**Sidabrinės ekonomikos problema: potencialių vyresnio amžiaus darbuotojų gausu, tačiau dažnam trūksta skaitmeninių įgūdžių**

 [(53)](https://www.delfi.lt/partnerio-turinys/prisijungusi-lietuva/sidabrines-ekonomikos-problema-potencialiu-vyresnio-amziaus-darbuotoju-gausu-taciau-daznam-truksta-skaitmeniniu-igudziu.d?id=87657401&com=1)

Specialusis projektas „Prisijungusi Lietuva“ / Partnerio turinys

2021 m. liepos 8 d. 14:44

**Neretai pastebima, kad perkopus 50-ies metų amžiaus ribą, patenkama į keblią situaciją: darbų pasiūla nemenka, tačiau ar darbo rinkoje pakankamai vietos ir vyresnio amžiaus žmonėms?**

**Metas prisiminti sidabrinę ekonomiką**

Per kelis pastaruosius dešimtmečius vyresnio amžiaus žmonių dalis Lietuvos visuomenėje padvigubėjo, tad klausimai, kaip įveikti senėjančios visuomenės keliamus iššūkius, keliami vis dažniau. Vienas tokių – vyresnio amžiaus žmonių vieta darbo rinkoje.

Specialistai atkreipia dėmesį: Lietuvoje apie vadinamąją sidabrinę ekonomiką kalbama nepakankamai. Vis dar laikomasi požiūrio, esą vyresnio amžiaus žmogus – tai našta, o ne pilnavertis pridėtinės vertės valstybei kūrėjas, tačiau kaip pastebi „Verslo angelų fondų“ vadovaujantis partneris [Arvydas Strumskis](https://www.delfi.lt/temos/arvydas-strumskis) dabartinės situacijos sidabrinės ekonomikos atžvilgiu nereikėtų vertinti tik iš negatyviosios pusės.

 „Istoriškai susidėliojo taip, kad ilgą laiką mažiau kreipėme dėmesį į vyresnio amžiaus, 50 metų barjerą peržengusius asmenis, tačiau tai galima suprasti – mūsų šalis dar pakankamai jauna. Po antrojo pasaulinio karo, kai Europa pradėjo atsigavinėti, jauni žmonės buvo skatinami vartoti. O vadinamoji sidabrinė kryptis buvo primiršta, prie jos buvo sugrįžta tik vėlesniais metais. Visuomenė pradėjo senti, tad ir sidabrinė ekonomika natūraliai tampa vis aktualesnė“ – pasakoja specialistas.

**Ar darbo rinkoje yra vietos vyresniems žmonėms?**

Vyresnių žmonių potencialas darbo rinkoje nėra pakankamai išnaudotas, – pastebi [Audronė Kisielienė](https://www.delfi.lt/temos/audrone-kisieliene), Socialinių inovacijų fondo direktorės pavaduotoja. Neretu atveju galima įžvelgti ir diskriminacinio pobūdžio užuominų iš darbdavio pusės: pastarieji turi neigiamų nuostatų, abejoja dėl vyresnio amžiaus žmonių galimybės adaptuotis, nepakankamai įvertina galimą potencialą, sukauptą darbuotojų patirtį.

„Šiuo atveju prieinama ir prie informacinių technologijų, kurias tikrai ne visi vyresnio amžiaus žmonės yra įvaldę. Darbo rinkos poreikiai vystosi ir keičiasi labai sparčiai, tačiau darbuotojai ne visuomet juos pasiveja. Negalima sakyti, kad neigiamas požiūris į vyresnius darbuotojus grindžiamas vien stereotipais, tam yra ir racionalaus pagrindo – tikrai ne kiekvienas vyresnio amžiaus darbuotojas geba prisitaikyti prie kintančio laikmečio, šiuolaikinių technologijų“ – pastebi specialistė.

Nuneigti fakto, kad minėtoje amžiaus kategorijoje susirasti darbą sunkiau, negalima. Neretu atveju net ir išsilavinusių, aukštą kvalifikaciją ir naudingos patirties turinčių potencialių vyresnio amžiaus darbuotojų vietą užima jaunesni rinkos dalyviai. Anot A. Strumskio, tai – paskutinių 50-60 metų ekonominės kultūros pasekmė.

„Didelė dalis vyresnio amžiaus žmonių patys nebesiekia karjeros, nes ją jau turi. Jie nori daryti kažką kitą, tad aš tai matau kaip verslo galimybę. Mūsų fondas yra investavęs į kelis pakankamai jauno mentaliteto, vyresnių žmonių kuriamas įmones. Statistika rodo, kad vyresnių žmonių kuriamos įmonės yra 3-4 kartus efektyvesnės“ – pasakoja A. Strumskis.

Kalbant apie vyresnio amžiaus darbuotojų konkurenciją su jaunesniais rinkos dalyviais, neretai linksniuojami tariami pastarųjų privalumai – didesnis veržlumas, noras efektyviai ir greitai dirbti, imlumas. Tačiau nepelnytai pamirštami vyresnio amžiaus darbuotojų privalumai.

 „Vyresnio amžiaus žmonių karta – tai posovietinė karta, išgyvenusi didelę bedarbystę. Tais laikais kiekvienas turėjo kabintis į darbą, o tai išugdė ir didžiulį atsakomybės jausmą. Vyresnio amžiaus darbuotojai turi naudingos patirties, tam tikrų jau įgytų įgūdžių. Ypatingai, jei kalbame apie aukštesnės kvalifikacijos darbuotojus, – pastebi A. Kisielienė ir ragina atkreipti dėmesį į sėkmingas kitų šalių patirtis. – Tai, kad vyresnio amžiaus darbuotojo produktyvumas galbūt mažėja, nėra priežastis apskritai atsisakyti tokio darbuotojo. Štai Suomijoje stengiamasi kuo ilgiau išlaikyti žmogaus aktyvumą, įsitraukimą į darbą. Ieškoma visoms pusėms priimtinų sprendimų. Galbūt vyresnio amžiaus žmogus gali dirbti ne pilną darbo dieną, užsiimti mentoryste ir perduoti savo žinias jaunesnei kartai. Norisi palinkėti darbdaviams turėti platesnį požiūrį, atsižvelgti ne tik į savo, bet ir į darbuotojų poreikius“ – sako specialistė.

**Mokymasis turi lydėti visą gyvenimą**

Nuomonė, esą vyresnis amžius nebetinkamas karjeros pokyčiams ar naujoms galimybėms, gajus ne tik darbdavių tarpe, bet ir tarp darbo ieškančių darbuotojų. Pastarieji dažnu atveju nelinkę rizikuoti, ieškoti naujų veiklos galimybių. Nepakankamai investuojama ir į asmeninių įgūdžių tobulinimą, nuolatinį mokymąsi. Kaip pastebi A. Strumskis, mokymasis tai nėra vien mokykla ar universitetas, jis turėtų lydėti mus visą gyvenimą.

„Iš principo senatvei ruoštis reikėtų jau nuo 18-os metų. Iš kitos pusės – koks sveiko proto aštuoniolikmetis, pradės tam ruoštis, juk tuo metu visi mes „nemirtingi“. Vienintelis mano patarimas – mokytis, tačiau ir tai turime išmokti daryti. Teoriškai dažnai kalbame apie mokymosi visą gyvenimą svarbą, bet kaip tai įgyvendinti, įgūdžių neturime. Iš principo kol kas neturime įgūdžio nuolat atsinaujinti, o tai yra problema, kurią reikia pradėti spręsti dar mokykloje, universitete, – sako A. Strumskis. – Dažnu atveju absolventai išbėga į darbo rinką įsivaizduodami, kad viską jau žino, mokytis jiems nebereikia. Net aukštosios mokyklos neįdiegia to suvokimo, kad po kelerių metų mes prarandame kompetencijas. Juk ir telefonus keičiame kas kelis metus, žinios, technologijos nuolatos atsinaujina. Tai, kas buvo prieš 5 metus – nelikvidu.“

**Nemokami skaitmeninio raštingumo mokymai kiekvienam**

2020 m. atliktas Vyriausybės strateginės analizės centro ([STRATA](https://www.delfi.lt/temos/strata)) tyrimas parodė, jog mūsų šalyje mokymosi visą gyvenimą kultūra silpna, o nuolatinis mokymasis kol kas nėra tapęs visuomenės norma. Tokią situaciją keisti siekia įvairios šalyje vykdomos iniciatyvos, pavyzdžiui, nuotoliniu būdu organizuojami nemokami projekto „Prisijungusi Lietuva“ mokymai.

Šalies gyventojai kviečiami mokytis skaitmeninio raštingumo bei gilinti žinias nuotoliniu būdu. Tą padaryti galima dvejopai: pasirinkti iš daugiau kaip 50 savarankiško mokymosi temų arba registruotis į bibliotekose vykstančius skaitmeninio raštingumo mokymus. Iš viso nemokamuose mokymuose dalyvavo daugiau kaip 102 tūkst. įvairaus amžiaus šalies gyventojų.