

Skirtingo amžiaus darbuotojų darbo sąlygos

Įvadas

Senėjant visuomenei aktyviau darbo rinkoje turėtų dalyvauti vyresni žmonės. Kad tai taptų įmanoma, svarbu įsigilinti į profesinio gyvenimo ilgėjimą palengvinančius arba apsunkinančius veiksnius. Didesniam darbo tvarumui visą gyvenimą užtikrinti būtinos tokios darbo sąlygos, kuriomis žmonės išliktų darbingi iki teisės aktais nustatyto pensinio amžiaus.

Daug veiksnių turi įtakos darbo tvarumui: individualios ypatybės, su darbu susiję aspektai, socialinės normos ir institucinė aplinka. Remiantis EUROFOUND Europos darbo sąlygų tyrimo (2015 m. EDST) duomenimis, šioje ataskaitoje dėmesys sutelkiamas į tai, koks vaidmuo tenka darbo sąlygoms formuojant tvarų darbą visą gyvenimą. Ataskaitoje nagrinėjamos skirtingų amžiaus grupių darbuotojų darbo sąlygos, nustatomas jų ryšys su trimis dalykais, kuriuos padeda užtikrinti tvarus darbas, t. y. profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, sveikata bei gerove ir karjeros perspektyvomis. Be to, joje nagrinėjami darbo sąlygų skirtumai, kuriuos lemia lytis, profesija ir šalis.

Politinės aplinkybės

Pastaraisiais metais daugelis valstybių narių pavėlino pensinį amžių ir numatė dirbti vyresnio amžiaus žmones skatinančių finansinių paskatų, kai kuriais atvejais siekdamas gerinti ir darbo sąlygas. ES mastu Europos socialinių teisių ramsčiu siekiama skatinti konvergenciją, kuri padėtų užtikrinti geresnes darbo ir gyvenimo sąlygas. Šio ramsčio principai, be kita ko, apima ir pastangas užtikrinti darbo tvarumą, kaip antai: mokymą ir mokymąsi visą gyvenimą, lanksčios darbo tvarkos taikymą siekiant užtikrinti geresnę darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, taip pat teisę į darbuotojų poreikiams pritaikytą darbo aplinką. Tiek ramsčiu, tiek strategija „Europa 2020“ siekiama visapusiškai didinti užimtumą, todėl gerinant darbo sąlygas reikėtų atsižvelgti į visas amžiaus grupes. Neseniai sudarytame atskirame susitarime dėl vyresnių žmonių aktyvumo Europos socialiniai partneriai įsipareigoja vyresniems žmonėms sudaryti palankesnes sąlygas aktyviai dalyvauti darbo rinkoje iki pensinio amžiaus.

Pagrindinės išvados

Prastos darbo sąlygos neigiamai veikia su tvarių darbų siejamus rezultatus, nesvarbu koks bebūtų darbuotojų amžius. Darbuotojai, kurie susiduria su fiziniais pavojais ir kuriems keliami kiekybiniai reikalavimai (darbas sparčiu tempu ir įtemptas grafikas), dažniau patiria sveikatos problemų ir jų profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyra būna prastesnė. Be to, didesnė tikimybė, kad jie negalės tęsti darbo iki 60 metų amžiaus. Ketinimas iš darbo rinkos pasitraukti anksčiau taip pat yra glaudžiai siejamas su prastu kokybės valdymu ir patiriamu priešišku socialiniu elgesiu.

Tam tikri darbo sąlygų aspektai išlieka tokie patys arba prastėja iki 55 metų amžiaus, o po to ima gerėti. 55 metų ir vyresni darbuotojai nurodo, kad jie rečiau susiduria su fiziniais pavojais, dirba mažiau valandų per savaitę ir gali savarankiškiau valdyti darbo laiką; be to, vyresni darbuotojai nurodo, kad jiems geriau sekasi užtikrinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Vis dėlto vyresni darbuotojai rečiau dalyvauja mokymuose, o jų karjeros perspektyvos yra labiau ribotos.

45–54 metų amžiaus darbuotojai nurodo, kad jiems keliama mažiau kiekybinių reikalavimų, tačiau su fizine rizika jie susiduria beveik taip pat dažnai, kaip ir jaunesni darbuotojai.

Vienas iš svarbiausių klausimų 35–44 metų amžiaus darbuotojams yra profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, nes jie yra linkę dirbti daugiau valandų ir turėti daugiau priešiškos įsipareigojimų.

Jaunesnių darbuotojų (35 metų amžiaus ir jaunesnių) rezultatai įvairuoja ir priklauso nuo socialinės aplinkos darbe. Jiems dažniau teikiama socialinė parama, jie dažniau yra skatinami kolegų ir vadovų, tačiau jie (ypač moterys) dažniau susiduria su priešišku socialiniu elgesiu. Be to, jie veikiausiai dirba pagal laikinas sutartis, o tai gali didinti darbo vietų nesaugumą, su kuriuo jie nurodo susiduriantys.

Skirtingo amžiaus darbuotojų darbo sąlygų analizėje taip pat reikia atsižvelgti į skirtumus tarp profesijų. Menkesnis bet kokio amžiaus darbuotojo profesinis lygis siejamas su prastesne sveikata bei gerove ir prastesnėmis karjeros perspektyvomis. Žemiausio ir vidutinio lygmens profesijose darbo sąlygos paprastai būna prastos visą gyvenimą. Kai prastos darbo sąlygos patiriamos nuo jaunystės, tikėtina, kad jų poveikis kaupsis ir neigiamai pasireikš vyresniame amžiuje.

Kaip ir galima tikėtis, skirtingų amžiaus grupių darbo sąlygos įvairiose šalyse skiriasi, pvz., Vengrijoje ir Graikijoje vyresnių darbuotojų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą užtikrinama daug prasčiau nei kitose šalyse. Taip pat akivaizdu, kad su tų pačių profesijų darbuotojų darbo sąlygomis siejami rezultatai įvairiose šalyse taip pat skiriasi.

Su tvariu darbu siejamų rezultatų užtikrinimas turi įtakos tikėtina profesinio gyvenimo trukmei, tačiau ta įtaka nebūtinai yra tokia, kokios būtų galima tikėtis. Pavyzdžiui, Belgijoje, kurioje apskritai su tvariu darbu siejami rezultatai užtikrinami gerai, profesinio gyvenimo trukmė yra trumpesnė. Antra vertus, Estijoje, kur su tvariu darbu siejami rezultatai užtikrinami prasčiau, profesinio gyvenimo trukmė yra ilgesnė, o vyresnio amžiaus asmenų užimtumas – didesnis. Šiuos skirtumus gali lemti skirtinga institucinė tvarka, kuri gali palengvinti ar apsunkinti ankstyvą išėjimą į pensiją.

Politikos orientyrai

55 metų amžiaus ir vyresniems darbuotojams sudaromų darbo sąlygų svarba. Būtent nuo 55 metų darbuotojų dalyvavimas darbo rinkoje ima smarkiai mažėti. Tokios darbo sąlygos, pvz., gera fizinė aplinka, mažesni kiekybiniai reikalavimai ir galimybė savarankiškai valdyti darbo laiką, didina tikimybę, kad 55 metų amžiaus ir vyresni darbuotojai nepasitrauks iš darbo rinkos.

Nacionalinių institucinių sąlygų vaidmens pripažinimas. Institucinės ir socialinės sąlygos yra svarbios nustatant profesinio gyvenimo trukmę. Atitinkamai profesinio gyvenimo trukmės ilginimas priklauso nuo priemonių, taikomų pensijų sistemų, sveikatos, švietimo ir priežiūros srityse.

Socialiniams partneriams darbe tenka svarbus vaidmuo. Būtina atsižvelgti į darbo sąlygų skirtumus tarp šalių, pavyzdžiui, nacionaliniu lygmeniu įgyvendinant Socialinių partnerių bendrąjį susitarimą dėl vyresnių žmonių aktyvumo. Vaidmuo, kurį gali atlikti darbdaviai ir darbuotojų atstovai nacionaliniu, sektorių ir darbo vietų lygmeniu, yra labai svarbus.

„Sunkaus darbo“ apibrėžčių išplėtimas. Ypač svarbu atkreipti dėmesį į profesijas, kuriose darbas visą gyvenimą turi neigiamą poveikį su tvariu darbu siejamiems rezultatams. Būtina atsižvelgti į fizines sąlygas, darbo organizavimą ir socialinę aplinką (įskaitant psichosocialinę riziką). Be to, tose šalyse, kuriose sunkus darbas yra apibrėžtas ir jam skiriamas ypatingas dėmesys, reikėtų atsižvelgti ir į psichosocialinę riziką.

Pirmenybė vyresnių darbuotojų mokymui. Vienas iš demografinių pokyčių keliamų iššūkių yra darbuotojų įgūdžių išsaugojimas ir tobulinimas. Siekiant užtikrinti, kad daugiau vyresnių darbuotojų mokyti ir dalyvauti mokyme darbo vietoje, turėtų būti teikiama pirmenybė pastangoms įgyvendinti pirmąjį Europos socialinių teisių ramsčio principą (vyresnių nei 45 metų amžiaus darbuotojų mokymas darbo vietoje).

Tendencijų darbo srityje stebėjimas. Tikėtina, kad pokyčiai darbo srityje turės įtakos bet kokio amžiaus darbuotojų darbo sąlygoms ir darys poveikį darbo tvarumui visą gyvenimą. Pavyzdžiui, laikinosios sutartys gali būti pradėtos naudoti ir kitoms amžiaus grupėms (šiuo metu jos dažniausiai sudaromos su jaunesniais darbuotojais), o tai gali turėti tam tikrų padarinių. Be to, su darbo skaitmeninimu susiję technologiniai pokyčiai gali suteikti daugiau galimybių vyresniems darbuotojams dalyvauti darbo rinkoje. Siekiant stebėti šiuos pokyčius, būtini tyrimai ir politikos priemonės.

Būtinai tolesni motyvacijos vaidmens tyrimai. Galiausiai, motyvacija literatūros apžvalgoje apibūdinta kaip vienas iš svarbiausių veiksnių, skatinančių likti darbo rinkoje iki vyresnio amžiaus. Šį aspektą reikia ir toliau nagrinėti.

Papildoma informacija

Ataskaita „*Working conditions of workers of different ages*“ („Skirtingo amžiaus darbuotojų darbo sąlygos“) skelbiama adresu www.eurofound.europa.eu/publications.

Norėdami gauti daugiau informacijos, susisiekite su mokslinių tyrimų pareigūnu Oscar Vargas Llave e. paštu ova@eurofound.europa.eu.