas rizikos valdymas ir prevencija.**

Nagrinėjant profesinių ligų atvejus, matoma, jog daugiausia profesinių ligų nustatoma 50 m. ir vyresniems darbuotojams (4 pav.)



Rizikos veiksnių valdymas, profilaktiniai sveikatos tikrinimai ir sveikatos stiprinimas darbo vietose yra svarbios profesinių ir su darbu susijusių ligų prevencijos priemonės visą darbingą amžių.

4 pav. Profesinių ligų atvejų skaičius pagal amžių ir lytį (Profesinių ligų valstybės registro duomenys).

Dažniausios – jungiamojo audinio ir raumenų bei skeleto ligos. Kitos dažniau pasitaikančios – ausies (vidinės ir išorinės) ligos bei nervų sistemos ligos. Dauguma atvejų profesinė liga įtariama jau pažengusios stadijos, kai ne tik sumažėja darbingumas, bet ir atsiranda neįgalumas: 2014 m. asmenys, dėl profesinės ligos netekę 45 ir daugiau proc. darbingumo (laikomi nedarbingais arba iš dalies darbingais) sudarė 41 proc. Profesinių ar su darbu susijusių ligų nustatymas vyresnio amžiaus žmonėms yra ilgalaikio rizikos veiksnių poveikio bei laiku neatpažintų simptomų pasekmė.

- ✓ **Mažesnio darbingumo darbuotojai yra taip pat svarbi darbo jėga – galima geriau išnaudoti turimą darbingumo lygį.**

Mažiau darbingo darbuotojo įsitraukimas į darbinę veiklą gali ne tik prisidėti prie įmonės produktyvios veiklos, tačiau ir padėti asmeniui sveikti, didinti savo fizinį pajėgumą bei psichologinę gerovę. Tyrimas, kuriame buvo apklausti insultą patyrę mažų įmonių darbuotojai ir vadovai, atskleidė, kad net 70 proc. patyrusiųjų insultą teigė, jog darbas buvo svarbus sveikti.

Darbas susirgus gali padėti sveikti.

Tiesioginiai vadovai, įmonės specialistai (žmogiškųjų išteklių, darbuotojų sveikatos ir saugos tarnybų specialistai), norėdami į darbą įtraukti mažiau darbingus darbuotojus, turi būti pasiruošę be to, gali prireikia pritaikyti darbo vietą.

2 AUKŠTAS: KOMPETENCIJA

Vyresnio amžiaus darbuotojai dažnai būna sukaupę gyvenimiškos, darbo patirties, turi profesinių žinių bei įgūdžių. Tačiau dėl nuolat kintančių technologijų reikia greitai prisitaikyti ir priimti naują informaciją. Mokymasis ir tobulėjimas nepriklauso nuo amžiaus. Visi gali mokytis, tačiau vyresnio amžiaus žmonės mokosi kitaip nei jauni. Be to, svarbus ir pačių besimokančiųjų tikėjimas savo galimybėmis įsisavinti naujas žinias ir įgūdžius.

Darbo ir socialinių tyrimų instituto atlikti tyrimai parodė, kad profesinis mokymas bei kitos aktyvios darbo rinkos priemonės priešpensinio ir vyresnio amžiaus žmonėms mūsų šalyje taikomos nepakankamai plačiai. Vyrauja neigiamas visuomenės požiūris į priešpensinio amžiaus žmonių mokymosi būtinumą, laikomasi nuostatos, kad į jų mokymą ir prisitaikymą prie darbo rinkos investuoti neracionalu. Kita vertus, kai kurie ir priešpensinio amžiaus žmonės patys nenori ar jaučiasi nesą pajėgūs keisti turėtą specialybę, profesiją ar darbo stilių.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ataskaitoje pastebima, kad vyresnio amžiaus asmenys neretai darbe apibūdinami kaip konservatyvūs, netolerantiški, nelankstūs bei nepakankamai kvalifikuoti. Šiuo atveju amžius suprantamas kaip veiksnys, kuris riboja galimybę įsisavinti naujas technologijas, greitai perimti naujoves, produktyviai vykdyti darbo užduotis.

Darbingumo modelio kūrėjai rekomenduoja vyresnio amžiaus darbuotojams sukurti galimybę mokytis visą gyvenimą, o profesinę kompetenciją kelti naudojant pritaikytas mokymo priemones.

Pačių besimokančiųjų baimė ir patiriamas stresas besimokant naujų dalykų, pvz., mokantis naudotis kompiuterine programa, gali lemti net ankstyvą išėjimą į pensiją. Kai informacija pateikiama nauju būdu, vyresniems darbuotojams reikia daugiau laiko struktūruoti gautą informaciją, ją priimti ir reaguoti.

SVARBU ATKREIPTI DĖMESĮ

- ✓ **Dėl nuolatinių pokyčių bei naujų reikalavimų įmonėse reikia nuolat tobulinti ir šviesti darbuotojus.**
- ✓ **Ar vyresnio amžiaus darbuotojai dalyvaus mokymuose labai priklauso ir nuo darbuotojų, ir nuo darbdavių požiūrio. Be to, svarbu ir visos įmonės bendruomenės supratimas ir palaikymas.**
- ✓ **Praktiniai mokymai gali padėti greičiau įsisavinti naujas žinias.**
- ✓ **Kokybinė ir kiekybinė mokomoji medžiaga, kurią turi išmokti vyresnio amžiaus darbuotojai, turi būti pateikiama atsižvelgiant į turimus darbuotojo išteklius, tokius kaip patirtis ar sveikata.**
- ✓ **Mokymai ir konsultavimo paslaugos vyresniems kaip 60 m. Lietuvos gyventojams turėtų būti nukreiptos į įgūdžių būti aktyviais visuomenėje formavimą, mokymą efektyviai ieškoti informacijos, taip pat stiprinti pasitikėjimą savimi, tenkinti bendravimo ir asmeninio tobulėjimo poreikius.**

3 AUKŠTAS: VERTYBĖS, POŽIŪRIS IR MOTYVACIJA

Lygių teisių kontrolieriaus atstovai pastebi gana aktyvią vyresnio amžiaus žmonių diskriminaciją darbo rinkoje dėl amžiaus ir teigia, kad 50 metų ir vyresni asmenys yra priversti atremti tam tikras stereotipines situacijas, kai jie įvardijami kaip negalintys produktyviai dirbti, lanksčiai bendrauti ir priimti kompromisus bei prisitaikyti prie nuolat kintančių darbo sąlygų bei situacijų.

Darbo rinkoje vangiai kalbama apie vyresnio amžiaus asmenų patirtį, kuri galėtų būti panaudojama tiek mokymosi metu, tiek pertvarkant arba kuriant naujas darbo vietas. Pabrėžiama, kad svarbu skatinti norą tęsti darbą ir palaikyti gerą sveikatą arba sudaryti galimybes pereiti į kitą darbo vietą, kuri gali atitikti asmens poreikius ir galimybes, tai siejant su gera sveikata.

Diskriminacija dėl amžiaus neturi būti toleruojama

Lietuvos statistikos departamentas, išnagrinėjęs vyresnio amžiaus darbuotojų požiūrį į darbą, pastebi gana didelę vyresnio amžiaus asmenų motyvaciją dirbti – daugiau kaip pusė 60 m. ir vyresnių tyrimo dalyvių pratęstų savo darbinę veiklą, jei būtų sudarytos geresnės sąlygos. Apie 70 proc. šio amžiaus gyventojų pratęstų darbą, jei būtų galimybė patobulinti kvalifikaciją, 52 proc. – dirbtų ilgiau, jei būtų pasiūlytas lankstesnis darbo laikas, 51 proc. darbuotųsi toliau, jeigu būtų pagerintos darbo ir sveikatos priežiūros sąlygos. Vyresnio amžiaus darbuotojai tęsia savo darbinę veiklą, nes jaučia išsipareigojimą savo darbovietai bei prisirišimą prie darbo.

Vyraujantis požiūris ir aplinkinių nuomonė formuoja vyresnio amžiaus darbuotojų pasitikėjimą savo jėgomis, savęs vertinimą bei motyvaciją tobulėti ar tęsti darbinę veiklą.

SVARBU ATKREIPTI DĖMESĮ

- ✓ Įmonėje turi būti formuojama diskriminacijos dėl amžiaus prevencijos politika.
- ✓ Svarbu kuo anksčiau pradėti kalbėti su vyresnio amžiaus darbuotojais apie jų karjeros perplanavimo galimybes – darbo pobūdžio, intensyvumo keitimą, kvalifikacijos tobulinimo poreikį ir pan. Suplanuotas ir nuoseklus pokyčio įgyvendinimas vyresnio amžiaus darbuotojams suteiktų saugumą ir aiškumą.
- ✓ Sulaukusiems pensinio amžiaus žmonėms sudaryti galimybę nepertraukiamai tęsti darbinę veiklą, kadangi vėliau motyvacija dirbti sumažėja.
- ✓ Pasitenkinimas darbu, darbdavių bei kolegų įvertinimas, jaučiama pagarba didina motyvaciją dirbti.

4. AUKŠTAS. DARBAS, DARBO APLINKA IR VADOVAVIMAS

Pirmieji trys darbingumo namo aukštai sudaro asmeninius darbuotojų resursus. Ketvirtas aukštas – su darbo aplinka, krūviu bei vadovavimu susiję veiksniai. Jais privalo pasirūpinti darbdavys ar darbovietės atstovai.

SVARBU ATKREIPTI DĖMESĮ

- ✓ **Patariama mažinti fizinės darbo aplinkos poveikį (pavyzdžiui vibracija, triukšmas, oro tarša, karštis, šaltis).**

Aplinkos ir streso poveikis darbe yra aktualus visų amžiaus grupių darbuotojams. Tačiau panašūs veiksniai gali kelti didesnę riziką vyresniems darbuotojams dėl ilgalaikio jų poveikio (pavyzdžiui, dirbant toje pačioje darbovietėje daug metų).

- ✓ **Patariama mažinti fizinį darbo krūvį, ypač moterims (pavyzdžiui, sunkių krovinių kėlimas, dažnai pasikartojantys judesiai, monotoniškas darbas, darbas esant nepatogiai kūno padėčiai, intensyvus darbas).**

Pastebima, jog vyresnio amžiaus darbuotojai dažniau nei jauni dirba darbą, kai reikia fizinių jėgų. Tai dažnai siejama su menkesniu išsilavinimu. Fizinis darbo krūvis ir su tuo siejami skeleto raumenų sistemos sutrikimai yra svarbi vyresnio amžiaus darbuotojų darbingumo praradimo priežastis.

Kadangi fiziniai žmogaus gebėjimai bėgant metams silpsta, atitinkamai turi būti mažinamas ir darbo krūvis. Mokslininkai apskaičiavo, kad vyresnių kaip 60-ies metų darbuotojų darbo krūvis turi būti 20 proc. mažesnis nei galėdavo būti tuomet, kai jis buvo 40-ties. Moterų fizinis darbo krūvis turi būti mažinamas anksčiau nei vyrams.

- ✓ **Patariama suteikti lankstų, pritaikytą ir ergonomišką darbo grafiką bei galimybę planuoti ir kontroliuoti savo darbą.**

Vyresnio amžiaus darbuotojams svarbu sudaryti sąlygas pasirinkti darbo pertraukų laiką, darbų atlikimo eiliškumą, naudojamus metodus ir procedūras, darbo vietą. Vyresnio amžiaus darbuotojams lankstus darbo grafikas svarbus dėl sveikatos, mokymosi, ar kitų priežasčių, susijusių su gyvenimo situacijomis (pvz., sergančių artimųjų priežiūra). Lanksčios darbo valandos gali padėti suvienodinti darbo krūvį.

- ✓ **Vadovai turi atsižvelgiant į skirtingus darbuotojų amžiaus tarpsnius.**

Visų amžiaus grupių darbuotojams svarbu turėti galimybę aptarti su darbu susijusias problemas su tiesioginiu vadovu. Vyresnio amžiaus darbuotojai susiduria su pokyčiais, kurie nuolatos turi būti aptariami ir ieškoma sprendimų.

Tiesioginiai vadovai turi būti mokomi ir konsultuojami apie vyresnio amžiaus darbuotojų poreikius, galimus pokyčius ir galimybes jiems prisitaikyti prie kintančių sąlygų.

APIBENDRINIMAS

Įvairūs tyrimai ir apklausų analizės atskleidė, jog vyresnio amžiaus gyventojai dažnai nori tęsti darbinę veiklą net ir sulaukę pensinio amžiaus. Žinoma, svarbu įvertinti sunkumus, kurie kyla žmogui sulaukus vyresnio amžiaus. Jie gali būti susiję su menkesniu naujų technologijų išmanymu, ribotu mobilumu ir sunkių fizinių užduočių atlikimu, mažesniu lankstumu. Būtina ieškoti būdų juos kompensuoti.

Tiek fiziniai, tiek psichiniai, tiek socialiniai pajėgumai per gyvenimą keičiasi. Fiziniai pajėgumai dėl biologinių priežasčių pradeda silpnėti anksčiau, tačiau jie gali būti palaikomi nuolatos sveikai gyvenant.

Penkiasdešimties metų ir vyresni asmenys gali būti vertingi bet kurios organizacijos darbuotojai dėl jų turimos kompetencijos, paremtos įgyta patirtimi ir ryšiais. Vyresnius darbuotojus galima apibūdinti kaip darbuotojus, kurie pareigingai atlieka užduotis ir suvokia darbo vertę. Jie nori stabilumo, be to, dažniausiai yra lojalesni savo darbdaviui nei jaunosios kartos atstovai. Vyresniems būdinga psichikos ir gyvenimiška branda – gebėjimas išlaikyti subordinaciją ir tinkamai įvertinti sudėtingas situacijas ar konfliktus.

Darbdavio atsakomybė yra pasirūpinti darbo aplinka bei darbo organizavimu. Atsižvelgiant į pokyčius, vykstančius vyresnio amžiaus žmonėms, svarbu pasirūpinti fizine darbo aplinka, darbo krūviu, lanksčiomis darbo valandomis bei palaikančia aplinka. Visuomenėje vyraujančių požiūrių pokytis bei tolerancijos vyresnio amžiaus darbuotojams didinimas gali ženkliai prisidėti rūpinantis darbuotojų ilgesne darbinga veikla.

Apibendrinant galima išskirti, jog darbuotojas, darbdavys bei visa visuomenė turi stengtis išlaikyti asmens darbingumą ir ilginti darbinę veiklą. Pateiktos koncepcijos papildo viena kitą ir gali būti naudingos vadovams, žmogiškųjų išteklių, profesinės sveikatos specialistams vystant skirtingo amžiaus darbuotojų grupių poreikius atitinkantį valdymą. Jie gali paskatinti diskusijas šiais klausimais: kokie senėjimo procesai yra svarbūs atskirų profesinių grupių žmonėms, kaip užtikrinti, kad vyresnio amžiaus darbuotojai išlaikytų darbingumą ir kas lemia darbuotojų sprendimą tęsti darbinę veiklą būnant vyresnio amžiaus.

NAUDINGOS NUORODOS

1. EU-OSHA kampanijos „Saugi darbo vieta visoms amžiaus grupėms“ interneto svetainė: <https://www.healthy-workplaces.eu/lt>



2. Darbingumo modelį iliustruojantį informacinį atviruką „Darbingumo namas“ galima rasti Higienos instituto bibliotekoje arba interneto svetainėje www.hi.lt, skiltyje „Leidiniai“ / „Informaciniai leidiniai“.

3. Higienos instituto parengtos rekomendacijos ir informaciniai leidiniai, kuriuos galima rasti interneto svetainėje www.hi.lt, skiltyje „Leidiniai“:

- Darbuotojų gerovės stiprinimas kuriant darbui ir asmeniniam gyvenimui derinti palankią darbo aplinką
- Saugos ir sveikatos kultūros gerinimas įmonėse
- Testo formos rekomendacijos, kaip stiprinti sveikatą darbe
- Fizinio aktyvumo skatinimas darbo vietose
- Darbuotojų sveikatos stebėsenos įmonėje rekomendacijos
- Darbo ir poilsio laiko derinimas darbo vietose
- Darbingumas: ilgo ir kokybiško darbingo amžiaus link

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Ilmarinen J. Towards a Longer Worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä. 2006.
2. Nilsson K. Conceptualisation of ageing in relation to factors of importance for extending working life – a review. Nordic Societies of Public Health. 2016;1-16.
3. Regan M, Hopkins J, et al. Aging well in work: A call to action. 2015. Prieiga per internetą: <http://www.ageingwellinwork.org.uk/>
4. Okunevičiūtė Neverauskienė L, Moskvina J. Vyresnio amžiaus Lietuvos gyventojų profesinio mokymo ir konsultavimo poreikiai. Gerontologija 2007;8(4): 236-245.
5. Crawford J. O, Graveling R. A, Cowie H. A, Dixon K. The health safety and health promotion needs of older workers. Occup Med (Lond). 2010;60 (3):184-192.
6. Okunevičiūtė-Neverauskienė L, Moskvina J. Vyresnio amžiaus asmenų situacijos pokyčiai. Socialinis ekonominis kontekstas. Gerontologija. 2013;14(1):46-59.
7. Bazienė R, Mikutavičienė I, Dorelaitienė A, Žalkauskaitė U, Jurkevičienė J. Vyresnio amžiaus žmonių (socialinės įtraukties) į(si)traukimo į darbo rinką galimybių ataskaita. 2014.
8. Gruževskis B, Okunevičiūtė-Neverauskienė L, Žalimienė L ir kt. Sunkiai integruojamų asmenų padėties darbo rinkoje analizė ir priemonės jų užimtumui didinti. Mokslinio tyrimo ataskaita. Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006.
9. Petrulis A. Vadovavimas darbuotojams demografinių pokyčių kontekste. Regional formalion and development studies. 2015;2(16):54-65.
10. Pagyvenę žmonės Lietuvoje. Lietuvos statistikos departamentas. 2014. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/services-portlet/pub-edition-file?id=3030>
11. The 2015 Ageing Report. Underlying Assumptions and Projection Methodologies. European Economy 8/2014. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2014/pdf/ee8_en.pdf
12. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Communication from the Commission. Brussels, 3.3.2010 COM(2010) 2020.
13. Employment in Europe 2007. European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2007.