

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS IR PSICHOLOGIJOS KATEDRA

Ineta Naktinienė

Karjeros edukologijos magistrantūros studentė

NEDIRBANČIŲ VYRESNIO AMŽIAUS ASMENŲ
ĮSITRAUKIMO Į DARBO RINKĄ GALIMYBĖS IR
MOKYMOSI NUOSTATOS
(Šiaulių miesto ir rajono atvejis)

Magistro darbas

Mokslinis vadovas:
prof. dr. A. Kazlauskienė

Originalus autorinis darbas Ineta Naktinienė
(Studento parašas)

Šiauliai, 2016

TURINYS

SANTRAUKA	3
SUMMARY	4
ĮVADAS.....	5
1. NEDIRBANČIŲ VYRESNIO AMŽIAUS ASMENŲ ĮSITRAUKIMO Į DARBO RINKĄ IR MOKYMOSI NUOSTATŲ TEORINIAI ASPEKTAI	9
1.1. Vyresnio amžiaus asmens samprata	9
1.2. Vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimą į darbo rinką ribojantys veiksniai.....	12
1.2.1. Biologinio senėjimo veiksnys	13
1.2.2. Psichologiniai veiksniai.....	15
1.2.3. Socialiniai veiksniai	17
1.2.4. Ekonominiai veiksniai.....	20
1.2.5. Darbo rinkos sistemos uždarojo veiksnys	22
1.3. Mokymosi veiksmų svarba įsitraukiant į darbo rinką.....	24
1.4. Užimtumo svarba, karjera ir darbas vyresniame amžiuje	27
1.5. Užimtumo politika.....	34
2. TYRIMO METODOLOGIJA IR METODAI.....	39
2.1. Tyrimo metodologija.....	39
2.2. Tyrimo metodai	39
2.3. Tyrimo imtis ir organizavimas.....	43
3. NEDIRBANČIŲ VYRESNIO AMŽIAUS ASMENŲ ĮSITRAUKIMO Į DARBO RINKĄ IR MOKYMOSI NUOSTATŲ EMPIRINIS TYRIMAS.....	48
3.1. Tyrimo su nedirbančiais vyresnio amžiaus asmenimis rezultatų analizė	48
3.2. Tyrimo su darbo biržos darbuotojais rezultatų analizė	58
DISKUSIJA.....	70
IŠVADOS	72
REKOMENDACIJOS.....	75
LITERATŪRA.....	76
PRIEDAI	87

SANTRAUKA
NEDIRBANČIŲ VYRESNIO AMŽIAUS ASMENŲ ĮSITRAUKIMO Į DARBO
RINKĄ GALIMYBĖS IR MOKYMOSI NUOSTATOS
(Šiaulių miesto ir rajono atvejis)

Temos aktualumas. Ilgėjanti gyvenimo trukmė – vienas didžiausių sveikatos priežiūros sistemos laimėjimų, tačiau, kita vertus, lygiagrečiai nedidėjant gimstamumui, šis laimėjimas sąlygoja senstančios visuomenės fenomeną. Didėjant vyresnio amžiaus asmenų skaičiui, kurie yra geros sveikatos, turi vertingos profesinės patirties, žinių, įgūdžių ir vis dar nori būti ekonomiškai aktyviais, atsiranda galimybė ir poreikis vyresnio amžiaus asmenis įtraukti į darbo rinką, bei sudaryti sąlygas jiems tęsti profesinę karjerą ir tapti lygiaverčiais visuomenės nariais. Tačiau visuomenėje vyraujančios neigiamos nuostatos vyresnio amžiaus asmenų atžvilgiu sąlygoja socialinę atskirtį bei pakankamai mažą vyresnio amžiaus asmenų ekonominį užimtumą, motyvaciją darbui bei mokymuisi.

Tyrimo problema. Nedarbančių vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimas į darbo rinką yra sudėtingesnis nei kitų amžiaus grupių. Sugrįžti į darbo rinką, esant vyresniame amžiuje yra gan sudėtinga pirmiausia, žinoma, dėl amžiaus, sveikatos būklės, dėl visuomenėje vyraujančių neigiamu nuostatų, mažų galimybių mokytis ir kelti kvalifikaciją.

Tyrimo objektas. Nedarbančių vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimas į darbo rinką.

Tyrimo tikslas. Teoriškai ir empiriškai ištirti nedarbančių vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimo į darbo rinką galimybes ir mokymosi nuostatas.

Tyrimo uždaviniai:

1. Apibendrinti nedarbančių vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimo į darbo rinką teorinius aspektus.
2. Išanalizuoti nedarbančių vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimo į darbo rinką ribojančius veiksnius ir mokymosi nuostatų raišką.
3. Išanalizuoti darbo biržos darbuotojų nuomonę apie vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimo į darbo rinką veiksnius ir šių asmenų mokymosi nuostatų raišką.

Apibendrinti empirinio tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad nedarbančių vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimas į darbo rinką yra ribojamas biologinio senėjimo, psichologinių, socialinių, ekonominių ir darbo rinkos sistemos uždarmo veiksnių. Nedarbančių vyresnio amžiaus žmonių mokymosi nuostatos reiškėsi per biologinio senėjimo, psichologinius ir socialinius įsitraukimą į darbo rinką ribojančius veiksnius.

SUMMARY

THE OPPORTUNITIES AND PROVISIONS OF LEARNING FOR OLDER UNEMPLOYED INDIVIDUALS ENTERING THE LABOR MARKET (The case of Šiauliai city and district)

The relevance of the subject. Rising life expectancy is one of the largest health care system achievements, but on the other hand, parallel to the absence of an increase in birth rates, the result of this achievement is the phenomenon of an aging society. While the number of older people who are in good health, have valuable vocational experience, knowledge, skills and want to be economically active increases, the opportunity and need for older people to enter the labor market and to enable them to pursue a professional career and to become equal members of society arises. However, certain concepts of society related to the attitude towards older people create social exclusion and low economic employment, motivation for work and learning.

The problem of the research. It is more difficult for the older individuals to enter the labor market than for any other age group. Returning to work can be difficult for various reasons, first of all, of course, health, age, health condition, certain social constructs, limited access to education and training.

The object of the research. The entering of the labor market for older unemployed individuals.

The objective of the research. Theoretically and empirically investigate unemployed older people's involvement in the labor market and training provisions.

The goals of the research.

1. Summarize the theoretical aspects of older people's entrance to the labor market.
2. Analyze the limiting factors and the expression of learning in older unemployed people entering the labor market.
3. Analyze the views of the labor exchange staff on the factors of older individual's entrance to the labor market and the expression of their training provisions.

The summarized results of the empirical research suggest that the entrance to the labor market for older unemployed individuals is limited by factors of biological aging, psychological, social, economic and labor market systems reticence. The learning provisions of older unemployed people were expressed through factors of biological aging, psychological and social limitation of transition in the labor market.

IVADAS

Temos aktualumas. Šiandieninei Lietuvos ir visos Europos visuomenei būdingi socio – demografiniai pokyčiai, pasižymintys mažu gimstamumu, didėjančia emigracija bei ilgėjančia gyvenimo trukme. Ilgėjanti gyvenimo trukmė – vienas didžiausių sveikatos priežiūros sistemos laimėjimų, tačiau, kita vertus, lygiagrečiai nedidėjant gimstamumui, šis laimėjimas sąlygoja senstančios visuomenės fenomeną. Didėjant vyresnio amžiaus asmenų skaičiui, kurie yra geros sveikatos, turi vertingos profesinės patirties, žinių, įgūdžių ir vis dar nori būti ekonomiškai aktyviais, atsiranda galimybė ir poreikis vyresnio amžiaus asmenis įtraukti į darbo rinką, tęsti profesinę karjerą bei sudaryti sąlygas jiems tapti lygiaverčiais visuomenės nariais. Anot autorių (Didžgalvytė, Lukšaitė, 2014; Somodorov, 1999), dalis vyresnio amžiaus asmenų nenori pasitraukti iš darbo rinkos, tokiu atveju nepasinaudoti jų siūlomu gamybiniu potencialu būtų tiesiog neprotinga. Tačiau nepaisant politinių bei socialinių pastangų asmens senėjimą paversti ekonomiškai efektyviu, asmens amžiui vis dar yra skiriamas ypatingas vaidmuo. Amžius vis dar suvokiamas kaip kliūtis ir pavojus asmens darbinei karjerai bei profesinei veiklai. Visuomenėje vyraujančios neigiamos nuostatos vyresnio amžiaus asmenų atžvilgiu sąlygoja socialinę atskirtį bei pakankamai mažą pagyvenusių asmenų ekonominį užimtumą, motyvaciją darbui bei mokymuisi.

Vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimas į darbo rinką aktualus tiek politiniame, tiek praktiniame lygmenyje, tačiau nepaisant to, vyresnio amžiaus asmenys – viena iš labiausiai darbo rinkoje pažeidžiamų grupių (Okunevičiūtė – Neverauskienė, Česnuitytė, 2009), kuriai sunku prisitaikyti prie nuolatinių darbo rinkos pokyčių bei vis naujų reikalavimų. Vyresnio amžiaus asmenys nėra „paklausūs“ darbo rinkoje tiek dėl savo amžiaus, sveikatos būklės, psichologinių veiksnių, visuomenėje vyraujančių normų.

Prognozuojama, kad 2060 metais beveik 37 procentus Lietuvos gyventojų sudarys vyresnio amžiaus asmenys (Nacionalinė, 2012). Didėjant vyresnio amžiaus asmenų skaičiui akcentuojamos socialinės politikos problemos, tokios kaip didėjančios socialinės išmokos, medicinos paslaugų plėtimas, siekiant jas pritaikyti pagyvenusiems žmonėms, silpnėjanti šalies ekonomika, mažėjant darbingų asmenų skaičiui. Ilgėjanti gyvenimo trukmė lygiagrečiai pailgina ir darbingą asmens amžių, o tai turėtų teigiamai veikti šalies ekonominius rodiklius. Tačiau norint išskleisti ir išnaudoti vyresnio amžiaus asmenų siūlomą darbinį potencialą, susiduriama su tam tikrais trukdžiais. Vyresnio amžiaus asmenys dažnai susiduria su neigiamomis visuomenės nuostatomis, susiformavusiais stereotipais. Norėdami išlikti ekonomiškai aktyviais, patiria spaudimą, jog užima darbo vietą, kuri galėtų atitekti jaunesniam. Esant pakankamai darbo jėgos pasiūlai, apribojamos galimybės kelti kvalifikaciją manant, kad vyresnio amžiaus asmenys turėtų pasitenkinti tuo, ką seniai išmoko (Okunevičiūtė – Neverauskienė, Moskvina, 2007). Nors ir įžvelgiame pagyvenusių

asmenų įtraukimo į darbo rinką naudą, tačiau tuo pačiu susiduriame su pačių vyresniųjų motyvacijos stoka tęsti darbinę karjerą, motyvacijos stoka mokytis, kelti kvalifikaciją.

Nacionalinė bei tarptautinė socialinė politika akcentuoja vyresnio amžiaus asmenų socialinę atskirtį ir būtinybę juos integruoti į darbo rinką. 2007 metais Lietuvai pateiktame Lisabonos strategijos rekomendaciniame dokumente siūloma didesnę dėmesį skirti vyresnio amžiaus asmenų užimtumo didinimui bei dalyvavimo mokymuisi visą gyvenimą skatinimui (Metinė Lietuvos, 2007). Siekdama atkreipti visuomenės dėmesį į vyresnio amžiaus asmenų problemas, Europos Komisija 2012 metus paskelbė Europos vyresnių žmonių aktyvumo ir kartų solidarumo metais.

Demografinis gyventojų senėjimas sulaukia vis daugiau dėmesio nacionaliniu ir tarptautiniu mastu. Užsienio šalių tyrėjai atkreikia dėmesį į socialinės politikos problemas vyresnio amžiaus asmenų atžvilgiu (Gruber, Wise, 1998), analizuojama darbo reikšmė asmens psichologinei raidai vyresniame amžiuje (Jonsson, Andersson, 1999), tyrinėjamos ankstyvo pasitraukimo iš darbo rinkos priežastys (Kim, Feldman, 1998) ir kt. Lietuvoje daug dėmesio skiriama vyresnio amžiaus asmenų diskriminavimo darbo rinkoje tematikai (Brazienė, Mikutavičienė, 2015; Mikulionienė, 2008; Navaitis, Burneikienė, Trinkūnienė, 2008; Okunevičienė – Neverauskienė, 2011). Atkreipiamas dėmesys į socialinės politikos problemas (Okunevičiūtė – Neverauskienė, Moskvina, 2013). Vertinamos sveikatos ir priežiūros problemos (Kanopienė, Mikulionienė, 2006). Analizuojamas vyresnio amžiaus asmenų profesinio mokymo ir konsultavimo poreikis (Okunevičiūtė – Neverauskienė, Moskvina, 2007). Atliekami vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimo į darbo rinką galimybių tyrimai, publikuojami straipsniai (Brazienė, Mikutavičienė, Dorelaitienė ir kt., 2014; Gruževskis, Okunevičiūtė – Neverauskienė, Žalimienė, 2006; Lengvinienė, Rutkienė, Tandzegolskienė, 2014; Okunevičiūtė – Neverauskienė, Moskvina 2008). Analizuojama demografinio senėjimo įtaka ekonomikos augimui (Didžgalvytė, Lukšaitė, 2014). Minėti tyrimai bei publikacijos analizuoja vyresnio amžiaus asmenų padėtį darbo rinkoje, tačiau pastebėtina, jog atliekant tyrimus nedaroma takoskyra tarp šiuo metu dirbančių ir darbo neturinčių vyresnio amžiaus asmenų. Šiuo tyrimu norima atkreipti dėmesį į nedirbančių vyresnio amžiaus asmenų iškritimo iš darbo rinkos priežastis, siekiama išsiaiškinti kokia yra mokymosi ir darbo paieškos motyvacija vyresniame amžiuje, kai asmenys nėra darbo rinkos dalyviai.

Tyrimo problema. Nedirbančių vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimas į darbo rinką yra sudėtingesnis nei kitų amžiaus grupių. Vyresnio amžiaus asmenys yra svarbus gamybinis potencialas demografinės problemos patiriančioje šiaurinėje visuomenėje, tačiau sugrįžti į darbo rinką, esant vyresniame amžiuje yra gan sudėtinga pirmiausia, žinoma, dėl amžiaus, sveikatos būklės, dėl visuomenėje vyraujančių neigiamų nuostatų, mažų galimybių mokytis ir kelti

kvalifikaciją. Svarbi ir pačių vyresniųjų motyvacija grįžti į darbo rinką, prisitaikyti prie kintančių rinkos sąlygų bei sugebėti save pasiūlyti nuolat besikeičiančios rinkos sąlygomis.

Tyrimo klausimai. Kokios nedarbančių vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimo į darbo rinką galimybės? Kokie vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimą į darbo rinką ribojantys veiksniai? Kaip reiškiasi vyresniojo amžiaus asmenų mokymosi nuostatos įsitraukiant į darbo rinką?

Tyrimo objektas. Nedarbančių vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimas į darbo rinką.

Tyrimo tikslas. Teoriškai ir empiriškai ištirti nedarbančių vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimo į darbo rinką galimybes ir mokymosi nuostatas.

Tyrimo uždaviniai:

4. Apibendrinti nedarbančių vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimo į darbo rinką teorinius aspektus, kurie apima įsitraukimo į darbo rinką ribojančius veiksnius, mokymosi nuostatų svarbą, užimtumo politiką ir poveikį vyresniajame amžiuje.

5. Išanalizuoti nedarbančių vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimo į darbo rinką ribojančius veiksnius ir mokymosi nuostatų raišką.

6. Išanalizuoti darbo biržos darbuotojų nuomonę apie vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimo į darbo rinką veiksnius ir šių asmenų mokymosi nuostatų raišką.

Tyrimo metodologija. *Tyrimo metodologija remiasi šiomis teorijomis bei teorinėmis nuostatomis:*

Konflikto paradigma, kuri akcentuoja interesų derinimą ir turimos galios santykius. Tai atitinka socialinių mokslų tyrimo proceso teoriją (Elliot, Kaufman, Gardner ir kt., 2002), teigiančią, kad nė viena struktūra nėra pastovi, nes nuolat kinta dėl išorinio spaudimo ir vidinių netikslumų. Šio tyrimo atveju vyresnio amžiaus žmonių įsitraukimas priklauso tiek nuo asmens, tiek nuo visuomenėje vykstančių reiškinių, kurie suponuoja konfliktą tarp „aš noriu“ ir „aš galiu“ (esu motyvuotas įsitraukti į darbo rinką „aš noriu“, bet ar aš galiu?). Tokiu būdu visuomeninė sistema turi įgalinti vyresniojo amžiaus asmenis išlikti darbo rinkoje.

Įgalinimo teorija (procesas, kurio metu asmenys, organizacijos siekia dalyvauti) (Perkins, Zimmerman, 1995). Kaip teigia autoriai, asmeniniu ir visuomeniniu lygiu siekiama žvelgti ne į trūkumus, o į asmens stiprybes. Viena iš įgalinimo taktikų yra sukurtas pasitikėjimas bei parama įsitraukti į darbo rinką (visuomeninis lygmuo).

Mokymosi visą gyvenimą nuostata teigianti, jog asmenims prisitaikyti šiandieninėse kaitos sąlygose, užtikrinti lygias galimybes konkuruoti darbo rinkoje bei mažinti socialinę atskirtį galima tik nuolatinio mokymosi kontekste (Longworth, 2003). Vyresnio amžiaus asmenims svarbu pripažinti mokymosi visą gyvenimą nuostatos siūlomus privalumus. Tuo tarpu už vyresnio amžiaus asmenų mokymo organizavimą atsakingoms institucijoms stengtis mokymosi procesą formuoti

atsižvelgiant į besimokančiojo poreikius, siekiant tobulinti žinias, gebėjimus ir kompetencijas asmeninėje ir su profesine veikla susijusioje perspektyvoje.

Tyrimo metodai:

Duomenų rinkimo metodai:

1. Mokslinės literatūros analizė, kuri sudarė sąlygas atskleisti nedirbančių vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimo į darbo rinką teorinius aspektus.
2. Pusiaus struktūruotas interviu, kurio pagrindu atskleista:
 - vyresnio amžiaus asmenų patirtis ir požiūris įsitraukimo į darbo rinką barjerai ir galimybės, mokymosi ir darbo paieškos motyvacija ir;
 - darbo biržos darbuotojų požiūris apie vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimo į darbo rinką veiksniai ir šių asmenų mokymosi nuostatų raišką.

Duomenų analizės metodai:

1. Turinio (content) analizės metodas, kuris sudarė sąlygas apibendrinti nedirbančių vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimo į darbo rinką teorinius aspektus bei išanalizuoti šių asmenų įsitraukimo į darbo rinką barjerus ir mokymosi nuostatų raišką.

Tyrimo imtis ir organizavimas. Iš viso tyrime dalyvavo 11 informantų, iš jų – 6 nedirbantys vyresnio amžiaus asmenys ir 5 darbo biržos darbuotojai, dirbantys su vyresnio amžiaus asmenimis. Darbo biržos darbuotojų imčiai sudaryti buvo taikoma *netikimybinė – patogioji imtis*. Apklausti darbuotojai pasirinkti atsitiktinai – savanoriai, tie, kurie norėjo ir turėjo galimybę skirti laiko pusiau struktūruotam interviu atlikti. N nedirbančių vyresnio amžiaus asmenų imtis buvo sudaryta taikant „*sniego gniūžtės*“ principą. Keli atrinkti informantai rekomendavo pažystamus asmenis, atitinkančius keliamus kriterijus. Informantai buvo parinkti skirtingi, tiek socialiniu, tiek demografiniu požiūriu.

Tyrimo etapai:

I etapas – studijuojama mokslinė literatūra, nacionaliniai teisiniai dokumentai, susiję su vyresnio amžiaus asmenų galimybėmis įsitraukti į darbo rinką bei sėkmingai tęsti profesinę karjerą.

II etapas – sudaroma empirinio tyrimo metodologija, vyksta tyrimo planavimas bei organizavimas.

III etapas – atliekamas pusiau struktūruotas atrinktų respondentų interviu, renkami ir kaupiami duomenys.

IV etapas – vykdoma empirinio tyrimo metu gautų rezultatų analizė bei interpretavimas.

V etapas – remiantis gautais rezultatais formuluojamos išvados bei rekomendacijos.

Darbo struktūra. Darbą sudaro santraukos lietuvių ir anglų kalbomis, įvadas, trys skyriai, diskusija, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, priedai.

1. NEDIRBANČIŲ VYRESNIO AMŽIAUS ASMENŲ ĮSITRAUKIMO Į DARBO RINKĄ IR MOKYMOSI NUOSTATŲ TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. Vyresnio amžiaus asmens samprata

Vyresnio amžiaus asmens, kaip savito žmogaus amžiaus tarpsnio suvokimą, apunkina tai, jog ši apibrėžtis yra keliasluoksė. Jos pagrindą sudaro individo biologinis senėjimas – asmens biologinių funkcijų gebėjimų raidos etapas, kai mažėja darbinis produktyvumas, keičiasi socialinė bei ekonominė padėtis, vargina sveikatos problemos. Tačiau kiekvienam šis procesas pasireiškia individualiai (Černius, 2006; Lemme 2003; Somodorov, 1999; Žukauskienė, 2002a; 2012b). Skirtingose šalyse bei skirtingu istoriniu periodu vyresnio amžiaus asmens apibrėžtis nuolat kito. Nemažą painiavą sukelia angliška terminologija (angl. *old people, seniors, senior citizens, older adults, the elderly*) bei įvairialypis amžiaus tarpsnių interpretavimas. Galima teigti, kad riba, kuomet individui priskiriamas vyresnio amžiaus asmens statusas yra nulemtas tiek biologinių procesų tiek socialinio apibrėžimo reikalas tiek skirtingų kultūrų suformuotas fenomenas.

Pasaulinė sveikatos organizacija siūlo suaugusio žmogaus gyvenimo amžiaus tarpsnius skirstyti į tokias grupes: iki 44 metų – jaunas; 45 – 59 metai – vidutinis amžius; 60 – 74 metai – pagyvenęs ir tai reiškia, kad asmuo yra fiziškai pajėgus ir gali būti socialiai aktyvus; 75 – 90 metų – senas; 90 metų ir daugiau – ilgaamžis (Guščinskienė, Novelskaitė, 2000). Ekonominio bendradarbiavimo ir Plėtros organizacija vyresnio amžiaus asmeniu siūlo laikyti sulaukusius 50 metų ir vyresnius (Knauber, 2013); Europos Komisija vyresnio amžiaus darbuotoju laiko asmenį, kuris yra 55 metų amžiaus arba vyresnis; Jungtinių Tautų Organizacijos rekomenduojama senatvės riba – 60 metų ir vyresni asmenys (Lengvinienė, Rutkienė, Tandzegolskienė, 2014). 2006 metais autorių B. Gruževskio, L. Okunevičiūtės – Neverauskienės, L. Žalimienės ir kt. parengtoje ataskaitoje apie sunkiai integruojamų asmenų padėtį visuomenėje, vyresnio amžiaus žmonių grupei priskyrė asmenis nuo 45 iki 62,5 metų. 1983 m. Pasaulinė senėjimo asamblėja pasiūlė demografinį senėjimo kriterijų – 60 asmens gyvenimo metus, kaip skiriamąją liniją tarp vidutinio ir vyresnio amžiaus žmonių (Windle, 2009).

Socialine prasme vyresnio amžiaus asmens laikotarpis šiandien turi teisinį apibrėžimą tai – fizinis amžius, kada žmonės pasitraukia iš darbo ir jiems reikalingos tam tikros gerovės pašalpos, tokios kaip senatvės pensijos ir kitos (Koncėvičienė, Beržanskienė, Eidukaitienė, 2013).

Anot S. Mikulionienės (2002), demografiniu aspektu vyresnio amžiaus kategorijai priskiriami asmenys, kurie yra išėję iš reproduktyvaus amžiaus t.y. nebe dalyvaujantys darbo

rinkoje. Ekonomikos mokslo atstovai vyresnio amžiaus asmenį tapatina su pensiniu amžiumi, sociologai – su senelio(-ės) vaidmens atlikimu. Tačiau kaip nurodo J. Gruber bei D. Wise (1998), vyresnio amžiaus asmenų statusas dažniausiai siejamas su ekonominiu veiksmu – asmens išėjimu į pensiją, darbinės karjeros pabaiga. Remiantis ekonominiu veiksmu, asmens gyvenimas dalinamas į vaikystės, darbingo amžiaus ir senyvo amžiaus gyventojų grupes.

M. Cattan (2009) teigia, jog daugumoje išsivysčiusių šalių vyresnio amžiaus asmens statusą apsprendžia chronologiniai metai. 60 – 65 nugyventi individo metai laikomi riba, kuomet asmuo laikomas pagyvenusiu, jis baigia savo darbinę karjerą ir išeina užtarnauto poilsio. Tačiau autorė pažymi, kad ši amžiaus riba tėra socialinis konstruktas ir vyresnio amžiaus asmens statusas turėtų būti matuojamas žmogaus funkcinė ar geros savijautos prasme, o ne nugyventais metais.

Žmogaus asmenybės vystymasis neatsiejamas sąlytyje su aplinka. Viena žymiausių socialinė asmenybės teorija – E. Eriksono psichosocialinė asmenybės teorija (Crain, 1985). Remiantis psichologo E. Eriksono (1963) psichosocialine žmogaus raidos teorija, visą individo gyvenimą galime skirstyti į aštuonias skirtingas vystymosi stadijas (laikotarpius). Visos aštuonios asmenybės vystymosi stadijos turi tam tikrą eiliškumą, kiekvienoje stadijoje žmogui iškyla specifinės problemos, kiekviena stadija apima tam tikrą krizę (Žukauskienė, 2012b). Eriksono teorijoje išskirtos stadijos apima visą žmogaus gyvenimą ir yra susietos su biologiniu, t. y. faktiniu žmogaus amžiumi. Remiantis teorijos autoriumi, periodas nuo 40 – 65 metų vadinamas viduriniąja branda, kuri siejama su darbu, tėvyste, o laikotarpis nuo 65 metų amžiaus yra įvardijamas subrendimu (Brazienė, Mikutavičienė, Dorelaitienė ir kt., 2014). Pasak H. Nilsson, P. Bülow, A. Kazemi (2015) aštuntoji Eriksono teorijos stadija pasižymi ypatingais sunkumais. Žmogus susiduria su išskyrimo iš visuomenės jausmu, kadangi yra priverstas palikti darbą, jo karjera yra baigta, asmuo yra priverstas didžiąją laiko dalį praleisti namuose. Biologinis senėjimas verčia pajusti nereikalingumo jausmą, kai tiek kūnas tiek mąstymas nebesugeba judėti sparčiai kintančioje technologijų visuomenėje.

Istorinėje perspektyvoje asmens raida imta domėtis dar Antikoje. Amžiaus riba, kuomet asmuo buvo laikomas senu Antikos laikais nenustatyta, tai priklausė nuo išvaizdos ir aplinkybių. Antikiniai mąstytojai pripažino vyresniųjų išmintį bei siūlė rodyti jiems tam tikrą pagarbą. Viduramžiais požiūris į vyresnius priklausė nuo jo padėties, statuso visuomenėje. Šiuolaikinei vyresnio amžiaus asmenų sampratai svarbūs du veiksniai – tai geriatrijos, atskiros medicinos šakos, tyrinėjančios senėjimą atsiradimas, bei pirmosios pensijų sistemos. Pirmosios pensijų sistemos Europoje atsirado Vokietijoje ir Danijoje (Conrad, 1998).

Laikotarpis, kuomet asmuo peržengia vyresnio amžiaus ribą, neatsiejamas nuo pokyčių: netenkama darbo, sumažėja pajamos, dažnai patiriama vienatvė, atsiranda daug laisvo laiko, kamuoja nepilnavertiškumo bei menkavertiškumo jausmai. Sendami žmonės susiduria su fizinių,

emocinių ir materialinių problemų samplaika, kurią gana sunku būna įveikti (Powell, 2001). Anot A. Giddens (2005), labiausia vyresnio amžiaus žmonės slegia rūpestis, kaip išsaugoti nepriklausomybę, judėjimo laisvę ir galimybę dalyvauti bendruomenės gyvenime. Gyvenant moderniojoje visuomenėje senėjimas nebe toks, koks buvo kadaise, senėjimo procesas nebėra vien fizinis reiškinys, o senų žmonių padėtis šiandien smarkiai keičiasi.

S. Scrutton (1999) bei G. D. Myers (2000) teigia, kad daugeliui vyresnio asmens statusas asocijuojasi su sumažėjusiais vaidmenimis, kurie dažniausiai būna neapibrėžti ir neaiškūs, o dažnai ir neigiamai vertinami, todėl pasiekus vyresnio amžiaus asmens statusą darosi sunkiau prisitaikyti prie pasikeitusios padėties. Prarandama daugelis socialinių įsipareigojimų, kurie ir vyresniame amžiuje skatintų naudingai veikti. Vyresnio amžiaus asmens statusas tampa neapibrėžtas ir neaiškus. Jie išstumiami iš darbinės veiklos, nors daugelis vis dar yra produktyvūs ir gali tęsti profesinę veiklą. Taip prarandami socialiniai vaidmenys, kurie yra labai svarbūs kiekvienam individui, kadangi per socialinius vaidmenis vyksta savęs suvokimas. Abu autoriai akcentuoja, jog egzistuoja sąvoka „*amžiaus norma*“, kuri nusako, kas yra leidžiama ir ko yra tikimasi iš tam tikro amžiaus asmenų.

G. D. Myers (2000) teigia, kad kalbant apie vyresnio amžiaus žmones susiduriama su klaidingais stereotipais. Anot autoriaus, šiuolaikinėje visuomenėje vyrauja penki mitai:

- *Senatvė reiškia būti ligoniui.* Nepaneigsime, šiame teiginyje yra tiesos – ryšio tarp senėjimo ir sveikatos problemų esama. Padidėja galimybė susirgti lėtinėmis ligomis, susidurti su negalia. Tačiau nepaisant tam tikros veiklos apribojimų dauguma vyresnio amžiaus žmonių gali sėkmingai prisitaikyti gyventi šiuolaikinėje visuomenėje.
- *Senas šuo negali mokyti naujų triukų.* Manoma, kad vyresnio amžiaus asmenys turi pasitraukti iš darbo rinkos, kadangi nebesugeba prisitaikyti prie naujų technologinių naujovių. Tačiau neuomokslai parodė, kad žmogaus smegenys sėkmingai gali veikti ir vyresniame amžiuje ir turi galimybes mokytis ir išmokti naujų dalykų.
- *Pasirinkite, tėvai, išmintingai.* Trečiasis mitas teigia, jog genetika įtakoja žmonių sveikatą vėlyvuoju gyvenimo periodu. Tačiau reikia pripažinti, kad visgi ne genetika, o socialinės elgsenos veiksniai, paties individo noras tobulėti vaidina didžiausią vaidmenį, siekiant išsaugoti sveikatą ir socialinę gerovę.
- *Arklys tvarte.* Keisti nusistovėjusius įpročius yra sunku, ypač vyresniame amžiuje, kai įprotis tampa automatinis. Tačiau ši nuostata pamažu keičiasi pačių vyresnio amžiaus asmenų dėka, pavyzdžiui, vis daugiau vyresnio amžiaus žmonių supranta, kad sveika gyvensena gali suteikti akivaizdžios naudos.

- *Vyresnio amžiaus asmenys nepatraukia savo pačių svorio.* Stereotipiškai manoma, kad vyresnio amžiaus žmonės vengia fizinio aktyvumo, bendravimo su aplinkiniais, naujų potyrių paieškos. Tačiau vis daugiau vyresnio amžiaus asmenų dalyvauja įvairiose užimtumo programose, keliauja, mokosi naujų dalykų, užima bendruomenės produktyvius vaidmenis.

Apibendrinant galima teigti, kad nėra vieno visą apimančio vyresnio amžiaus asmens sampratą perteikiančio apibūdinimo. Asmens amžiaus ribų negalime suskirstyti pagal tam tikras taisykles. Medicinine, ekonomine, socialine bei psichologine prasme tai – daugiasluoksnis išsireiškimas. Medikai šį tarpsnį sieja su fizinių jėgų mažėjimu, ekonomistai su pasitraukimu į pensiją, sociologai su senelio(-ės) vaidmens atlikimu. Tačiau visi sutinka, jog tai paskutinis asmens gyvenimo etapas, kuriame dažnai susiduriama su tam tikrais iššūkiais, kuriuos kiekvienas išgyvena individualiai.

1.2. Vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimą į darbo rinką ribojantys veiksniai

Ilgėjant gyvenimo trukmei, vyresnio amžiaus asmenys sudaro vis didesnę populiacijos dalį, todėl aktyvus šios amžiaus grupės įsitraukimas į darbo rinką turi vis didesnę naudą tiek visuomenei tiek patiems vyresniesiems. Su amžiumi socialinė įtrauktis į darbo rinką vis mažėja (Brazienė, Mikutavičienė, Dorelaitienė ir kt., 2014). Norėdami išlikti pilnaverčiais visuomenės nariais, vyresnio amžiaus asmenys susiduria su sudėtingu kompleksiniu procesu, apimančiu biologinius (fizinius), psichologinius bei socialinius aspektus (Myers, 2000). Visi šie veiksniai įtakoja tiek darbinę, tiek visuomeninę asmens veiklą. Fiziniai asmens pokyčiai reiškiasi kūne. Psichologiniai pokyčiai apima pokyčius mintyse, psichologinius asmens įsitikinimus, mąstymo proceso pokyčius. Psichologiniai pokyčiai, anot Myers, taip pat susiję su asmens savo vertės išlaikymu visuomenėje, kadangi vyresnio amžiaus asmenys dažnai susiduria su stereotipais, kurie skatina vyresnio amžiaus asmenų socialinę atskirtį (Rapolienė, 2012). Socialiniai pokyčiai, įtakoti senatvės, reiškiasi per kitų visuomenės narių požiūrį bei nuostatas į pagyvenusius asmenis. Tam tikri visuomenėje vyraujantys lūkesčiai tai pat formuoja požiūrį, kaip turi elgtis tos visuomenės nariai (Myers, 2000).

Nepaisant išvardytų faktorių, pagyvenusių asmenų įsitraukimą į darbo rinką mažina ir kiti veiksniai: mažas raštingumas, užsienio kalbų nemokėjimas, mažas kompiuterinis raštingumas, nepakankama profesinė kvalifikacija, tinkamų bei modernių gebėjimų trūkumas, lytis, neigiamas darbdavių požiūris bei paties individo motyvacija išlikti produktyviu visuomenės nariu (Vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimas darbo rinkoje, 2014).

Apibendrinant galima teigti, kad ilgėjanti gyvenimo trukmė suteikia daugybę privalumų tiek visuomenei tiek patiems vyresniesiems, šiuos privalumus svarbu panaudoti darbo rinkai. Darbo

jėgos aktyvumas įvairiuose gyvenimo tarpsniuose yra vienas iš svarbiausių rodiklių rodančių darbo rinkos lankstumą bei visų galimų darbo jėgos resursų panaudojimą. Bet visgi, nepaisant medicininių laimėjimų, vyresnio amžiaus asmenys susiduria su įvairiais apribojimais, trukdančiais išlikti ekonomiškai aktyviais.

1.2.1. Biologinio senėjimo veiksnys

Ilgėjanti gyvenimo trukmė – tai vienas iš svarbesnių žmonijos laimėjimų, kuris turi teigiamų pokyčių svarbiausiuose žmonių veiklos srityse. Senatvės procesai vis labiau atitolsta, leisdami vyresnio amžiaus žmonėms pratęsti savo darbinę karjerą, išmokyti naujų dalykų, kelti ar keisti kvalifikaciją ir išlikti produktyviais visuomenės nariais. Nepaisant medicininių laimėjimų, senėjimo procesai išlieka kaip ligų rizikos faktoriai, pagreitinantys ligos pradžią ir vystymąsi (Clow, Aitchison, 2009). Būtent senstančio kūno faktorius išlieka vienas svarbiausių elementu, formuojančiu visuomenės požiūrį apie vyresnio amžiaus žmones (Rapolienė, 2012), o visuomenėje vyraujančios nuostatos tiesiogiai įtakoja pačių vyresniųjų požiūrį į save ir savo vaidmenis.

Vyresnio amžiaus asmenų pasitraukimas iš socialinio gyvenimo, kitaip socialių vaidmenų pasikeitimas suprantamas kaip visiškai natūralus visuomenės procesas, tačiau anot R. Naujienės (2004), psichologinė asmens gerovė daugeliu atveju priklauso nuo socialinio įsitraukimo. Vyresnio amžiaus asmenys daug geriau jaustųsi išlikdami prasminga visuomenės dalimi. Tačiau, anot J. Powell (2011), didelė dalis vyresniųjų patys išstumia save iš socioekonominio gyvenimo, manydami, kad yra nebetinkami atlikti vienas ar kitas užduotis. Dažniausiai vyresnio amžiaus asmenų darbinės karjeros nutraukimas vyksta dėl fizinių (biologinių) procesų pasikeitimų, kuomet vyresni žmonės tampa tikra ta žodžio prasme „*tinkami*“ arba „*netinkamai*“ atitinkamai veiklai atlikti.

Pasak I. Bražiūnienės (2012), sulaukus vyresnio amžiaus vyksta sudėtingas, tačiau visiškai normalus biologinis procesas, kurio neįmanoma išvengti. Kita vertus ir senstama individualiai. R. Dadelienė (2008) pažymi, kad dažniausiai apie 40 – uosius gyvenimo metus žmogaus organizme pradeda vykti senėjimo procesai. Iki 50 – ujų jie mažai pasireiškia tiems, kurie daugiau juda ir propaguoja sveiką gyvenimo būdą. Teigiama, kad nuo 50 – ujų iki 60 ujų – 65 – ujų gyvenimo metų žmogaus organizme vyksta didesni fiziologiniai pokyčiai, ypač hormoninės sistemos, tai veikia daugelio organų, jų struktūrų ir funkcijų pokyčius.

V. Lesauskaitė, J. Macijauskienė (2004) biologinį senėjimo procesą apibūdina kaip visumą mikropokyčių, atsirandančių nuo gimimo iki mirties. Funkcine prasme biologinis senėjimas apibūdinamas kaip laipsniškas funkcinių gebėjimų adaptuotis mažėjimas. Tenka pripažinti, jog

biologinis senėjimas matomas akivaizdžiausiai, pasireiškiantis per odos, plaukų, laikysenos bei eisenos pakitimus. Ir nors šie pakitimai neturi jokios įtakos asmens sveikatai ar darbinei veiklai, tačiau šie požymiai yra svarbūs, kadangi leidžia identifikuoti ir priskirti asmenis tam tikrai socialinei kategorijai. V. Lesauskaitė, J. Macijauskienė aptarė visą spektrą biologinio senėjimo pasekmių. Kaip reikšmingas darbinei veiklai pasekmes verta paminėti pakitimus nervų sistemoje. Vyresniame amžiuje lėtėja informacijos perdavimas, o tai gali turėti įtakos pažintinėms ir motorinėms funkcijoms. Pagyvenę asmenys taip pat susiduria su jutimo organų pakitimais, silpnėja regėjimas, klausa, lytėjimas, skonio ir uoslės receptoriai.

Biologinis senėjimas – tai amžiaus sąlygotas procesas, esminis jo bruožas – tai organizmo funkcijų mažėjimas, nesugebėjimas reaguoti į išorės veiksnius bei mirtingumo tikimybės didėjimas. Priskaičiuojama virš 300 biologinio senėjimo teorijų, tai rodo šio proceso daugiareikšmiškumą (Yannick, Sutin, Terracciano, 2015). Biologinio senėjimo teorijos skirstomas į 2 pagrindines kategorijas:

- *užprogramuoto senėjimo teorijos*, pagrįstos požiūriu, kad sistema genetiškai užprogramuota senti, senėjimas yra neplanuotas, tam tikri genai reguliuoja pokyčių kryptį ir veda į mirtį;
- *scholastinės senėjimo teorijos*, teigiančios, kad senėjimą lemia atsitiktinis išorinių ir vidinių įvykių, veikiančių mus kasdieną, sukelti neigiami padariniai (Žukauskienė, 2012b).

Vyresniame amžiuje labiau nei bet kuriame kitame asmens raidos etape daugiausiai nerimo keliančiu gyvenimo aspektu tampa sveikata (Lesauskaitė, Macijauskienė, 2004). Medicinine prasme „gera sveikata“ atspindi ligą arba jos nebuvimą, todėl veikla, kurią gali atlikti vyresnio amžiaus asmenys, yra labai svarbus sveikatos rodiklis.

Autoriai V. Aguonytė, J. Valentienė, L. Nedzinskienė ir kt. (2013) pažymi, kad vyresnio amžiaus asmenų sveikatos būklei svarią reikšmę turi socialinė bei ekonominė padėtis. Todėl veikla, kuri gali teikti ekonominės naudos ir taip pagerinti vyresniųjų būtį, svariai prisideda prie sveikatos būklės pagerinimo. Anot Pasaulinės sveikatos organizacijos apibrėžimo, „sveikata yra visapusiška fizinė, psichinė ir socialinė gerovė“ (Windle, 2009: 11). Remiantis apibrėžimu, gera sveikata, tai ne tik būklė, kai neturima ligų, bet ir platesnė sąvoka, apimanti ir kitas veiklos sritis.

Senstant silpnėja psichomotorinės funkcijos, reakcija, atmintis, dažniau sergama lėtinėmis ligomis, todėl tai gali atsilipti darbo našumui ir produktyvumui. Taigi tai viena iš priežasčių, kodėl darbdaviai nepatikliai žiūri į vyresnio amžiaus darbuotojus (Powell, 2011).

Vyresnio amžiaus asmenims sunku prisitaikyti prie nuolat besikeičiančių darbo rinkos pokyčių. Anksčiau įgyta profesinė kvalifikacija bei darbo patirtis, sparčiai kintant darbo rinkai,

nebeturi paklausos. Vyresniųjų nesugebėjimas naudotis šiuolaikinėmis technologijomis, užsienio kalbų nemokėjimas sudaro kliūtis spręsti nedarbo problemas.

Apibendrinant galima teigti, kad būtent fizinė asmens būklė yra vienas iš svarbiausių asmeninių veiksnių lemiančių vyresnio amžiaus asmenų apsisprendimą tęsti darbinę karjerą ar pasitraukti. Natūralūs degeneraciniai organizmo procesai, ligos, pasitaikančios senstant, sąlygoja asmens apsisprendimą pasitraukti užtarnauto poilsio.

1.2.2. Psichologiniai veiksniai

Palujanskienė (2004) teigia, kad psichologiniai vyresnio amžiaus asmenų procesai yra glaudžiai susiję su fiziniais. Autorė psichologinio senėjimo aspektus atskleidžia, išskirdama senėjimui būdingus ypatumus:

- savęs suvokimą ir asmenybės pokyčius;
- pažinimo procesų pokyčius;
- socialinių ryšių pokyčius.

Anot I. Bražiūnienės (2012), psichologiniai pakitimai vyresniame amžiuje apima pažinimo, sugebėjimų, mąstymo, suvokimo, dėmesio, komunikacijos ypatumus. Šio amžiaus tarpsnio periodu keičiasi sprendimų priėmimo ir sunkumų įveikimo strategija. Vyresnio amžiaus žmonės jaučiasi nepasitikintys savimi, nesuprasti aplinkinių, nereikalingi, praradę gyvenimiškos prasmės orientyrus, nesiryžta keisti profesinės veiklos, o tai daugeliu atveju yra įtakota dalies visuomenės neigiamo požiūrio į vyresnio amžiaus asmenis. Dažnai vyresnio amžiaus asmenys pasižymi tokiais charakterio savybėmis kaip konfliktiškumas, nekantrumas, nesugebėjimas susikaupti, sumažėjusi ištvermė, nenoras prisitaikyti ir keistis. Šie būdo bruožai gali neigiamai įtakoti santykius su vadovais, kolegomis ir bendradarbiais (Vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimas darbo rinkoje, 2014).

Menkavertiškumo jausmas, socialinė atskirtis bei pasikeitę socialiniai vaidmenys sąlygoja vyresnio amžiaus žmonių socialinę dezintegraciją (Lemme, 2003). Vyresniame amžiuje pasiekimų motyvacija nėra tokia svarbi kaip jaunystėje. Vyresni žmonės siekia išlaikyti darbinę veiklą, aplinką, prie kurios yra įpratę, tačiau sparčiai kintančios technologijos verčia keistis ir įmones, atnaujinant įrangą, darbo priemones bei metodus. Vyresniame amžiuje sunku aprėpti vis didėjančią informacijos srautą, o ir motyvacija mokytis naujų dalykų nebėra tokia didelė. Šioje plotmėje susiduriama su dviem vienas kitą palaikančiomis jėgom. Visuomenėje vyrauja pasenęs požiūris į vyresnio amžiaus asmenų mokymosi būtinumą, laikomasi nuostatos, kad į jų mokymą ir prisitaikymą prie darbo rinkos investuoti neracionalu. Kita vertus, ir patys pagyvenę asmenys neturi

motyvacijos mokytis, keisti profesiją ar įgyti naujų kvalifikacijų (Okunevičiūtė – Neverauskienė, Moskva, 2007).

Palujanskienė (2004) teigia, kad senstančio žmogaus savęs suvokimą iš aplinkos papildo nepalankios žinios apie nesugebėjimą gerai „matyti“, „girdėti“, jie dažnai išgirsta: „tu nieko neišmanai“, „tavo nuomonė nieko nereiškia“. Toks visuomenėje vyraujantis požiūris kelia stresą vyresniam žmogui ir savęs suvokimas pasipildo savigarbą žeminančia informacija. Todėl labai svarbu įvairūs teigiami aplinkinių pastebėjimai, teigiami lūkesčiai, kurie gerina pagyvenusio amžiaus žmogaus savigarbą ir savęs suvokimą. B. H. Lemme (2003) pabrėžia, kad socialinis senėjimas yra individo senėjimas socialiniame kontekste, individo vaidmenys ir socialiniai įgūdžiai atsiskleidžia sąveikoje su kitais to žmogaus socialinėje struktūroje esančiais žmonėmis.

Nors vyresniame amžiuje tam tikros psichologinės savybės silpnėja, tačiau kitos, atvirkščiai, sustiprėja arba išlieka nepakitusios. Išsiplečia asmens turimas žodynas, asmuo turi sukaupęs didelę profesinę patirtį, mažėja daromų klaidų skaičius, geriau pasveriamą riziką priimant vieną ar kitą sprendimą (Palujanskienė, 2004).

A. M. Pienta bei M. D. Hayward (2002) pažymi, kad vienas svarbesnių nedarbo, užimtumo neturėjimo padarinių yra psichologinis nepasitenkinimas. Pagrindinis darba praradusių asmenų stresinis veiksnys – netikrumas dėl ateities bei socialinių ryšių praradimas. Netekę darbo vyresnio amžiaus asmenys iš kitų amžiaus grupių išsiskiria tuo, jog turi labai mažas galimybes įsidarbinti, o tai dar labiau skatina psichologinį netikrumo dėl ateities bei menkavertiškumo jausmą.

A. Mockus ir A. Žukaitė (2012) pabrėžia, kad sėkmingas senėjimas ne tik sveikatos palaikymas, labai svarbūs ir psichologiniai ištekliai, tokie kaip – savigarba, pasitikėjimas, optimizmas. Dar vienas svarbus, anot A. Mockaus ir A. Žukaitės, aspektas sulaukus vyresnio amžiaus – tai subjektyvus psichologinis asmens išgyvenimas. Sulaukus vyresnio amžiaus, praradus darba bei socialinį statusą labai svarbu jei asmuo savo gyvenimą vertina kaip asmeninių tikslų įgyvendinimą, nepageidaujamų padarinių įveikimą.

N. Večkienė, V. Večkys ir M. Vidugirytė – Hartblay (2004) kaip vieną iš priežasčių neleidžiančių vyresnio amžiaus žmonėms likti darbo rinkoje įvardijo mažą raštingumą. Nemažos dalies šiandienos pagyvenusių žmonių vaikystė prabėgo itin sudėtingu periodu. Todėl daugelis turi tik pradinį išsilavinimą. Tuo tarpu formaliojo švietimo sistemoje daugiausia dėmesio yra skiriama jaunų žmonių mokymui, suaugusiųjų švietimas, anot autorių, dar nėra pakankamai išplėtotas. Mažai lėšų skiriama pagyvenusių asmenų mokymuisi, suteikiančiam žinių, būtinų, norint įsidarbinti, išlikti produktyviu visuomenės nariu, pasirūpinti savimi ir savo šeima.

Intensyviausi pokyčiai šių dienų darbo rinkoje susiję su nepaliaujamu informacinių technologijų srautu. Užsienio kalbų mokėjimas bei kompiuterinis raštingumas, komunikacinės

elgsenos įgūdžiai – būtina sąlyga, norint dalyvauti konkurencingoje darbo rinkoje. Tačiau pagyvenę asmenys dažnai fiziškai nespėja su didėjančiu informacijos srautu, neretai nusivilia ir praranda motyvaciją tobulėti, prisitaikyti (Večkienė, Večkys, Vidugirytė – Hartblay, 2004)). Anot J. M. Marchibroda (2015), pagyvenę asmenys dažnai skeptiškai žiūri į naujų technologijų naudą ir tai sukuria tam tikrus barjerus, neleidžiančius mokytis bei naudotis technologijų teikiamais palengvinimais. Autorė pažymi, kad toks požiūris ne tik apsunkina kasdienį vyresniųjų gyvenimą, bet ir užkerta kelią konkuruoti darbo rinkoje.

Apibendrinant galima teigti, kad visais gyvenimo raidos etapais norima jaustis reikalingais, vyresniame amžiuje šis poreikis išauga dėl pasikeitusio ekonominio bei socialinio statuso. Psichologiniai pakitimai vyresniame amžiuje apima pažinimo, sugebėjimų, mąstymo, suvokimo, dėmesio, komunikacijos ypatumus. Neapibrėžtumo dėl ateities jausmas skatina konfliktiškumą, atsiskyrimą, uždarumą. Motyvacijos stoka naujovėms, kurios paliečia tiek technologines naujoves tiek naujų kalbų mokymąsi, skatina neigiamą kitų požiūrį į vyresniuosius, o tai apsunkina lygiavertį konkuravimą darbo rinkoje.

1.2.3. Socialiniai veiksniai

Socialinius vyresnio amžiaus žmonių pokyčius atskleidžia socialinių vaidmenų kaita senstant. R. Naujanienė, ir V. Užaitė (2003), skiria šiuos vyresniame amžiuje lydinčius gyvenimo etapus, kurie sąlygoja vaidmenų pokyčius:

- vaikų išleidimas – „tuščio lizdo“ etapas;
- išėjimas į pensiją;
- našlystė;
- priklausomybė nuo kitų;
- negalė ir liga;
- institucijos gyventojų vaidmuo.

Vyresniame amžiuje keičiasi socialinis statusas, socialiniai vaidmenys bei elgesio stereotipai. Keičiantis socialiniams vaidmenims, keičiasi ir socialinis statusas – pensininkas, senelis, našlys ir kt. Socialinio statuso pasikeitimas turi įtakos žmogaus gyvenimo kokybei: mažėja bendras žmogaus aktyvumas, siaurėja socialiniai interesai, blogėja materialinė būklė, prarandama įtaka šeimoje. Šie ir kiti pakitimai sutrikdo psichinę žmogaus būklę, įtakoja depresijos vystymąsi, prarandamas siekis tobulėti, siekti naujų tikslų, mokytis naujų dalykų (Valickas, Chomentauskas, Dereškevičienė ir kt. 2012). G. D. Myers (2000) taip pat akcentuoja socialinių vaidmenų pasikeitimą vyresniame amžiuje. Vieniems, anot autoriaus, tai išsilaisvinimo periodas, kitiems

netektis. Prarandama pozicija darbe – nutrūksta karjera, netenkama autoriteto, tenka priimti našlės ar našlio vaidmenį.

D. G. Myers (2000), R. Naujienė (2004) pažymi, kad amžius yra tai, ko galima tikėtis iš asmens. Tam tikrame amžiaus tarpsnyje priskiriami vaidmenys rodo asmens teises bei atsakomybes. Remiantis vaidmenų teorija, elgesys tam tikrame vaidmenyje, teisės ir privilegijos yra socialinis produktas, apibrėžiamas per socialinę prizmę. Dažnai net vyresnio amžiaus asmens mąstyseną lemia visuomenės požiūriai, nes kiekviena visuomenė turi savų lūkesčių, atskleidžiančių, kokio elgesio laukiama iš tam tikro amžiaus asmens. Tuomet susiduriama su tam tikru paradoksu, kuomet medicinos mokslas siekia prailginti žmogaus gyvenimą, tuo tarpu, visuomenės požiūris smukdo ir stumia į užribį.

Negatyvus visuomenės požiūris į vyresnio amžiaus asmenis, sąlygoja izoliaciją bei žemą savigarbą. Autorė A. Azulai (2014) teigia, kad priešiško ir diskriminacijos derinys prieš pagyvenusius asmenis yra vadinamas eidžizmu¹ (angl. *ageism*). Autorė taip pat pažymi, kad eidžizmo reiškinyje atsirado ne kaip biologinių procesų, o kaip socialinių nuostatų konstruktas, įtakotas požiūrio, kad vyresnio amžiaus asmenys yra nepatrauklūs, pasyvūs, neproduktyvūs. Tokios visuomenės nuostatos skatina diskriminacinį požiūrį į pagyvenusius asmenis.

Diskriminavimas dėl amžiaus, anot S. Mikulionienės (2008) gali reikštis įvairiose srityse: darbo rinkoje asmenys diskriminuojami apribojimais įsidarbinant, nutraukiant darbo sutartis; finansų srityje – apribojimai kredito ir draudimo paslaugoms; sveikatos apsaugos sistemoje asmenys patiria gydymo metodų ir vaistų, reabilitacijos paslaugų atranką dėl amžiaus; švietimo sistemoje susiduriama su amžiaus apribojimais, norintiems mokytis; prekių ir paslaugų vartojimo srityje susiduriama su rūbų, avalynės, namų apyvokos prekių trūkumu; viešumoje vyresnio amžiaus asmenys sulaukia užgaulių replikų gatvėje, viešajame transporte, susiduria su amžiaus stereotipais reklamoje ir žiniasklaidoje ir privačioje erdvėje vyresnieji patiria emocinį, fizinį, finansinį smurtą.

V. Navickas, A. Vaičiūlienė (2010) skiria šiuos priešiško dėl amžiaus veiksniai:

- pozityvi visuomenės nuostata į jaunystę;
- riboti kontaktai su senais žmonėmis;
- žiniasklaida;
- išmanymo stoka, pasireiškianti ir senėjimo tyrimuose.

Kiekviena amžiaus tarpsnyje vaidmenis lemia tam tikros amžiaus normos. Jos parodo, kaip žmogus turėtų elgtis, būdamas tam tikro amžiaus. Vyresnio amžiaus asmenys turi kovoti su

¹ Eidžizmo terminas lietuviškoje mokslinėje literatūroje dar nėra nusistovėjęs. Dažniausiai sutinkamos šio termino reikšmės yra „pagyvenusių žmonių diskriminacija“, „diskriminacija dėl amžiaus“, „išankstinės nuostatos dėl amžiaus“, „negatyvios nuostatos dėl amžiaus“.

daugybė jiems primetamų stereotipų, nurodančių, kaip jiems derėtų elgtis, kaip mąstyti, atrodyti tokiam amžiuje. S. Mikulionienė bei D. Petkevičienė (2006) teigia, kad visuomenėje egzistuojanti nuomonė, kad pagyvenę asmenys yra nekompetentingi, silpni ir nenaudingi, nebesugebantys dirbti, todėl pagyvenusieji dažnai turi ribotas saviraiškos, savirealizacijos galimybes tiek profesinėje veikloje tiek bendruomeniniame gyvenime. Autorės pažymi, kad visuomenėje vyraujantys stereotipai yra pavojingi, nes pagyvenę asmenys dažniausiai priima juos kaip neišvengiamus, nepriklausančius nuo jų valios, jie ima gyventi pagal juos, kad pateisintų visuomenės lūkesčius. Taigi mūsų visuomenėje egzistuoja lūkesčių, susijusių su amžiumi, sistema, ir senyvi žmonės dažniausiai stengiasi nuo jos nenukrypti, nes bijo neigiamo visuomenės vertinimo (ten pat). Neigiama aplinkinių patirtis formuoja „*nevilties kultūrą*“, kuomet nuolatos akcentuojami tik nepavykę vyresnio amžiaus asmenų bandymai įsitvirtinti, išmokti naujų dalykų, efektyviai konkuruoti su likusia visuomenės dalimi (Vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimas darbo rinkoje, 2014).

G. Rapolienė (2012) savo disertacijoje nurodo, kad senėjimas Lietuvoje, visų pirma, siejamas su chronologiniu asmens amžiumi ir apibrėžiamas negatyviai. Autorės atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad žiniasklaidos priemonėmis kuriamas pagyvenusio asmens paveikslas, kuris skatina vyresnio amžiaus asmenų diskriminaciją, kuria jų kaip aukų įvaizdį, kūno senėjimą, sekant medicininio diskursu, sieja su ligomis, nusidėvėjimu bei silpnumu. Vyresnio amžiaus asmenys dažnai tampa stereotipinio požiūrio aukomis. Dažnai padėtis visuomenėje glaudžiai susijusi su kolektyviniais senatvės įvaizdžiais. Tačiau dalis vyresniųjų, anot autorės, patys „*persismelkia*“ senatvės stereotipais.

Vyresniame amžiuje dėl netekčių šeimoje, draugų tarpe, mažėja socialinių ryšių. Anot N. Večkienės (2004), senyvo amžiaus žmonės dažnai patiria vienvietės jausmą. Tačiau socialinių ryšių palaikymas ir naujų užmezgimas priklauso nuo paties senyvo amžiaus žmogaus asmeninių savybių, sveikatos būklės, gebėjimo susirasti sau mėgstamos veiklos.

Visuomenėje vyrauja neigiama išankstinė nuomonė apie vyresnio amžiaus asmenis. Pagyvenusio žmogaus statusas siejasi su mažėjančiomis jėgomis ir gebėjimais. Tačiau, visgi vykstantiems pokyčiams didelę įtaką turi paties individo požiūris į savo amžių.

Socialinio įsitraukimo į darbo rinką kontekste išryškėja ir lytiškumo aspektas. Istoriskai susiklostę, kad vyrų dalyvavimas darbo rinkoje visais gyvenimo ciklo etapais yra nuoseklesnis nei moterų, tad ir vyresniame amžiuje vyrai ilgiau išlieka aktyvūs darbo rinkoje. Sąlyginai silpnėjęs moterų įsitraukimas į darbo rinką yra sąlygotas lyčių stereotipų, tradicinių lyčių vaidmenų, šeimyninių įsipareigojimų (Brazienė, Mikutavičienė, Dorelaitienė ir kt., 2014).

Vienas iš svarbesnių veiksnių vyresniame amžiuje, anot B. H. Lemme (2003), yra tapimas seneliu(-e) – senelio vaidmens įgijimas. Dažniausiai tai yra džiugus momentas asmens gyvenime, kadangi bendravimas su anūkais nekelia tiek rūpesčio ir atsakomybės, kaip buvo auginant savo vaikus. Susitikimai su anūkais tampa džiugesį ir pasitenkinimą keliantys momentai. Tačiau socialiniu aspektu senelis(-ė) automatiškai sąlygoja vyresnio asmens statusą, kuris suponuoja ne aktyvaus, o pasyvaus visuomenės nario poziciją (Laz, 1998). Visuomenėje vyrauja tam tikros normos, tos visuomenės nariai prisiima tam tikrus vaidmenis, senelio (-ė) vaidmuo sąlygoja, jog asmuo turėtų apsiriboti šeimyniniais vaidmenimis ir tuo, kas tradiciškai apibūdinama kaip senelis (-ė) bei atsisakyti socialinio dalyvavimo už šeimos tinko ribų (North, Fiske, 2013). S. Kraniausienė ir M. Gedvilaitė – Kordušienė (2012), pažymi jog anūkų turintys žmonės ne patys siekia senelio (-ė) vaidmens, bet neretai yra priversti atlikti šį vaidmenį; jiems keliami reikalavimai būti „geru seneliu (-e)“, žaisti, globoti ir prižiūrėti anūkus.

Kiekviename amžiaus tarpsnyje vaidmenis lemia tam tikros amžiaus normos. Jos parodo, kaip žmogus turėtų elgtis, būdamas tam tikro amžiaus (angl. *act your age*) (Laz, 1998; North, Fiske, 2013). Vyresnio amžiaus asmenys turi kovoti su daugybe jiems primetamų stereotipų, nurodančių, kaip jiems derėtų elgtis, kaip mąstyti, atrodyti tokiame amžiuje. S. Mikulionienė bei D. Petkevičienė (2006) teigia, kad visuomenėje egzistuojanti nuomonė, kad pagyvenę asmenys yra nekompetentingi, silpni ir nenaudingi, nebesugebantys dirbti, todėl pagyvenusieji dažnai turi ribotas saviraiškos, savirealizacijos galimybes tiek profesinėje veikloje tiek bendruomeniniame gyvenime. Autorės pažymi, kad visuomenėje vyraujantys stereotipai yra pavojingi, nes pagyvenę asmenys dažniausiai priima juos kaip neišvengiamus, nepriklausančius nuo jų valios, jie ima gyventi pagal juos, kad pateisintų visuomenės lūkesčius. Taigi mūsų visuomenėje egzistuoja lūkesčių, susijusių su amžiumi, sistema, ir vyresni žmonės dažniausiai stengiasi nuo jos nenukrypti, nes bijo neigiamo visuomenės vertinimo.

Apibendrinant galima teigti, kad visuomenė, remdamasi asmens amžiumi primeta tam tikrus vaidmenis, elgesį apriboja įvairiomis normomis bei taisyklėmis, ką privalu daryti, kokiam būti, kaip elgtis. Visuomenės požiūris turi didelės įtakos pačių vyresniųjų požiūriui į save, o tai apsprendžia dalyvavimo visuomenės gyvenime pobūdį ir galimybes.

1.2.4. Ekonominiai veiksniai

Amžius paprastai yra pagrindinė atsiskyrimo nuo darbinės veiklos priežastis. Ekonominis aktyvumas su amžiumi turi tendenciją mažėti. Tačiau kaip rodo atlikti tyrimai (Vyresnio amžiaus Lietuvos gyventojų poreikiai užimtumo, švietimo ir kultūros srityse, 2008; Sunkiai integruojamų

asmenų padėties darbo rinkoje analizė ir priemonės jų užimtumui didinti, 2006), didžioji dalis vyresnio amžiaus asmenų noriai tęstų savo darbinę veiklą sulaukę pensinio amžiaus. Ekonominio aktyvumo lygis gyvenimo antroje susijęs yra susijęs su įstatymo nustatytų pensiniu amžiumi². Poreikį dirbti vyresniame amžiuje įtakoja keletas veiksnių: noras išlikti ekonomiškai produktyviu visuomenės nariu, noras bendrauti, išlaikyti socialinius ryšius, noras tobulėti, mokytis naujovių ir kt. tačiau didžioji dauguma vyresnio amžiaus asmenų renkasi tęsti darbinę karjerą tam, kad turėtų daugiau lėšų namų ūkiui išlaikyti (Okunevičiūtė – Neverauskienė, Moksvina, 2007).

Konkurencingumas darbo rinkoje yra svarbus rodiklis, leidžiantis jos dalyviams rinktis darbo vietą, tačiau pagyvenę asmenys susiduria su socialinės atskirties problema, negalėdami įsidarbinti ar gaudami mažesnę užmokestį, abiem atvejais dėl savo amžiaus bei menkų ateities perspektyvų. Ekonominis nepriteklus lemia ir tai, jog dauguma pagyvenusių asmenų jaučia nepasitenkinimą savo socialine padėtimi (Brazienė, Mikutavičienė, Dorelaitienė ir kt., 2014).

Valstybės institucijos bei teisės aktai apibrėžia vyresnio amžiaus asmens ribą, neatsižvelgiant į tai, kokia yra asmens fizinė ar psichologinė būklė. Pagyvenusių žmonių grupė dažnai siejama su nepritekliais, izoliacija, skurdu, tačiau šie aspektai nėra tiesioginė vyresnio amžiaus asmenų išvada. Minėti rodikliai, anot A. Barrientos (2002), atsiranda dėl teisinių struktūrų bei socialinės politikos, kurios padidina tikimybę vyresniame amžiuje susidurti su nepritekliaus problemomis. Vyresniame amžiuje asmuo yra priverstas atsisakyti darbinės veikos ir tenkintis gaunant ne lygiagrečią atlyginimą pensiją.

Vyresnio amžiaus asmenys įvardijami kaip socialinės rizikos grupė, kuriai būdingas savitas gyvenimo būdas bei specifiniai poreikiai. Veikla ir produktyvumas padeda vyresnio amžiaus asmenims išlikti visuomenės dalimi, o ne tapti išlaikytiniais. Ekonominis aktyvumas asmeniui užtikrina pilnavertiškumą, reikalingumą ir pasitenkinimą gyvenimu. Kaip ir visos amžiaus grupės, vyresnio amžiaus asmenys siekia kuo ilgiau išlikti darbo vietoje tam, kad galėtų jaustis reikalingais ir tam, kad patenkintų materialinius poreikius. Pajamos yra ne tik svarbios asmens poreikiams patenkinti, bet ir įtakoja savo vertės bei galios suvokimą (Barrientos, 2002).

D. E. Papalia, H. L. Sterns, R. D. Feldman (2007) pastebi, kad ekonominis pagyvenusių asmenų aspektas labiausiai yra susijęs su staigiu pajamų sumažėjimu, išėjimu į pensiją, nedarbu. Staigus pajamų sumažėjimas pagyvenusiam žmogui automatiškai lemia materialinės padėties

² Iki 1995 m. nustatyta pensinio amžiaus riba Lietuvoje buvo 55 – eri metai moterims ir 60 – vyrams. Įgyvendinant pensijų reformą, 1995 m. nutarta padidinti pensinį amžių moterims 60, vyrams 62,5. Nuo 2012 m. pensinis amžius pradėtas didinti: jis kasmet moterims ilginamas 4 mėnesiais, vyrams – 2 mėnesiais, kol 2026 metais pasieks 65 metų ribą.

pablogėjimą. Visa tai sąlygoja visaverčio gyvenimo praradimą, sumažėjusį užimtumą bei socialinį funkcionavimą, suprastėjusias gyvenimo sąlygas.

Esant nestabiliui ekonominiai situacijai, privalomą darbingo amžiaus žmonių užimtumą pakeičia darbo rinkos santykiai, pasikeičia pagyvenusių asmenų užimtumo galimybės. Vykstant ekonominiams pokyčiams, išryškėja nedarbo fenomenas, tuomet sumažėja galimybės pagyvenusiems žmonėms, konkuruoti darbo rinkoje bei išlikti ekonomiškai aktyviais (Mikulionienė, 2011). Ir nors darbo rinkos santykiai daugiau ar mažiau yra reguliuojami valstybės nutarimų bei teisės aktų, vis tik nedarbo fenomenas smarkiai pablogina vyresnio amžiaus asmenų įsidarbinimo galimybes. O dažnai nutinka ir taip, kad ekonominis nuosmukis politikus verčia imtis socialinių išmokų apkarpymų, dažniausiai tai paliečia socialiai pažeidžiamas grupes, vyresnio amžiaus asmenys viena iš jų³.

Apibendrinant galima teigti, kad ekonominis aktyvumas su amžiumi turi tendenciją mažėti. Tačiau nepaisant savo amžiaus daugelis vyresnio amžiaus asmenų yra linkę išlikti ekonomiškai aktyviais visuomenės nariais. Ekonominis aktyvumas asmeniui užtikrina pilnavertiškumą, reikalingumą ir pasitenkinimą gyvenimu. Kaip ir visos amžiaus grupės, vyresnio amžiaus asmenys siekia kuo ilgiau išlikti darbo vietoje tam, kad galėtų jaustis reikalingais ir tam, kad patenkintų materialinius poreikius.

1.2.5. Darbo rinkos sistemos uždarumo veiksnys

Senstant visuomenei vis daugiau kalbama apie visų darbingo amžiaus grupių vienodą dalyvavimą darbo rinkoje, užimtumo skatinimą, investicijas į žinias, gebėjimus, lavinimą, aktyvumo didinimą. Šiam tikslui pasiekti leidžiami teisės aktai, kuriamos programos, naudojamos kitų šalių gerąja patirtimi. Tačiau strateginiai prioritetai išdėstyti popieriuje dažnai nesutampa su visuomenės požiūriu, nuostatomis bei pačių tikslinių grupių į kurias yra nukreipti programų tikslai motyvacijomis dirbti, mokytis, išlikti naudingais, išlaikyti save ir vykdyti įsipareigojimus.

Anot Ch. Laz (1998), asmens gyvenimas formuojamas socialinių struktūrų. Asmens vaidmenys bei socialiniai įgūdžiai atsiskleidžia sąveikoje su kitais jo socialinėje struktūroje esančiais asmenimis. Sendamas, asmuo patiria visuomenės požiūrį į save, deja, dažniausiai tas požiūris būna neigiamas (Rapolienė, 2012).

Šiandieninės masinės informavimo priemonės formuoja jauno, energingo bei patrauklaus individo įvaizdį, vyrauja jaunystės kultas su kuriuo konkuruoti vyresnio amžiaus asmenims prieš

³ 2009 m. ekonominės krizės laikotarpiu vyriausybės nutarimu buvo sumažintos valstybinės bei senatvės pensijos dirbantiems pensininkams.

pastatant patirtį, išmintį bei atsidavimą tampa vis sudėtingiau. M. S. North ir S. T. Fiske (2013) teigia, jog tokios visuomenės nuostatos formuoja požiūrį, kokie vyresnio amžiaus asmenys turėtų būti, deja, dėl fizinės būklės, psichologinių bei socialinių įsitikinimų jie negali tokiais būti ir tai reiktų priimti kaip pagyvenusių asmenų privalumą, o ne trūkumą.

Sudėtingą vyresnio amžiaus asmenų situaciją darbo rinkoje apsunkina stipri neigiama daugelio darbdavių nuostata apie pagyvenusius žmones. Pasiduodama požiūriui, kad vyresnieji yra mažiau motyvuoti tobulėti, mokytis naujovių, dažniau serga, yra nelankstūs, mažiau energingi, jų įgūdžiai neadekvatūs darbiniam poreikiams, o investuoti į jų mokymus yra neperspektyvu (Okunevičiūtė – Neverauskienė, Moksvina, 2007). Toks mąstymas, anot L. Okunevičiūtės – Neverauskienės ir V. Česnaitės (2009), įtakoja pačių dirbančių vyresniųjų požiūrį į save bei sąlygoja nuostatą susidūrus su sunkumais mieliau nutraukti darbinę karjerą nei mokytis ar keisti kvalifikaciją.

Anot L. Okunevičiūtės – Neverauskienės ir J. Moskvinos (2007), vyresnio amžiaus asmenų motyvaciją darbui galėtų padidinti didesnės profesinio mokymo galimybės (sudarytos sąlygos tobulinti kvalifikaciją), platesnis atipinio užimtumo formų pasirinkimas, darbo vietų pritaikymas pakitusioms vyresnio amžiaus žmonių fizinėms savybėms. Tačiau nevisos įmonės yra pasirengusios investuoti į vyresnio amžiaus darbuotoją, ypač jei darbo jėgos pasiūla yra pakankamai didelė. Egzistuoja nuomonė, jog vyresnio amžiaus asmenys turėtų pasitenkinti tuo, ką seniau išmoko.

Nors vyresnio amžiaus asmenų mokymas(is) akcentuojamas kaip valstybės prioritetas, tačiau vis tik profesinis mokymas bei kitos aktyvios darbo rinkos priemonės pagyvenusiems asmenims taikomos per mažai (Okunevičiūtė – Neverauskienė, Moskvina, 2007). Vėlgi susiduriama su išankstinėmis visuomenės nuostatomis, pačių vyresniųjų menka motyvacija bei darbo rinkos reikalavimais.

R. Naujienė (2004) pažymi, kad vyresnio amžiaus asmenys pasižymi mažesniu mobilumu, dėl šeimyninių įsipareigojimų jie yra labiau sėslūs nei jauni žmonės, todėl rinkdamiesi darbo vietą yra priversti sutikti su vietinių darbdavių keliamais reikalavimais. Dėl žemo teritorinio mobilumo jie darbo ieško konkreto miesto ar rajono, kuriame gyvena, ribose.

Darbo rinkos sistemos uždarumas vyresnio amžiaus asmenims pasireiškia ir tuo, jog dėl sveikatos problemų daugelis pagyvenusių asmenų nėra pajėgūs dirbti visą darbo dieną, tačiau tai nereiškia, kad jie iš viso nenori dalyvauti darbo rinkoje. Tačiau neišplėtotų lankstaus darbo organizavimo formų ir nepakankamo socialinių ir darbo teisių apsaugos užtikrinimo, dalis vyresnio amžiaus asmenų netenka galimybės pasirinkti darbą pagal savo sveikatos ar kitas galimybes. Taip pat dažnai nesilaikoma darbo vietų kokybės, saugos ir sveikatos darbe reikalavimų, o tai yra labai svarbu silpnesnės sveikatos vyresnio amžiaus asmenims (Raščiuvienė, 2009).

Ch. Laz (1998) akcentuoja visuomenėje vyraujančią silpną socialinę partnerystę, kaip vieną iš kompleksinių trukdžių, įtakančių pagyvenusių asmenų menkas įsidarbinimo galimybes. Mažas socialinės atsakomybės jausmas sąlygoja neigiamą darbdavių požiūrį į vyresnius darbuotojus, kadangi yra dvejojama dėl vyresnio amžiaus darbuotojų indėlių į bendrą veiklos rezultatą.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo rinka – tai uždara sistema. Konkuruoti vyresnio amžiaus asmenims trukdo darbdavių požiūris, kuris dažnai yra perimtas iš visuomenėje susiformavusių nuostatų. Menkos profesinio tobulėjimo galimybės vyresniame amžiuje apsunkina lygiavertį konkuravimą su jaunąja karta. Pačių vyresniųjų uždarumas bei sėslumas įtakoja požiūrį, jog vyresniame amžiuje privalu darbo vietą užleisti jaunesniam.

1.3. Mokymosi veiksmų svarba įsitraukiant į darbo rinką

Mokymosi ir jam sudaromų galimybių reikšmė pabrėžiama edukologiniame, ekonominiame, politiniame diskursuose. Šiandieniniame informacinių technologijų amžiuje, kur sparti inovacijų kaita lemia žiniomis grįstą ekonomiką, nuolatinis mokymasis tampa ypatingai svarbus, siekiant konkuruoti darbo rinkoje. Žinios vyresniame amžiuje tampa kertiniu veiksmu įsitraukiant į produktyvų gyvenimą ir siekiant išlikti konkurencingu darbo rinkos dalyviu. Besikeičianti darbo rinka nulemia persikvalifikavimo, kvalifikacijos tobulinimo bei nuolatinio mokymosi svarbą.

Europos Komisijos parengtame Mokymosi visą gyvenimą memorandume (2001) skelbiama, jog gyvenant žiniomis grindžiamoje visuomenėje mokymasis bei profesinis tobulėjimas turi būti prieinamas kiekvienam norinčiam aktyviai dalyvauti darbo rinkoje.

Mokymasis visą gyvenimą (angl. *Lifelong learning*) – tai mokymosi veikla, vykstanti bet kuriame amžiaus tarpsnyje, siekiant tobulinti asmenines, socialines, pilietines ir profesines kompetencijas (Sederavičiūtė – Paškauskienė, Miškinienė, Norkienė, 2014). Mokymasis visą gyvenimą – tai ne tik mokymo institucijų, bet ir pačių vyresnio amžiaus asmenų noras išlikti konkurencingu darbo rinkoje. K. Illeris (2006) teigia, jog mokymosi visą gyvenimą idėja reiškiasi trejopai per asmeninį vystymąsi ir socialinę integraciją, per ekonominį progresą ir per demokratijos sampratą. A. Rutkienė ir E. Trepulė (2009) pažymėjo, jog mokymosi visą gyvenimą paradigma apima visas asmens mokymosi sferas: formalųjį, neformalųjį bei savaiminį mokymąsi. Autorės pažymėjo, jog svarbu sudaryti tokias mokymosi sąlygas, kurios besimokantiejiems tiktų pagal jų gyvenimo poreikius ir galimybes.

Mokymosi motyvaciją skirstoma į vidinę ir išorinę. Išorinę vyresniųjų profesinę motyvaciją įtakoja kintantys darbo rinkos reikalavimai, didesnio atlygio už atliktą darbą siekimas, siekimas gauti diplomą ar pažymėjimą, noras patvirtinti įgytas kompetencijas. Vidinė pagyvenusių žmonių

motyvacija mokymuisi pasireiškia per norą save realizuoti, siekis būti visaverte visuomenės dalimi. Autorė A. L. de Oliveira Pires (2009) plačiau aptarė vidinės ir išorinės mokymosi motyvacijos kategorijas. Vidinę mokymosi motyvacijos kategoriją autorė išskleidė į:

- Episteminiai motyvai – svarbūs tiems, kam mokymasis bei žinios teikia vidinį pasitenkinimą. Čia svarbus emocinis veiksnys.
- Socio – emociniai motyvai – iškeliamas ne pats mokymasis, o bendravimas su kartu besimokančiais. Norima užmegzti socialinius ryšius, bendrauti, dalintis idėjomis.
- Mokymosi aplinkos pažinimo motyvai – būdingi tiems, kam mokymasis teikia malonumą, tačiau čia svarbus ne mokymosi procesas, o mokymosi priemonės, aplinka, ištekliai. Pasižymintys šiais motyvais mokosi tam, kad galėtų dirbti su naujausiomis technologinėmis naujovėmis, mokymosi procesas leidžia pažinti aplinką, kurioje įprastai negalėtų būti.

Išskleisdama išorinius mokymosi motyvacijos veiksnius autorė skirsto juos taip:

- Ekonominiai motyvai – svarbūs tik ekonominiai aspektai bei ekonominė nauda.
- Primestiniai motyvai – pasireiškia kuomet mokymasis yra primestas iš aukščiau. Šie profesinio mokymosi motyvai susiję su konkurencija darbe, didėjančiais darbdavių reikalavimais.
- Profesinių interesų stokos vedini motyvai pasireiškia tuomet, kai dalyvavimą mokymosi procese lemia siekimas išvengti nemalonių situacijų darbo vietoje, rutinos, konfliktų su kolegomis.

Pasak A. L. de Oliveira Pires (2009), asmuo nebūtinai turi pasižymėti vienos kategorijos profesinio mokymosi motyvacijomis. Motyvacija mokymuisi gali būti nulemta tiek vidinių, tiek ir išorinių veiksnių.

2015 metais Europos statistikos agentūros (Eurostat) leidinyje „*Gyvenimo kokybė*“ (angl. „*Quality of Life*“) ypatingas dėmesys skiriamas švietimui, leidinyje nurodoma, kad būtent mokymas(is) daro įvairiapusį poveikį individų gyvenimo kokybei. Nepakankamai gerus gebėjimus ir profesines kompetencijas įgiję asmenys paprastai turi mažiau galimybių įsidarbinti. Leidinio autoriai pabrėžia, jog mokymasis yra pagrindinis žmonių gerovę, taip pat jų pasitenkinimą profesine karjera bei apskritai gyvenimu lemiantis veiksnys.

Autoriai P. Escuder – Mollon, R. Esteller – Curto, L. Ochao ir kt. (2014) aprašė Europos Komisijos užsakymu vykdytą mokymosi visą gyvenimą projektą ir jo pagrindu atliktą tyrimą, kuriuo siekta sukurti patariamuosius metodus ir strategijas mokymo institucijoms, kurios siekia pagerinti besimokančiųjų gyvenimo kokybę. Autoriai įvardino, kad švietimas turėtų tapti kiekvienos valstybės prioritetine sritimi, kadangi piliečių gerovė ir gyvenimo kokybė labai priklauso nuo jų išsimokslinimo lygio. Pažymėtina, jog egzistuoja ryšys tarp profesinės veiklos vyresniame amžiuje, mokymosi visą gyvenimą ir gyvenimo kokybės. Mokymasis padeda kovoti su skurdu ir socialine

atskirtimi, nes didina žmonių galimybes išsiugdyti reikiamus įgūdžius ir įgyti kvalifikacijas, rasti darbą, įgyti gebėjimus greitai ir lanksčiai prisitaikyti prie pokyčių darbo rinkoje ir visuomenėje.

Anot autorių R. Laužascko, E. Danilevičiaus, O. Gurskienės (2004), asmens įsidarbinimas yra suprantamas kaip galimybė dirbti, kurią jis įgyja pasinaudodamas švietimo ir profesinio rengimo paslaugomis. Todėl įsidarbinimo pagrindu, anot autorių, turėtumėm laikyti atitinkamą asmens kvalifikaciją, kurią jis įgyja mokydamasis.

A. Jamieson (2012) pažymėjo, jog asmens aktyvumo pagrindą sudaro poreikiai. Vyresniame amžiuje iškyla poreikis būti įvertintu, atnaujinti turimą informaciją, sustiprinti savo poziciją, konkuruojant su jaunesniais kolegomis. Pagyvenusių asmenų mokymosi poreikius taip pat skatina saugumo, pagarbos, saviugdos bei pažinimo poreikiai.

Anot L. Krauklytės (2009), vyresnio amžiaus asmenų profesiniam tobulinimuisi bei kvalifikacijos kėlimui daug įtakos turi noras išlikti konkurencingu. Pastebima konkurencija tarp suaugusiųjų bei jaunosios kartos verčia pripažinti naujų žinių įgijimo svarbą. Darbo rinkos kaita taip pat verčia siekti žinių. Keičiantis darbo rinkai, kuomet nebepaklausias profesijas keičia naujos, vyresnio amžiaus asmenys yra priversti mokytis, taip prisiderindami prie darbo rinkos kaitos. D. Augienė (2009) pažymi, jog darbo rinkos kaita, sąlygota sparčios mokslo ir technologijų pažangos, užprogramuoja būtinybę numatyti – projektuoti savo karjeros pokyčius, kurių priimami sprendimai sąlygoja, kuria kryptimi plėtoti savo žinias bei įgūdžius.

Tyrėjai (Oliveira Pires, 2009; Kučinskienė, 2003; Moore, McNamara, 1990) nurodo, kad jei asmuo norintis mokytis, bet dėl kažkokių priežasčių negalintis to padaryti, tuomet toks asmuo neabejotinai dirbs menkesnės kvalifikacijos reikalaujantį ir ne itin produktyvų darbą, nei galėtų turėdamas galimybę mokytis.

R. Kučinskienė (2003) pažymi, kad tiek mokymasis, tiek aktyvi profesinė veikla yra neatsiejami ir priklauso tai pačiai sričiai. Autorė pažymi, jog nelinkęs mokytis asmuo vargiai gali tikėtis sėkmingos profesinės karjeros. Karjera susijusi su mokymusi visą gyvenimą, todėl šiuolaikinio darbo pasaulio keliama reikalavimai daro įtaką turėti tam tikrus gebėjimus bei įveikti transformacijų laikotarpiu kylančius barjerus.

Apibendrinant galima, teigti, kad mokymasis, išliekant ekonomiškai aktyviu bei naudingu, yra neišvengiama sąlyga kuriant asmeninę ir profesinę sėkmę. Technologijų kaita lemia, jog asmuo negali visą gyvenimą dirbti vieno darbo ir turėti tik vieną specialybę. Tam, kas asmuo kurtų savo profesinę karjerą, jis privalo nuolatos tobulėti. Šiandieninės darbo rinkos nuostatos sąlygoja mokymąsi, trunkantį visą gyvenimą. Mokomasi norint išlikti konkurencingu, gauti pelnytą atlygį už atliktą darbą, pagerinti teikiamų paslaugų kokybę bei patenkinti savirealizacijos poreikius.

Skatindamas kūrybiškumą, verslumą bei novatoriškumą, mokymasis taip pat padeda didinti užimtumą bei ekonominę plėtrą.

1.4. Užimtumo svarba, karjera ir darbas vyresniame amžiuje

Anot autorių A. Valicko, G. Chomentausko, E. Dereškevičienės ir kt. (2012), darbas (veikla) ir produktyvumas – pagrindinės vertybės, padedančios adaptuotis visuomenėje. R. Kučinskienė (2003) pažymi, jog didelė dalis klausimo „Kas tu esi?“ yra atsakymas „Ką tu veiki?“. Darbinė veikla suaugusiojo raidoje užima svarbiausią vietą, o daugelis asmenų save patį vertina per darbinės, profesinės veiklos prizmę. Senstant visuomenei vyresnio amžiaus asmenų vis daugėja, todėl labai svarbu, kad pagyvenę asmenys kuo ilgiau išliktų savarankiški, gyventų orų ir visavertį gyvenimą. Dar geriau jei vyresnio amžiaus asmenys įneštų indėlį į valstybės biudžetą, o ne taptų jo našta.

1990 m. Jungtinių Tautų vystymo programos Globaliniame pranešime apie žmogaus socialinę raidą buvo suformuluotas žmogaus socialinės raidos apibrėžimas: „*Žmogaus socialinė raida – tai procesas, kuris praplečia žmogaus pasirinkimo galimybes. <...> Bet kuriame visuomenės gyvenimo lygyje žmogus privalo turėti galimybę pasirinkti tris svarbiausius dalykus: ilgai ir sveikai gyventi, įgyti žinių bei apsirūpinti ištekliais, reikalingais normaliam gyvenimo lygiui pasiekti.*“ (Palujanskienė, 2004, p. 97).

Asmens socialinei raidai ypatingą reikšmę turi užimtumas. Asmens užimtumas reiškia, kad darbingi visuomenės nariai savarankiškai ar kitų padedami atlieka visuomenei naudingą darbą, patenkindami tiek savo tiek visuomenės poreikius (Martinkus, Beržinskienė, 2005). Užimtumas tampa viena esminių galimybių, teikiančių pajamas, leidžiančių įsigyti prekių bei paslaugų, taip paverčiant savo gyvenimą pilnaverčiu. Darbas, anot A. Giddens (2005) turi keletą išsiskiriančių bruožų – teikia uždarbį, aktyvumo lygį, įvairovę, socialinius ryšius, laiko struktūrą, asmens identitetą.

D. Augienė (2009), A. Valickas, G. Chomentauskas, E. Dereškevičienė ir kt. (2012) teigia, kad svarbiausia paauglystės pabaigos ir jaunystės raidos užduotis yra tinkamai pasirinkti profesinį kelią, kadangi šis sprendimas lemia tolimesnį gyvenimą. Nuo profesijos pasirinkimo priklauso socialinė ekonominė padėtis, darbinė padėtis, vertinama pagal profesiją. Nuo profesijos priklauso ir mūsų laisvalaikis. Darbe praleidžiame didžiąją laiko dalį, todėl tai lemia mūsų gyvenimo būdą, gyvenamąją vietą, socialinius kontaktus ir draugus.

Taigi, kalbant apie darbo svarbą žmogaus gyvenime, reikėtų kalbėti ne vien tik apie materialius dalykus. Sėkminga profesinė karjera užtikrina asmeniui pilnavertiškumo, reikalingumo

ir pasitenkinimo gyvenimu jausmą. Karjeros pabaiga padidina senatvės baimę, pasikeitusį socialinį statusą bei ekonominę padėtį. Amžius paprastai yra pagrindinė atsiskyrimo nuo profesinės veiklos priežastis, todėl dirbantys priešpensinio amžiaus asmenys stengiasi išsilaikyti savo darbo vietoje kuo ilgiau, taip patenkindami savo emocinius bei materialinius poreikius (Lemme, 2003).

J. Smilgevičiaus (1998) nuomone, daugelis vyresnio amžiaus asmenų, kuriems artėja pensinio amžiaus riba, ne tik, kad nori toliau tęsti profesinę veiklą, bet ir yra valstybinis gamybinis potencialas, kurio nereiktų atsisakyti. Autorius pabrėžia, kad senėjimas vyksta nevienodai, jis yra diferencijuotas ir priklauso nuo gyvenimo pobūdžio ir darbo sąlygų. Mėgstamo darbo netekimas verčia pasijusti bejėgiais ir niekam nereikalingais. S. Mikulionienė (2004) pažymi, jog nors pensinio amžiaus fenomenas dažnai yra traktuojamas kaip „užtarnautas poilsis“, tačiau reikia pripažinti, kad dalis vyresnio amžiaus asmenų dar nėra pasiruošę šiam „poilsui“ ir traktuoja pensijų sistemą kaip vieną socialinės nelygybės tarp kartų šaltinių, nustumiančių vyresnę visuomenės dalį už ekonominio aktyvumo ribų.

Pagal vyraujančias visuomenės nuostatas vyresnio amžiaus asmenys yra laikomi pasyvūs, neproduktyvūs ir nedidinantys visuomenės išteklių. Toks požiūris nėra naujas visuomenėje. Anot A. D. Čepėnaitės (2008), negatyvioms nuostatomis apie vyresnio amžiaus asmenis įsitvirtinti padėjo senėjimo teorijos. Vienos jų palaiko aktyvų pagyvenusių asmenų dalyvavimą visuomenės gyvenime, kitos teigia, kad toks įsitraukimas yra ne tik, kad nereikalingas, bet dar ir griauja visuomenės struktūrą. Nepritariantys vyresnio amžiaus asmenų profesinei veiklai, atstovauja *atsiskyrimo (pasitraukimo) teorijai*. Pastarosios šalininkai teigia, jog asmuo sulaukęs pensinio amžiaus privalo palikti darbo vietą jaunesnei kartai ir tik atsisakant socialinių vaidmenų įmanoma palaikyti visuomenės pusiausvyrą. Teorijos požiūriu – vyresnio amžiaus tarpsnis – tai abipusis pagyvenusio žmogaus ir visuomenės atsiskyrimo laikotarpis (Marby, Bergston, 2005).

Kaip atsvara atsiskyrimo teorijai buvo sukurta *aktyvumo teorija*, laikanti vyresnio amžiaus asmenį, kaip aktyvų bendruomenės išteklių kūrėją. Aktyvumo teorijos pagrindinė vertybė yra dirbti bei išlikti produktyviu visuomenės nariu. Nors ir vyresniame amžiuje, bet šiek tiek pakeitus ar pakoregavus darbo įpročius, kurie reikalauja ilgų darbo valandų ar fizinės darbo jėgos, galima produktyviai dirbti tol, kol tai leidžia sveikata. Galima judėti aktyviame savo gyvenime su mažesniais reikalavimais ir pamažu eiti link atsitraukimo (Nilsson, Bülow, Kazemi, 2015). Aktyvumo teorijoje galime išskirti dvi pagrindinės prielaidas:

- Didžioji dauguma „normaliai“ senėjančių žmonių bus išlaikę prieš tai turėtą aktyvumą.
- Įsitraukimas ar atsiribojimas yra įtakojami asmens praeities gyvenimo būdo, socialinių bei ekonominių faktorių, o ne senėjimo proceso.

Jei norima, kad sulaukus vyresnio amžiaus gyvenimą galėtumėm pavadinti sėkmingu, būtina išlaikyti arba vystyti didelį socialinio, protinio bei fizinio aktyvumo lygį (ten pat).

R. Naujienė (2004) pažymi, kad aktyvumo teorijos šalininkai teigia, kad mes mąstome apie save pagal tai, kokius vaidmenis atliekame visuomenėje, „*galime sakyti, kad mes esame tai, ką mes darome*“ (ten pat, p. 22). Aktyvumo teorijoje pripažįstamas pozityvus ryšys tarp aktyvumo ir pasitenkinimo gyvenimu. Teorijos šalininkai pripažįsta, kad ir vyresniame amžiuje asmuo toliau atlieka savo vaidmenis, kuriuos vykdė ankstesniuose gyvenimo tarpsniuose ir išlaiko tas pačias vertybes ir poreikius. Nors sendamas žmogus susiduria su neišvengiamais fiziniais pokyčiais, tačiau dauguma psichosocialinių pokyčių išlieka tie patys (Mikulionienė, 2011).

H. R. Moody (1998) pažymi, jog aktyvumo teorija padeda suprasti pagyvenusių žmonių socialinį elgesį pagal tai, kaip sėkmingai jie paneigia senėjimo faktą. Remiantis aktyvumo teorija, individas apie save mąsto taip, kokius vaidmenis atlieka visuomenėje. Vyresniame amžiuje žmogus išlaiko tas pačias vertybes ir poreikius, kuriuos turėjo jaunystėje.

Aktyvaus senėjimo fenomenas Pasaulinės Sveikatos Organizacijos koncepcijoje pateikiamas, kaip socialinės politikos sistema, kurios įgyvendinimas padėtų realizuoti idėjas dėl pagyvenusių žmonių lygių teisių garantijų (Europos vyresnių žmonių aktyvumo ir kartų solidarumo metai, 2012).

2012 – ieji Europos vyresnių žmonių aktyvumo ir kartų solidarumo metai apima tris aktyvaus senėjimo dimensijas:

- *Aktyvus senėjimas darbe.* Norint skatinti pagyvenusius žmones dirbti reikia pagerinti darbo sąlygas, jas pritaikyti senų darbuotojų sveikatos būklei, poreikiams. Suteikti geresnę prieigą prie mokymosi visą gyvenimą ir peržiūrėti mokesčių ir socialinių išmokų sistemas, kurios užtikrintų veiksmingas priemones ilgesniam darbui.
- *Dalyvavimas visuomeninėje veikloje.* Gerinti pagyvenusių žmonių galimybes ir sąlygas prisidedant prie visuomenės, dirbant savanoriais ar slaugytojais, taip dalyvaujant visuomeninėje veikloje, išvengiant socialinės izoliacijos.
- *Savarankiškas gyvenimas.* Sveikatinimas ir profilaktinė sveikatos priežiūra, naudojant priemones, kurios maksimaliai pailgina sveikus gyvenimo metus, tai pat padeda išvengti priklausomybės ir aplinkos pritaikymas pagyvenusiems žmonėms t.y. viešųjų pastatų, infrastruktūros, transporto, pastatų, kad pagyvenę žmonės būtų kuo savarankiškesni (ten pat).

Autoriai D. E. Papalia, H. L. Sterns, R. D. Feldman ir kt. (2007) teigia, kad senyvas amžius – tai žmogaus gyvenimo laikotarpis, kai jis patenka į kitą socialinio egzistavimo fazę, dar vadinamą pensiniu amžiumi. Autoriai pastebi, jog tai vienas svarbiausių žmogaus statuso pasikeitimų. Šio pokyčio įveika priklauso nuo žmogaus požiūrio – ar jis laukė pensijos, norėdamas pailsėti ir

atsipalaiduoti, ar nelaukė, siekdamas ilgiau dirbti ir kuo geriau užsitikrinti pragyvenimo lygį, taip pat nenoras palikti mėgstamo darbo, ar darbu kompensuoti kitus savo gyvenimo praradimus. R. Naujienė (2004) išėjimą į pensiją apibūdina kaip institucionalizuotą individo atsiskyrimą nuo padėties darbe, kai jis gauna senatvės pensiją, kuri priklauso nuo ankstesnės darbinės veiklos.

Anot autorių P. Warr, V. Butcher ir I. Robertson (2004), prievartinis išėjimas į pensiją gali pagreitinti senėjimo procesą, tuo tarpu tęsiančių kokią nors veiklą vyresnio amžiaus asmenų gyvenimo kokybė bei požiūris į save smarkiai pagerėja.

Nėra įrodyta, kad žmonėms senstant, vyksta dideli jų asmenybės pokyčiai. Žinoma, keičiasi fiziniai asmens gebėjimai, tačiau kognityviniai sugebėjimai, kaip tarkim, gebėjimas mokytis, paprastai nemažėja, nors informacijos apdorojimo greitis gali kiek sulėtėti. Tiek jaunų tiek vyresnio amžiaus asmenų smegenys turi praktiškai neribotą sugebėjimą išmokyti naujų dalykų. Šį teiginį patvirtina naujomis sritimis susidominčių, naujas žinias ir įgūdžius įgyjančių pagyvenusių žmonių skaičius (Čepėnaitė, 2008). Sėkmingas pagyvenusių asmenų gyvenimas yra siejamas su žmogaus galimybėmis panaudoti savo turimus įgūdžius, žinias, kompetencijas bei galimybė išlikti ekonomiškai produktyviu vyresniame amžiuje.

Kalbant apie vyresnio amžiaus asmenų užimtumą, verta apžvelgti teisės aktus, reglamentuojančius vyresnio amžiaus žmonių įsitraukimą į darbo rinką.

Vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimą darbo rinkoje reglamentuoja įvairūs įstatymai bei tarptautinė ir nacionalinė valstybių socialinė politika. Dar 2001 metais Lietuva, norėdama tapti Europos Sąjungos nare, ratifikavo Europos socialinę chartiją. Pastarajame dokumente taip pat kalbama ir apie amžių. II dalies 23 straipsnis skirtas pagyvenusių žmonių teisei į socialinę apsaugą. Straipsnis skelbia, jog šalys, ratifikavusios chartiją įsipareigoja, kad „*pagyvenusiems asmenims būtų sudarytos sąlygos kuo ilgiau išlikti naudingais visuomenės nariais<...> pagyvenusiems žmonėms laisvai pasirinkti gyvenimo būdą ir gyventi nepriklausomiems jiems įprastoje aplinkoje tiek, kiek jie norės ir galės*“ (Europos socialinė chartija, 1996, p. 9).

Dar prieš tampant Europos Sąjungos nare 2003 metais Lietuvoje priimtas Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (nauja redakcija 2008). Antrasis Lygių galimybių įstatymo straipsnis skelbia, kad „*elgesys su asmeniu, kai dėl jo amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui*“ yra įvardijama kaip „*tiesioginė diskriminacija*“ (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2008). Taip pat pažymėtina, kad Lygių galimybių įstatymas draudžia diskriminuoti asmenis „*dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ir religijos*“ (ten pat) visais atvejais, tame tarpe ir skelbimuose dėl darbo, t.

y., priimant į darbą, valstybės tarnybą arba mokantis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai ar kitai asmens savybei (lyčiai, socialinei padėčiai, įsitikinimams ar pažiūroms, amžiui, lytinei orientacijai, sveikatos būklei ir kt.) (11 straipsnis).

Vyresnio amžiaus asmenų užimtumo didinimui svarbus 2004 metais priimtas Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatymas. Vyresni asmenys patenka į tikslinę grupę, kuriems sunku prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių. Šiame įstatyme numatytų socialinių įmonių tikslas yra remti *„asmenis, praradusius profesinį ir bendrąjį darbingumą, ekonomiškai neaktyvius, negalinčius lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje, skatinti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją bei mažinti socialinę atskirtį“* (Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatymas, 2004).

Pagrindiniai Lietuvos Respublikos teisės aktai, reglamentuojantys vyresnio amžiaus asmenų (vyrų ir moterų) į(si)traukimo į darbo rinką galimybes, yra Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (2006) (nauja redakcija 2009) ir Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). Remiantis Užimtumo rėmimo įstatymo (2009) 4 straipsniu, darbo rinkoje papildomai remiamiems asmenims priklauso ir vyresni nei 50 metų darbingo amžiaus Lietuvos Respublikos gyventojai, kuriems įstatymo numatyta tvarka suteikiama galimybė gauti lėšų darbo įgūdžiams atnaujinti, profesijai pakeisti. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2002) 92 straipsnyje skelbiama, kad papildomai darbo rinkoje yra remiami asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip 5 metai.

Mažinti vyresnio amžiaus asmenų socialinę atskirtį padeda ir įvairios socialinės programos, viena iš tokių – 2007 – 2013 metų Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa. Pirmasis šios programos prioritetas – *„Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“*, skirtas socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracijai į darbo rinką. Antrasis – *„Mokymasis visą gyvenimą“* akcentuoja ir vyresnio amžiaus asmenų užimtumo didinimo svarbą (2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa, 2007).

Be jau minėtų vyresnio amžiaus asmenų socialinę padėtį gerinančių programų verta paminėti ir lygių galimybių programas. Viena tokių – Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa (2003 – 2004; 2005 – 2009; 2010 – 2014;). Nemaža dalis šios programos strateginių dokumentų bei teisės aktų yra skirti aktyvios įtraukties politikos formavimo, socialinės atskirties ir skurdo mažinimo klausimams spręsti, o tai reiškia, kad stengiamasi suformuoti vienodo požiūrio tiek profesinėje srityje, tiek ekonominio užimtumo bendruosius pagrindus.

Kaip vieną iš vyresnio amžiaus asmenų užimtumo didinimo ir galimybių kuo ilgiau išsilaikyti darbo rinkoje skatinimą galime laikyti vyriausybės nutarimą *„Dėl Nacionalinės gyventojų*

senėjimo pasekmių įveikimo strategijos patvirtinimo“ (2004 m. birželio 14 d., nutarimo Nr. 737). Pagrindiniai strategijoje keliama uždaviniai:

- sukurti teises bei finansines sąlygas vyresnio amžiaus asmenims siekti užimtumo, o darbdaviams juos įdarbinti ir išlaikyti darbe, mažinti šių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje kliūtis;
- didinti vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimą profesiniame mokyme;
- sudaryti vyresnio amžiaus žmonėms palankias darbo sąlygas, užtikrinančias jų darbo kokybę;
- mažinti teritorijų nedarbo ir užimtumo skirtumus (Nacionalinė gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategija, 2004).

2005 metais Vyriausybės nutarimu buvo patvirtinta „*Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos įgyvendinimo 2005 – 2013 metų priemonės*“, apimančios keturias sritis:

- pajamų garantijas (socialinis draudimas, pensijų sistemų reformos, šalpos išmokos ir kt.), užimtumas (vyresnio amžiaus asmenų verslumo skatinimas, perkvalifikavimas, profesinis mokymas ir kt.),
- sveikatos ir socialinių paslaugų (socialinė globa namuose, slauga, ambulatorinių paslaugų teikimas ir kt.),
- visaverčio gyvenimo galimybių užtikrinimą (valstybės parama, lengvatų teikimas, saugumo užtikrinimas ir kt.) (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. sausio 10 d. nutarimas Nr. 5 Dėl Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos įgyvendinimo 2005 – 2013 metų priemonių patvirtinimo, 2005).

Kaip pažymi R. Brazienė, I. Mikutavičienė, A. Dorelaitienė ir kt. (2014), minėtąją strateginę vyriausybės nutarimą galime laikyti vienu iš modernių vyresnio amžiaus asmenų socialinės politikos krypčių. Dokumente perkeltos dar 1998 metais Pasaulinės sveikatos organizacijos numatytos veiklos krypties „*Aktyvus senėjimas*“ nuostatos. Remiantis Europos Komisijos pateiktu apibrėžimu, aktyvus senėjimas apima vėlesnį ir laipsnišką išėjimą į pensiją, ilgesnį užimtumą, mokymąsi visą gyvenimą, ilgesnį aktyvumo išsaugojimą išėjus į pensiją, gebėjimus stiprinančią ir sveikatą palaikančią veiklą. Autorės pažymi, kad remiantis strategija, pagyvenusio asmens gebėjimai, tikslai ir aplinka yra vienas nuo kito neatsiejami, tarpusavyje sąveikaujantys veiksniai, lemiantys pagyvenusių žmonių padėtį ir gyvenimo galimybes.

2008 metais buvo priimtas nutarimas „*Dėl vyresnio amžiaus žmonėms atstovaujančių nevyriausybinių organizacijų veiklos rėmimo 2008 – 2013 metais*“ (Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. sausio 9 d. įsakymas Nr. A1-15, Dėl vyresnio amžiaus žmonėms atstovaujančių nevyriausybinių organizacijų veiklos rėmimo 2008 – 2013 metais,

2008). Šio nutarimo pagrindinis tikslas – remti nevyriausybinių organizacijų veiklą, kurios skatintų, kad visuomenė ir darbdaviai keistų požiūrį į dirbančius vyresnius asmenis. Siūloma ugdyti nuostatą, kad vyresnio amžiaus asmenų mokymas ir perkvalifikavimas yra perspektyvus, o vyresni asmenys darbo rinkoje įneša svarų indėlį į valstybės ir visos visuomenės gerbūvį.

Šiandieninė darbo rinka neatsiejama nuo naujausiomis žiniomis bei mokslo ir technologijų laimėjimais grindžiamų naujovių. Mokslo pasiekimais turėtų naudotis visi darbo rinkos dalyviai, todėl vyresnio amžiaus asmenys turėtų tobulėti, kelti kvalifikaciją, įgyti naujų žinių. Vyresnio amžiaus asmenų mokymosi nuostatos deklaruotos Valstybinės švietimo strategijos 2003 – 2012 metų nuostatose bei Mokymosi visą gyvenimą memorandumė, kur pažymima, kad mokymasis visą gyvenimą yra būtina prielaida, siekiant visiems Europos gyventojams sudaryti lygias galimybes prisitaikyti prie besikeičiančių socialinių ir ekonominių sąlygų (Nutarimas dėl Valstybinės švietimo strategijos 2003 – 2012 metų nuostatų, 2003, Nr. IX – 1700, 2003).

Pagrindiniai įstatymai ir teisės aktai, nutarimai bei socialinės programos, skirtos vyresnio amžiaus asmenų grupės gyvenimo kokybei gerinti bei socialinei atskirčiai mažinti, vis tik neužtikrina realios pagyvenusių asmenų gyvenimo kokybės užtikrinimo. Mokslininkai (Černius, 2006; Žukauskienė, 2012) skiria vyresnio amžiaus asmenų gyvenimo poreikius – materialinius ir nematerialinius. Pirmieji – materialiniai tai fizinė asmenų gerovė, kurią užtikrina socialinė valstybės politika, garantuoja pajamas ir pajamų garantijas, užimtumą, sveikatos priežiūrą bei socialines garantijas. Tačiau visavertis asmens gyvenimas susideda ir iš nematerialių poreikių, kurių patenkinimo galimybės yra ribotos ir kurių neužtikrina jokie teisės aktai. Jų spektras gana platus ir tai leidžia teigti, kad vyresnio amžiaus žmonės yra linkę toliau tobulėti, vystytis, įgyti žinių ir jas perteikti, kelti kvalifikaciją, įvertinti ir būti patiems įvertintiems. Lietuvoje sukurtas atitinkamas institucijų tinklas, darbo rinkos santykius reguliuojanti įstatyminė bazė, parengti įstatymų lydimieji dokumentai, kurie reglamentuoja vyresnio amžiaus asmenų užimtumo klausimus bei papildomas užimtumo garantijas. Tačiau, minėtos priemonės ne visada tenkina šios grupės bedarbių poreikius (Brazienė, Mikutavičienė, Dorelaitienė ir kt., 2014).

Apibendrinant galima teigti, kad užimtumas yra vienas iš svarbesnių veiksnių, lemiančių sėkmingą individo raidos kelią vyresniame amžiuje. Senėjimo procesai vyksta individualiai, todėl nevertėtų atsisakyti pagyvenusių žmonių siūlomo darbo jėgos potencialo, kadangi daugelis vyresniame amžiuje vis dar gali ir nori tęsti karjerą. Sėkmingas profesinės karjeros vystymas vyresniame amžiuje užtikrina pilnavertiškumo bei pasitenkinimo gyvenimu jausmą.

Apžvelgti teisės aktai, vyriausybės nutarimai, vykdomos programos ir projektai, socialinės apsaugos gerinimo priemonės pradėtos vykdyti gana neseniai. Daugelis besiruošiant ar jau išstojus į Europos Sąjungą, perimant gerąją šalių narių politinę patirtį. Dėl dar gan trumpo vyresnio

amžiaus asmenų darbingumą bei profesinių įgūdžių panaudojimo darbo rinkoje skatinančių teisės aktų vykdymo laiko, spręsti apie jų efektyvumą bus galima ateityje.

1.5. Užimtumo politika

Viena aktualiausių pasaulio valstybių socialinių ir ekonominių problemų – užimtumo problema. Užimtumo kategorija siejama su visų darbingo amžiaus asmenų veikla, kuriant materialines ir dvasines visuomenės vertybes. Užimtumas, skirtingai nei darbas, yra ne tik veikla, bet ir ekonominiai bei teisiniai santykiai žmonių, dalyvaujančių darbo kooperacijoje (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 1998).

Anot B. Martinkaus bei D. Beržinskienės (2005), valstybės institucijų vaidmuo užimtumo politikos srityje – kiekvienam valstybės piliečiui, norinčiam ir galinčiam dirbti, sudaryti sąlygas savo darbu užsitikrinti tinkamą pragyvenimo lygį. Tai atitinka Europos Sąjungos, o taip pat ir Lietuvos vieną iš svarbiausių socialinės politikos principų – tai solidarumo principą.

Pasak L. Žalimienės (2004), valstybės socialinė politika vyresnio amžiaus asmenims turėtų garantuoti tokias pat galimybes dalyvauti darbo rinkoje, kaip ir bet kuriam kitam valstybės piliečiui, nediskriminuojant dėl amžiaus. Anot autorės, vyresnio amžiaus asmenys jaučiasi socialiai atskirti ir pažeidžiami, kadangi jie supranta, kad perspektyvos darbo rinkoje yra ribotos, o ateities perspektyvos menkos. Todėl valstybė, vykdydama socialinę politiką turėtų numatyti socialinės apsaugos sistemą, kuri leistų pasijusti nors kiek saugesniems.

Darbo rinkoje valstybės vaidmenį galime skirti į du lygmenis: pasyvi valstybės užimtumo politika ir aktyvi valstybės užimtumo politika. Pasyvi valstybių vykdoma socialinė politika pasižymi įvairiomis kompensuojamomis priemonėmis ekonominėms ir socialinėms pasekmėms dėl nedarbo sušvelninti. Šiuo metu įvairios šalys naudoja įvairias finansines pagalbos bedarbiams formas. Anot L. Žalimienės (2004), Lietuvoje vyresnio amžiaus asmenis yra numatytos šios socialinės apsaugos garantijos:

- valstybinės socialinio draudimo senatvės pensijos;
- valstybinės senatvės pensijos;
- šalpa senatvės pensijos atveju:
 - pinigine socialine parama:
 - socialinė pašalpa;
 - vienkartinė pašalpa;
 - laidojimo pašalpa;

- lengvatos, kompensacijos:
 - transporto lengvatos;
 - šildymo ir vandens mokesčių lengvatos;
- socialinės paslaugos:
 - dienos, bendruomenės centrai;
 - pagalba, slauga namuose;
 - senelių globos namai;
 - globos pinigai.

Tuo tarpu aktyvi valstybių darbo rinkos politika – tai panaudojimas įvairių ekonominių ir organizacinių priemonių, leidžiančių sumažinti nedarbo mastą. Aktyvi darbo rinkos politika siekia spręsti darbo rinkoje susidariusias problemas, verta pažymėti, kad pasyvi darbo rinkos politika nukreipta ne į priežasčių pašalinimą, bet į jų sušvelninimą (Martinkaus, Beržinskienės 2005). Aktyvi darbo rinkos politika grindžiama principu, jog žmogus pats turi užsidirbti savo ir šeimos pragyvenimui, valstybės vaidmuo sudaryti prielaidas jo užimtumui – tarpininkauti įdarbinant, remti profesinį mokymą, savarankišką užimtumą. J. Gruber ir D. Wise (1998), išanalizavę 11 ekonomiškai išsivysčiusių valstybių padėtį teigė, kad socialinės apsaugos modeliai, kuomet įvairiomis socialinėmis išmokomis remiami vyresnio amžiaus asmenys, paskatina aktyvesnį jų pasitraukimą iš ekonominio užimtumo bei darbo rinkos. Autoriai nurodo, jog aktyvi valstybių darbo rinkos užimtumo politika skirstoma atsižvelgiant į atskiras gyventojų grupes, kurios susiduria su sunkumais užimtumo srityje. Darbo rinkos užimtumo politika, kuri ypatingą dėmesį skiria silpnai apsaugotoms piliečių grupėms, laikoma efektyviausia, kadangi ji skatina ieškoti būdų, kaip kuo ilgiau išlikti produktyviu visuomenės nariu bei įnešti savą indėlį į valstybės gerovę.

Šalies gyventojų amžiaus ir struktūros pokyčiai kelia socialines ir ekonomines problemas vyriausybėms. Didėjant nedarbingų vyresnio amžiaus asmenų skaičiui, didėja ekonominė našta darbingiems gyventojams. Mažas gimstamus, migracija bei ilgėjanti gyvenimo trukmė lemia didėjančias išlaidas socialinei rūpybai. Socialinė politika pagyvenusių žmonių poreikių kontekste susijusi su:

- pensinio amžiaus nustatymu ir vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje galimybėmis (darbo politika);
- pakankamo pajamų lygio garantavimu (socialinio draudimo ir pensijų politika);
- socialine integracija (socialinės paramos, globos ir bendruomeninių paslaugų plėtojimo politika) (Žalimienė, 2004).

M. Pienta bei M. D. Hayward (2002) pažymi, jog šiandienėje vyresnio amžiaus asmenų socialinėje politikoje reikėtų akcentuoti modernaus ir aktyvaus pagyvenusio asmens koncepciją, t.y.

iškelti asmens vidinius išteklius ir jų mobilizavimą, o ne ligą, negalią bei silpnumą. Modernaus ir aktyvaus pagyvenusio asmens koncepcija orientuota į individą, o svarbiausiomis vertybėmis laikoma asmens iniciatyva, gyvenimo patirtis, kompetencijos bei maksimalus jos panaudojimas. Dabartinė socialinė politika pagyvenusių žmonių atžvilgiu, anot autorių, turi apimti visas pagrindines gyvenimo visuomenėje sritis: darbinį gyvenimą ir aktyvumo, sveikatos ir savarankiškumo galimybes, socialinę gerovę ir sveikatos apsaugą, namų ir kasdienę aplinką, išsilavinimą ir kultūrą, socialinį įsitraukimą ir dalyvavimą visuomeniniame gyvenime.

Kalbant apie Lietuvoje užimtumo bei darbo rinkos politiką formuojančios institucijas, pirmiausia reiktų paminėti Seimą bei Vyriausybę. Pastarosios institucijos vaidina bene svarbiausią vaidmenį, kadangi jų užduotis – laiku priimti darbo rinką reglamentuojančius įstatymus, galiojančių įstatymų papildymus ir pakeitimus, kitus teisės aktus. Ruošiant teisės aktų projektus, svarbų vaidmenį užimtumo klausimais vaidina Socialinių reikalų ir darbo komitetas. Lietuvos Respublikos Vyriausybės veiklos prioritetai – svarbiausių socialinių problemų sprendimas: mažinti skurdą ir socialinę atskirtį, didinti kokybišką užimtumą (Žalimienė, 2004).

Vykdamas vyresnio amžiaus asmenų užimtumo politikos nuostatus svarbus vaidmuo tenka užimtumo ir darbo rinkos politiką įgyvendinančioms institucijoms – Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, Darbo rinkos mokymo tarnybai, Lietuvos darbo biržai, privačioms įdarbinimo ir tarpininkavimo struktūroms.

Kalbant apie vyresnio amžiaus asmenų užimtumo politiką verta paminėti tarptautinius teisės dokumentus, komunikatus, susijusius su pagyvenusių žmonių užimtumu, kuriuos Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė vykdydamas Europos Sąjungos ir Jungtinių Tautų įsipareigojimus.

Siekiant sudaryti geresnes sąlygas pagyvenusiems asmenims mokytis ir kelti kvalifikaciją, 2001 metais buvo pasirašytas bendras Lietuvos Respublikos Seimo ir Jungtinių Tautų vystymo programos Nacionalinio žmogaus teisių rėmimo ir apsaugos veiksmų plano projektas. 2003 metais Nacionalinė darnaus vystymosi strategija buvo patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu. Strategijos uždavinys – sudaryti tinkamas sąlygas vyresnio amžiaus asmenims išlikti aktyviems darbo rinkoje, įtraukti į darbo rinką kuo daugiau asmenų, esančių socialinėje atskirtyje, turinčių įvairių integravimosi į darbo rinką problemų (LR Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 11 d. nutarimas Nr. 1160 Dėl Nacionalinės darnaus vystymosi strategijos patvirtinimo ir įgyvendinimo, 2003).

2004 metais Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino Nacionalinę gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategiją, kurios vienas iš tikslų – išlaikyti vyresnio amžiaus asmenis kuo ilgiau aktyvius darbo rinkoje, mažinti jų nedarbą ir didinti dalyvavimą darbo rinkoje.

Strategijoje pagrindiniai keliama uždaviniai:

- sukurti teisesines sąlygas ir finansines paskatas vyresnio amžiaus žmonėms siekti užimtumo, o darbdaviams juos įdarbinti ir išlaikyti darbe; mažinti šių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje kliūtis;
- didinti vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimą profesiniame mokyme;
- sudaryti vyresnio amžiaus žmonėms palankias darbo sąlygas, užtikrinančias jų darbo kokybę;
- mažinti teritorijų nedarbo ir užimtumo skirtumus (Nacionalinė gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategija, 2004).

2004 metais Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu buvo patvirtintas 2004 – 2006 metų Europos bendrijų iniciatyvos EQUAL bendrasis programavimo dokumentas. EQUAL bendrajame programavimo dokumente yra apibrėžta kovos su nelygybe ir diskriminacija Lietuvos darbo rinkoje strategija. Šiame dokumente atkreiptas dėmesys į vienos iš tikslinių grupių – priešpensinio amžiaus žmonių – užimtumą (Europos bendrijų iniciatyva EQUAL, 2005).

2005 metais buvo priimtas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas *“Dėl Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos įgyvendinimo 2005 – 2013 metais priemonių patvirtinimo”*. Numatytos priemonės skatina vyresnio amžiaus asmenis kuo ilgiau likti darbo rinkoje, kelti kvalifikaciją, nes tai padėtų užtikrinti pakankamą ir adekvačią darbo jėgos pasiūlą. Nutarimu buvo sudarytas veiksmų planas, paskirtos už vykdymą atsakingos institucijos, numatyti terminai (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. sausio 10 d. nutarimas Nr. 5 Dėl Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos įgyvendinimo 2005 – 2013 metų priemonių patvirtinimo, 2005).

2005 metais Lietuvos Respublikos vyriausybė priėmė nutarimą *“Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programas”*, kurioje keliamas uždavinys išlaikyti kuo ilgiau darbo rinkoje patyrusius vyresnio amžiaus darbuotojus, taikyti lanksčią jų išėjimo į pensiją sistemą.

2008 metais buvo priimtas nutarimas *„Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008 – 2010 metų programos patvirtinimo“*. Vienas iš šio strateginio dokumento užimtumo politikai skirtų uždavinių – pritraukti į darbo rinką ir joje išlaikyti kuo daugiau žmonių, skatinant požiūrį į darbą kaip į visą gyvenimą trunkantį ciklą ir didinant darbo patrauklumą (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. spalio 1 d. nutarimas Nr. 1047 dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008 – 2010 metų programos patvirtinimo, 2008).

Pažymėtina, kad prie vyresnio amžiaus žmonių užimtumo skatinimo bei geresnio integravimo į darbo rinką prisideda ir biudžetinės įdarbinimo institucijos. 2003 metais Lietuvos darbo birža pradėjo vykdyti bedarbių užimtumo rėmimo programą „55+“, pagrindiniai šios programos uždaviniai buvo inicijuoti vyresnių nei 55 metų bedarbių užimtumo didinimą ir

galimybių kuo ilgiau išsilaikyti darbo rinkoje užtikrinimą (Vyresnio amžiaus bedarbių 55+ užimtumo rėmimo programa, 2004).

Vyresnio amžiaus asmenys – viena iš socialiai pažeidžiamų visuomenės grupių prie jos užimtumo didinimo prisideda 2009 metais Socialinės apsaugos ir darbo ministro pasirašytas Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašą (naujoji redakcija 2010). Pastaruoju dokumentu buvo numatytos bedarbių ir išpėtų apie atleidimą darbingo amžiaus darbuotojų profesinio mokymo, remiamojo įdarbinimo, paramos darbo vietoms steigti ir bedarbių teritorinio judumo rėmimo įgyvendinimo sąlygos ir tvarka. Anot aprašo, priemonės skirtos padidinti socialinį įsitraukimą užimtumo srityje yra orientuotos į socialines grupes, kurios patiria sunkumus integruojantis į darbo rinką (Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymas Nr. A1 – 499 dėl Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo, 2010).

Prie pagyvenusių žmonių aktyvumo didesnių galimybių darbo rinkoje skatinimo prisideda ir Nediskriminavimo skatinimo 2012 – 2014 metų tarpinstitucinis veiklos planas (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. lapkričio 2 d. nutarimas Nr. 1281 dėl Nediskriminavimo skatinimo 2012 – 2014 metų tarpinstitucinio veiklos plano, 2011). Dokumente numatytos priemonės apima įvairius šviečiamuosius renginius, paramą nevyriausybinių organizacijų veiklai, kurių tikslas – sumažinti diskriminaciją įvairiais pagrindais, taip pat ir susijusiais su amžiumi.

L. Okunevičiūtė Neverauskienė, V. Česnuitytė (2009) pažymi, jog užimtumo politikos klausimus Lietuvoje sprendžiančios institucijos kartu su nevyriausybinių organizacijų nariais bei socialiniais partneriais įtakoja vyresnio amžiaus asmenų ekonominį aktyvumą, jų darbinės karjeros pratęsimą bei integraciją į darbo rinką. Labai svarbi efektyvi šių institucijų veikla bei jų aktyvi tarpusavio sąveika yra svarbi sąlyga didinti vyresnio amžiaus asmenų socialinį saugumą, skatinti jų ekonominį užimtumą, kuo ilgesnį išlikimą darbo rinkoje.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvoje yra sukurtas pakankamai platus užimtumo politiką prižiūrinčių bei socialinę atskirti mažinančių institucijų ratas. Visgi svarbi sąlyga, skatinant vyresnio amžiaus asmenų ekonominį aktyvumą yra efektyvi šių institucijų veikla bei jų aktyvi tarpusavio sąveika. Priimti teisės aktai, tarptautiniai komunikatai bei vyriausybės nutarimai atitinka tarptautinius reikalavimus, jų įgyvendinimui bei sklandžiam vykdymui reikalingas laikas. Tik praėjus tam tikram laiko tarpui galima įžvelgti spragas, kurias nuolat reikia taisyti.

2. TYRIMO METODOLOGIJA IR METODAI

2.1. Tyrimo metodologija

Tyrimo metodologija remiasi šiomis teorijomis bei teorinėmis nuostatomis:

Konflikto paradigma, kuri akcentuoja interesų derinimą ir turimos galios santykius. Tai atitinka socialinių mokslų tyrimo proceso teoriją (Elliot, Kaufman, Gardner ir kt. 2002), teigiančią, kad nė viena struktūra nėra pastovi, nes nuolat kinta dėl išorinio spaudimo ir vidinių netikslumų. Šio tyrimo atveju vyresnio amžiaus žmonių įsitraukimas priklauso tiek nuo asmens, tiek nuo visuomenėje vykstančių reiškinių, kurie suponuoja konfliktą tarp „aš noriu“ ir „aš galiu“ (esu motyvuotas įsitraukti į darbo rinką „aš noriu“, bet „ar aš galiu?“). Tokiu būdu visuomeninė sistema turi įgalinti vyresniojo amžiaus asmenis išlikti darbo rinkoje.

Įgalinimo teorija (procesas, kurio metu asmenys, organizacijos siekia dalyvauti) (Perkins, Zimmerman, 1995). Kaip teigia autoriai, asmeniniu ir visuomeniniu lygiu siekiama žvelgti ne į trūkumus, o į asmens stiprybes. Viena iš įgalinimo taktikų yra sukurtas pasitikėjimas bei parama įsitraukti į darbo rinką (visuomeninis lygmuo).

Mokymosi visą gyvenimą nuostata teigianti, jog asmenims prisitaikyti šiandieninėse kaitos sąlygose, užtikrinti lygias galimybes konkuruoti darbo rinkoje bei mažinti socialinę atskirtį galima tik nuolatinio mokymosi kontekste (Longworth, 2003). Vyresnio amžiaus asmenims svarbu pripažinti mokymosi visą gyvenimą nuostatos siūlomus privalumus. Tuo tarpu už vyresnio amžiaus asmenų mokymo organizavimą atsakingoms institucijoms stengtis mokymosi procesą formuoti atsižvelgiant į besimokančiojo poreikius, siekiant tobulinti žinias, gebėjimus ir kompetencijas asmeninėje ir su profesine veikla susijusioje perspektyvoje.

2.2. Tyrimo metodai

Duomenų rinkimo metodas

Tyrimo tikslui pasiekti ir tiriamąjį objektą atskleisti buvo pasirinktas kokybinių duomenų rinkimo metodas – pusiau struktūruotas interviu. Šis metodas buvo taikomas abiem tikslinėms grupėms tiek šiuo metu nedirbantiems vyresnio amžiaus asmenims, tiek ir darbo biržos darbuotojams, kurie dirba su vyresnio amžiaus asmenimis. Tyrimo instrumentas – interviu klausimai (žr. 1 priedas). Anot J. W. Creswell (1998), kokybiniai tyrimai tai – „suvokimo tyrinėjimo procesas, kuris yra grindžiamas griežtomis metodologinėmis tradicijomis ir kuris nagrinėja socialines arba žmonių problemas“ (cit. pgl. Luobikienė, 2010, p. 32). S. Girdzijauskienė (2006) nurodo, kad kokybiniai tyrimai – tai giluminiai socialinės realybės pjūviai, kai detalčiai ir

nestruktūruotai, tačiau sistemingai renkamos žinios apie tam tikrą visuomenės reiškinių. R. Tidikis (2003) pažymi, jog kokybinio tyrimo metodika leidžia giliau pažvelgti į tiriamąjį objektą bei tyrinėti tam tikrai žmonių grupei būdingas situacijas.

Kokybinis interviu metodas, anot I. Luobikienės (2010), lyginant su kiekybiniais metodais yra lankstesnis, o respondentų atsakymai leidžia gauti įvairesnės informacijos apie tiriamąjį reiškinį. Autorė pažymi, kad interviu, kaip duomenų rinkimo metodas, yra labai geras „*priartėjimo prie žmonių suvokimo, reikšmių, situacijų apibrėžimo ir realybės konstravimo (aiškinimo) būdas*“ (Luobikienė, 2010, p. 50).

Mano tyrimui svarbi nedirbančių vyresnio amžiaus asmenų patirtis, požiūris į susidariusią situaciją, motyvacija mokytis ir grįžti į darbo rinką, taip pat svarbi darbo biržos darbuotojų, dirbančių su vyresnio amžiaus asmenimis, kurie dėl vienos ar kitos priežasties iškritę iš darbo rinkos nuomonė, pastebėjimai, patirtis nedirbančių vyresnio amžiaus asmenų mokymosi ir darbo paieškos motyvacijos aspektu. Siekiant atskleisti užsibrėžtą tikslą, labiausiai tinka kokybinis tyrimas, kadangi jis geriausiai atskleidžia kaip asmenys suvokia savo situaciją, konstruoja socialinę realybę ir kaip tai įtakoja jų elgesį.

Interviu metodu aprėpiamas mažesnis respondentų skaičius, tačiau gaunama vertingesnė informacija (Girdzijauskienė, 2006). Tradiciškai mokslinėje literatūroje skiriami trys interviu tipai: struktūruotas, pusiau struktūruotas bei giluminis interviu. Tyrimo tikslui pasiekti pasirinktas pusiau struktūruotas interviu. Tyrimo metu tyrėjas turėjo iš anksto numatytus klausimus, tačiau jei informantas ne visiškai suprato klausimą, nukrypo nuo klausimo esmės, jam buvo nepatogu atsakinėti, buvo pasiruošti papildomi klausimai, siekiant gauti išsamesnės informacijos. Pusiau struktūruotas interviu sudaro galimybes laisviau vykdyti apklausą, abiem pusėms atsisakyti įtamos, sudaro laisvesnę bendravimo atmosferą.

Nors kokybiniai tyrimai tiekia daug privalumų, tačiau išskiriami šie trūkumai (Luobikienė, 2010):

- Didelis informacijos kiekis, kurią sunku susisteminti;
- Egzistuoja tikimybė ignoruoti duomenis, kurie nepalankūs išsikeltai hipotezei;
- Didelė interviuotojo įtaka informantams.

Tyrimo duomenys buvo renkami pusiau struktūruoto interviu metodu. Visi interviu buvo įrašomi į diktofoną, vėliau perrašomi tekstu. Visi interviu protokolų pavidalu yra pateikiami magistro darbo elektroninės versijos prieduose (žr. 2 PRIEDAS).

Tyrimo duomenų analizės metodas

Apklausus informantus pusiau struktūruotu interviu, gauti duomenys buvo analizuojami *turinio (content) analizės metodu*. Šis metodas buvo taikomas abiejų tikslinių grupių gautiems duomenims analizuoti. Anot V. Židžiūnaitės (2007), kokybinės turinio analizės tikslas – identifikuoti informaciniame masyve tyrimui prasminius vienetus. Kokybinė turinio analizė, anot Luobikienė (2010) apima:

- Daugkartinį teksto skaitymą;
- Manifestinių kategorijų išskyrimą remiantis raktažodžiais;
- Kategorijų turinio skaidymą į subkategoriją;
- Kategorijų bei subkategorijų interpretavimą bei pagrindimą patvirtinančiais teiginiais iš teksto.

Turinio analizės metodas atliekamas analizuojant tekstus, gautus įvairiais metodais: statistiniai duomenys, dienoraščiais, žiniasklaidos tekstai ir kt. šiame darbe tekstas buvo gautas atlikus pusiau struktūruotą interviu su nedirbančiais vyresnio amžiaus asmenimis bei darbo biržos darbuotojais, dirbančiais su vyresnio amžiaus asmenimis.

Tyrimo instrumentas

Tyrimo instrumentas – *tyrimo klausimai*, skirti apklausti dviem lygiais: nedirbančius vyresnio amžiaus asmenis ir darbo biržos darbuotojus, dirbančius su vyresnio amžiaus asmenimis. Kokybiniame tyrime naudotas pusiau struktūruotas interviu. Šio metodo privalumas, jog informantai galėjo laisvai reikštis savo mintis, o reikalui esant tyrėjas galėjo užduoti papildomus klausimus. Iš viso buvo parengta 17 specialiųjų klausimų. Nedirbantiems vyresnio amžiaus asmenims parengti 3 bendrieji klausimai ir 10 specialiųjų klausimų. Bendraisiais tyrimo klausimais siekta sužinoti informantų amžių, gyvenamąją vietą ir darbo stažą. Bendrųjų tyrimo klausimu metu gauta informacija nebuvo analizuojama, tiesiog ji buvo naudinga, siekiant susipažinti su informantais. Specialiaisiais klausimais, skirtais nedirbantiems vyresnio amžiaus asmenims, siekta išsiaiškinti informantų požiūrį į vyresnio amžiaus asmenis darbo rinkoje, amžių kaip kliūtį profesinėje karjeroje, motyvacinius veiksnius grįžti į darbo rinką, motyvacinius veiksnius mokytis, siekiant grįžti į darbo rinką.

Darbo biržos darbuotojams, dirbantiems su vyresnio amžiaus asmenimis, buvo parengti 2 bendrieji ir 7 specialieji klausimai. Bendraisiais klausimais siekta išsiaiškinti pareigas bei laiko tarpą, kurį informantas dirba su vyresniais asmenimis. Informacija, gauta pateikus bendruosius klausimus nebuvo analizuojama, ji buvo skirta susipažinti su informantais. Specialiaisiais klausimais siekta išsiaiškinti darbo biržos darbuotojų požiūrį į vyresnio amžiaus asmenis, motyvavimo grįžti į

darbo rinką bei motyvavimo mokymuisi, kaip palengvinančia aplinkybe padedančia grįžti į darbo rinką, būdus.

Pusiau struktūruotą interviu sudaro iš anksto parengti atviri klausimai, orientuoti į atskiras temas, pagal kurias buvo sudaryti 4 diagnostiniai blokai: požiūris į vyresnio amžiaus asmenis, priežastys, lemiančios pasitraukimą iš darbo rinkos vyresniame amžiuje, motyvacija darbui, motyvacija mokymuisi. 1 ir 2 lentelėse pateikiami pusiau struktūruoto interviu klausimai, priskirti diagnostiniam blokui.

1 lentelė. **Klausimai nedirbantiems vyresnio amžiaus asmenims ir jų sąsajos su diagnostiniais blokais**

Diagnostinis blokas	Klausimu/-ais siekiama išsiaiškinti	Interviu klausimai
Požiūris į vyresnio amžiaus asmenis	1 – 4 klausimais tikimasi išsiaiškinti informantų požiūrį į vyresnio amžiaus asmenis darbo rinkoje, amžių kaip kliūtį profesinėje karjeroje. Prašoma pasidalinti asmenine patirtimi, kuomet amžius sudarė kliūtis tęsti profesinę karjerą.	1. Kokie požymiai, anot Jūsų, nulemia, jog asmuo yra priskiriamas vyresnio amžiaus asmenų kategorijai? 2. Kaip manote, ar amžius yra kliūtis toliau tęsti profesinę veiklą? Kodėl taip manote? 3. Kaip Jūs galvojate, kokia yra aplinkinių nuomonė apie dirbančius vyresnio amžiaus asmenis? 4. Ar per savo darbinę veiklą Jums yra tekę patirti neigiamą/teigiamą patirtį, susijusią su Jūsų /kitų kolegų amžiumi? Kokią? Papasakokite?
Priežastys, lemiančios pasitraukimą iš darbo rinkos vyresniame amžiuje	5 klausimu siekiama sužinoti priežastis, nulėmusias informantų pasitraukimą iš darbo rinkos.	5. Kokį darbą esate dirbęs(-usi); dėl kokių priežasčių nebedirbate?
Motyvacija darbui	6 – 8 klausimais tikimasi sužinoti, kas paskatintų informantus grįžti į darbo rinką.	6. Kas Jus motyvuotų toliau tęsti profesinę veiklą, grįžti į darbo rinką? 7. Kokių priemonių ėmėtės, kad gautumėt darbą? 8. Jeigu jūs būtumėte atsakingas už vyresnio amžiaus asmenų darbingumo išsaugojimą, kokius tris darbus pirmiausiai atliktumėte?
Motyvacija mokymuisi	9 – 10 klausimais tikimasi sužinoti, kaip informantai supranta mokymosi reikšmę tolimesnei jų karjerai.	9. Ar galimybė mokytis naujų dalykų galėtų būti vienas iš veiksnių padėsiančių Jums grįžti į darbo rinką? 10. Kokių naujų dalykų norėtumėt išmokti; kaip tai padėtų Jums grįžti į darbo rinką?

2 lentelė. Klausimai darbo biržos darbuotojams ir jų sąsajos su diagnostiniais blokais

Diagnostinis blokas	Klausimu/-ais siekiama išsiaiškinti	Interviu klausimai
Požiūris į vyresnio amžiaus asmenis	1 – 2 klausimais tikimasi išsiaiškinti požiūrį į vyresnio amžiaus asmenis, darbo specifiką su šia tiksline grupe.	1. Kokie požymiai, anot Jūsų, nulemia, jog asmuo yra priskiriamas vyresnio amžiaus asmenų kategorijai? 2. Kuo vyresnio amžiaus asmenys išsiskiria iš kitų tikslinių grupių su kuriomis Jūs dirbate?
Priežastys, lemiančios pasitraukimą iš darbo rinkos vyresniame	3 klausimu norima sužinoti veiksnius, lemiančius profesinės karjeros baigtį vyresniame amžiuje.	3. Kokios būna dažniausios priežastys, dėl kurių nutrūksta karjera vyresniame amžiuje?
Motyvacija darbui	4 – 5 klausimais norima išsiaiškinti grįžimo į darbo rinką motyvacijos būvimą/nebūvimą, kurią pastebi su nedarbančiais vyresnio amžiaus asmenimis dirbantys darbo biržos darbuotojai.	4. Savo darbe dažniausiai sutinkate daugiau motyvuotų grįžti į darbo rinką vyresnio amžiaus asmenų ar nebenorinčių toliau dirbti? Kokios nenoro grįžti į darbo rinką priežastys? 5. Kas galėtų padidinti nedarbančių vyresnio amžiaus asmenų motyvaciją grįžti į darbo rinką?
Motyvacija mokymuisi	6 – 7 klausimais siekiama išsiaiškinti motyvacijos mokytis būvimą/nebūvimą vyresniame amžiuje, kurią pastebi su nedarbančiais vyresnio amžiaus asmenimis dirbantys darbo biržos darbuotojai.	6. Jūsų nuomone, ar pakankamai motyvuoti nedarbantys vyresnio amžiaus asmenys mokytis? 7. Ar manote, jog naujų dalykų mokymasis gali padidinti vyresnio amžiaus asmenų galimybes grįžti į darbo rinką?

2.3. Tyrimo imtis ir organizavimas

Tyrimo imties charakteristika

Kokybiniam tyrimui atlikti buvo pasirinktos reprezentacinės informantų grupės. Kokybiniai tyrimo imčiai sudaryti griežti imties tūrio reikalavimai nėra taikomi, duomenų reprezentatyvumą lemia lankstūs vienokie ar kitokie teiginiai (Kardelis, 2005). Informantai iš populiacijos atrinkti

taikant iš anksto numatytus kriterijus. Atrenkant tyrimui vyresnio amžiaus asmenis buvo taikomi šie kriterijai:

- Amžiaus diapazonas: ne jaunesni nei 55 metai, ne vyresni nei 65 metai. Amžiaus riba pasirinkta remiantis Europos Komisijos rekomenduojama amžiaus charakteristika, kuomet vyresnio amžiaus darbuotojais yra laikomi asmenys sulaukę 55 metų ir vyresni;

- Statusas darbo rinkoje: šiuo metu nedirbantys.

Atrenkant tyrimui darbo biržos darbuotojus buvo taikomi šie kriterijai:

- Darbo vieta: dirba teritorinėse darbo biržose arba teritorinių darbo biržų skyriuose;
- Pareigybė: dirba su vyresnio amžiaus asmenimis.

Iš viso tyrime dalyvavo 11 informantų, iš jų – 6 nedirbantys vyresnio amžiaus asmenys (amžiaus diapazonas nuo 56 iki 61 metų); informantų pasiskirstymas pagal lytį: 3 moterys ir 3 vyrai; informantų demografinė situacija: iš Šiaulių – 2, iš Pakruojo – 2, iš Joniškio – 1, iš Dvariškių kaimo (Pakruojo rajonas) – 1. Antroji tikslinė grupė – 5 darbo biržos darbuotojai, dirbantys su vyresnio amžiaus asmenimis; informantų pasiskirstymas pagal lytį: 5 moterys; informantų demografinė situacija: iš Šiaulių – 2, iš Pakruojo – 2, iš Joniškio – 1. Darbo biržos darbuotojų imčiai sudaryti buvo taikoma *netikimybinė – patogioji imtis*. Apklausti darbuotojai pasirinkti atsitiktinai – savanoriai, tie, kurie norėjo ir turėjo galimybę skirti laiko pusiau struktūruotam interviu atlikti. Nedirbančių vyresnio amžiaus asmenų imtis buvo sudaryta taikant „*sniego gniūžtės*“ *principą*. Keli atrinkti informantai rekomendavo pažystamus asmenis, atitinkančius keliamus kriterijus. Informantai buvo parinkti skirtingi, tiek socialiniu, tiek demografiniu požiūriu.

Informantų konfidencialumui ir anonimiškumui užtikrinti buvo parengiami tam tikri kodai, siekiant neminėti vardų ir pavardžių. Nedirbančių vyresnio amžiaus tyrimo dalyviai buvo koduojami raidžių junginiu NV, po to sekė amžius, lytis. Duomenys apie informantus bei informantų kodavimas pateikiami 3 lentelėje.

3 lentelė. **Nedirbančių vyresnio amžiaus tyrimo dalyvių kodavimas ir charakteristikos**

Informanto kodas	Lytis	Amžius	Gyvenamoji vieta	Statusas darbo rinkoje
NV-(58)-V	Vyras	58	Šiauliai	Nedirba, gauna socialinę išmoką
NV-(58)-V	Vyras	60	Šiauliai	Nedirba, turi neįgalumą
NV-(59)-M	Moteris	59	Pakruojis	Nedirba, turi neįgalumą
NV-(56)-M	Moteris	56	Pakruojis	Nedirba, gauna socialinę išmoką

NV-(57)-M	Moteris	57	Joniškis	Nedirba, gauna socialinę išmoką
NV-(61)-V	Vyras	61	Dvariškių kaimas	Nedirba, gauna išankstinę pensiją

3 lentelės tęsinys

Darbo biržos tyrimo dalyviai buvo koduojami raidžių junginiu DB, po to sekė darbovietės, kurioje dirba sutrumpinimas. Duomenys apie informantus bei informantų kodavimas pateikiami 4 lentelėje.

4 lentelė. Darbo biržos tyrimo dalyvių kodavimas ir charakteristikos

Informanto kodas	Darbo vieta	Pareigybė
DB-ŠTDB-PS1	Šiaulių TDB Pakruojo skyrius	Vyr. specialistas
DB-ŠTDB-PS2	Šiaulių TDB Pakruojo skyrius	Konsultantas
DB-ŠTDB1	Šiaulių teritorinė darbo birža	Vyr. specialistas
DB-ŠTDB2	Šiaulių teritorinė darbo birža	Vyr. specialistas
DB-ŠTDB-JS	Šiaulių TDB Joniškio skyrius	Konsultantas

Tyrimo etapai

I etapas – 2015 rugpjūčio – spalio mėnesiais studijuojama mokslinė literatūra, nacionaliniai bei tarptautiniai teisiniai dokumentai, susisiję su vyresnio amžiaus asmenų galimybėmis įsitraukti į darbo rinką bei sėkmingai tęsti profesinę karjerą. Studijuojant Lietuvos ir užsienio mokslinius šaltinius buvo svarbu apibrėžti vyresnio amžiaus asmens sampratą, vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimo į darbo rinką ribojančius veiksniai, siekta apibrėžti karjeros bei užimtumo svarbą vyresniame amžiuje, mokymosi svarbą grįžtant į darbo rinką. Studijuojant nacionalinius ir tarptautinius teisės aktus, buvo apžvelgiamos teisinės galimybės vyresnio amžiaus asmenims mokytis bei konkuruoti darbo rinkoje.

II etapas – rengiamasi empirinio tyrimo planavimo bei organizavimo etapui. Ruošiama tyrimo metodologija, formuojami tyrimo metodai, rengiamas tyrimo instrumentas – interviu klausimai, klausimai skirstomi į diagnostinius blokus, formuojamos tiriamųjų imtys.

III etapas – 2015 lapkričio – gruodžio mėnesiais atliekamas pusiau struktūruotas atrinktų informantų interviu, renkami ir kaupiami duomenys. Siekiant išsiaiškinti nedirbančių vyresnio amžiaus asmenų galimybes darbo rinkoje, atliekamas pusiau struktūruotas interviu su dviem tikslinėms grupėms: nedirbančiais vyresnio amžiaus asmenimis ir darbo biržos darbuotojais, dirbančiais su vyresnio amžiaus asmenimis. Buvo atlikta 11 pusiau struktūruotų interviu, iš jų 6 su

vyresnio amžiaus asmenimis ir 5 su darbo biržos darbuotojais. Prieš atliekant interviu, informantai buvo supažindinti su tyrimo tikslu, informantams buvo užtikrinta, kad tyrimo metu gauti duomenys bus naudojami tik tyrimo tikslui atskleisti, užtikrinamas informantų anonimiškumas, buvo gautas sutikimas duomenis įrašinėti į diktofoną, paaiškinant, kad magistro darbe bus pateikiami apklausos protokolai.

Šešiems tyrimui atrinktiems nedarbuojantiems vyresnio amžiaus asmenims buvo pateikti 3 bendrieji ir 10 specialiųjų klausimų. Su nedarbuojančiais vyresnio amžiaus asmenimis iš pradžių buvo susiekta telefonų. Telefoninio pokalbio metu tyrėjas prisistatė, supažindino su tyrimo tikslu, paprašė dalyvauti tyrime, informantui sutikus dalyvauti tyrime buvo susitarta dėl laiko ir vietos, kur būtų galima atlikti interviu. Su 2 informantais buvo susitarta nevyriausybės organizacijos patalpose, kurioje informantas vykdo veiklą. 1 informantas pasikvietė tyrėją į savo namus. 2 informantai pasiūlė interviu vietą – savo artimo asmens darbovietę. 1 informantas susitikimo vietą pasirinko artimo asmens namus. Interviu trukmė apie 30 min.

Penkiems darbo biržos darbuotojams buvo pateikti 2 bendrieji ir 7 specialieji klausimai. Su darbo biržos darbuotojais iš pradžių buvo susisiekta elektroniniu paštu, prisistatyta, paaiškintas tyrimo tikslas, paprašyta dalyvauti tyrime. Darbuotojams sutikus, buvo susitarta dėl laiko ir vietos, kur būtų galima atlikti interviu. Visais atvejais buvo pasirinkta informantų darbovietė. Interviu trukmė apie 20 min.

IV etapas – vykdoma empirinio tyrimo metu gautų rezultatų analizė bei interpretavimas. Gautiems duomenims apdoroti pasirinktas turinio (*content*) analizės metodas.

V etapas – remiantis gautais rezultatais formuluojamos išvados bei rekomendacijos.

Tyrimo etika

Atliekant empirinį tyrimą nebuvo pažeistos tiriamųjų teisės, buvo laikomasi tyrimo principų:

- Tiriamieji sutiko dalyvauti tyrime laisvu apsisprendimu jiems patogioje vietoje ir patogiu laiku;
- Tiriamieji buvo supažindinti su tyrimo tikslu;
- Buvo gautas sutikimas įrašyti duomenis į diktofoną;
- Tiriamiesiems buvo garantuotas konfidencialumas, gauta informacija nebus niekaip panaudota prieš juos, garantuotas tyrimo anonimiškumas.

Gautų duomenų analizės metu buvo laikomasi socialinių tyrimų etikos principų, tyrimui pateikti visi reikalingi duomenys.

Tyrimo validumas ir patikimumas

Vidinis validumas. Anot K. Kardelio (2005), vidinis tyrimo validumas suprantamas kaip tyrėjo gebėjimas atsiriboti nuo įvairių galimų pašalinių veiksnių įtakos tyrimo rezultatams. Šiame darbe vidinį tyrimo validumą buvo stengiamasi išlaikyti tyrimo instrumentu pasirenkant atvirus interviu klausimus. Pasirinktas duomenų rinkimo metodas leido užduoti papildomus – aiškinamuosius ir tikslinamuosius klausimus. Tyrimo metu tyrėjas stengėsi neprimesti savo nuomonės, leidžiant informantams išsakyti savo nuomonę rūpimu klausimu. Turinio (content) analizės metu buvo pateikiamos išlaikytos citatos, norint sudaryti išsamesnį kontekstą.

Išorinis validumas. Pasak B. Bitino (2006), išorinis validumas tai toks tyrimo reikšmingumo kriterijus, nusakantis galimybę tyrimo rezultatus taikyti ir kitoms panašioms grupėms. Tačiau yra tikimybė, kad jei tyrime dalyvautų kiti informantai socialiniu ir demografiniu požiūriu, gali būti, kad tyrimo rezultatai skirtųsi. Šio tyrimo išorinis validumas tinka tik konkrečiai tiriamųjų grupei. Šie ypatumai būdingi kokybinės pakraipos tyrimams.

Tyrimo patikimumas. Siekiant užtikrinti empirinio tyrimo rezultatų patikimumą, buvo užduodami papildomi – tikslinamieji klausimai. Tyrimui atlikti pasirinktos reprezentacinės tiriamųjų grupės, atrankai taikomi atitinkami kriterijai – vyresnio amžiaus asmenims buvo taikomi amžiaus diapazono ir statuso darbo rinkoje kriterijai, darbo biržos darbuotojams buvo taikomi darbo vietos ir pareigybės kriterijai. Tyrimo rezultatų patikimumas taikytinas tik tyrime dalyvavusioms grupėms socialiniu ir demografiniu požiūriu.

3. NEDIRBANČIŲ VYRESNIO AMŽIAUS ASMENŲ ĮSITRAUKIMO Į DARBO RINKĄ IR MOKYMOSI NUOSTATŲ EMPIRINIS TYRIMAS

3.1. Tyrimo su nedirbančiais vyresnio amžiaus asmenimis rezultatų analizė

Požiūris į vyresnio amžiaus asmenis

Mokslinėje literatūroje sutinkama daugiasluoksni vyresnio amžiaus asmens koncepcija, todėl atliekant pusiau struktūruotus interviu su vyresnio amžiaus asmenimis, vienas pirmųjų uždavinių buvo sužinoti pačių vyresniųjų nuomonę, kas lemia, jog asmuo jau yra laikomas vyresnio amžiaus. Didžioji dauguma informantų nurodė, kad esminis veiksnys yra asmens chronologinis amžius. Pastebėtina, kad amžius, kaip pats savaime suvokiamas kaip svarbiausias ir lemiamas veiksnys, ribojantis profesinę veiklą:

„Turbūt amžius, amžius, kas daugiau. Aišku būna, kad ir 60 – etis atrodo kaip 40 – etis, čia nuo žmogaus priklauso, bet sulaukęs 50 jau skaitaisi vyresnis, nesvarbu kaip tu atrodai, metai daro savo.“ NV-(61)-V

„Amžius, sulaukęs 60 metų jau skaitaisi vyresnis, viskas jau nieko nebegali padaryt ir jei prarandi darbą, tai jau tikrai nebesusirasi, tikrai. Niekas tavęs nebepriims.“ NV-(59)-M

„Kai sulauki 50 tai jau ir skaitaisi vyresnis, metai viską nulemia. O sveikata ar išvaizda tai čia ne prie ko, kas, kad tu sveikas, bet vis tiek jau vyresnis ir tiek, metų atgal neatsuksi, kaip sako.“ NV-(57)-M

„Taip, amžius yra labai didelė kliūtis. Juk ne jaunėji, o sensti.“ NV-(58)-V

„Pas mus juk taip įprasta, kad sulaukus 50 esi laikomas vyresniu ir turi susitaikyt su tuo, nieko čia keisto, aišku mes visi norim kuo ilgiau išlikt jauni, darbingi, bet tokios tradicijos ir nieko čia nepakeisi.“ NV-(56)-M

Dauguma nurodė tikslią amžiaus ribą tai – 50 – uosius gyvenimo metus, kaip kertinius, kurią peržengus vyresnio amžiaus statusas suteikiamas savaime. Tačiau čia išryškėjo ir lytiškumo aspektas, jei vyriškai lyčiai vyresnio amžiaus statusas suteikiamas 50 – 60 – aisiais gyvenimo metais, tuo tarpu moterims – 40 – aisiais gyvenimo metais:

„Aš skaityčiau, kad jau ne rinkos žmonės yra vyrai sulaukę 50 metų, o moterys net 40 metų, jie tiesiog jau yra nebe rinkos žmonės, jie jau nebetinkami, niekas tokių nenori.“ NV-(58)-V

„Vyrams gal kiek lengviau, jų amžiaus riba yra kiek aukščiau, sakyčiau gal nuo 60, gal dar vyresni, priklauso nuo to ką dirbi. O moterims visai kitaip jau nuo 40 turi pradėt galvot, kaip išlikt rinkoj, turi labai stengtis, įdėt labai daug pastangų, <...> NV-(56)-M

Buvo minimi ir kitokie vyresnio asmens statusą nulemiantys veiksniai: „Aš manau, kad išvaizda, pirmoj vietoj išvaizda, ji viską pasako apie žmogų. Jei žmogus prisiziūrintis, sportuoja, jis

gerai atrodo, nesvarbu, kad yra vyresnis, bet jei rūko neprisižiūri, iš kart pasensta 5 – 7 metais, tai va, išvaizda pirmoj vietoj. Ir žinoma, savijauta, bet čia viskas susideda, jei neprisižiūri, tai ir jautiesi blogai. Čia toks užburtas ratas, bet kai pamatai žmogų, matai, kaip jis atrodo, tai nuo to ir gali pasakyt, jis jau vyresnis ar ne.“ NV-(58)-V, vyresnio amžiaus asmens statuso įgavimas buvo traktuojamas ir kaip kompleksinis reiškiny: „<...>sveikata jau nebe ta, dabar žmonės ir jaunesni nebetur sveikatos. Nu aišku moterim dar išvaizda, kaip atrodai, a prisižiūri nors kiek, bet svarbiausia yra amžius.“ NV-(59)-M

Vertinant tyrimo dalyvių nuomonę apie vyresnio asmens statusą išryškėjo visuomenėje vyraujančių socialinių normų veiksnys, primetamas vyresnio amžiaus žmonėms, nors patys informantai to neakcentavo, tačiau, visgi, galima teigti, kad tai formuoja elgesį, požiūrį ir mąstymą:

„<...> ir visuomenė dabar tokia, aš galiu pasakyt aplinka labai smukdo žmogų, supratimo nebėra, pagarbos ir moralė nebe tokia. Kas, kad tu ir labai nori dirbt, gal ir per aštriai pasakysiu, bet esi nurašytas, visuomenė nurašo žmones ir kur tada dingt“ NV-(58)-V

„<...> turbūt viskas susideda, žmogaus savijauta, aplinkinių nuomonė, gyvenam tokioj aplinkoj, kai jau 40 gali skaitytis vyresnis. <...> Aplinka tave nuolat spaudžia galvot, būti įsitempusiam, kad tik neatsirastų jaunesnė, greitesnė. Turbūt viskas priklauso nuo aplinkos“ NV-(56)-M

Anot R. Naujienės (2004), amžius yra tai, ko galima tikėtis iš asmens. Dažnai net vyresnio amžiaus asmens mąstyseną lemia visuomenės požiūriai, nes kiekviena visuomenė turi savų lūkesčių, atskleidžiančių, kokio elgesio laukiama iš tam tikro amžiaus asmens. Nedirbančių vyresnio amžiaus tyrimo dalyvių išsakyti teiginiai patvirtina, kad visuomenėje vyraujantys lūkesčiai vyresnių žmonių atžvilgiu įtakoja jų mąstymą ir tuo pačių galimybes įsitraukti į darbo rinką vyresniame amžiuje.

Analizuojant nedirbančių vyresnio amžiaus žmonių problemas darbo rinkoje, išryškėjo biologinio senėjimo momentas, akcentuojantis sveikatos būklės problemas, kurios sudaro kliūtis pilnavertiškai dalyvauti darbo rinkoje. Informantai pabrėžė su metais blogėjančios sveikatos pasekmes ir su jomis susijusius sunkumus darbo aplinkoje:

„<...> dirbt 60 – ies metų yra pražūtis, jeigu man dabar reiktų kažką dirbt, kai ten saka, ką užsieny dirb ilgiausiai, neįmanoma pas mumis. Aš savo darbo nebepadirbau, man labai patika dirbt, bet liga man labai pakenkė, aš labai pavargdavau, negalėdavau visą darbo dieną išdirbt, va kas svarbiausiai, išdirbt visą darbo dieną man būdavo per sunku. Man reikėjo pagalbos. <...> Vyresniam amžiui jau viskas nebe taip, nebėra tų sugebėjimų, judesiai nebe tokie, mintys labai greitai nukrypsta kitur ir turi būt įsitempęs jei nori ką padaryt, o tas įsitempims viskas vakare greitoji.“ NV-(59)-M

„<...> aišku ir sveikata jau nebe ta, su metais savijauta blogėja, kad ir kaip besistengi ją išlaikyt, o kad tu sensti kiti, pastebi daug greičiau nei tu pats pajunti ir tai pradeda labai kenkt darbo kokybei, nes visais būdais stengies išlikt.“ NV-(57)-M

Pastebima, kad vertinant tyrimo dalyvių nuomonę kaip jie traktuoja vyresnio amžiaus asmens statusą ir vyresniųjų galimybes darbo rinkoje, kaip teigiamas ir išskirtinis bruožas nebuvo įvardinti asmeniniai sugebėjimai, profesiniai įgūdžiai, patirtis. Individualios asmens savybės, siekiant įsitvirtinti ir išlikti darbo rinkoje buvo sumenkinamos: „<...> amžius nurašo žmogų, nesvarbu, kad tu ir geros sveikatos, ir atrodai dar pakankamai neblogai, ir patirties turi, niekam tu nereikalingas<...>“ NV-(56)-M, o dažnu atveju išvis neįvardijamos. Šioje vietoje verta pastebėti, kad asmeninių savybių, patirties ir profesinių įgūdžių neįvardijimas, taip parodant, kad jos yra nereikšmingos vyresniame amžiuje, siekiant grįžti į darbo rinką, atskleidžia tyrimo dalyvių nusivylimą ir savo vertės sumenkinimą. Tuo tarpu, būtent, asmens patirtis profesinėje veikloje yra įvardijama kaip vienas svarbiausių veiksnių, padedančių konkuruoti darbo rinkoje. Vyresnis amžius asocijuojasi su profesine patirtimi ir pasitikėjimu savo jėgomis, tuo tarpu tyrime dalyvavusių informantų pasisakymai, jog profesinė patirtis nieko nereikia, kai esi vyresniame amžiuje gali būti sąlygoti fakto, kad tyrimo dalyviai yra netekę darbo, o naujo paieškai amžius įvardijamas kaip pagrindinis trukdis.

Vertinant tyrimo dalyvių nuomonę apie tai, kas lemia vyresnio amžiaus statusą visuomenėje išryškėjo jauno ir vyresnio diferenciacija. Informantai dažnai pabrėždavo jaunystę, kaip privalumą, stengiantis išlikti darbo rinkoje:

„Charakteris jau susiformavęs, performuot jį labai sunku. Jauną gali išmokyti, jo charakteris tik formuojasi, jam lengviau pritapti, o kai esi 50 metų tai labai sunku charakterį pakeisti.“
NV-(58)-V

„<...>niekas dabar nenori vyresnių, visiems reikia jaunų <...>“ NV-(57)-M

„<...> bet kitaip pagalvojus, visi dabar į jaunimą žiūri, jaunas yra jaunas, jis ir greitesnis, ir informaciją greičiau įsisavina, nesakau, kad mes kažką kitaip darom, čia nuo darbo priklauso, aš pavyzdžiui savo darbą gerai išmanau, tokiam darbui ir patirties daug reikia, su metais viskas ateina, bet kitam darbe visi jaunų nori“ NV-(58)-V

Apibendrinant informantų nuomonę apie tai, kas lemia vyresnio amžiaus asmens statusą visuomenėje atsiskleidė, kad esminiu ir svarbiausiu veiksniumi laikomas **asmens chronologinis amžius**. Informantai nurodė amžiaus ribą, kuomet vyresnio amžiaus statusas suteikiamas savaime tai – 50 – ieji gyvenimo metai vyrams ir 40 – ieji – moterims. Tyrimo dalyviai sutinka, kad jų amžiaus riba jiems dar leidžia tęsti profesinę veiklą, tačiau visuomenėje vyraujančios normos primeta įsitikinimą, kad darbo rinkai jie jau nebetinkami. Šis veiksnys gali būti sąlygotas ir kito momento, kad tyrimo dalyviai yra netekę darbo.

Priežastys, lemiančios pasitraukimą iš darbo rinkos vyresniame amžiuje

Darbas asmens gyvenime teikia ne tik nuolatinius finansinius išteklius, socialines garantijas, bet ir psichologinį pasitenkinimą – galimybę save realizuoti, jaustis visaverčiu visuomenės nariu. Norint išsiaiškinti darbo netekimo priežastys vyresniame amžiuje, buvo prašoma, kad informantai pasidalintų savo asmenine patirtimi. Absoliuti dauguma tyrimo dalyvių teigė, kad jie nebuvo atleisti, o atsisakė profesinės veiklos savo noru. Atsakymo priežastys pasiskirstė nevienodai. Du tyrime dalyvavę vyresnieji išėjo iš darbo dėl sveikatos problemų:

„Išėjau dėl ligos, sveikata man nebeleido dirbt, sveikatos problemos dabar daug kam nebeleidžia dirbt.“ NV-(59)-M

„Išėjau iš darbo, nes turėjau traumą dar prieš kurjerius, furistų dirbdamas, kiek galėjau dirbau, bet skausmai buvo nebepakeliami, krūvis būdavo didelis“ NV-(58)-V

Fizinė asmens būklė bei sveikata tai biologinio senėjimo pasekmės verčiančios asmenis pasitraukti iš darbo rinkos. Biologinis senėjimas – tai amžiaus sąlygotas procesas, esminis jo bruožas – organizmo funkcijų mažėjimas. Kaip nurodė informantai sveikatos problemos stipriai įtakoja apsisprendimą nutraukti profesinę veiklą.

Vienas informantas teigė, kad atsisakė darbo, nes nesugebėjo išmokti naudotis naujomis technologijomis, atsiradusiomis jo darbe:

„Pas tą seną savininką dirbom prie senos tvarkos, ataskaitas ranka pildydavom, aš gražiai rašiau, smulkiai, aiškiai, ne taip kaip kiti. O tas naujasis kompiuterius pastatė, nu kur aš 60 metų su kompiuteriu, programos ten visokios, laiškų tuo kompiuteriu kas vakarą reikėdavo rašyt, inkasacijos, 3 mėnesius kankinausi, po to žmona sako eik lauk jei nebesugebi ir išėjau į priešlaikinę.“ NV-(61)-V

Intensyviausi pokyčiai šių dienų darbo rinkoje susiję su nepaliaujamu informacinių technologijų srautu. Tačiau vyresnio amžiaus asmenys dažnai skeptiškai žiūri į naujų technologijų naudą ir tai sukuria tam tikrus barjerus, neleidžiančius mokytis bei naudotis technologijų teikiamais privalumais. Kaip parodė informanto NV-(61)-V atsakymas, kodėl jis nebedirba, kad sulaukus 60 metų nebeįmanoma išmokti naudotis informacinėmis technologijomis, leidžia tvirtinti, kad informacinių technologijų vengimas užkerta kelią konkuruoti darbo rinkoje.

Likusieji tyrimo dalyviai teigė, kad buvo priversti išeiti iš darbo, kadangi nebepakėlė susidariusios įtampos, išeiti iš darbo juos vertė darbdaviai. Nors analizuojant informantų atsakymus pastebima bendra išėjimo iš darbo savo noru tendencija, tačiau galima įžvelgti gilesnes išėjimo iš darbo priežastis.

„Buvau priversta išeiti, pasikeitus direktoriui naujajam nebeįtikau. Įsivaizduokit, jei ėmė kabinėtis prie skaičių, kaip parašyta, neįskaitomai, visada visi įskaitydavo, o dabar nebeįskaitomai, nebepakėliau įtampos, man tiesiog davė suprast, kad aš nebetinku tam

darbui. Stengiausi iš paskutiniųjų įsilaikyti, bet pradėjo prastėti sveikata, tiesiog nuo kasdienės įtampos.“ NV-(56)-M

Vertinant informanto NV-(56)-M atsakymą, verta atkreipti dėmesį į tai, kad tyrimo dalyvis buvo priverstas išeiti iš darbo ne todėl, kad netiko jo kompetencija ar profesinė patirtis, išėjimo iš darbo priežastis buvo informanto amžius. Labiau tai atsiskleidžia kituose tiriamojo pasisakymuose: „*Sunku pasakyti ar buvau priversta išeiti iš darbo todėl, kad neįtikau viršininkui, ar jam neįtiko mano metai, greičiausiai, kad metai, nors tiesiai į akis to nebuvo pasakyta“.* NV-(56)-M

Kitas tyrimo dalyvis teigė, kad buvo priverstas išeiti iš darbo, kadangi darbdaviui neįtiko jo būdo savybės:

„<...> aš jums pasakysiu, nieko nebus su tom renovacijom, niekas neprižiūri, medžiagos pigiausios, pinigų plauna, aš bandžiau viršininkui pasakyti, liepė nesikišti, matyt dėl to ir neįtikau, aš sąžiningas žmogus, nu juk matau, kad tinką deda pigų, lietų palis, šaltis, viskas sutrūkinės, jokios ten šilumos nebus. Kaip pasakyti ar pats išėjau, ką dabar atleidžia, juk visi savo noru išeina, kai pradeda grasinti, kas įtampo gali padirbti.“ NV-(58)-V

Pastebėtina, kad charakterio ypatybės ar būdo bruožai gali neigiamai įtakoti santykius su vadovais, kolegomis ir bendradarbiais. Nenoras prisitaikyti prie esamos situacijos, keistis ar ieškoti kompromiso gali įtakoti karjeros nutrūkimą. Verta atkreipti dėmesį į tai, kad psichologiniai įsitikinimai, tokie kaip noras išlaikyti darbinę veiklą, aplinką, prie kurios yra įpratę yra svarbus veiksnys darbo netekimo atveju vyresniame amžiuje.

Sudėtingas privataus verslo mechanizmas verčia jame dirbančius asmenis paklusti diktuojamoms sąlygoms:

„Mes 4 buvom, pakėlus minimumą savininkas pasakė, kad nebeišsilaiko, vieną atleidžia, o kitas ant 0,75 etato padaro, pasirinkimo jokio, visos nori dirbti, šeimas turi, kitoms ir vaikai dar į mokyklą eina, aš paskutinė įdarbinta, o be to ir pati vyriausia buvau, aišku niekas nepasakė, kad turiu išeiti dėl savo metų, argumentas buvo, kad paskutinė įdarbinta, visur taip yra. Ir turėjau išeiti, juk mažas miestelis, visi visus pažysta, negi pradėsi kovoti, kaip tu pakovosi paprastą žmogų, parašiau, kad savo noru išeinu. Valdžia kelia minimumą, bet jie tegul pasižiūri, ką tie privatiniai daro, išnaudoja žmogų kaip tik nori.“ NV-(57)-M

Nestabili ekonominė situacija, darbo rinkos santykiai keičia pagyvenusių asmenų užimtumo galimybes. Verta pastebėti, kad informanto NV-(57)-M atsakymas, kodėl neteko darbo gali būti vertinamas dvigubai. Vienu atveju dėl nestabilios ekonominės situacijos, kitu – dėl informanto amžiaus. Vykstant ekonominiams pokyčiams, išryškėja nedarbo fenomenas, tuomet sumažėja galimybės pagyvenusiems žmonėms, konkuruoti darbo rinkoje bei išlikti ekonomiškai aktyviais.

Apibendrinant galima teigti, kad informantų atsakymai rūpimu klausimu pasiskirstė nevienodai, tačiau reikia pastebėti, kad jie atspindi visą spektrą priežasčių, dėl kurių netenkama darbo vyresniame amžiuje. Tyrimo dalyviai minėjo **sveikatos būklės problemas**, priverčiančias nutraukti profesinę veiklą. **Naujų technologijų neišmanymas ir nenoras jomis naudotis** laikoma

svaria priežastimi, kodėl nutrūksta darbinė karjera vyresniame amžiuje. **Psichologiniai veiksniai** (konfliktiškumas, nenoras taikytis prie esamos situacijos, nekantrumas). **Ekonominiai veiksniai**, kuomet blogėjant ekonominei situacijai, pirmiausiai iš darbo rinkos iškrenta vyresnio amžiaus asmenys.

Motyvacija darbui

Asmens socialinei raidai ypatingą reikšmę turi užimtumas. Tačiau didėjantis asmens amžius dažnai pasižymi mažėjančių galimybių bei motyvacijos įsidarbinti požymiais. Dažnai susiduriame su požiūriu, kad vyresniame amžiuje motyvacija darbui vis mažėja, tačiau tyrime dalyvavusių informantų nuomonėse atsiskleidė visai kitoks požiūris. Didžioji dauguma informantų norėtų grįžti į darbo rinką, ir tęsti profesinę veiklą:

„Manęs nereikia motyvuot, aš pati noriu dirbt, juk dar galiu, tikrai galiu, bet tai, kad darbų nėra čia pas mus.“ NV-(57)-M

„Aš noriu toliau dirbt, tik mano situacija tokia gavosi, miestas nedidelis, kiek čia tų įmonių yra pas mus <...>“ NV-(58)-V

„Jei aš tik turėčiau sveikatos grįžčiau į darbą, man labai patiko dirbt.“ NV-(59)-M

„<...>aš noriu dirbti, aš noriu pilnai save išlaikyti, o eit į darbo biržą ir prašyti darbo yra labai sunku.“ NV-(56)-M

Žvelgiant į tyrimo dalyvių pasisakymus, galima teigti, jog visuomenėje vyraujanti nuomonė, kad vyresnio amžiaus asmenys pasižymi maža motyvacija darbui, yra pasyvūs ir pasitenkina tik būtiniausių poreikių patenkinimu, nepasitvirtino. Tyrime dalyvavusieji teigė, kad jie nori grįžti į darbo rinką. Tik vienas tyrimo dalyvis teigė esantis patenkintas esama padėtimi ir į darbą grįžti nenorėtų: *„Tai, kad man ir taip dabar gerai. Žmona dirba, aš nesergu, man vaistų nereikia, gyvenam kaime, daržovių užsiauginam, o pensijos aš ten neimu, kortelė, pas dukrą, kai jai reikia pasiskambina, paklausia ar gali pasiimt ir pasiima, man nereikia.“ NV-(61)-V*. Verta atkreipti dėmesį į tai, kad informanto NV-(61)-V situacija yra kitokia lyginant su kitais tyrimo dalyviais. Informantas yra vyriausias ir jau gauna priešlaikinę pensiją, nors dar yra darbingo amžiaus.

Svarstydami savo galimybes įsidarbinti, informantai nurodė priežastys, kas riboja jų galimybes rasti darbą. Kaip vieną iš darbo susiradimo galimybes ribojančių veiksnių informantai įvardino regioninius apribojimus:

„<...>situacija tokia gavosi, miestas nedidelis, kiek čia tų įmonių yra pas mus, o kitur važiuot aš nenoriu, į užsienį net nesvarstau tokios galimybės <...> Į kitą miestą, nu kur, pirmadienį išvažiuoji ir penktadienį grįžti, ne aš taip nenoriu.“ NV-(58)-V

„Aišku gali važiuot į (miestas) ir dirbt (parduotuvė), ten visada reikia, bet kaip privažinėsi, kelionei visa alga išeis.“ NV-(57)-M

Informantų atsakymai patvirtina teiginius, kad vyresnio amžiaus asmenys pasižymi mažesniu mobilumu. Dažnai dėl šeimyninių įsipareigojimų, prisirišimo prie namų aplinkos, baimės naujovėms jie yra labiau sėslūs nei jauni žmonės, todėl rinkdamiesi darbo vietą yra priversti sutikti su vietinių darbdavių keliamais reikalavimais. Dėl žemo teritorinio mobilumo jie darbo ieško konkrečiau miesto ar rajono, kuriame gyvena, ribose.

Kitas svarbus aspektas apsunkinantis įsidarbinimo galimybes vyresniame amžiuje yra nenoras persikvalifikuoti:

„Dabar stoviu darbo biržoj, iš karto nuėjau, juk sveikatos draudimą reikia mokėt, sako, gal jūs norit mokytis, persikvalifikuot. Nu, bet kur aš tokių metų persikvalifikuosiu, ką aš siuvėja išmoksiu. Nu neišmoksiu, aš pasirinkau tokį darbą, kuris man patinka, o ką ten tuose mokymuose siūlo, nieko gero.“ NV-(57)-M

„Nu nebent gerą algą pasiūlytų ir gerą darbą su tais kompiuteriais aš jau nebeišmoksiu ir mokytis tai jau tikrai nebe man.“ NV-(61)-V

Žinių atnaujinimas vyresniame amžiuje tampa svarbiu veiksniu įsitraukiant į produktyvų gyvenimą ir siekiant išlikti konkurencingu darbo rinkos dalyviu. Besikeičianti darbo rinka nulemia persikvalifikavimo, kvalifikacijos tobulinimo bei nuolatinio mokymosi svarbą. Kaip parodė tyrimo dalyvių atsakymai, vyresnio amžiaus asmenys dažnai nėra linkę keisti profesiją, kelti kvalifikaciją.

Dar vienas aspektas, stabdantis darbo susiradimo galimybes vyresniame amžiuje yra suprastėjusi sveikata:

„Mano situacijoje, aš nebegaliu dirbt labai fiziškai, kelt sunkiai, dirbt visą darbo dieną, tiesiog sunkaus fizinio darbo aš nebepadirbčiau, bet kažką kitą, paspaust mygtuką ar panašiai, dabar sunku sugalvot, galiu, man galėtų ir mažiau mokėt ir trumpesnėm valandom galėčiau dirbt.“ NV-(58)-V

„Nu matai, mano situacija jau buva tokia, liga nebepagydoma, tik simptomus gali numalšnt ir toliau gyvent, kad į kaip norėjau, aš nebegalėjau dirbt.“ NV-(59)-M

Tyrimo dalyviai minėjo, jog amžius taip pat riboja darbo susiradimo galimybes, kaip teigia informantas: *„Ieško tų pardavėju ir čia, bet kai nueini, pamato kiek tau metų, atrodo, kad jau viskas nurašytas, nebetinki, bet aš neturiu didelių sveikatos problemų ir motyvuot manęs nereikia.“ NV-(57)-M*

Tyrimo metu atsiskleidė, kas skatina vyresnio amžiaus asmenis grįžti į darbo rinką. Pagrindinis motyvas, anot informantų yra finansinis atlygis:

„Kai tokie laikai, tai pagrindinis motyvas tampa finansai, kaip išgyventi, aš nenoriu gyvent iš socialinių pašalpų, o be to jos irgi laikinos, aš noriu dirbti, aš noriu pilnai save išlaikyti, <...>“ NV-(56)-M

„Pagrindinis motyvas žmogui yra pinigai. Aš manau tiek dirbančiam, tiek nedirbančiam žmogui svarbu, kad už atliktą darbą būtų atlyginta.“ NV-(58)-V

Šalia finansinių motyvų informantai minėjo ir nefinansinius, galimybė bendrauti taip pat svarbus veiksnys, skatinantis išlikti darbo rinkoje: *„Kiekvieną dieną bendrauji, išeini, juk žmogus turi bendrauti. Juk jei ne bendravims aš nežinau, kas man būtų, aš turiu kiekvieną dieną išeiti iš namų, susitinki, pasišneki, nu reik bendrauti, visur važiuoti, jei tik yra galimybė reik viską daryti.“ NV-(59)-M*

Sprendžiant kas galėtų pagerinti vyresnio amžiaus asmenų įsidarbinimo galimybes, tyrimo dalyviai išryškino dvi problemines sritis, tai – netinkama valstybės įstatyminė bazė ir privataus verslo savivalė. Kaip atkleidžia tyrimo dalyvių pasisakymai, nors asmens atleidimas iš darbo yra saugomas įstatymais, tačiau privataus verslo atstovai randa būdus, kaip apeiti įstatymus:

„Įstatymus reikia keisti, darbdavys turi per daug galių, kada nori mažina etatus, kada nori atleisti, o žmogui nėra kur pasiskųsti. Žmonės dirbtų, kad ir vyresniam amžiui, bet darbdaviai tokių nebenori, juk sveikatos yra, viską moki. Reikia apriboti darbdavių savivalę.“ NV-(58)-V

„Niekas čia nereikia galvoti, pirmiausia reikia privatininkus sutvarkyti ir viskas bus gerai. Privatininkas daro ką nori, o ypač miesteliuose mažuos, bet aš manau, kad valdininkai viską žino, tik niekas nedaro. Sako, galit skųstis, bet kur tu žmogeli pasiskųsi, pradėsi balsą kelti iš vis niekur darbo neberasi. Atsimenat tą moterį, kuri Uspaschiką paskundė, kad vokeliuose atlyginimus moka, nu ir ką šukavo ir kuo tai baigė, sveikatos nebėr, darbo irgi nėra. Tai, kad aš manau valdžia turi kažką daryti su privatininkais.“ NV-(57)-M

Kaip darbingumo išsaugojimo priemonę, tyrimo dalyviai siūlė valstybės įstatyminės bazės pakeitimus. Vienas iš pagrindinių siūlyimų buvo darbo valandų trumpinimas vyresnio amžiaus žmonėms:

„Nu tai turbūt trumpinčiau valandas. Matai aš kai dirbau degalinėj, dirbom parom, po 12 valandų, kai pradėjau dirbti dar nieko, bet kuo toliau, tuo sunkiau, dieną dar nieko, bet naktį, juk miegoti ant kėdės, su metais darosi vis sunkiau. Tai turbūt valandas trumpinčiau. O daugiau net nežinau, ką čia dar galima padaryti.“ NV-(61)-V

„Čia visko galima privalvoti ir įstatymus naujus ir darbo krūvį ar valandas mažinti, bet tik ne pas mus, joks verslininkas nesutiks su tokiais dalykais, juk čia žmonių supriešinimas, o mūsų valdžia tarnauja verslui. O sumažinus valandas mažėtų ir atlygimas, aišku jau geriau dirbti, nors ir už mažesnę algą, bet tai labai sudėtinga, tik ne pas mus ir mūsų sąlygom.“ NV-(56)-M

„Padaryčiau lankstesnius įstatymus, bet suprantat darbdaviai nesutiks, kam jam vyresnis, jei jaunų pilna. Turbūt keisčiau įstatymus, kad jei žmogus nori, bet sveikata neleidžia, jis galėtų dirbti pusę dienos, mano sunūs dirba Skandinavijoje, tai sakė ten yra tokių, kurie gali dirbti pusę dienos, ateina padirba 5 valandas ir išeina. Vienas toks, sakė, turi problemų su širdimi, kitas su rankomis, bet žmonės dirba ir darbdaviai palankiai žiūri, ypač jei žmogus ilgai yra išdirbęs. O va aš kurjeriu dirbau nuo tos kompanijos įkūrimo, ir kai liga paūmėjo, niekam nerūpėjo mano išdirbti metai.“ NV-(58)-V

Nors galiojantys teisės aktai rūpinasi vyresnio amžiaus asmenų galimybėmis dirbti ir išlikti darbo rinkoje, tačiau tyrimo dalyviai išvelgia daug problemų šioje srityje. Darbo rinka nėra linkusi sudaryti sąlygų vyresniems, sveikatos problemų turintiems asmenims.

Apibendrinant galima teigti, kad informantų atsakymai motyvacijos darbui klausimu paneigė susiformavusią nuomonę, kad vyresnio amžiaus asmenys nėra motyvuoti darbinei veiklai. Didžioji dalis tyrimo dalyvių **patvirtino, kad jie nori dirbti**. Sprendžiant vyresnio amžiaus asmenų darbo susiradimo problemas, atsiskleidė **regioninių apribojimų veiksniai**, vyresnio amžiaus žmonės yra gan sėslūs, prisirišę prie namų aplinkos, varžomi šeimyninių įsipareigojimų. **Nenoras persikvalifikuoti** yra dar viena svari priežastis, kodėl sumažėja galimybės konkuruoti darbo rinkoje vyresniame amžiuje. **Sveikatos būklės problemos** taip pat svarbios vyresniesiems. Sprendžiant kas galėtų padidinti darbingumą vyresniame amžiuje buvo įvardintos dvi probleminės sritys – **nepakankama įstatyminė bazė ir privataus verslo savivalė**.

Motyvacija mokymuisi

Mokymosi motyvacijos skatinimas vyresniame amžiuje laikomas esmine sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje sąlyga. Mokymasis suteikia naujų galimybių prisitaikyti prie besikeičiančios darbo aplinkos ir naujų technologijų. Interviu su vyresnio amžiaus asmenimis rezultatai atskleidė, kad didžioji dauguma informantų pritaria mokymosi teikiamai naudai, siekiant išlikti konkurencingu darbo rinkoje. Į klausimą, ar galimybė mokytis, jiems padėtų grįžti į darbo rinką, dauguma atsakė teigiamai:

„Gali aišku gali, aš į taip nesėdžiu namie, kiek aš skaitau internete visokių straipsnių, kiek spausdinu, visą tušą moment išvarau. Nes ką sužinai naujo, kad ir vyresniam amžiui, tas yra labai reikalinga, todėl aš visur einu, į visus renginius, vis tiek kažką naujo sužinai.“ NV-(59)-M

„Aišku reikia mokytis, tobulėti, keistis, reikia gerai išmokti kompiuteriu naudotis, norint man dirbt, juk viskas keičiasi, aš turiu viską žinot, naujus įstatymus, labai daug reikia žinot ir jeigu ne internetas aš niekaip negalėčiau dirbt, internetas labai palengvina. Aš manau, kad ką bedirbtum, turi domėtis viskuo, niekas dabar nestovi vietoje.“ NV-(56)-M

„Aišku, kad galėtų, mes gyvenam tokioj aplinkoj dabar, kai viskas keičiasi, todėl reikia mokytis, aišku vyresniam amžiui labai sunku, čia nebe jaunystė, sunku dabar ir technologijos visai kitos. Žinot, kai buvau biržoj, konsultantė man pasakė, kad reikia susikurti kažkokį CV, žinokit aš tikrai nežinojau, kas tas yra, nu tikrai nežinojau, mūsų laikais tokių nebuvo. Todėl manau, kad reikia mokytis tam, kad galėtum konkuruot, aišku su jaunais mes nepakonkuruosim, jie turi visai kitus privalumus, bet mokytis reikia, negalėti

sėdėt vietoj.“ NV-(57)-M

Darbo rinkos kaita verčia siekti žinių. Žinių atnaujinimas vyresniame amžiuje tampa svarbiu veiksmu įsitraukiant į produktyvų gyvenimą ir siekiant tęsti profesinę karjerą. Besikeičianti darbo rinka nulemia persikvalifikavimo, kvalifikacijos tobulinimo bei nuolatinio mokymosi svarbą. Pabrėžiama, kad mokymosi kontekste svarbi motyvacija. Nemotyvuotam asmeniui sunku rasti būdus parodyti mokymosi teikiama naudą.

Analizuojant tyrimo dalyvių pasisakymus mokymosi teikiamos naudos klausimais, atsiskleidė svarbus pastebėjimas. Nors dalis informantų pabrėžė, kad vyresnio amžiaus asmenys yra motyvuoti mokytis, tačiau ši motyvacija labiau krypta į bendrųjų dalykų mokymąsi (dažniausiai tai buvo įvardijama kaip „šiaip dėl savęs“), o ne į specialių (tarp jų ir profesinių):

„Nu o kažką mokyti, naują specialybę, tokiam amžiui naujos jau nebeįsigysi, nu gali persikvalifikuoti, juk būna persikvalifikuoja. Nu bet mokyti tokiam amžiui yra labai sunku, nu retas, kuris sulaukės 50 virš dar sugeba mokyti, juk sklerozė jau yra pažengus, gali kažką dėl savęs, asmeniškai išmokyti ten kokį dekupažą ar kokį pynimą, mezgimą, bet ne kažką su darbu išmokyti.“ NV-(59)-M.

„Aš net nežinau ar norėčiau naujos profesijos, nu ką žmogus dirbai visą gyvenimą, tą ir turi dirbti, kaip tu persikvalifikuosi, aišku norėčiau dėl savęs išmokyti kompiuteriu naudotis <...>“ NV-(57)-M

Informacinių technologijų išmanymas ir naudojimas laikomas vienu svarbiausių šiandieninėje darbo rinkoje. Suprasdami turintys mažą informacinių technologijų srityje naudojimo patirtį, tyrime dalyvavusieji vyresnio amžiaus asmenys nurodė, kad norėtų geriau išmokyti naudotis kompiuteriais:

„Nu aš norėčiau da su kompiuteriu daugiau išmokyti dirbti, nors aš į taip daug dirbu, bet norėčiau išmokyti rašyti, gal pati sugalvočiau kažką parašyti, gal kokį lankstinuką sudėlioti, juk tie lankstinukai labai brangūs, o internete pilna informacijos, viską galėtum sudėlioti, tai va da norėčiau išmokyti daugiau su kompiuteriu dirbti.“ NV-(59)-M

„<...> aišku norėčiau dėl savęs išmokyti kompiuteriu naudotis, aš šiek tiek moku, turim namie internetą. Aš ir naujienas paskaitau ir šiaip kokį straipsnį susirandu, kas man įdomu, iš pradžių labai sunku buvo, ypač su pele, bet po truputi, po truputi viskas įmanoma.“ NV-(57)-M

Pastebėtina, kad kompiuterinio raštingumo tobulinimo galimybės padėtų nedirbantiems vyresnio amžiaus asmenims įgyvendinti asmeninius sumanymus, plėsti akiratį, spręsti asmenines problemas.

Į klausimą, ar mokymasis naujų dalykų padėtų grįžti į darbo rinką, atsakiusieji neigiamai, savo atsakymą grindė savo amžiaus nebe tinkamumu:

„Ai baikit jūs, kokie mokslai, užsieny gal kas ir keičia tas profesijas, arba kai sako, kad 90 metų mokosi dar universitete, nu čia fantastika kažkokia, nu gali dėl savęs kažką ten išmokyti, bet naujos profesijos tai tikrai ne. Nu va pavyzdžiui aš statybose dirbau, aš viską moku,

darbas sunkus, bet man prie širdies tai, o pavyzdžiui su koku metalu aš tikrai nebeišmoksiu dirbt. <...> Čia aš skaitau, kai vyresni pradeda mokytis, per biržą ar kaip, tai čia valstybė išplauna pinigus, bet kiek jam tai naudinga tai čia klausimas, užsieny taip yra, bet pas mus tikrai neįmanoma, tokių dalykų nebuvo ir nebus. Nu aš taip skaitau iki 45 metų nu gal dar galima kažką išmokyti. Bet kai man penkiadešimt devinti eina, tai tikrai ne.“ NV-(58)-V

„Man jau nebe tiek metai, būtų man gal 50 dar galima kažką galvoti, bet ne dabar, yra kur ir 70 metų žmogus mokosi, čia dar nuo žmogaus priklauso, bet mano atveju tirai ne, aš save žinau, jokie mokslai man jau nieko nebepadės.“ NV-(58)-V

Apibendrinant tyrimo dalyvių išsakytus teiginius motyvacijos mokymuisi klausimu, galime teigti, kad vyresnio amžiaus asmenys **yra motyvuoti mokytis**. Tačiau nors ir mokymąsi supranta kaip galimybę, padėsiančią jiems grįžti ir konkuruoti darbo rinkoje, tęsti profesinę karjerą, tyrimo metu atsiskleidė, kad mokymosi motyvacija labiau krypta ne į specialiųjų – profesinių įgūdžių tobulinimą, o labiau į bendrųjų gebėjimų, ypač pabrėžiant informacinių technologijų tobulinimo naudą. Neįžvelgiantys mokymosi naudos, kaip svarbiausią kliūtį nurodė chronologinį amžių.

3.2. Tyrimo su darbo biržos darbuotojais rezultatų analizė

Požiūris į vyresnio amžiaus asmenis

Siekiant į nagrinėjamą problemą pažvelgti iš kitos perspektyvos, buvo atlikti interviu su darbo biržos darbuotojais, dirbančiais su vyresnio amžiaus asmenimis. Darbo biržos darbuotojų interviu gairės apėmė tas pačias problemines sritis, kaip ir interviu su nedirbančiais vyresnio amžiaus asmenimis. Pirmaisiais klausimais siekta išsiaiškinti požiūrį į vyresnio amžiaus asmenis, kuo jie išsiskiria iš kitų amžiaus grupių klientų rato. Visi tyrime dalyvavę informantai teigė, kad pirmasis ir svarbiausias bruožas priskiriantis asmenis vyresnio amžiaus asmenų kategorijai yra chronologinis žmogaus amžius:

„Pas mus kaip darbo biržoj, tai kategorija virš 50, taip vadinama 50 plus<...>“ DB-ŠTDB-PS1

„Na pas mus jau yra tas skirstymas virš 50 jau skaitosi vyresnių kategorijai, jiems yra kuriamos atskiros programos, apmokymai, trišalės sutartys su darbdaviu po apmokymų, darbo užmokesčio kompensavimas sodrai.“ DB-ŠTDB-PS2

„Jei kalbėsime iš darbo biržos, kaip įstaigos pusės, tai suskirstymas toks 50 virš ir vyresnis.“ DB-ŠTDB1

Nepaisant institucinio skirstymo, visi tyrimo dalyviai sutiko, kad chronologinis asmens amžius ne visuomet yra esminis bruožas, daug svarbesni psichologiniai bruožai, kuriais pasižymi vyresnio amžiaus asmenys. Tyrime dalyvavę darbo biržos darbuotojai teigė, kad į juos kreipiasi asmenys jau patys save priskiriantys vyresnio amžiaus grupei:

„<...>o šiaip dauguma patys žmonės save prisiskiria šiai kategorijai, jis gali būti 48 metų ir ateina ir sako aš jau senas, aš nebetinku. Gal iš seniau atėjęs čia toks požiūris, juk sutikit 50 metų nėra jau tiek daug, bet patys žmonės mano, kad jau viskas.“ DB-ŠTDB-PS1

„Aš pasakyčiau, kad mūsų penkiasdešimtmečiai pasižymi tokiu bendru bruožu, jie patys save nurašo vyresnių kategorijai, jų karta tokia, mano kolegė sako, kad jų genai tokie, jie dar dirbo sovietmečiu ir tada visi turėjo darbą, gaudavo paskyrimus ir viskas, darbas yra jų gyvenimas, netekus darbo gyvenimas apsiverčia aukštyn kojom, aš suprantu, visiems darbo netektis yra skausmingas dalykas, tačiau mūsų vyresniesiems ypatingai<...>“ DB-ŠTDB1

Galima teigti, kad psichologiniai pakitimai vyresniame amžiuje apima nepasitikėjimo savimi, nereikalingumo jausmus. Šioje vietoje išryškėja savęs reprezentavimo svarba – koku save laikai ir kaip save gebi pristatyti, visa tai gali nulemti ir situaciją darbo rinkoje. Tyrime dalyvavusių darbo biržos darbuotojų nuomone, nedarbingų vyresnio amžiaus asmenų problemos darbo rinkoje gali būti nulemtos ne tik sudėtingos ekonominės situacijos, sveikatos problemų ar visuomenės požiūrio į vyresnį žmogų, bet ir dėl paties asmens negatyvaus nusiteikimo, atkaklumo stokos, nenoro prisitaikyti prie pasikeitusių darbo sąlygų.

Informantai išskyrė ir kitus bruožus, kuriais pasižymi nedibantys vyresnio amžiaus asmenys, kaip svarbūs aspektais buvo minimi sveikatos būklė, besikeičiančios fizinės galimybės ir asmens išvaizda:

„O jei klausiat ne iš įstaigos pusės, tai pirmiausia, žinoma amžius, išvaizda ir sveikatos būklė.“ DB-ŠTDB-PS2

„Po to jau eina kiti dalykai išvaizda, sveikatos problemos. Žmonės virš 50 metų turi jau ganėtinai daug sveikatos problemų ir jei mes siūlom darbą, jis jau eina tikrintis sveikatą ar galės dirbti tą darbą.“ DB-ŠTDB-JS

Vienas informantas teigė, kad prie vyresnio amžiaus asmenų kategorijos formavimo prisideda darbdavių nuomonė bei visuomenėje vyraujančios normos: *„Kitas dalykas, kuris skirsto šias kategorijas – tai darbdaviai, tai priklauso nuo to, kaip žmonės atrodo. Tai va, pas mus kaip įstaiga aišku klientai yra suskirstomi, tačiau pirmiausia jie patys save priskiria šiai kategorijai ir po to darbdaviai, jis vis tiek žiūri labiau į jaunimą, į išvaizdą, į bendravimą. Ir aš manau visuomenė čia labai įtakoja, televizija uždeda tokius štampos ir žmogus pas mus ateina ir sako aš jau senas, aš nebetinku.“* DB-ŠTDB-PS1. Negatyvus visuomenės požiūris į vyresnio amžiaus asmenis, sąlygoja izoliaciją bei žemą savigarbą. Visuomenėje vyraujančios socialinės nuostatos, įtakotos požiūrio, kad

vyresnio amžiaus asmenys yra nepatrauklūs, pasyvūs, neproduktyvūs skatina diskriminacinį požiūrį į pagyvenusius asmenis.

Tyrime dalyvavę darbo biržos darbuotojai išryškino gana platų spektrą neigiamų psichologinių įsitikinimų, būdingų nedirbantiems vyresnio amžiaus asmenims, apribojančių galimybes tęsti profesinę veiklą bei konkuruoti darbo rinkoje. Anot informantų vyresniems žmonėms būdingi apatiškumo, nusivylimo, ateities perspektyvų nematymo ir nenoro keistis jausmai:

„Jie galbūt daugiau pavargę, nemato kažkokios ateities, toks nusivylimas pas juos labai jaučiamas, kad jie netinka, kad jiems daug kas netinka. Kaip jau sakiau ateina 48 metų žmogus, aš kortelę turiu, matau kiek jam metų ir jis save laiko labai senu ir sako „ką man mokytis, ar jūs juokaujat“, pas juos labai jaučiamas nusivylimas, jis nemato jokios perspektyvos, pats save nusirašo ir jam taip gerai, jis gauna socialines ir jei sužino, kad jas gaus ir nusiramina. O jei pasiūlai kažką keisti ir jis palankiai žiūri į tai, tai turbūt darbo biržos klientai, kurie ateina pas mus tai tokių turbūt tik kokie 15 procentų, jei kalbam apie vyresnius nei 50 metų, pas mus dar viena grupė atsirado 55 virš, tai jie dar labiau nusivylę, jei jam sakai gal CV susikurkim, tai iš pradžių jam būna šokas, o kam man to reikia.“ DB-ŠTDB-PS1

„Dar vyresniems būdinga nusivylimas ir nenoras nieko keisti, jei jau nebeturi darbo, tai jau ir nebesusirasi toks požiūris. Ypač tai pasireiškia ilgalaikiams bedarbiams, kurie neturi darbo ilgą laiką, tuomet jiems jau niekas nebeįdomu, ateina pas mus tik, kad reikia ateit ir atsižymėt, kaip jie sako. Ypač rajonuose, jie niekur iš savo miestelio nenori išvažiuot ir jei paskiri susitikimą, tai prasideda skambučiai, aš negaliu, autobusas nevažiuoja, gal galiu kitą kartą ir jei tik kokį kartą leidi neatvažiuot, tada jie pajunta, kad gali naudotis ir viskas.“ DB-ŠTDB-JS

„Jiems labai trūksta paskatinimo, motyvacijos, galbūt taip geriau pasakyti, juos labai reikia įtikinėti, kad gyvenimas dar nesibaigė, kad viskas bus gerai. Ir kad ir šiandien atėjo moteris, padoriai atrodo, nors ir virš 50, mes jai siūlom eit mokytis, ji verkia, kodėl su ja, visą gyvenimą išdirbusia yra šitaip elgiamasi, jai siūloma eiti mokytis, nors ji puikiai išmano savo sritį.“ DB-ŠTDB2

Teigiama, kad požiūris į save kaip į asmenybę, asmeninės pastangos ir asmeninis nusiteikimas yra svarbūs faktoriai siekiant vystyti asmeninę karjerą. Tuo tarpu kaip matyti iš darbo biržos darbuotojų pasakymų, nedirbantiems vyresnio amžiaus asmenims trūksta teigiamo požiūrio į save, o tai trukdo būti pilnaverčiu darbo rinkos dalyviu.

Tyrime dalyvavusių informantų nuomonėse atsiskleidė jaunų ir vyresnių darbo ieškančių asmenų skirtumai. Anot vieno informanto, vyresni sunkiai priima pagalbą: *„Su vyresniais labai sunku bendrauti, jam kažką pasiūlyti, su jaunu visiškai kitaip, jam tik užsimink apie ką nors, jis iš karto sako aš ten nuvažiuosiu, tą padarysiu, to paklausiu, suprantat vyksta nuolatinis dialogas, o su vyresniais galima sakyti monologas tik iš mano kaip darbo biržos darbuotojo pusės. Ir dar iš jų toks kaltinimo jausmas eina „ko jūs norint iš manęs, ko jūs kabinate“, o juk aš tik padėti noriu.*

Turbūt čia ir visuomenės požiūris prisideda, kad jaunesnis, tai jau geresnis ir žmonės save nurašo<...>“ DB-ŠTDB1. Pažymėtina, kad vienas svarbesnių nedarbo padarinių yra psichologinis asmens nepasitenkinimas. Pagrindinis darbą praradusių asmenų stresinis veiksnys – netikrumas dėl ateities bei socialinių ryšių praradimas. Netekę darbo vyresnio amžiaus asmenys iš kitų amžiaus grupių išsiskiria tuo, jog turi labai mažas galimybes įsidarbinti, o tai dar labiau skatina psichologinį netikrumo dėl ateities bei menkavertiškumo jausmą.

Apibendrinant galima teigti, kad vertinant darbo biržos, kaip įstaigos požiūriu, vyresnio amžiaus yra laikomi asmenys sulaukę 50 metų ir daugiau – tai **chronologinis skirstymas**. Šiuo požiūriu pastebimas sutapimas su tyrimo rezultatais, gautais su nedarbingais vyresnio amžiaus asmenimis. Nepaisant institucinio skirstymo, anot darbo biržos darbuotojų, vyresnio amžiaus asmenys **patys save priskiria vyresniųjų kategorijai**, o tai sąlygoja žemą savęs vertinimą. Vyresnio amžiaus žmonės jaučiasi nepasitikintys savimi, nusivylę, nesuprasti aplinkinių, nereikalingi, praradę gyvenimiškos prasmės orientyrus.

Priežastys, lemiančios pasitraukimą iš darbo rinkos vyresniame amžiuje

Užimtumas laikomas svarbia ekonomine galimybe, teikiančia žmonėms pajamų, leidžiančių įsigyti prekių ir paslaugų, būtinų gyventi pilnavertį gyvenimą. Darbas turi ir kitų reikšmingų savybių, tokių kaip aktyvumo lygis, įvairovė, laiko struktūra, socialiniai ryšiai, asmens identitetas. Nedarbas apsunkina kasdienį gyvenimą, mažina socialinį ir ekonominį aktyvumą, o neretai lemia ir socialinę atskirtį. Svarbi priežastis, anot darbo biržos darbuotojų, kodėl nutrūksta karjera vyresniame amžiuje lemia asmens sveikatos būklė:

„Dažniausiai būna sveikatos problemos, tokio amžiaus vis tik žmonės turi sveikatos problemų ir krūvio nebepakelia ir ilgą darbo valandų, naktinių pamainų nebegali dirbti.“ DB-ŠTDB1

„Ir pirmiausia pradedam nuo sveikatos, nuo pažymų ar jie gali dirbti<...>“ DB-ŠTDB-PS1

Besikeičiančios fizinės asmens galimybės sąlygoja jėgos ir ištvermės mažėjimą, silpstantį suvokimo aštrumą, lėtėja sprendimų priėmimo procesai. Tyrimo informantai sutinka, kad blogėjanti sveikatos būklė vyresniame amžiuje apsunkina darbo paieškas, mažina galimybes sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje. Tačiau sveikatos problemos, anot informantų, nėra esminis rodiklis, dėl kurio nutrūksta karjera vyresniame amžiuje. Didžioji dauguma tyrimo dalyvių nurodė, kad darbdavių požiūris į vyresnį asmenį, kaip į darbuotoją turi didelės įtakos siekiant išlikti ir konkuruoti darbo rinkoje:

„Kitas aspektas – darbdavių požiūris, žinot darbdaviai dabar labai grubūs, tiesiai pasako, per senas, nepatikai atleido, ieško kabliukų, dėl kurių būsi priverstas išeiti, priimsiu kitą, jaunesnį arba mažina etatus. Yra daugybė pavyzdžių, kad ir neseniai moteris buvo atėjus, įmonėje buhalterijoje dirbo ne vyriausia, o apskaitininke, darbdavys sako viskas mažinam etatus, o viskas aišku, kad jam nebetinka jos amžius, moteriai 56 metai, o yra į ką pasižiūrėt, ar kad ir vyriškis statybose išdirbęs 21 metų stažas, pažymėjimo neturi, bet patirtis jo kokia, o kvalifikacinį pažymėjimą juk labai greitai galima gauti, nelabai daug ten reikia mokytis. Darbdavių požiūris turėtų keisti, žinoma, kai jau nebėra iš ko rinktis, o greitai pas mus ir nebebus pasirinkimo, tada atsisuks į vyresnius, nes jau dabar pas mus labai daug nekvalifikuotų, nemotyvuotų žmonių. Ir darbdaviai pyksta, kad mes siūlom vyresnį, jei tarkim jaunesnis išvažiuoja ir į jo vietą siūlom vyresnį, tai jis pyksta, kaip jis suspės, kaip jis padarys.“ DB-ŠTDB1

„Darbdavio pozicija į vyresnį žmogų, darbdaviai dabar nori jauno, o tų jaunų mažai bėra. Labai juokingai būna, kai darbdavys vyresnis 5 metais atleidžia darbuotoją, sakydamas, kad gal tu jau per senas, gal tu geriau namuose pabūk, kam tau čia bereikia. Tokie dalykai vyksta, darbdavio požiūris dažnai lemia viską.“ DB-ŠTDB-JS

„Dar vienas dalykas, kas juos smukdo, tai darbdavio požiūris, jei jis nueina kur nors ir darbdavys sako, ai tu man per senas, aš parašysiu, kad pasirinkau kitą. Tada viskas, jis grįžta pas mus ir nors bando tai nuslėpt, bet tai labai jaučiasi, ypač, kai dirbi su žmonėmis, ir kai jie pabrėžia, kad man jau 50 ir tuomet vis žemyn ir žemyn ir tada labai sunku pakelt tą motyvaciją.“ DB-ŠTDB-PS1

Informantų pasisakymai leidžia teigti, kad darbdavių požiūris į vyresnio amžiaus asmenis ir jo galimybes darbo rinkoje yra įtakotas visuomenėje vyraujančių neigiamų nuostatų į vyresnius, kuomet yra remiamasi individo amžiumi ir jam primetamos tam tikros normos ir vaidmenys. Visuomenėje vyraujantys stereotipai formuoja vyresnio amžiaus asmens kaip pasyvaus darbuotojo, socialinių bei sveikatos paslaugų gavėjo vaidmenį. Informantų pasisakymai patvirtino ir kitą vyraujančią bruožą, kad darbdavių požiūris į vyresnius įtakoja ir pačių vyresnio amžiaus asmenų požiūriui į save, o tai apsprendžia asmens dalyvavimo visuomenės gyvenime pobūdį, jo apsisprendimą vystyti profesinę veiklą.

Informantai nurodė ir kitas karjeros nutrūkimo priežastis vyresniame amžiuje. Anot vieno informanto, vyresnių asmenų charakterio savybės įtakoja galimybes konkuruoti darbo rinkoje: „<...>vyresni žmonės nebe tokie imlūs naujovėms ir sakyčiau kažkiek konfliktiško charakterio.“ DB-ŠTDB-JS. Regioniniai apribojimai, anot tyrimo dalyvių, taip pat apsunkina profesinio pasirinkimo galimybes: „Aš kiek pastebėjau, tai gyvenamoji vieta daug ką lemia, kadangi pas mane daugiau iš kaimiškųjų vietovių žmonės atvažiuoja ir gyvenamoji vieta labai įtakoja darbo paieškas, kaimiškose vietovėse labai nėra darbo pasiūlymų, o važinėti kažkur kitur jie ir galimybės neturi ir nelabai nori.“ DB-ŠTDB-JS. Nenoras keistis, pačio vyresnio asmens charakterio savybės, regioninis sėslumas – tai priežastys, lemiančios pasyvią padėtį darbo rinkoje ir apriboja profesinio pasirinkimo galimybes.

Apibendrinant galima teigti, kad tyrimo dalyviai išryškino gana platų spektrą priežasčių, dėl kurių nutrūksta karjera vyresniame amžiuje. Dauguma informantų minėjo **besikeičiančias fizines asmens galimybes** vyresniame amžiuje. **Neigiamas darbdavių požiūris** į vyresnį asmenį kaip darbuotoją apsunkina profesinės veiklos galimybes. Pastarasis faktorius lemia ir pačių vyresniųjų požiūrį į save, mažiau pasitikima savo jėgomis, dėl amžiaus nuvertinamos galimybės darbo rinkoje. **Regioninis sėslumas, vyresnio asmens charakterio savybės** kaip konfliktiškumas, nekantrumas, nenoras pripažinti pokyčių naudą, riboja įsitraukimą į darbo rinką. Galima teigti, kad gauti duomenys sutampa su tyrimo rezultatais, gautais su nedarbingais vyresnio amžiaus asmenimis.

Motyvacija darbui

Teigiama, jog pagrindinė suaugusio asmens veikla yra darbas, todėl darbo netekimo atveju asmuo praranda finansinį stabilumą, aktyvumą, savirealizacijos galimybes, socialinius ryšius, įprastą gyvenimo būdą. Interviu metu su darbo biržos darbuotojais siekta išsiaiškinti šiuo metu nedarbingų vyresnių asmenų motyvaciją grįžti į darbo rinką. Informantų nuomonės rūpimu klausimu pasiskirstė nevienodai. Dalis tyrimo dalyvių teigė, jog vyresnio amžiaus asmenys yra praradę motyvaciją grįžti į profesinę veiklą:

„Labiau nusivylusių ir labai bijančių pokyčių, ir nepasitikinčių savimi daugiau tokių. Negali sakyti, kad jie visi tokie, bet didžioji dauguma nusivylę. Jei pas mus ateina klientas, kuris neteko darbo ir kuris dar žada dar savo verslą pradėti, jis prašo pagalbos, patarimų, čia jau būna išskirtinis ir tada mes net tarpusavį pasikalbam, kad čia jau va visai kitaip.“ DB-ŠTDB-PS1

„Gal sakyčiau daugiau nemotyvuotų ateina, ypač jei jau virš 55 čia išvis būna bloga situacija, nes ir amžius jau toks ir sveikatos problemos.“ DB-ŠTDB-JS

Pagrindinės nenoro grįžti į darbo rinką priežastys, anot informantų yra nusivylimas esama padėtimi: *„O nenori grįžti į darbo rinką, nes jaučiasi niekam nereikalingi, jaučiasi nusivylę viskuo.“* DB-ŠTDB-PS2. Kitas aspektas, kurį minėjo tyrimo dalyviai, kodėl susiduriama su sunkumais grįžti į darbo rinką vyresniame amžiuje yra ilgalaikis nedarbas: *„O negrįžta į darbo rinką dažniausiai dėl per ilgo nedarbo, per ilgo užsisėdėjimo namuose, kai jau kitaip nebežino, kaip tik gauti kompensacijas ir būti namie.“* DB-ŠTDB1. Darbo biržos darbuotojų išsakytos mintys dėl per ilgo nedarbo patvirtina teiginius, kad per ilgai užsitęsęs nedarbas veikia asmens psichinę sveikatą, todėl silpnėja nedarbingojo asmens socialinio ir ekonominio aktyvumo motyvacija. Užsitęsęs nedarbas pasireiškia socialinių santykių nykimu, polinkiu izoliuotis nuo visuomenės, nenoru integruotis į visuomenę.

Nors dalies tyrimo dalyvių nuomone nedarbingas vyresnio amžiaus asmenys pasižymi maža motyvacija grįžti į darbo rinką, tęsti profesinę veiklą, vis tik didesnė dauguma informantų teigė, kad

darbas yra svarbus vyresnių asmenų gyvenime. Darbo biržos tyrimo dalyviai nurodė, kad savo darbe jie sutinka daugiau motyvuotų ir į darbo rinką siekiančių grįžti asmenų:

„Dažniau sutinku motyvuotų, kad ir kaip ten būtų žmonės nori dirbti ir užsidirbti, aišku tos socialinės išmokos kažkiek prisideda prie užsisėdėjimo namuose, tačiau vis tik žmonės nori dirbti.“ DB-ŠTDB1

„Kad ir kokio amžiaus bebūtų, žmonės visada nori darbo, taip jau yra, todėl daugiau sutinku motyvuotų. Tik praradus darbą vyresniame amžiuje ir ypač jei atleidimo priežastis buvo amžius, tokiems žmonėms labai sunku pradėti ieškoti naujos veiklos. Ir čia visiškai suprantama, juk išdirbta daug metų, netekti darbo būna šokas <...>“ DB-ŠTDB2

„Daugiau sutinku motyvuotų ir norinčių dirbti žmonių.“ DB-ŠTDB-PS2

Tyrimo dalyvių išsakytos mintys atskleidžia, kad vyresnio amžiaus asmenys, nors ir susiduria su neigiama darbdavių ir visuomenės nuomone, vis tik nori tęsti profesinę veiklą, būti aktyviais ir visaverčiais piliečiais.

Apibendrinant darbo biržos darbuotojų nuomonę, kas motyvuoja vyresnius asmenis grįžti į darbo rinką tyrimo dalyvių nuomonė rūpimu klausimu pasiskirstė nevienodai, tačiau beveik visi informantai teigė, kad pagrindinis ir svarbiausias motyvas yra finansinis atlygis:

„Suprantat pagrindinis motyvas yra finansinis, kaip ten bebūtų. Reikia žmonėms ir bendravimo ir veiklos, kur galėtų save realizuoti, tačiau finansinis stabilumas yra pagrindinis motyvas. Darbas duoda stabilias pajamas ir tai yra labai svarbu, tikrai labai svarbu kas mėnesį gauti užmokestį ir žinoti, kad kitą mėnesį ir vėl jį gausi. Žinokit yra atveju, kai moteris su aukštuoju išsilavinimu eina dirbti valytoja, tai labai bloga situacija, tačiau kai nėra iš ko rinktis, žmonės yra priversti dirbti, tai ką pasiūlom.“ DB-ŠTDB1

„Kiek man tenka bendrauti su tais, ta motyvacija yra ekonominiai motyvai, tai yra atlygis, pirmiausia atlygis.“ DB-ŠTDB-PS1

„O nori grįžti į darbą tai tik dėl finansinių paskatų, kadangi neišgyvena žmonės dabar, norisi gauti, kad ir nedidelę tą atlygį.“ DB-ŠTDB-JS

Vyresnio amžiaus tarpsnis dažnai siejamas su finansiniu nepriteklumi, izoliacija ar skurdu, todėl finansinis stabilumas leidžia jausti saugumą ir užtikrintumą dėl ateities. Rizika patirti finansinį nestabilumą vyresniame amžiuje yra didesnė nei kitoms amžiaus tarpsnių grupėms, todėl materialinė gerovė vyresniems asmenims yra svarbus garantas. Darbas, profesinė veikla užtikrina materialinės gerovės išsaugojimą ir leidžia tenkinti savo poreikius, vykdyti įsipareigojimus.

Kitas svarbus aspektas, trukdantis sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje vyresniame amžiuje, anot darbo biržos darbuotojų, yra neigiamas darbdavių požiūris:

„Aš vis apie darbdavius, manau, kad teigiamas ir pozityvus požiūris į vyresnio amžiaus žmogų, tai labai daug ką lemia, nes jei tik vyresnis žmogus pajaučia, kad yra nuvertinamas dėl savo amžiaus, jis

nusivilia, labai nusivilia ir 50 metų dar nėra jau ta senatvė, bet tada jis jau jaučiasi senas. Reikia pirmiausia keisti darbdavių požiūrį.“ DB-ŠTDB-PS2

„<...>žinoma, dėl darbdavių požiūrio į vyresnį žmogų. Reikia pripažinti, kad pas mus vyresni yra neįvertinami. Tas vadinamas jaunystės kultas daug ką duoda, aišku, dar ir nuo srities priklauso, yra sričių, kur ieškoma patyrusiu ir patirtį turinčių darbuotojų, bet tokie ir patys susiranda darbą, jie pas mus neateina. Bet būna ir taip, kad ir profesinė patirtis nepadeda, darbdavys ieško jauno, kad išsimokytų pagal save.“ DB-ŠTDB1

Svarbu atsisakyti išankstinio neigiamo nusistatymo vyresnio amžiaus asmenų atžvilgiu. Pažymėtina, kad egzistuojantys stereotipai, jog vyresnio asmenims trūksta tinkamų bei modernių gebėjimų, jie yra nelankstūs ir neproduktyvūs, dažnai užkerta kelią sėkmingam dalyvavimui darbo rinkoje. Tyrimo dalyvių išsakyti teiginiai leidžia teigti, kad darbdaviai asmens amžių traktuoja kaip kliūtį dalyvauti darbo rinkoje, kuomet sprendimai priimami atsižvelgiant ne į sugebėjimus ar kompetencijas, o į asmens amžių. Dalis tyrime dalyvavusių darbo biržos darbuotojų mano, kad prie neigiamo darbdavių požiūrio į vyresnio amžiaus asmenis prisideda visuomenėje vyraujančios stereotipinės nuostatos vyresnio amžiaus žmonių atžvilgiu: „Tikriausiai kitoks visuomenės požiūris į patį žmogų, sutikit 50 metų nėra jau tiek daug, galbūt mums dabar atrodo, kad daug, bet kai patys sulauksim tiek, atrodys visai mažai. Mūsų visuomenė labai nurašo vyresnius, darbdaviai neįvertina<...>“ DB-ŠTDB2.

Kitas veiksnys trukdantis grįžti į darbo rinką buvo įvardijamas informacijos stoka: „Ir dar reikia, kad tie žmonės sužinotų, kur ir kada reikia nueit, informacijos labai reikia, nes juk vietiniam laikraštį pas mus nieko nėra iš kur žmonėms sužinot, jei pardėtų kažkaip plačiau informaciją platint, jie pradėtų sužinot, apie visokias galimybes tai išjudintų žmones.“ DB-ŠTDB-PS1.

Apibendrinant galima teigti, kad dalis informantų mano, jog vyresnio amžiaus asmenys pasižymi maža motyvacija grįžti į darbo rinką ir tęsti profesinę veiklą. Dažniausios nenoro dirbti priežastys yra nusivylimas, nenoras keistis, sveikatos problemos, neigiamas darbdavių ir visuomenės požiūris į vyresnįjį. Tačiau didesnė tyrime dalyvavusių darbo biržos darbuotojų dalis mano, kad **vyresnio amžiaus asmenys nori grįžti į darbo rinką**, darbas jiems yra svarbus, pirmiausia, **dėl finansinių motyvų**. Finansinis stabilumas svarbus, norint oriai jaustis, tenkinti savo poreikius ir vykdyti įsipareigojimus. Analogiškai motyvai buvo išsakyti ir pirmosios tyrimo tikslinės grupės tyrimo metu.

Motyvacija mokymuisi

Visuomenėje paplitusi nuostata, jog amžius įtakoja vaidmenų tinkamumą, dažniausiai turime bendrą įsitikinimą, ką tinka daryti ir kas nedera vyresnio amžiaus žmonėms. Vyrauja nuostata, kad vyresnio amžiaus asmenys ne tokie imlūs naujovėms kaip jauni, jiems mokytis reikia daugiau laiko sąnaudų ir lėšų, todėl investuoti į jų mokymąsi yra neracionalu, o ir patys vyresnieji nepasižymi didele motyvacija mokytis. Tyrime dalyvavę darbo biržos darbuotojai išsakė visai kitokią nuomonę. Beveik absoliuti dauguma informantų nurodė, kad vyresnio amžiaus asmenys pasižymi pakankamai didele motyvacija mokytis naujų dalykų. Tačiau šioje vietoje tyrimo dalyviai nurodė svarbią sąlygą – vyresnio amžiaus darbo netekę asmenys mokymosi ir tobulinimosi naudą įžvelgia tik tuomet, jei žino gausiantys naudą – jei mokymasis suteiks galimybę gauti darbą:

„Jei tik mato, kad po to bus reali nauda, tada motyvuoti, tačiau reikia jiems parodyti, kad jų idėtos pastangos sugrįš. Vyresni dar prisibijo mūsų siūlomų trišalių sutarčių, kai atsimokę, 6 mėnesius turi atidirbti įmonėje su kuria pasirašė sutartį. Gal klaidingas požiūris vyrauja pas mus, kad vyresni jau nieko nebeišmoks, tačiau jie tikrai neblogai mokosi, stengiasi, aišku jiems sunkiau nei jaunesniam, tačiau jie stengiasi tikrai stengiasi.“ DB-ŠTDB1

„Na jie kaip ir yra motyvuoti, jei žino, kad jiems tai bus naudinga, jie labai bijo tų sutartinių įsipareigojimų po mokymų, nes reikės atidirbti 6 mėnesius, tas neaiškumas gaus darbą ar ne. Jiems ir taip neaišku dėl ateities, o čia dar mokymai.“ DB-ŠTDB-PS2

„Jie yra motyvuoti mokytis tik tuo atveju, jei žino, kad gaus darbą.“ DB-ŠTDB-PS1

Galima teigti, kad pusiau struktūruoto interviu metu gauti duomenys paneigė vyraujančią nuostatą, jog vyresni asmenys nenori mokytis, tobulintis, keistis profesinėje srityje. Pastebėtina, kad darbo biržos darbuotojai asmens amžiaus nelaiko kliūtimi mokytis ir tobulėti. Tyrimo dalyviai nurodė, kad darbo netekę vyresni asmenys turi stiprų norą gilinti žinias ir įgūdžius, tai liudija apie aukštą vyresnių asmenų motyvaciją mokytis:

„<...> ir 50 – etis sugebėjimų mokytis turi ne ką prasčiau nei jaunesni, tikrai ne ką prasčiau, vyresni labai bijo naujovių, bet jei tik pamato, kad tai bus naudinga, jie labai stengiasi, žinoma labai individualu viskas, žinot aš savo darbe sutinku visokių, yra vyresnių žmonių, kurie patys išeina iš darbo, nes nebenori dirbti 11 valandų, ateina pas mus ir klausia patarimų, kaip verslą pradėti, kaip patentą įsigyti, klausia kur galėtų kompiuterinio raštingumo kursus baigti<...>“ DB-ŠTDB1

Nurodžiusieji, kad vyresnio amžiaus asmenys mažai motyvuoti mokytis pagrindine priežastimi įvardino psichologines vyresnių asmenų savybes – naujovių nepripažinimą, užsisklendimą: *„Nepakankamai, kadangi jie labai sunkiai priima naujoves, nepasitiki savimi, galvoja, kad neišmoks, bijo pasisakyti, kad nesuprato.“* DB-ŠTDB-JS. Ateities perspektyvų

nematymas, taip pat svarbi priežastis, kodėl vyresnieji neįžvelgia mokymosi naudos: „Su tuo mokymusi yra sudėtinga, jie nėra motyvuoti, dažniausiai juos reikia įtikinti, kad kitos išeities nebėra, reikia keisti profesiją, reikia ieškoti naujos srities, kur būtų galima save realizuoti. Juos reikia įtikinėti, kad bus gerai, kad gyvenimas nesibaigė ir tai yra labai sunku, ypač, kai dideli srautai klientų ir kiekvienam turi įteigti, kad jūsų laukia naujas gyvenimas, tiesiog reikia pasistengti, dauguma nemato jokių ateities perspektyvų, tikrai žmonės būna nebemato ateities.“ DB-ŠTDB2. Ateities orientyrų praradimas apsunkina išlikti aktyviais darbo rinkoje vyresniame amžiuje.

Tyrimo metu buvo domėtasi nedarbingųjų vyresnio amžiaus asmenų galimybėmis po mokymų sėkmingai integruotis darbo rinkoje. Tyrimo dalyvių nuomonės rūpimu klausimu pasiskirstė nevienodai, tačiau didesnė dalis informantų nurodė, kad naujų dalykų mokymasis gali padidinti vyresnio amžiaus asmenų galimybes konkurencingai dalyvauti darbo rinkoje:

„Tikrai gali padidinti tas galimybes ir dažnai taip ir būna. Žmonėms visada reikia mokytis naujų dalykų, rinka nestovi vietoje, įgytos patirties nebeužtenka, tik kaip minėjau, pirmiausia juos reikia įtikinti, kad mokymasis duos naudos, jei tik jie galvoja, kad nieko čia nebus, tik veltui švaistomas laikas, tuomet ir mokymosi rezultatų nėra, ir po mokymosi sunku ką rasti. O šiaip manau, kad gali, aš kaip jau sakiau, pas mus labai jaučiamas darbuotojų trūkumas, reikia tų žmonių, reikia kvalifikuotų ir pasirengusių dirbti, darbo yra tik labai dažnai nėra ką pasiūlyti į darbo vietą, <...>“ DB-ŠTDB2

„Aš manau, kad taip galėtų. Dažniausiai žmonės nori išmokyti kompiuteriu naudotis, nors jiems priimt tuos pokyčius labai sunku, bet pirmiausia jie klausia dėl mokymų su kompiuteriu ir dar kas, vairuotojas, ta nepriklausomybė juos domina. Dauguma jau moka naudotis kompiuteriais, ypač moterys, bet jei neturi tų įgūdžių, tai dažniausiai klausia ar jūs to nemokot, mes tokių mokymų neorganizuojame, bet yra mokymo centras ir išmokyt naudotis kompiuteriu jiems yra jau kažkas tai tokio, galima prisijunt, galima CV pasidaryt, tai juos ir domina.“ DB-ŠTDB-PS1

Nurodžiusieji, kad mokymasis nepagerins vyresnio amžiaus asmenų padėties darbo rinkoje, pagrindinėmis priežastimis įvardino neigiamą darbdavių ir visuomenės požiūrį:

„Dalinai, juk tu nepakeisi nei darbdavio nuomonės nei visuomenės, gali mokytis kiek tik nori, gali būti tikrai geras specialistas, bet jei tau jau virš 50 metų, mažai kas bepadedą.“ DB-ŠTDB-JS

„Ir kaip tą darbdavį įtikinti, kad tas vyresnis tikrai gerai dirbs, jis vis tiek mums sako atsiųskite jauną, aš su pagyvenusiu dirbt nenoriu, mes sakom, jis ir praktikos turi ir profesinių sugebėjimų, bet darbdavys gali net nepriimt pasižiūrėti ar pasikalbėti, jis geriau pasiims jauną ir jį apmokys pagal save.“ DB-ŠTDB-PS2

Neigiamam požiūriui į vyresnius darbuotojus įtakos turi visuomenėje nusistovėjusi nuostata, kad vyresnių asmenų kvalifikacinis lygis yra žemesnis, o dėl fiziologinių pakitimų jie nebegali atlikti užduočių, kaip jaunesni asmenys. Tyrime dalyvavę darbo biržos darbuotojai patvirtino, kad

vyrauja netikėjimas, jog vyresni asmenys gali kelti kvalifikaciją, prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos sąlygų.

Tyrimo dalyviai įvardino mokymosi sritis, kurios domina nedirbančius vyresnio amžiaus asmenys – tai informacinės technologijos:

„Dažniausiai žmonės nori išmokyti kompiuteriu naudotis, nors jiems priimtūs pokyčiai labai sunkūs, bet pirmiausia jie klausia dėl mokymų su kompiuteriu ir dar kas, vairuotojas, ta nepriklausomybė juos domina. Dauguma jau moka naudotis kompiuteriais, ypač moterys, bet jei neturi tų įgūdžių, tai dažniausiai klausia ar jūs to nemokot, mes tokių mokymų neorganizuojame, bet yra mokymo centras ir išmokyt naudotis kompiuteriu jiems yra jau kažkas tokio, galima prisijungti, galima CV pasidaryti, tai juos ir domina.“ DB-ŠTDB-PS1

„<...>žinot aš savo darbe sutinku visokių, yra vyresnių žmonių, kurie patys išeina iš darbo, nes nebenori dirbti 11 valandų, ateina pas mus ir klausia patarimų, kaip verslą pradėti, kaip patentą įsigyti, klausia kur galėtų kompiuterinio raštingumo kursus baigti, yra tokių, žinoma vienetai tokių, bet jų yra,<...> DB-ŠTDB2

Pusiau struktūruoto interviu metu gauti rezultatai atskleidė, kad naujų technologijų mokymasis svarbus vyresniame amžiuje. Reikia naujų mokymo ir mokymosi metodų bei naujų technologijų, kurios būtų tinkamos vyresnių asmenų tobulinimui.

Pastebėtina, kad tyrime dalyvavę darbo biržos darbuotojai nurodė, jog vyresnio amžiaus asmenų mokymasis priklauso nuo mokymo organizavimo – galimybės laisvai rinktis mokymosi sritį, tinkamų mokymo strategijų, sąlygų, būdų ir tempo:

„Ir vyresni labai nenoriai priima pamokymus, tai jiems būdinga, jie dirbo, jie išmano savo sritį ir praradus darbą reikia save performuoti, ar kaip čia pasakyti, reikia kažkaip pasikeisti, eiti ieškoti pagalbos, klausyti, mokytis, jie įsivaizduoja, kad viską žino, o čia kažkoks piemenys juos moko, tarkim jei prie statybų, aš visą gyvenimą taip dariau, o čia šitas piemenys moko, kad aš ne taip darau ir jie labai sunkiai priima pamokymus ypatingai iš jaunesnių.“ DB-ŠTDB-PS2

„Bet iš kitos pusės su tais darbo biržos mokymais, žinot kaip yra, mokymai vyksta pagal rinkos poreikį, jei rinkai reikia kokio staklininko ar pardavėjos, tu tą ir siūlai žmogui, bet tu jį spraudi į rėmus, bet gal jam visai neįdomu, kaip viena moteris sakė, pas mus dabar atsirado miško perdirbimo įmonė, jai reikia daug darbuotojų ir aš kaip įstaigos darbuotoja siūlau eiti ten dirbti, bet jam gal visai neįdomu ir tu spraudi jį į tam tikrus rėmus ir jie priešinosi, bet ne todėl, kad nenori dirbti, bet žmogui nepatinka, turbūt kiekvienas iš mūsų priešintųsi. Tai motyvas toks būtų, jei žmogus galėtų rinktis.“ DB-ŠTDB-PS1

„<...>reikia ir gero mokytojo, kuris juos suprastų, skatintų, geriausiai būtų jų amžiaus, geri pavyzdžiai juos labai motyvuoja, sakykim, kad kažkas pasakytų, jog aš buvau nusivylęs, bet man pasisekė ir tikrai atsirado tų galimybių.“ DB-ŠTDB1

Tyrime dalyvavę darbo biržos darbuotojai patvirtino vyraujančią nuostatą, kad tradiciniai mokymo būdai ne visuomet tinka vyresnio amžiaus asmenims, todėl svarbu tinkamai parinkti mokymosi galimybes ir metodus, leidžiant laisvai pasirinkti dominančią sritimi.

Apibendrinant galima teigti, kad remiantis atlikto tyrimo duomenimis **vyresnio amžiaus asmenys, siekdami grįžti į darbo rinką yra motyvuoti mokytis naujų dalykų**, įžvelgdami realią naudą po mokymų. Pastebėtina, kad motyvaciją mokytis slopina neigiamas darbdavių požiūris į vyresnius darbuotojus. Tyrimo dalyviai atskleidė, kad dažniausiai vyresnio amžiaus asmenys **nori išmokti naudotis informacinėmis technologijomis**. Tai patvirtina pirmojo tyrimo rezultatus, jog motyvacija mokymuisi labiau krypta į bendrųjų gebėjimų tobulinimą. Organizuojant vyresniųjų mokymus **svarbus mokymų organizavimas**, leidžiant rinktis mokymosi turinį, mokytojus, tinkamai parenkant metodus ir strategijas.

DISKUSIJA

Atlikus tyrimo duomenų analizę, gautus duomenis galima palyginti su teorinėje darbo dalyje išdėstytais mokslinės literatūros teiginiais. Vyresnio amžiaus asmens samprata pasižymi daugiasluoksniškumu, savyje talpinanti chronologinį, socialinį, ekonominį, psichologinį aspektus. Analogišką vyresnio amžiaus asmens sampratą pateikia ir tyrime dalyvavę informantai, išskirdami chronologinį, socialinį bei psichologinį aspektus. Tiek nedarbantys vyresnio amžiaus asmenys, tiek darbo biržos darbuotojai neminėjo ekonominio aspekto, vyresnio amžiaus tarpsnį traktuojantį, kaip ekonominio produktyvumo pabaigos etapą.

Mokslinėje literatūroje skiriami karjerą vyresniame amžiuje ribojantys veiksniai. Pažymėtini biologiniai, psichologiniai, socialiniai, ekonominiai veiksniai, darbo rinkos sistemos uždaramas vyresniems žmonėms. Analizuojant tyrimo metu gautus duomenis išryškėjo, kad abi tyrime dalyvavusios tikslinės grupės pateikė visus minėtinius veiksnius, išskirdami biologinį aspektą – fizinis vyresnio amžiaus asmenų pokyčius, prastėjančią sveikatą, neigiamą visuomenės bei darbdavių požiūrį į vyresnius darbuotojus bei pakankamai mažą informacinių technologijų, ypatingai naudojimąsi kompiuteriu, išmanymą vyresniame amžiuje.

2008 metais Darbo ir socialinių tyrimų instituto atlikto tyrimo „*Vyresnio amžiaus Lietuvos gyventojų poreikiai užimtumo, švietimo ir kultūros srityse*“ rezultatai parodė, kad vyresnio amžiaus (tyrime dalyvavo 60 m. ir vyresni) asmenys menkai domisi galimybėmis grįžti į darbo rinką. Tik pusę minėtame tyrime dalyvavusių respondentų integracijos į darbo rinką motyvu įvardino finansinį aspektą. Atliktas tyrimas ir išanalizuota surinkta informacija atskleidė skirtumus tarp 2008 metais atlikto tyrimo ir šio tyrimo. Šio tyrimo duomenys parodė, kad nedarbantys vyresnio amžiaus asmenys pasižymi pakankamai aukšta motyvacija grįžti į darbo rinką, o pagrindine integracijos į darbo rinką priežastimi laiko finansinį aspektą. Šiuos duomenų skirtumus būtų galima paaiškinti tuo, jog 2008 metais atlikto tyrimo respondentų amžius buvo pasirinktas 60 metų ir vyresni, šiame tyrime dalyvavusių nedarbančių vyresnio amžiaus asmenų amžiaus diapazonas buvo 56 iki 61 metų. Pažymėtina, kad vyriausias informantas nurodė nenorintis grįžti į darbo rinką. Todėl galima teigti, kuo vyresni tampa šalies gyventojai, tuo jų motyvacija darbui mažėja.

Darbo ir socialinių tyrimų instituto atlikto tyrimo duomenys atskleidė, kad kaupti žinias, tobulinti ar keisti kvalifikaciją yra motyvuoti palyginti mažai apklaustųjų. Atliktas tyrimas ir išanalizuota informacija parodė, jog nedarbantys vyresnio amžiaus asmenys yra pakankamai motyvuoti mokytis, keistis ir tobulėti, tačiau reikia pastebėti, kad tyrime dalyvavę informantai labiau linksta į bendrųjų gebėjimų (tokių kaip noras išmokti naudotis informacinėmis

technologijomis, ypačiai įvaldyti kompiuterinį raštingumą) tobulinimą. Tai patvirtino abiejų tyrimo tikslinių grupių rezultatų analizė.

Nors Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare buvo įteisinta nemaža dalis teisės aktų, skirtų pagerinti vyresnio amžiaus asmenų padėtį integruojantis į darbo rinką, tačiau 2014 metais Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos inicijuotas tyrimas „*Vyresnio amžiaus žmonių (socialinės įtraukties) į(si)traukimo į darbo rinką*“ parodė, kad nepaisant gausių įstatymų, nutarimų, strategijų ir socialinių programų, vyresnio amžiaus asmenys jaučiasi nesaugūs praradę darbą. Tą patį patvirtino ir atlikto tyrimo dalyviai, nepakankamą teisinį reguliavimą įvardindami, kaip vieną esminių problemų trukdančių tęsti karjerą vyresniame amžiuje.

Nedidelė kokybiniam tyrimui būdinga imtis, nesuteikia teisės gautų rezultatų taikyti visai šalies populiacijai. Pasirinktas tyrimo metodas suteikia galimybes daryti mokslines prielaidas, formuoti mokslines hipotezes, kurias būtų galima patikrinti taikant ne tik kokybinius, bet kiekybinius metodus. Tyrimo rezultatai leidžia tęsti vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimo į darbo rinką galimybių tyrimus.

IŠVADOS

Apibendrinus teorinį tyrimo pagrindą galima teigti, kad:

- Remiantis mokslinės literatūros analizės pagrindu galima teigti, kad vyresnio amžiaus asmens sampratai būdingas daugiasluoksniškumas apimantis biologinį, socialinį, ekonominį, psichologinį aspektus. Skirtingi autoriai bei skirtingi šaltiniai pateikia ne vienodą chronologinę amžiaus ribą, kuomet asmuo priskiriamas vyresnio amžiaus asmenų kategorijai. Visuomenėje vyraujančios socialinės normos primeta asmenims, ką privalu vienu ar kitu gyvenimo periodu veikti, kaip elgtis. Vyresnio amžiaus žmonėms primetamas ligoto, pasyvaus, nepripažįstančio naujovių, nenorinčio keistis bei mokytis visuomenės nario vaidmuo. Tačiau nepaisant visuomenėje vyraujančių normų pripažįstama, kad vyresnio amžiaus asmens statusas yra socialinis konstruktas ir šį periodą kiekvienas pasiekia individualiai.

- Darbas, profesinė veikla ir karjeros vystymas yra svarbūs veiksniai vyresniame amžiuje. Ekonominis aktyvumas su amžiumi yra linkęs mažėti, tačiau sėkmingas pagyvenusių asmenų gyvenimas yra siejamas su žmogaus galimybėmis panaudoti savo turimus įgūdžius, žinias, kompetencijas bei galimybę išlikti ekonomiškai produktyviu vyresniame amžiuje.

- Besikeičianti darbo rinka sąlygoja, jog asmuo nebegali visą gyvenimą dirbti vieno darbo ir turėti tik vieną specialybę. Atlikti tyrimai liudija, jog egzistuoja ryšys tarp profesinės veiklos vyresniame amžiuje, mokymosi visą gyvenimą ir gyvenimo kokybės. Nėra įrodyta, kad žmonėms senstant, vyksta dideli jų asmenybės pokyčiai. Keičiasi fiziniai asmens gebėjimai, tačiau kognityviniai sugebėjimai, kaip tarkim, gebėjimas mokytis, paprastai nemažėja. Todėl mokymosi visą gyvenimą nuostata tampa svarbiu veiksnium, didinančiu nedarbingų vyresnio amžiaus asmenų galimybes sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje.

- Įstatyminė bazė, reglamentuojanti vyresnio amžiaus asmenų galimybes grįžti į darbo rinką, apima platų spektrą teisės aktų, garantuojančių teisę į darbą, saugią darbo aplinką, galimybes mokytis visą gyvenimą, kelti ar keisti kvalifikaciją. Tačiau praktikoje šios normos nėra pakankamai efektyvios, o egzistuojantis teisinis pagrindas neužtikrina realių įsidarbinimo galimybių vyresniame amžiuje.

Remiantis empirinės tyrimo dalies rezultatais, galima teigti, kad vyresniojo amžiaus asmenų įsitraukimo galimybes lemia šie veiksniai:

- Biologinio senėjimo veiksnys reiškėsi kuomet nedarbingas vyresnio amžiaus asmenys pagrindiniu veiksnium, lemiančiu vyresnio amžiaus statusą visuomenėje laikė asmens chronologinį amžių. Tyrimo su darbo biržos darbuotojais rezultatai atskleidė, jog nepaisant chronologinio amžiaus vyresnio amžiaus asmenys patys save priskiria vyresnio amžiaus asmenų kategorijai, nors būna, kad chronologinė amžiaus riba dar nebūna pasiekta, tai sąlygoja žemą savęs vertinimą.

- Psichologinis veiksnys reiškėsi kuomet nedirbantys vyresnio amžiaus asmenys savo įgytos profesinės patirties nelaikė privalumu, padėsiančiu grįžti į darbo rinką. Pastarasis faktas dar kartą įrodo, jog vyresnio amžiaus žmonėms būdingas pakankamai žemas savęs vertinimas, nemokėjimas save reprezentuoti, nepasitikėjimas savo jėgomis. Technologinių naujovių nepripažinimas ir nenoras jomis naudotis taip pat prisideda sumažėjusių galimybių grįžti ir dalyvauti darbo rinkoje. Tyrimo su darbo biržos darbuotojais tyrimas atskleidė, kad vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimą darbo rinkoje riboja tokios vyresnio amžiaus asmenų psichologinės savybės kaip konfliktiškumas, nenoras taikytis prie esamos situacijos, nekantrumas.

- Socialinis veiksnys reiškėsi kuomet nedirbančių vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimą darbo rinkoje apsunkina neigiamos visuomenės nuostatos vyresnio amžiaus asmenų atžvilgiu. Neigiamas visuomenės požiūris vyresniam amžiui, primetamos normos sąlygoja ir pačių vyresniųjų požiūrį į save ir savo galimybes darbo rinkoje. Tyrimo su darbo biržos darbuotojais rezultatai atskleidė analogiškus rezultatus. Darbo biržos specialistai taip pat nurodė socialinių veiksnių raišką, tokių stereotipinės nuostatos vyresnio amžiaus asmenų atžvilgiu, siekiant konkuruoti darbo rinkoje.

- Ekonominis veiksnys reiškėsi kuomet esant nestabiliai ekonominei situacijai, keičiasi vyresnio amžiaus asmenų galimybės išlikti ir konkuruoti darbo rinkoje. Tyrime dalyvavę nedirbantys vyresnio amžiaus asmenys patvirtino, kad blogėjant ekonominei situacija sumažina jų galimybes grįžti į darbo rinką. Nedirbantys vyresnio amžiaus asmenys nurodė įstatyminės bazės tobulinimo galimybes, padėsiančias tęsti karjerą vyresniame amžiuje, šioje vietoje buvo įvardijamos darbo valandų trumpinimo ar darbo krūvio mažinimo galimybės vyresnio amžiaus darbuotojams. Tyrime su darbo biržos darbuotojais atsiskleidė panašios ekonominio veiksnio raiškos.

- Darbo rinkos sistemos uždarmo veiksnys reiškėsi kuomet tyrime dalyvavę nedirbantys vyresnio amžiaus asmenys darbo netekimo priežastimi įvardino neigiamą darbdavių nuostatą apie vyresnius darbuotojus. Neigiamą darbdavių nuomonę, kaip veiksni, trukdantį grįžti į darbo rinką įvardino ir tyrime dalyvavę darbo biržos darbuotojai. Vyresniame amžiuje būdingas regioninis sėslumas, prisirišimas prie šeimos bei namų aplinkos – tai vienas iš darbo rinkos sistemos uždaramą pastiprinančių bruožų, kuris buvo įvardintas abiejų tyrime dalyvavusių tikslinių grupių.

- Nedirbančių vyresniojo amžiaus asmenų mokymosi nuostatos reiškėsi per biologinio senėjimo, psichologinius ir socialinius įsitraukimą į darbo rinką ribojančius veiksnius. Nenoras mokytis buvo siejamas su netinkamu biologiniu amžiumi, nepasitikėjimu savo jėgomis (psichologinis veiksnys), darbdavių ir visuomenės požiūriu (socialinis, darbo rinkos sistemos uždarmo veiksniai). Įvardinusieji mokymosi naudą išreiškė norą mokytis daugiau bendrųjų gebėjimų (kaip kompiuterinis raštingumas), o ne profesinių. Tyrimo su darbo biržos darbuotojais rezultatai atskleidė, kad mokymosi naudą nedirbantys vyresnio amžiaus asmenys pripažįsta tik

įžvelgdami realią naudą po mokymų. Darbo biržos darbuotojai pažymėjo, jog organizuojant mokymus vyresniems žmonėms – svarbus mokymo organizavimas, leidžiant rinktis mokymosi temas, mokytojus (andragogus), tinkamai parenkant metodus.

REKOMENDACIJOS

Nedirbantiems vyresnio amžiaus asmenims:

- Aktyviau dalyvauti darbo rinkos politikos priemonėse, padedančiose kelti, keisti kvalifikaciją, įgyti naują specialybę, mokytis verslumo. Dalyvauti mokymuose, seminaruose, projektuose, prašyti artimųjų pagalbos plečiant kompiuterinį raštingumą.
- Aktyviau ieškoti pagalbos, stengiantis įsidarbinti. Kreiptis pagalbos į darbo paieškas palengvinančias institucijas: darbo biržą, kitas įdarbinimo įstaigas, savivaldybę, seniūniją.

Darbo biržos specialistams, dirbantiems su vyresnio amžiaus asmenimis:

- Konsultavimą vykdyti atsižvelgiant į kiekvieno asmens poreikius ir asmenines savybes. Esant poreikiui, pasiūlyti individualias konsultacijas su psichologu, stengiantis padėti atskleisti stipriąsias savybes, skatinti imtis atsakomybės, mažinti bejėgiškumo, nusivylimo jausmą, skatinti susidoroti su sunkumais.
- Teikti kuo daugiau informacijos apie mokymosi galimybes, siūlyti labiausiai prieinamas mokymo formas, teikti informaciją apie mokymosi naudą, supažindinti su įvairiais darbo paieškos metodais.
- Organizuoti mokymo programas, atsižvelgiant į vyresnio amžiaus asmenų regioninio pasiekiamumo galimybes, artinti mokymų vietą, sudaryti lankstų mokymų grafiką.
- Bendradarbiauti su mokymo centrais, organizuojant mokymus vyresnio amžiaus asmenims.

Trečiojo amžiaus universitetams, suaugusiųjų mokymų centrams:

- Suvokiant mokymosi nuostatų svarbą ir žinant vyresniojo amžiaus asmenų mokymąsi ribojančius veiksnius, organizuoti mokymus, kursus, kurie prisidėtų prie jų nuostatų plėtotės bei įsitraukimo ir neiškritimo į/iš darbo rinkos.

Istatymų leidėjams:

- Inicijuoti programas, skatinančias darbdavius pritaikyti darbo vietas ir darbo krūvį vyresnio amžiaus asmenims, atsižvelgiant į jų fizines galimybes bei sveikatos būklę. Leisti dirbti ne pilną darbo dieną, darant ilgesnes pertraukas darbo metu.

LITERATŪRA

1. Aguonytė V., Valentienė J., Nedzinskienė L. ir kt. (2013). Vyresnio amžiaus asmenų sveikatos netolygumai. Literatūros apžvalga. *Visuomenės sveikata*, 4(63), p. 13 – 19. [Žiūrėta 2015 10 17]. Prieiga per internetą:
<http://www.hi.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/2013.4%2863%29/VS%202013%204%2863%29%20LIT%20A%20Sveikatos%20netolygumai.pdf>>.
2. Augienė D. (2009). Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki veiklos organizacijoje. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
3. Azulai A. (2014). Ageism and future cohorts of elderly: implications for social work. *Journal of Social Work Values and Ethice*, 11(2), p. 2 – 11. [Žiūrėta 2015 09 11]. Prieiga per internetą:
<<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=ab6e9933-964d-45a3-9326-091d3f386466%40sessionmgr4003&vid=6&hid=4212>>.
4. Barrientos A. (2002). Old age, poverty and social investment. *Journal of International Development*, 14, p. 1133 – 1141. [Žiūrėta 2015 10 20]. Prieiga per internetą:
<<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=15&sid=ab6e9933-964d-45a3-9326-091d3f386466%40sessionmgr4003&hid=4212>>.
5. Bitinas B. (2006). Edukologinis tyrimas: sistema ir procesas. Vilnius: Kronta.
6. Bražiūnienė I. (2012). Socialinės aktualijos vyresnio amžiaus žmonėms. [Žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą:
< <http://media.search.lt/GetFile.php?OID=248067&FID=724546>>.
7. Brazienė R., Mikutavičienė I., Dorelaitienė A. ir kt. (2014). Vyresnio amžiaus žmonių (socialinės įtraukties) į(si)traukimo į darbo rinką galimybių tyrimo ataskaita. Vilnius.
8. Brazienė R. Mikutavičienė I. (2015). Diskriminacijos dėl amžiaus raiška Lietuvos darbo rinkoje. *Filosofija ir sociologija*, 26(2), p. 87 – 98. [Žiūrėta 2015 10 11]. Prieiga per internetą:< <http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2015/2/87%E2%80%9398.pdf>>.
9. Cattan M. (2009). Mental health and well – being in later lafe. [Žiūrėta 2015 10 14]. Prieiga per internetą:
<<http://web.b.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzQ2NjQ3N19fQU41?sid=79ee066a-b602-4e6a-a0c0-b7758da90316@sessionmgr112&vid=4&format=EB&rid=7>>.
10. Clow A., Aitchison L. (2009). Keeping active. In Cattan M., Mental health and well – being in later lafe. [Žiūrėta 2015 10 14]. Prieiga per internetą:

- <<http://web.b.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzQ2NjQ3N19fQU41?siid=79ee066a-b602-4e6a-a0c0-b7758da90316@sessionmgr112&vid=4&format=EB&rid=7>>.
11. Conrad Ch. (1998). Old age and the health care system in the nineteenth and twentieth centuries. In *Old Age From Antiquity to Post – Modernity*. Ed. by Johnson P. and Thane P. London and New York. Prieiga per internetą:
<<https://books.google.lt/books?id=Tc6EAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Old+Age+From+Antiquity+to+Postmodernity&hl=lt&sa=X&ved=0CCMQ6AEwAGoVChMIp67N0-vYyAIVA4tyCh1TiQPQ#v=onepage&q=Old%20Age%20From%20Antiquity%20to%20Postmodernity&f=false/>>.
 12. Crain. W. C. (1985). Theories of development concepts and application. Second edition. Englewood Cliffs (N.J.): Prentice – Hall.
 13. Černius. V. J. (2006). Žmogaus vystymosi kelias. Nuo vaikystės iki brandos. Kaunas: Pasaulio lietuvių centras.
 14. Čepėnaitė A. D. (2008). Senyvo amžiaus žmonių socialinė aprėptis ir demokratinio pilietiškumo apraiškos. *Socialinis darbas*, 7(1), p. 46 – 56. [Žiūrėta 2015 09 11]. Prieiga per internetą:< https://www.mruni.eu/upload/iblock/3e1/7_cepenaite.pdf>.
 15. Darbo rinkos terminai ir sąvokos (1998). Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
 16. Didžgalvytė M., Lukšaitė I. (2014). Demografinio senėjimo įtaka ekonominiams rodikliams. *Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai*, 8(2). [Žiūrėta 2015 11 15]. Prieiga per internetą:
<<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:E3fcV6fJXQJ:ejournals.vdu.lt/index.php/applied-economics/article/download/155/114+&cd=9&hl=lt&ct=clnk&gl=us>>.
 17. Elliot M., Kaufman E. M., Gardner S. R. ir kt. (2002). Teaching Conflict Assessment and Frame Analysis Through Interactive Web-Based Simulations. *The International Journal of Conflict Management*, 13(4), p. 320 – 340. [Žiūrėta 2015 12 06]. Prieiga per internetą:< <http://www.urban.csuohio.edu/~sanda/papers/simulation.pdf>>.
 18. Escuder – Mollon P., Esteller – Curto R., Ochao L. ir kt. (2014). Impact in seniors learners quality of life through lifelong learning. *Procedia – Social and Behavioral Science*, 131, p. 510 – 216. [Žiūrėta 2015 12 30]. Prieiga per internetą:
<http://ac.elscdn.com/S1877042814030675/1s2.0S1877042814030675main.pdf?_tid=775c6aa6ae7611e5a6b600000aabb0f02&acdnt=1451426133_dff2531545a71be3a003801ca7c5d98d>.

19. Europos bendrijų iniciatyva EQUAL (2005). [Žiūrėta 2015 10 03]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/eva-lt-05_lt.pdf.
20. Europos socialinė chartija (1996). [Žiūrėta 2015 09 06]. Prieiga per internetą: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:SoFOnwGZNNIJ:www3.lrs.lt/docs2/SETXDCTB.DOC+&cd=2&hl=lt&ct=clnk&gl=us>.
21. Giddens, A. (2005). Sociologija. Vilnius: Poligrafija ir informatika.
22. Girdzijauskienė S. (2006). Kokybinis interviu: metodiniai nurodymai. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija.
23. Gruber J. Wise D. (1998). Social security and retirement: an international comparison. *The American economic review*, 88(2), p. 158 – 163. [Žiūrėta 2015 10 07]. Prieiga per internetą: http://faculty.washington.edu/blsykes/Readings/gruber_wise.pdf.
24. Gruževskis B, Okunevičiūtė – Neverauskienė L. Žalimienė L. ir kt. (2006). Sunkiai integruojamų asmenų padėties darbo rinkoje analizė ir priemonės jų užimtumui didinti. Vyresnio amžiaus (45 metų ir daugiau), ieškančių darbo neįgalių asmenų bei asmenų neturinčių pagrindinio išsilavinimo, tyrimo duomenų analizė. Antrojo etapo ataskaita. [Žiūrėta 2015 08 17]. Prieiga per internetą: https://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/sunkiai_integruojami.pdf.
25. Guščinskienė J. Novelskienė A. (2000). Senatvės, kaip socialinio instituto, Lietuvos visuomenėje įžvalgos. *Filosofija. Sociologija*, 1, p. 12 – 18. [Žiūrėta 2015 09 07]. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2000~1367159061322/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>.
26. Illeris K. (2006). What is special about adult learning? Lifelong learning: concepts and contexts. London and New York. Prieiga per internetą: https://yasamboyuogrenme.wikispaces.com/file/view/Lifelong_Learning_Concepts_and_Contexts.pdf.
27. Yannick S., Sutin A. R., Terracciano, A. (2015). How Old Do You Feel? The Role of Age Discrimination and Biological Aging in Subjective Age. [Žiūrėta 2015 10 15]. Prieiga per internetą: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=ab6e9933-964d-45a3-9326-091d3f386466%40sessionmgr4003&vid=13&hid=4212>.

28. Jamieson A. (2012). Learning in later adulthood: transitions and engagement in formal study. *Education Gerontology*, 38(3), p. 201 – 211. [Žiūrėta 2015 – 11 – 05]. Prieiga per internetą:
<<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=16&sid=db5c95f8-58a2-4705-9f70-805bddd1ea2e%40sessionmgr112&hid=125>>.
29. Jonsson H. Andersson L. (1999). Attitudes to work and retirement: generalization or diversity? *Skandinavian journal of occupational therapy*, 6, p. 29 – 35. EBSCOhots duomenų bazių paketas. [Žiūrėta 2015 10 15]. Prieiga per internetą:
<<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=6a11c058-b0b7-44bf-a275-a6d0d975a11d%40sessionmgr4003&vid=5&hid=4204>>.
30. Kanopienė V. Mikulionienė S. (2006). Gyventojų senėjimas ir jo iššūkiai sveikatos apsaugos sistemai. *Gerontologija*, 7(4), p. 188 – 200. [Žiūrėta 2015 11 11]. Prieiga per internetą:
<http://www.gerontologija.lt/files/edit_files/File/pdf/2006/nr_4/2006_188_200.pdf>.
31. Kardelis K. (2005). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai (edukologija ir kiti socialiniai mokslai). Šiauliai: Liucijus.
32. Kim S., Feldman D.C. (1998). Healthy, wealthy, or wise: predicting actual acceptance of early retirement incentives at three points in time. *Personnel psychology*, 51(3), p. 623 – 642. [Žiūrėta 2015 08 17]. Prieiga per internetą:
<<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=7f0dc55b-66ee-43ba-a710-a944e8339617%40sessionmgr110&hid=125>>.
33. Knauber C. (2013). Elderly people in the labour market: a qualitative analysis of the motivation and characteristics of people working beyond the legal retirement age in Germany. [Žiūrėta 2015 08 26]. Prieiga per internetą:
<<http://www.die-bonn.de/doks/2013-aeltere-arbeitnehmer-en-01.pdf>>.
34. Koncevičienė N. Beržanskienė M. Eidukaitienė V. (2013). Vyresnių kaip 60 metų amžiaus žmonių laisvalaikio praleidimo galimybės Marijampolės savivaldybėje. *Scientific Journal*, 35(4), p. 554 – 563. [Žiūrėta 2015 09 07]. Prieiga per internetą:
<<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:eAkW8EpnQmEJ:mts.asu.lt/mtsrbid/article/download/344/373+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=us>>.
35. Kraniauskienė S., Gedvilaitė – Kordušienė M. (2012). Kartų solidarumas Lietuvoje: anūkų priežiūros įtaka senelių gerovei. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 2(31), p. 239 – 264. [Žiūrėta 2015 10 21]. Prieiga per internetą:
<<http://www.zurnalai.vu.lt/files/journals/34/articles/397/public/239-264.pdf>>.

36. Kučinskienė R. (2003). Ugdymo karjerai edukologija. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
37. Laužasckas R., Danilevičius E., Gurskienė O. (2004). Profesinio rengimo reforma Lietuvoje: parametrai ir rezultatai. Monografija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
38. Laz, Ch. (1998). Act your age. *Sociological Forum*. 13(1), p. 85-113. [Žiūrėta 2015 10 15]. Prieiga per internetą:
<<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=ab6e9933-964d-45a3-9326-091d3f386466%40sessionmgr4003&vid=10&hid=4212>>.
39. Lemme B. H. (2003). Suaugusiojo raida. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
40. Lengvinienė S., Rutkienė A., Tandzegolskienė I. (2014). Vyresnio amžiaus asmenų išlikimo darbo rinkoje teoriniai aspektai. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 25, p. 127 – 137.
41. Lesauskaitė V., Macijauskienė J. (2004). Biologinio senėjimo socialinės pasekmės. Socialinė gerontologija: ištakos ir perspektyvos. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas. Socialinio darbo institutas.
42. Liuobikienė I. (2010). Sociologinių tyrimų metodika. Kaunas: Technologija.
43. Longworth N. (2003). Lifelong learning and learning communities: a vision for the future. [Žiūrėta 2015 12 31]. Prieiga per internetą:
<<http://www.learndev.org/dl/VS3-00h-LL+LC.PDF>>.
44. Marchibroda J. M. (2015). The new technologies hold great promises for allowing older adults to age in place. *Journal of the American Society on Aging*, 39(1), p. 52 – 55.
45. Marby B. J., Bergston V. L. (2005). Disengagement theory. [Žiūrėta 2015 09 11]. Prieiga per internetą:
<<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=ab6e9933-964d-45a3-9326-091d3f386466%40sessionmgr4003&vid=18&hid=4212>>.
46. Martinkus B. Beržinskienė D. (2005). Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai. Kaunas: Technologija.
47. Metinė Lietuvos Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos pažangos ataskaita (2007). [Žiūrėta 2015 11 15]. Prieiga per internetą:
<<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.FB3145DA56C6>>.
48. Mikulionienė S. (2008). Diskriminacijos dėl amžiaus samprata viešajame diskurse: asmenų, dirbančių viešajame sektoriuje, atvejis. [Žiūrėta 2015 09 05]. Prieiga per internetą:
<https://www.mruni.eu/upload/iblock/dc9/3_mikulioniene.pdf>.

49. Mikulionienė S. (2011). Socialinė gerontologija: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
50. Mikulionienė S., Petkevičienė D. (2006). Senatvės įvaizdžiai Lietuvos periodinėje spaudoje: tarp pagarbos ir baimės. *Socialinis darbas*, 5(1), p. 38- 49.
51. Myers D. G. (2000). Psichologija. Vadovėlis aukštųjų mokyklų studentams. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
52. Mockus A. Žukaitė A. (2012). Sėkmingas senėjimas: psichologinis aspektas. *Gerontologija*, 13(4), p. 228 – 234. [Žiūrėta 2015 09 08]. Prieiga per internetą:
<http://www.gerontologija.lt/files/edit_files/File/pdf/2012/nr_4/2012_228_234.pdf>.
53. Moore A. B., McNamara K. (1990). Investing in adult continuing education as a strategy for rural economic development. *Research in Rural Education*, 7(1), p. 35 – 41. Prieiga per internetą:
< http://jrre.vmhost.psu.edu/wp-content/uploads/2014/02/7-1_4.pdf>.
54. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas (2001). [Žiūrėta 2015 11 04]. Prieiga per internetą:
<http://www.lssa.smm.lt/lt/wp-content/uploads/2014/06/Memorandumas_2001.pdf>.
55. Nacionalinė 2012 – ūjų Europos vyresnio amžiaus žmonių aktyvumo ir kartų solidarumo metų programa (2012). [Žiūrėta 2015 11 13]. Prieiga per internetą:
<<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:uK0DmfwhEYcJ:ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet%3FdocId%3D7492%26langId%3Dlt+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=us>>
56. Naujanienė, R. (2004). Socialiniai senėjimo aspektai. Socialinė gerontologija: ištakos ir perspektyvos. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas. Socialinio darbo institutas.
57. Naujanienė R., Užaitė V. (2003). Seno neįgalaus žmogaus globa šeimoje: moters patirtis. Socialiniai neįgalumo aspektai: žmogui reikia žmogaus. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
58. Navaitis G., Burneikienė A., Trinkūnienė R. (2008). Lygių galimybių pažeidimai (amžiaus aspektas). [Žiūrėta 2015 08 17]. Prieiga per internetą:
<https://www.mruni.eu/upload/iblock/5b7/5_navaitis_burneikiene_trinkuniene.pdf>.
59. Navickas, V., Vaičiulienė, A. (2010). Žmogaus raidos psichologija. Vadovėlis aukštųjų mokyklų studentams. Vilnius: Versus aureus
60. Nilsson H., Bülow P. H., Kazemi A. (2015). Mindful sustainable aging: advancing a comprehensive approach to the challenges and opportunities of old age. *Europe's journal of psychology*, 11(3), p. 494 – 508. [Žiūrėta 2015 08 17]. Prieiga per internetą:

- <<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=3eed74d2-2da4-4e5d-b969-e8ba5eb21d7a%40sessionmgr4003&hid=4204>>.
61. North M. S., Fiske S. T. (2013). Act Your (Old) Age: Prescriptive, Ageist Biases Over Succession, Consumption, and Identity. *Personality and Social Psychology Bulletin* 39(6): 720–734. [Žiūrėta 2015 11 05]. Prieiga per internetą:
<http://static1.1.sqspcdn.com/static/f/1605966/22755384/1369342649903/North_Fiske_PS_PB_2013_journal_version.pdf?token=eC4t2wYIvnW8DSCM7i2R%2BrK0s18%3D>.
62. Krauklytė L. (2009). Suaugusiųjų profesinio tobulinimosi motyvai ir galimybės planuojant karjerą. Magistro darbas. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas. [Žiūrėta 2015 – 11 – 03]. Prieiga per internetą:
<http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2009~D_20090219_104308-08324/DS.005.0.02.ETD>.
63. Knauber C. (2013). Elderly people in the labour market: a qualitative analysis of the motivation and characteristics of people working beyond the legal retirement age in Germany. [Žiūrėta 2015 08 17]. Prieiga per internetą:
<<http://www.die-bonn.de/doks/2013-aeltere-arbeitnehmer-en-01.pdf>>.
64. Koskiken S., Naujienė R., Večkienė N. (2004). Socialinė gerontologija: ištakos ir perspektyva. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas. Socialinio darbo institutas.
65. Kučinskienė R. (2003). Ugdymo karjerai metodologija. Monografija. Klaipėda: Klaipėdos universiteto biblioteka.
66. Oliveira Pires A. L. (2009). Higher education and adult motivation towards lifelong learning. An empirical analysis of university post – graduates perspectives. [Žiūrėta 2015 – 11 – 03]. Prieiga per internetą:
<<http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ864793.pdf>>.
67. Okunevičiūtė – Neverauskienė L., Česnuitytė V. (2009). Socialiai pažeidžiamos grupės darbo rinkoje: samprata, vertinimas, integracija. Vilnius: Technika.
68. Okunevičiūtė – Neverauskienė L. (2011). Diskriminacijos apraiškos: aktuali būklė bei tendencijos antidiskriminacijos srityje. *Filosofija. Sociologija*, 22(2), p. 115 – 128. [Žiūrėta 2015 08 20]. Prieiga per internetą:
<<http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2011/2/115-128.pdf>>.
69. Okunevičiūtė – Neverauskienė L., Moskvina J. (2007). Vyresnio amžiaus Lietuvos gyventojų profesinio mokymo ir konsultavimo poreikiai. *Gerontologija* 8(4): 236 – 245. Prieiga per internetą:
<http://www.gerontologija.lt/files/edit_files/File/pdf/2007/nr_4/2007_236_245.pdf>.

70. Okunevičiūtė – Neverauskienė L., Moskvina J. (2013). Vyresnio amžiaus asmenų situacijos pokyčiai. Socialinis ekonominis kontekstas. *Gerontologija*, 14(1), p. 46 – 59. [Žiūrėta 2015 11 12]. Prieiga per internetą:
<http://www.gerontologija.lt/files/edit_files/File/pdf/2013/nr_1/2013_46_59.pdf>.
71. Palujanskienė A. (2004). Seno žmogaus psichologija. Socialinė gerontologija: ištakos ir perspektyva. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas. Socialinio darbo institutas.
72. Papalia D. E. , Sterns H. L., Feldman R. D. (2007). Adult development and aging. Third edition. Boston: McGraw Hill.
73. Perkins D. D., Zimmerman M. A. (1995). Empowerment theory, research and application. *Journal of Community, Psychology*, 23 (5), p. 569 – 580. [Žiūrėta 2015 12 06]. Prieiga per internetą:
< <https://my.vanderbilt.edu/perkins/files/2011/09/empintro.proquest.pdf>>.
74. Pienta A. M., Hayward M. D. (2002). Who Expects to Continue Working After Age 62? The Retirement Plans of Couples. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 57(4), p.199 – 208. Prieiga per internetą:
<<http://psychogerontology.oxfordjournals.org/content/57/4/S199.full.pdf+html>>.
75. Powell J. L. (2001). Social Theory and the Aging Body. *International Journal of Language, Society and Culture*, 8 (2)p. 1–10. [Žiūrėta 2015 08 17]. Prieiga per internetą:
<<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tBqGF1lFN58J:www.aaref.com.au/attachment.aspx%3Fid%3D2206+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=us>>.
76. Rapolienė. G. (2012). Ar senatvė yra stigma? Senėjimo tapatumas Lietuvoje. Daktaro disertacija. Vilniaus universitetas: Lietuvos socialinių tyrimų centras.
77. Raščiuviene J. (2009). Vyresnio amžiaus bedarbių integracijos į darbo rinką problemos. Magistro darbas. Vytauto Didžiojo universitetas. Prieiga per internetą:
<http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2009~D_20090219_133006-40873/DS.005.0.02.ETD>.
78. Oliveira Pires A. L. (2009). Higher education and adult motivation towards lifelong learning. [Žiūrėta 2015 11 12]. Prieiga per internetą:
<<http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ864793.pdf>>.
79. Rutkienė A., Trepulė E. (2009). Nuotolinis suaugusiųjų mokymas(is) mokymosi visą gyvenimą kontekste. *Acta paedagogica Vilnesia*, 23, p. 29 – 42. [Žiūrėta 2015 11 04]. Prieiga per internetą:
< <http://www.zurnalai.vu.lt/files/journals/157/articles/3050/public/29-42.pdf>>.

80. Scrutton S. (1999). Counselling older people. Second edition. [Žiūrėta 2015 10 14]. Prieiga per internetą:
<<https://books.google.lt/books?id=SZbi6ihdFloC&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Steve+Scrutton%22&hl=lt&sa=X&ved=0ahUKEwji89H46uPJAhXIEiwKHS3LCcIQ6AEIGzAA#v=onepage&q&f=false>>.
81. Sederavičiūtė – Paškauskienė Ž., Miškinienė M., Norkienė E.(2014). Technologinių kompetencijų ugdymasis kaip mokymosi visą gyvenimą prielaida. *Pedagogika* 113(1), p. 123 – 131. Prieiga per internetą:
<<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=c0fcc3ac-d4b1-433a-b643-c92d10b023fc%40sessionmgr4002&vid=8&hid=4207>>.
82. Somodorov A. (1999). Ageing and labour markets for older people. [Žiūrėta 2015 11 11]. Prieiga per internetą:
< http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/documents/publication/wcms_120333.pdf>.
83. Sunkiai integruojamų asmenų padėties darbo rinkoje analizė ir priemonės jų užimtumui didinti Vyresnio amžiaus (45 metų ir daugiau), ieškančių darbo neįgaliųjų asmenų bei asmenų, neturinčių pagrindinio išsilavinimo, tyrimo duomenų analizė (2006). [Žiūrėta 2015 08 26]. Prieiga per internetą:<
https://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/sunkiai_integruojami.pdf>.
84. Tidikis R. (2003). Socialinių mokslų tyrimų metodologija. Vilnius : Lietuvos teisės universiteto leidybos centras.
85. Valickas A., Chomentauskas G., Dereškevičienė E. ir kt. (2012). Karjeros valdymo vadovas studentui. Vilnius: Lodvila.
86. Večkienė N., Večkys V., Vidugirytė – Hartblay M. (2004). Senėjimas bendruomenėje. *Socialinė gerontologija: ištakos ir perspektyva*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas. Socialinio darbo institutas.
87. Vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimas darbo rinkoje (2014). [Žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą:
< <http://sidmc.org/msys/mod/page/view.php?id=6>>.
88. Žalimienė L. (2004). Socialinė politika ir pagyvenusių žmonių socialinė apsauga. *Socialinė gerontologija: ištakos ir perspektyva*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas. Socialinio darbo institutas.
89. Židžiūnaitė V. (2007). Tyrimo dizainas: struktūra ir strategijos. Kaunas: Technologija.
90. Žukauskienė R. (2002a). Raidos psichologija. Ketvirtasis leidimas. Vilnius: Margi raštai.

91. Žukauskienė R. (2012b). Raidos psichologija: integruotas požiūris. Vilnius: Margi raštai.
92. Warr P., Butcher, V. Robertson I. (2004). Activity and psychological well – being in older people. *Aging & Mental Health*, 8(2), p. 172–183. [Žiūrėta 201509 10]. Prieiga per internetą:
< <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=ab6e9933-964d-45a3-9326-091d3f386466%40sessionmgr4003&vid=22&hid=4212>>.
93. Windle G. (2009). What is mental health and mental well – being? In *Mental health and well – being in later life*. Ed. by Cattan M. [Žiūrėta 2015 10 14]. Prieiga per internetą:
<<http://web.b.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/bmxLYmtfXzQ2NjQ3N19fQU41?sid=79ee066a-b602-4e6a-a0c0-b7758da90316@sessionmgr112&vid=4&format=EB&rid=7>>.

Teisės aktai ir nutarimai:

1. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas (2010). [Žiūrėta 2015 10 04]. Prieiga per internetą:
<https://www.ldb.lt/TDB/Taurage/Paslaugos/Documents/ADRP_aprasas_20100718.pdf>.
2. Dėl Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos įgyvendinimo 2005 – 2013 metais priemonių patvirtinimo. Prieiga per internetą:
<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=248539&p_query=&p_tr2=>.
3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. sausio 10 d. nutarimas Nr. 5 Dėl Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos įgyvendinimo 2005 – 2013 metų priemonių patvirtinimo (2005). [Žiūrėta 2015 10 10]. Prieiga per internetą:
< <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.7DB084A710F0>>.
4. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. sausio 9 d. įsakymas Nr. A1-15, Dėl vyresnio amžiaus žmonėms atstovaujančių nevyriausybinų organizacijų veiklos rėmimo 2008 – 2013 metais (2008). [Žiūrėta 2015 10 10]. Prieiga per internetą:
<<https://www.e-tar.lt/acc/legalAct.html?documentId=TAR.01CA42ABD6C5>>.
5. Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008 – 2010 metų programos patvirtinimo (2008). [Žiūrėta 2015 10 07]. Prieiga per internetą:
<<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:cnW5X38b6VcJ:ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet%3FdocId%3D6251%26langId%3Dlt+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=us>>.
6. http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/eva-lt-05_lt.pdf>.

7. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). [Žiūrėta 2015 10 06]. Prieiga per internetą:
<<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.31185A622C9F>>.
8. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (2008). [Žiūrėta 2015 10 02]. Prieiga per internetą:< https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.746227138BCB/TAIS_478625>.
9. Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatymas (2004). [Žiūrėta 2015 10 05]. Prieiga per internetą:< https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.EEC13A0B85BA/TAIS_292146>.
10. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (2006). [Žiūrėta 2015 10 06]. Prieiga per internetą:< https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.4C18D17F9BA5/TAIS_478633>.
11. LR Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 11 d. nutarimas Nr. 1160 Dėl Nacionalinės darnaus vystymosi strategijos patvirtinimo ir įgyvendinimo (2003) [Žiūrėta 2015 10 05]. Prieiga per internetą:
<http://www.elibrary.lt/resursai/DB/LRV/Dokumentai/LRV_JT_vystymo%20programa.pdf
12. Nacionalinė gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategija (2004). [Žiūrėta 2015 10 15]. Prieiga per internetą:
< <https://www.e-tar.lt/acc/legalAct.html?documentId=TAR.82CB15F53E0B>>.
13. Nediskriminavimo skatinimo 2012 – 2014 metų tarpinstitucinis veiklos planas (2011) [Žiūrėta 2015 10 04]. Prieiga per internetą:
< <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.86A8736C9D63>>.
14. Nutarimas dėl Valstybinės švietimo strategijos 2003 – 2012 metų nuostatų, 2003, Nr. IX – 1700 (2003). [Žiūrėta 2015 10 10]. Prieiga per internetą:
<http://www.smm.lt/uploads/documents/Veikla_strategija/2003_2012_metu_Valstybin_%20svietimo_strategija/DOC_LRVnut_VSS%202003-2012_programa_2005.pdf>.
15. Vyresnio amžiaus bedarbių 55+ užimtumo rėmimo programa (2004). [Žiūrėta 2015 10 05] Prieiga per internetą:
< <https://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=5120>>.
16. 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa (2007). [Žiūrėta 2015 10 10]. Prieiga per internetą:
<http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/fm/failai/teises_aktai_PDF/ZIPVP_2013_07_25.PDF>.

PRIEDAI

Interviu klausimai nedirbantiems vyresnio amžiaus asmenims:

1. Kokie požymiai, anot Jūsų, nulemia, jog asmuo yra priskiriamas vyresnio amžiaus asmenų kategorijai?
2. Kaip manote, ar amžius yra kliūtis toliau tęsti profesinę veiklą? Kodėl taip manote?
3. Kaip Jūs galvojate, kokia yra aplinkinių nuomonė apie dirbančius vyresnio amžiaus asmenis?
4. Ar per savo darbinę veiklą Jums yra tekę patirti neigiamą/teigiamą patirtį, susijusią su Jūsų /kitų kolegų amžiumi? Kokią? Papasakokite?
5. Kokį darbą esate dirbęs(-usi); dėl kokių priežasčių nebedirbate?
6. Kas Jus motyvuotų toliau tęsti profesinę veiklą, grįžti į darbo rinką?
7. Kokių priemonių ėmėtės, kad gautumėt darbą?
8. Jeigu jūs būtumėte atsakingas už vyresnio amžiaus asmenų darbingumo išsaugojimą, kokius tris darbus pirmiausiai atliktumėte?
9. Ar galimybė mokytis naujų dalykų galėtų būti vienas iš veiksmų padėsiančių Jums grįžti į darbo rinką?
10. Kokių naujų dalykų norėtumėt išmokti; kaip tai padėtų Jums grįžti į darbo rinką?

Interviu klausimai darbo biržos darbuotojams, dirbantiems su vyresnio amžiaus asmenimis:

1. Kokie požymiai, anot Jūsų, nulemia, jog asmuo yra priskiriamas vyresnio amžiaus asmenų kategorijai?
2. Kuo vyresnio amžiaus asmenys išsiskiria iš kitų tikslinių grupių su kuriomis Jūs dirbate?
3. Kokios būna dažniausios priežastys, dėl kurių nutrūksta karjera vyresniame amžiuje?
4. Savo darbe dažniausiai sutinkate daugiau motyvuotų grįžti į darbo rinką vyresnio amžiaus asmenų ar nebenorinčių toliau dirbti? Kokios nenoro grįžti į darbo rinką priežastys?
5. Kas galėtų padidinti nedirbančių vyresnio amžiaus asmenų motyvaciją grįžti į darbo rinką?
6. Jūsų nuomone, ar pakankamai motyvuoti nedirbantys vyresnio amžiaus asmenys mokytis?
7. Ar manote, jog naujų dalykų mokymasis gali padidinti vyresnio amžiaus asmenų galimybes grįžti į darbo rinką?