



Kurk
Lietuvai



Rekomendacijos siekiant padidinti vyresnio amžiaus asmenų užimtumo galimybes

Projekto vadovė Gabrielė Makarevičiūtė-Osipovič

2023 09 04



Įvadas

2023 m. EBPO ekspertai parengė Lietuvos aktyvaus senėjimo apžvalgą socialinio aktyvumo, užimtumo ir dalyvavimo pilietiniame bei visuomeniniame gyvenime srityse. Taip pat buvo pateiktos rekomendacijos šioms trimis sritims tobulinti bei suformuotas pilotinio projekto pasiūlymas, orientuotas būtent į užimtumo skatinimą. Iškelti pagrindiniai tikslai: gerinti profesinę sveikatą ir darbo kokybę, motyvuoti vyresnio amžiaus asmenis dirbti, keisti darbdavių požiūrį į vyresnio amžiaus darbuotojus ir didinti vyresnio amžiaus asmenų konkurencingumą darbo rinkoje.

Vertinant nedirbančius vyresnio amžiaus asmenis išskirtinos dvi pagrindinės tikslinės grupės: **50-64 arba 55-64 metų bedarbiai**, kurie dar nėra sulaukę pensinio amžiaus (pradinis amžius pasirenkamas priklausomai nuo metodologijos) bei **pensinio amžiaus asmenys**. Pirmoji, jaunesnė, amžiaus grupė pasižymi kompetencijų ir motyvacijos stoka bei kitomis dalyvavimą darbinėje veikloje sunkinančiomis aplinkybėmis – sveikatos problemomis, kito šeimos nario priežiūra, gali būti kamuojami priklausomybių. Dar pensinio amžiaus nesulaukusiems asmenims dalyvavimas darbinėje veikloje yra be galo svarbus, kadangi didelė dalis tokių asmenų neturi kito stabilaus pragyvenimo šaltinio, tačiau tokie asmenys statistiškai dažniau tampa ilgalaikiais bedarbiais. 2023 metų pradžioje 55-64 metų bedarbiai sudarė beveik trečdalį, 32 proc., visos Lietuvos bedarbių.

Antroji grupė ypatinga tuo, kad nepaisant nesančios būtinybės dirbti, **dalys pensinio amžiaus asmenų nori ir gali** išlikti aktyviais darbo rinkos dalyviais. Tokių asmenų kompetencijos gali atliepti darbo rinkoje trūkstamus įgūdžius ir užpildyti tuščias kvalifikuoto darbo vietas. Visgi didelė dalis pensinio amžiaus asmenų galėtų dirbti tik esant **lengvesnėms, lankstesnėms darbo sąlygoms**. Taip pat šiuo metu nedirbantys pensininkai **neturi jokių profesinio tobulėjimo, perkvalifikavimo ar mokymosi galimybių**, išskyrus savo lėšomis. Įvairias socialines veiklas siūlantis neformalus švietimas arba Trečiojo amžiaus universitetų veikla yra orientuoti ne į darbo rinkoje reikalingus įgūdžius, o į bendruomenines veiklas.

Būtent todėl „Kurk Lietuvai“ projektas vyresnio amžiaus asmenų užimtumo srityje dėmesį sutelkė į dalį EBPO ekspertų iškeltų prioritetų, kurie buvo glaudžiau susiję su pensinio amžiaus nesulaukusiais bedarbiais, tačiau taip pat akcentavo neišnaudotas galimybes realizuoti pensinio amžiaus asmenų potencialą. EBPO ekspertai pabrėžė būtinybę įtraukti suinteresuotąsias šalis: Socialinės apsaugos ir darbo ministeriją, savivaldybes, darbdavių ir darbuotojų organizacijas, Lygių galimybių tarnybą, Valstybinę darbo inspekciją, Užimtumo tarnybą. Taip pat svarbu paminėti ir Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos, Ekonomikos ir inovacijų ministerijos, vyresnio amžiaus asmenis atstovaujančių organizacijų bei Komisijos nacionalinei žmogiškųjų išteklių stebėsenai koordinuoti dalyvavimo svarbą

„Kurk Lietuvai“ projekto metu pavyko susitikti su dauguma suinteresuotųjų šalių ir išgirsti ne tik jų poziciją vyresnio amžiaus asmenų užimtumo klausimu, bet ir aptarti EBPO ekspertų pateiktas rekomendacijas. Tad šio dokumento tikslas yra apibendrinti ir sureaguoti į anglų kalba EBPO pasiūlytas rekomendacijas bei pateikti daugiau pasiūlymų, kaip įgyvendinti ekspertų Lietuvai keliamus tikslus remiantis gerosiomis užsienio šalių praktikomis. EBPO rekomendacijų teksto šaltinis: OECD (2023), Promoting Active Ageing in Lithuania: Policy Challenges and Solutions, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2b4d4cfd-en>. p.23-24

EBPO ekspertų rekomendacijos su komentarais

Rekomendacijų tikslas, suformuluotas EBPO ekspertų	EBPO ekspertų rekomendacija (anglų kalba)	„Kurk Lietuvai“ pasiūlymas	Gerosios užsienio praktikos
<p>Padidinti vyresnio amžiaus žmonių darbo vietos išsaugojimą ir pritraukti naujus vyresnio amžiaus darbuotojus</p>	<p>Raise awareness for employers about the benefits of working time flexibility for older employees.</p>	<p>Mokestinė našta darbdaviui, kurio darbuotojas dirba ne pilnu etatu, dažnu atveju yra neproporcingai didesnė lyginant su pilnu krūviu dirbančiu darbuotoju. Didesni mokesčiai ir papildoma administracinė našta stabdo darbdavius nuo įdarbinimo ne pilnu etatu. Vis dėlto kitos sąlygos galioja mažesniu krūviu įdarbinant pensinio amžiaus asmenis – tai galėtų būti akcentuojama kaip privalumas ne pilnu krūviu įdarbinant pensinio amžiaus asmenis.</p>	<p>Danija</p> <p>2014 m. kolektyvinė sutartis tarp profesinių sąjungų ir Danijos prekybos rūmų numatė, kad darbuotojai, vyresni nei 60 metų amžiaus, galėtų dirbti mažesniu krūviu, o tai būtų finansuojama profesinio pensijų fondo lėšomis.</p>
	<p>Raise awareness about the benefits of employing older workers and address age stereotypes for instance through a national campaign and management training. Consider reforms based on other good practice examples: the Dutch example: they used a former football player to campaign against ageism.</p> <p>Establish a media campaign as well as identifying celebrities that can act as ambassadors. For instance, this can include former athletes or other prominent national figures.</p>	<p>EBPO ekspertai akcentuoja, kaip svarbu keisti visuomenės nuostatas vyresnio amžiaus asmenų atžvilgiu. Vis dėlto būtina pabrėžti, jog nuostatų kaita yra ilgalaikis ir sunkiai apčiuopiamas, o tyrimai rodo, kad ir riboto efektyvumo, procesas.</p> <p>Siekiant pakeisti darbdavio požiūrį teikti praktinę informaciją apie tai, kaip dirbti su vyresnio amžiaus asmenimis yra daug svarbiau nei abstrakčios į nuostatų keitimą orientuotos žinutės.</p> <p>Informacinės kompanijos, pasak mokslininkų, nepaveikia žmonių elgesio, todėl „Kurk Lietuvai“ rekomenduoja imtis socialinio veiksmo kviečiant įsitraukti darbdavius, pavyzdžiui, pasirašant savanorišką susitarimą, kad jie yra prieš amžizmą darbo rinkoje ir yra atviri visų amžių žmonėms arba įsipareigojant pritaikyti darbo vietą bei suteikti</p>	<p>Jungtinė Karalystė</p> <p>Paketas darbdaviui („Employer Toolkit“), paleistas 2015 m., siūlo gaires, kaip dirbti su vyresnio amžiaus darbuotojais, taip pat atskiriems sektoriams pritaikytas priemonės.</p> <p>Norvegija</p> <p>Lankstaus darbo susitarimas (Inclusive Workplace Agreement) yra sėkmingas įtraukios darbo vietos susitarimo pavyzdys, įgyvendintas trišalėje taryboje, siekiant padidinti vyresnio amžiaus asmenų užimtumą ir vėlesnį pasitraukimą į pensiją.</p> <p>Danija</p> <p>2004 m. Darbo ministerija paleido internetinę svetainę „Senior Praksis“, kurią valdyti perėmė Nacionalinė darbo rinkos institucija. Joje galima</p>

		<p>tinkamesnes darbo sąlygas vyresnio amžiaus darbuotojams.</p> <p>Pagrindinis visų kampanijų tikslas turėtų būti spręsti vyresnio amžiaus asmenų problemas, tad komunikacija, tiesiogiai susijusi su problemų sprendimu, turi didesnę poveikį elgesiui nei moralizuojanti žinutė apie amžizmo blogį.</p>	<p>rasti informaciją ir atsakymus į dažniausius darbdavių ir darbuotojų klausimus apie vyresnio amžiaus asmenų politiką įmonėse.</p> <p>Taip pat socialiniai partneriai parengė informaciją vyresnio amžiaus darbuotojams, ieškantis pagalbos formuojant savo karjerą. Informacija suskirstyta į keturias temas: darbas, socialinis gyvenimas, laisvalaikis ir finansai.</p> <p>„Senior Starter Kit“ projekto, įgyvendinto 2013-2016 m. Geresnės darbo aplinkos ir darbo vietos išlaikymo fondo, tikslas – nustatyti vyresnio amžiaus darbuotojų situaciją įmonėje, jas konsultuoti, ypač pabrėžiant sveikatą ir saugą, skatinti dialogą apie vyresnio amžiaus darbuotojų įgūdžius, jų poreikius ir lankstesnes darbo sąlygas.</p> <p>Nyderlandai</p> <p>Projekto „Vacancies for all ages“ įrankis filtravo darbo skelbimus dėl amžiaus diskriminacijos. Nustačius pažeidimą darbdaviai sulaukdavo aiškinamojo laiško ir informacijos apie lygias galimybes darbo rinkoje. Tarp pat buvo parengtas sąrašas, nurodantis, kaip parengti neutralų, nediskriminuojantį darbo skelbimą.</p> <p>2015 metais paleistas projektas „Diversity at Work“ („Įvairovė darbe“) dirbo su verslais ir darbo tarybomis skatinant amžiaus įvairovę ir kvietė pasirašyti chartiją. 2017 m. daugiau nei 100 viešojo ir privataus sektoriaus organizacijų prisijungė prie chartijos.</p>
--	--	---	--

Padidinti nedirbančių ir neužimtų vyresnio amžiaus asmenų užimtumą	Set up Inspiration days – events similar to job fairs to raise motivation and the awareness of the potential of inactive and unemployed individuals, with a particular emphasis on older individuals. Invite employer representatives of all sectors to these events	Renginys, kuriame dalyvautų tiek darbdaviai, tiek vyresnio amžiaus darbuotojai, galėtų būti naudingas žingsnis skatinant kalbėti apie šį klausimą ir pradėti dialogą, tačiau tai pavyktų tuomet, jeigu tai būtų ne tik karjeros mugė, bet ir platesnio masto renginys, kuriame vyktų diskusijos , būtų pakviesti žmogiškųjų išteklių bei įvairovės ir įtraukties vadovai. Renginyje galėtų būti skaitomas pranešimas apie tai, kaip dirbti su vyresnio amžiaus asmenimis. Įmonės, kurios demonstruoja socialinę atsakomybę, galėtų pristatyti, kaip jie dirba su vyresnio amžiaus asmenų grupe. Siekiant atkreipti visuomenės dėmesį į vyresnio amžiaus asmenų problematiką darbo rinkoje būtina įtraukti matomas ir visuomenėje žinomas įmones.	
	Provide targeted personal counselling, as well as group counselling events for older unemployed. Targeted personal counselling needs to include a skills assessment and an assessment of aspirations, based on work experience. Providing services promoting self-esteem, working on expectations, as well as mentoring and coaching are known to be effective tools to increase employment.	Abiem rekomendacijoms svarbiausi principai: <ul style="list-style-type: none"> • individualizuotas darbas derinamas su grupinėmis konsultacijomis; • su vyresnio amžiaus asmenų grupe dirba specialiai paruošti vyresnio amžiaus asmenų konsultantai; • konsultavimas apima įvairias sritis – karjeros planavimą, pagalbą ieškant darbo, renkantis mokymus ir t.t.; • konsultavimas gali padėti pakelti vyresnio amžiaus asmenų motyvaciją ieškant darbo, tačiau tokie asmenys turi turėti galimybę sulaukti pagalbos ir įsidarbinti; • kiek įmanoma, pagalba turėtų būti teikiama vieno langelio principu. 	Airija Intreo paslaugos, veikiančios vieno langelio principu ir apimančios užimtumo tarnybos paslaugas, teikia individualizuotas konsultacijas ir mokymus, pritaikytus vyresnio amžiaus asmenų poreikiams. Taip pat su vyresnio amžiaus asmenų grupe dirba apmokyti vyresnio amžiaus asmenų karjeros konsultantai.
	Increase the resources of PES to allow for intensive and regular one-on-one job coaching and		Vokietija Remiantis pilotinių projektų patirtimi buvo nustatyta, kad konsultavimo poreikis ne sumažėja, o padidėja, kuomet asmuo įsidarbina, kadangi kyla rizika netekti darbo. Projektas „INA! – Sustain integration“ siūlo konsultavimo galimybę ir asmeniui susiradus darbą, siekiant padėti jam integruotis į darbo rinką, kuo greičiau išspręsti kylančias problemas ir išlaikyti darbo vietą. Šis



	mentoring sessions with older workers most in need of counselling.	Šiuo tikslu rekomenduojame įsteigti vyresnio amžiaus asmenų reikalų koordinatoriaus poziciją savivaldybėse. Koordinatorius (panašiai kaip šiuo metu esantis jaunimo reikalų koordinatorius) būtų informacijos šaltinis, padedantis nukreipti vyresnio amžiaus asmenis ir informuojantis apie galimybes, taip pat mezgantis bendradarbiavimą ir palaikantis ryšius tarp institucijų.	vadinamasis palydėjimas gali trukti iki šešių mėnesių po įsidarbinimo.
Plėsti profesinę karjerą įpusėjusių ar ją baigiančių asmenų mokymą	Promote career and vocational guidance, especially for mid-career and older workers to help them understand the benefits of training as well improve the uptake of learning measures.		Nyderlandai Karjeros konsultacijos („Ontwikkeladvies“) yra plačiai prieinamos ir nemokamos kiekvienam bent 12 valandų per savaitę dirbančiam, vyresniam nei 45 metai asmeniui. Kartu su karjeros konsultantu asmuo gali įvertinti savo įgūdžius, situaciją ir perspektyvas darbo rinkoje ir kokius sprendimus priimti.
	Improve access to basic and digital skills as for all older Lithuanians with special attention to engaging those in rural and remote areas.	Skaitmeninių įgūdžių ugdymas Lietuvoje plačiausiai veikia projektiniu būdu. Pagrindinis projektas „Prisijungusi Lietuva“ įtraukė rekordinį skaičių, daugiau nei 100 tūkst. dalyvių, didelei daliai dalyvių buvo suteikti skaitmeninio raštingumo pradžios, tačiau tam, kad įgyti įgūdžiai būtų išsaugoti ir būtų pasiektas kitas žingsnelis – pagrindai – reikalingas nuolatinis, tęstinis procesas tam, kad tie įgūdžiai būtų išlaikyti.	
	Consider increasing the subsidies for vocational training and upskilling of employed and unemployed workers. Different methods can be used to achieve this objective, such as vouchers to workers, individual learning accounts, subsidies for firm that train workers.	Iki 2023 m. pabaigos Švietimo, mokslo ir sporto ministerija planuoja paleisti individualių mokymosi paskyrų sistemą, kurioje dirbantys asmenys turės galimybę pasinaudoti mokymosi paslaugoms skirtu finansavimu. Tačiau pensinio amžiaus asmenys šia galimybe pasinaudoti negalės. Šis aspektas matomas kaip problematiškas siekiant užtikrinti mokymosi visą gyvenimą galimybių prieinamumą ir lygiateisiškumą visoms amžiaus grupėms.	

„Kurk Lietuvai“ rekomendacijos

„Kurk Lietuvai“ pasiūlymas	Komentari ir pastabos	Gerosios užsienio praktikos
<p>Suteikti galimybę pensinio amžiaus asmenims naudotis dalimi aktyvios darbo rinkos politikos priemonių</p>	<p>Nedirbantys, tačiau norintys dirbti asmenys, sulaukę pensinio amžiaus, šiuo metu neturi galimybės pasinaudoti Užimtumo tarnybos siūlomomis aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis. Tam, kad būtų užtikrinamos lygiateisiškos galimybės siekti užimtumo ir tobulinti profesines kompetencijas ir vėlesniame amžiuje, siūlome praplėsti LR Užimtumo įstatymo trečiojo skirsnio 20 straipsnį taip, kad tokiomis paramos mokymuisi priemonėmis, kaip pameistrystė arba neformalusis suaugusiųjų švietimas galėtų pasinaudoti ir pensinio amžiaus sulaukę asmenys.</p>	<p>Estija</p> <p>Iki 2014 metų sulaukę pensinio amžiaus asmenys negalėjo būti registruojami kaip bedarbiai, todėl negalėjo naudotis jiems teikiamomis paslaugomis. Estijos draudimo nuo nedarbo fondas (Unemployment Insurance Fund) nuo 2015 m. pradėjo siūlyti kai kurias aktyvios darbo rinkos politikos priemones: pagalbą įgyjant darbo rinkai reikalingus įgūdžius; darbo praktikos pasiūlymus; verslo pradžios subsidiją ir tolesnę mentorystę; darbo vietos pritaikymo pagalbą; darbo įrangos teikimą. Nuo 2017 m. šios priemonės suteikiamos ir dirbantiems vyresnio amžiaus asmenims.</p>
<p>Užtikrinti mokymų suderinamumą su darbo rinkos poreikiais aktyviai bendradarbiaujant žmogiškųjų išteklių ir įgūdžių stebėsenos srityse</p>	<p>Mokymai turi atitikti realius poreikius: Lietuva yra penkta tarp prasčiausiai mokymus su darbo rinkos poreikiais derinančių EBPO šalių. Tam užtikrinti itin svarbi sąsaja tarp mokymo vietos su darbo vieta.</p> <p>Kad pavyktų tai įgyvendinti, būtinas glaudesnis darbdavių bendradarbiavimas su Užimtumo tarnyba, Ekonomikos ir inovacijų ministerija bei mokymų teikėjais.</p>	
<p>Suteikti lengvatų dirbantiems vyresnio amžiaus žmonėms</p>	<p>Tam, kad motyvuotume vyresnio amžiaus asmenis išlikti darbo rinkoje ir atlieptume į jų poreikius bei nemažos dalies vyresnio amžiaus žmonių prastėjančią sveikatos būklę, labai svarbu ne tik skatinti darbdavius pritaikyti darbo vietą</p>	<p>Liuksemburgas</p> <p>Liuksemburge dirbantiems pensininkams metų pabaigoje grąžinamos socialinės įmokos.</p>

	<p>ir krūvj, leisti daryti daugiau arba ilgesnes pertraukas, bet ir pasiūlyti tam tikrų lengvatų, pavyzdžiui: finansinės paskatos, papildomos atostogų dienos, papildomos sveikatos paslaugos ir t.t.</p>	<p>Jungtinė Karalystė</p> <p>Jungtinėje Karalystėje dirbantys pensininkai nemoka nacionalinio draudimo įmokų.</p> <p>Švedija</p> <p>Švedijoje darbdaviai nemoka pensinio amžiaus darbuotojų socialinio draudimo įmokų, išskyrus 10,21% pensijos įmoką. Panaši į subsidiją priemonė taikoma ir savarankiškai dirbantiems pensininkams, kurie moka tik 10,21% darbo užmokesčio mokesčių vietoje beveik 30%.</p> <p>Norvegija</p> <p>Norvegijoje vyresni nei 60 m. darbuotojai turi teisę į papildomas atostogų dienas, už kurias moka valstybė.</p> <p>Danija</p> <p>60 metų darbuotojai gauna dvi papildomas atostogų dienas per metus, sulaukę 61-erių ir 62 metų kasmet gauna dar po vieną atostogų dieną papildomai. Kai kurioms grupėms ši teisė suteikiama nuo 58 metų, o daliai darbuotojų valstybės apmokamų atostogų suteikiama iki penkių dienų per metus.</p> <p>Belgija</p> <p>Belgijoje Vyriausybė kompensuoja sveikatos priežiūros paslaugų išlaidas darbdaviams, kurie jas teikia savo darbuotojams, vyresniems nei 45 m.</p>
--	--	---

Gabrielė Makarevičiūtė-Osipovič
Projektų vadovė

-  +370 671 30492
-  gabriele.mak@gmail.com
-  <https://kurk.lt>