**Pranešimas žiniasklaidai**

**2024 01 04**

**Tyrimas rodo, kad vyresnių žmonių įdarbinimas susijęs su aukštesniu šalies BVP**

**Izraelyje atliktas tyrimas rodo, kad brandaus amžiaus žmonių įdarbinimas turi ne vieną ekonominį privalumą. Vyresnio amžiaus darbuotojai, jeigu senatvei lėšas kaupia individualiai, išėję į pensiją jaučia didesnę finansinę gerovę. Vyresnius darbuotojus išsaugančios organizacijos rečiau patiria darbuotojų trūkumą. Be to, vyresnio amžiaus žmonių darbingumas turi tiesioginį ryšį su aukštesniu šalies bendruoju vidaus produktu (BPV).**

**Labiau apsirūpina finansiškai**

Tyrimą pristatė profesorė, ekonomistė Hila Axelrad iš Reichmano universiteto, Arono ekonominės politikos instituto Izraelyje. Mokslininkė dalyvavo ISM Vadybos ir ekonomikos universiteto mokslininkų organizuotoje konferencijoje „Amžius darbo vietoje“ (angl. Age in the Workplace). Šioje konferencijoje tyrimus pristatė mokslininkai iš viso pasaulio, amžiaus temą tyrinėjantys jau ne vieną dešimtmetį. H. Axelrad kartu su komanda analizavo Izraelio centrinio statistikos biuro duomenis ir vertino, kokį ekonominį poveikį šaliai turi vyresnių žmonių darbas.

„Skaičiavimai rodo, kad imant minimalų 30 Izraelio naujųjų šekelių (ILS) valandinį atlyginimą ir padidinus visą darbo dieną dirbančių darbuotojų (nuo 45 iki 75+ metų amžiaus) skaičių 1 proc., BVP didės maždaug 750 mln. ILS per metus“, – tyrimo rezultatus pristatė prof. Axelrad.

Šis tyrimas taip pat vertino ekonominę naudą namų ūkiams. Patvirtinta, kad kuo ilgiau žmonės dirba ir jeigu jie individualiai kaupia senatvei, tai vėliau, kai jaučiasi tikrai pasiruošę ir nori išeiti į pensiją, gyventojai būna sukaupę didesnes pajamas. Už kiekvienus atidėtus išėjimo į pensiją metus pensijos išmoka didėja 6 proc.

„Izraelis, kaip ir Lietuva ar daugybė kitų pasaulyje senstančių visuomenių, susiduria su darbuotojų trūkumu“, – komentuoja konferencijos organizatorė, taip pat darbuotojų amžiaus temą analizuojanti ISM profesorė Bernadeta Goštautaitė.

Anot jos, svarbu ir tai, kad prof. Axelrad ir bendraautorių tyrimas rodo, jog vyresnius darbuotojus išlaikyti ir jų potencialą bei žinias panaudoti gebančios organizacijos rečiau susiduria su darbuotojų trūkumu. Įmonėms naudinga vyresnius darbuotojus perkvalifikuoti, mokyti naujų dalykų darbo vietoje ir taip juos išsaugoti.

**Efektas darbuotojų sveikatai**

Įvairias mokslininkų diskusijas skatina klausimas, kaip ilgametis darbas paveikia žmogaus sveikatą. Anot B. Goštautaitės, svarbu, ar vyresnio amžiaus žmogui darbas tinka atsižvelgiant į jo kvalifikaciją, profesinius interesus bei laiko įsipareigojimus kitiems privatiems dalykams, kurių vyresniame amžiuje taip pat atsiranda (pavyzdžiui, rūpinimasis senyvo amžiaus tėvais). Tyrimai rodo, kad jei žmogus dirba mėgstamą darbą, kuriam turi kvalifikaciją, kompetenciją ir pajėgumus, tada pastebima nauda sveikatai, nepriklausomai nuo to, ar darbas yra fizinis, ar intelektualinis.

„Šis efektas dažniausiai aiškinamas tuo, kad žmogus yra patenkintas darbu. Jis jaučia, kad prisideda prie visuomenės gerovės, jaučiasi naudingas, mato prasmę ir palaiko kasdienę rutiną, visa tai prisideda prie palankesnės sveikatos“, – aiškina ISM universiteto profesorė.

Kita vertus, darbas daro neigiamą įtaką vyresnio amžiaus žmonių sveikatai, kai atsiranda didelė neatitiktis tarp to, ką darbuotojas gali ir ką privalo padaryti. Pavyzdžiui, yra silpnas, kamuojamas ligų, bet turi dirbti fiziškai sunkų darbą. Taip pat savijauta gali prastėti, kai žmogus turi didelių įsipareigojimų namuose, užsiima ilgalaike globa ar slauga, bet negali sumažinti darbo krūvio ir dirbti ne pilnu etatu arba bent jau lankstesniu darbo grafiku.

**Vyresniems palankios darbdavio praktikos**

Vis labiau kalbama apie tai, kad vyresnius darbuotojus išlaikyti norinčios įmonės taiko amžiui palankias žmogiškųjų išteklių (HR) praktikas. Štai Vokietijos mokslininkų grupė, vadovaujama profesoriaus Jurgeno Dellero, Lietuvoje pristatė naują tarptautinį tyrimą, rodantį, kad tokios praktikos aprėpia jaunesnių ir vyresnių darbuotojų bendradarbiavimą, dalijimąsi patirtimi, mentorystės iniciatyvas, sveikatinimo programas, leidžiančias užbėgti už akių sveikatos sutrikimams vyresniame amžiuje. Taip pat amžiui palankios HR praktikos skatina individualius darbo susitarimus. Vienas pavyzdžių galėtų būti, kai darbuotojui suteikiama galimybė dirbti pusę etato, nes, pavyzdžiui, namuose jis slaugo sergančius artimuosius arba turi kitų įsipareigojimų.

„Tokios praktikos organizacijose turi konkrečią naudą, nes leidžia darbuotojui suderinti skirtingus poreikius ir parodo, kad įmonė nori išlaikyti vyresnį žmogų, o tai yra labai svarbu. Kai darbuotojas sprendžia, ar jam jau laikas išeiti į pensiją, jis atsižvelgia į tai, kiek jaučiasi reikalingas darbdaviui“, – pažymi B. Goštautaitė.

Profesorė pabrėžia, kad gebėjimas dirbti su brandaus amžiaus žmonėmis kasdien tampa vis svarbesnis. Kiek organizacija yra pasiruošusi atliepti vyresnių darbuotojų poreikius, juos įtraukti ir motyvuoti, galima pamatuoti pagal Brandiems darbuotojams palankaus darbdavio indeksą. Šis indeksas, pagal kurį organizacijas yra įvertinusios jau 20 pasaulio šalių, rodo, kad sėkmingesnės yra tos įmonės, kurios brandžiai žvelgia į darbą su vyresnio amžiaus žmonėmis. Pavyzdžiui, gali sudaryti lankstų darbo grafiką, vykdo sveikatinimo praktikas ir individualius asmeninio tobulėjimo planus, darbuotojai gali proaktyviai persikvalifikuoti, keičiasi žiniomis su jaunesniais kolegomis arba naudojasi galimybe į pensiją išeiti palaipsniui.

Daugiau informacijos:

**Monika Visockytė**

Komunikacijos projektų vadovė | [monika.visockyte@ism.lt](mailto:monika.visockyte@ism.lt) |+37066940536