



Lietuvos Respublikos
socialinės apsaugos
ir darbo ministerija

Patirtis, kurios negalime prarasti: priemonių, skirtų 50+ metų asmenų išlaikymui darbo rinkoje, analizė

Projekto vadovė:

Ieva Astraukienė (ieva.astraukiene@kurkl.lt) ir
Aušrinė Dapkevičiūtė (ausrine.dapkeviciute@kurkl.lt)

Projekto savininkė:

Aušra Putk, viceministrė, SADM

Projekto įgyvendinimo laikotarpis:

2025m. rugsėjis – kovas

Analizė rengta 2025 m. rugsėjį – lapkritį



Trumpai apie analizę

Lietuva yra viena sparčiausiai senstančių Europos valstybių, o tai tampa vienu didžiausių šalies ekonominių ir socialinių iššūkių. Jau dabar kas penktas gyventojas yra 65+, o iki 2050 m. vienam pensinio amžiaus žmogui teks vos du dirbantieji. Toks pokytis didins spaudimą viešiesiems finansams, augins pensijų, sveikatos ir ilgalaikės priežiūros išlaidas bei gilins darbo jėgos trūkumą.

Nors pastaraisiais metais daugiau žmonių imigruoja į šalį, o ne iš jos, o vyresnio amžiaus darbuotojų įsitraukimas į darbo rinką auga, darbo rinkoje ryškėja struktūrinis neatitikimas: kvalifikuotų darbuotojų trūksta, o ilgalaikis nedarbas — ypač tarp 50+ — išlieka didelis. Tuo pat metu šiai grupei dažnai trūksta sveikatos, įgūdžių atnaujinimo galimybių, patiriama diskriminacija ir regioninės kliūtys. Ši analizė tyrinėja pagrindines sisteminės kliūtis, su kuriomis darbo rinkoje susiduria 50+ metų grupė, ir analizuoja priemones ir organizacijas, kurios siekia su šiomis kliūtimis kovoti.

Atsižvelgiant į demografines prognozes, vyresnių žmonių įtraukimas į darbo rinką tampa kritine sąlyga Lietuvos ateities tvarumui. Norint išlaikyti ekonomikos augimą ir užtikrinti viešųjų finansų stabilumą, būtina kryptingai investuoti į ilgesnes karjeras, mokymąsi visą gyvenimą, sveikatos stiprinimą, darbo vietų pritaikymą ir gerai nukreiptą migraciją.

Analizės tikslas

- Įvertinti situaciją ir identifikuoti struktūrinius iššūkius, su kuriais susiduria 50+ metų amžiaus darbuotojai darbo rinkoje.
- Analizuoti esamas priemones, paslaugas ir iniciatyvas (valstybės, NVO ir darbdavių lygmenyje), skirtas vyresnio amžiaus darbuotojų išlikimui ir dalyvavimui darbo rinkoje.

Analizės tikslinė grupė

- 50-65 (priešpensinio amžiaus vėlyvosios karjeros žmonių grupė)
- 50+ (įtraukianti ir pensinio amžiaus žmones, kurie galėtų ir / arba nori išlikti aktyvūs darbo rinkoje)

Analizės metodai

- Dokumentų ir rekomendacijų (EBPO, SHARE, Eurostat, Valstybės Kontrolė) analizė (angl. *desk research*).
- Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei Užimtumo tarnybos statistiniai duomenys.
- Interviu su mokslo bei valstybės institucijų atstovais.

Analizė atlikta 2025 metų rugsėjį-lapkritį

Turiny

Trumpai apie analizę	2
Turiny	3
Terminų žodynas	4
Santrumpų žodynas	5
Trumpa makroekonominės situacijos apžvalga	6
Makroekonominė situacija	7
Lietuvos demografija – šalis sparčiai sensta	7
Darbo rinkos prognozės Lietuvai skatina galvoti apie reikalingus pokyčius	8
50+ asmenų užimtumo tendencijos Lietuvoje	9
Vyresnio amžiaus žmonių užimtumas – ne tik ekonominė, bet ir socialinė nauda	10
50+ žmonių iššūkiai darbo rinkoje	11
Motyvacijos ir pasitikėjimo savo pajėgumu dėmuo	11
50+ metų asmenų Lietuvoje paveikslas	14
Analizės gidas	15
Skyrių struktūra	15
Sveikata	16
Sveikata tiesiogiai susijusi su ankstesniu pasitraukimu iš darbo rinkos	16
Sveikatos tema apima ne tik ligas, bet ir su amžiumi besikeičiantį vyresnio amžiaus žmonių pajėgumą bei jų aplinkos pritaikymo poreikius	17
Teisinė bazė	18

Išvados – Sveikatos stiprinimo temoje judama teisinga kryptimi, bet yra kur tobulėti	29
Mokymasis / kvalifikacija	31
Būtinios nuolatinės investicijos į įgūdžius, kad vyresni darbuotojai klestėtų	31
Teisinė bazė	33
Išvados – Vyresnio amžiaus žmonių mokymasis visą gyvenimą Lietuvoje tebėra ribotas dėl sisteminių spragų	41
Amžizmas	42
Diskriminacija amžiaus pagrindu – vis dar gaji vyresnio amžiaus darbuotojų patirtis.	42
Teisinė bazė	43
Išvados – Situacija gerėja, bet amžius vis dar matomas kaip kliūtis	49
Šeimos rūpybos atsakomybės	50
Sergantis ar nepajėgus savimi pasirūpinti artimasis gali tapti priežastimi palikti darbo rinką	50
Teisinė bazė	52
Išvados – Šeimos rūpinimosi atsakomybės gali kainuoti vietą darbo rinkoje	59
Bendrosios išvados	60
Galimos kryptys	61
Priedas	62

Terminų žodynas

- **Amžizmas** - (eidžizmas, en. ageism) – žmogaus išskyrimas ir išankstinis vertinimas pagal jo ar jos amžių.
- **Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės (ADRPP)** – priemonės, kuriomis siekiama padėti darbo ieškantiems asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir derinti darbo pasiūlą bei paklausą. Pagal LR Užimtumo įstatymą, tokios priemonės yra: (1) parama mokymuisi, (2) parama judumui, (3) remiamasis įdarbinimas ir (4) parama darbo vietoms steigti ar pritaikyti (LR užimtumo įstatymas, 35 str.)
- **Bedarbis** - tai darbingo amžiaus žmogus, kuris neturi darbo, aktyviai jo ieško, yra pasirengęs pradėti dirbti iš karto, jei atsirastų galimybė.
- **Darbingumas** – tai asmens fizinių, protinių ir psichologinių gebėjimų visuma, leidžianti dirbti tam tikrą darbą ir užsiimti profesine veikla.
- **Nedarbo lygis** – tai ekonomiškai aktyvių gyventojų dalis, kuri neturi darbo, bet jo aktyviai ieško ir yra pasirengusi dirbti (rodiklis, naudojamas Valstybės duomenų tarnybos)
- **Mokymasis visą gyvenimą** – tai nuolatinis, sąmoningas žinių ir įgūdžių atnaujinimas nuo vaikystės iki senatvės, nepriklausomai nuo vietos ar formato.
- **Registruotas nedarbas** – tai oficialiai užfiksuota bedarbių dalis, t. y. asmenys, užsiregistravę Užimtumo tarnyboje (buvusioje darbo biržoje) ir ieškantys darbo (rodiklis, naudojamas Užimtumo tarnybos).
- **Sidabrinė ekonomika** – tai yra ekonominės veiklos, susijusios su vyresnio amžiaus grupėmis, o taip pat ir naujų produktų ir paslaugų, orientuotų į vyresnio amžiaus žmonių grupę, potencialas.
- **Socialinė atskirtis** – individo ar grupės nutolimas nuo visuomenei įprasto gyvenimo lygio, kai apribojamas dalyvavimas politiniame, ekonominiame, socialiniame ir kultūriniame gyvenime.
- **Užimtas asmuo** - tai žmogus, kuris atlieka apmokamą darbą arba dirba savarankiškai. Lietuvos ir tarptautinėje statistikoje (pvz., Eurostato, Tarptautinės darbo organizacijos) užimtu laikomas asmuo, kuris:
 - dirbo bent 1 valandą per ataskaitinę savaitę už atlygį arba pajamų gavimo tikslu;
 - dirbo savarankiškai, turėjo verslą, ūkininkavo ar padėjo šeimos ūkyje / įmonėje;
 - laikinai nedirbo, bet turėjo darbo vietą (pvz., dėl ligos, atostogų, prastovų, sezoninių pertraukų).
- **Užimtumas** – tai asmenų dalyvavimas darbo veikloje, kai jie dirba samdomą ar savarankišką darbą ir gauna pajamų iš šios veiklos.
- **Visuomenės amžėjimas** – kai šalyje didėja vyresnio amžiaus gyventojų dalis. To priežastys - mažesnis gimstamumas, ilgesnė gyvenimo trukmė, migracija. Matoma per rodiklius kaip vidutinis/mediana amžius, 65+ dalis ir senatvės priklausomybės koeficientas.

Santrumpų žodynas

- **ADPP** – aktyvios darbo rinkos politikos priemonės
- **BVP** – bendrasis vidaus produktas
- **EBPO** (angl. *OECD*) – Ekonominės plėtros ir bendradarbiavimo organizacija
- **EIM** – Ekonomikos ir inovacijų ministerija
- **EMN** – Europos migracijos tinklas (angl. *European Migration Network*)
- **ES** – Europos Sąjunga
- **EU-OSHA** – Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra (angl. *European Union Occupational Safety and Health Administration*)
- **HI** – Higienos institutas
- **DK** – Darbo kodeksas
- **NSŠ** – neformalus suaugusiųjų švietimas
- **RPLC** – Respublikinis priklausomybės ligų centras
- **SADM** – Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
- **SAM** – Sveikatos apsaugos ministerija
- **ŠKL** – Širdies ir kraujagyslių ligos
- **ŠMSM** – Švietimo, mokslo ir sporto ministerija
- **UŽT** – Užimtumo tarnyba



Trumpa makroekonominės situacijos apžvalga

1. Demografija: Lietuvos visuomenė sensta

65+ amžiaus gyventojai → ~20 % visuomenės

- 2025 m. – 1 pensininkui tenka 3 dirbantieji
- 2050 m. – liks tik 2 dirbantieji



Lietuva – 2-a ES pagal spartėjantį senėjimą.

2. Darbingo amžiaus gyventojų mažėjimas

EBPO: iki 2050 m. darbingo amžiaus gyventojų sumažės ~30 %.

Pensijų našta augs:

- 2022 m. – 6,4 % BVP
- 2060 m. – ~10 % BVP

4. Darbo rinkos realijos

2025 m: 60+ dabar darbo rinkoje daugiau nei 15–29 m.

50+ = 38% visų Lietuvos bedarbių (didžiausia amžiaus grupė)

55–64 m. užimtumas: 69 % (virš ES vidurkio), tačiau ši grupė dažnai įstringa ilgalaikio nedarbo sąlygose:

- Vidutinė nedarbo trukmė → >300 dienų
- **Virš 50 % ilgalaikių bedarbių – 50+ grupė**

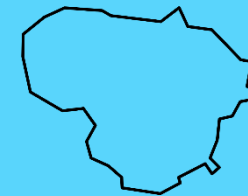
3. 50+ iššūkiai darbo rinkoje

- Prastėjanti sveikata
- Diskriminacija
- Maža kvalifikacijos atnaujinimo aprėptis
- Nepakankamai pritaikytos darbo vietos
- Regioniniai nedarbo skirtumai
- Motyvacijos ir pasitikėjimo savo galimybėmis stoka



5. Kodėl tai yra svarbu Lietuvai?

- Lietuva yra viena sparčiausiai senstančių valstybių ES.
- Vyresnių žmonių įtraukimas → kritiškas ekonomikos tvarumui.
- Be sisteminių pokyčių formosis ilgalaikis darbo jėgos trūkumas.
- Padidintas 50+ užimtumas mažina skurdo, socialinės atskirties ir sveikatos kaštus



Makroekonominė situacija

Lietuvos demografija – šalis sparčiai sensta

Viena ryškiausių pasaulinių megatendencijų – visuomenės senėjimas, o Lietuva šį procesą išgyvena vienu sparčiausių tempu Europos Sąjungoje. **Spartus demografinis amžėjimas daro ilgalaikį spaudimą šalies viešiesiems finansams ir darbo rinkai**, mažindamas darbingo amžiaus gyventojų skaičių ir didindamas priklausomybės nuo socialinės apsaugos sistemų našta. 65+ amžiaus gyventojai jau sudaro apie penktadalį visuomenės, o senatvės priklausomybės koeficientas (65+ / 20–64) iš ~33 (2022 m.) prognozuojamai didės iki ~58 iki 2050 m. Tai reiškia, kad dabar vienam pensinio amžiaus žmogui Lietuvoje šiuo metu tenka 3 dirbančio amžiaus asmenys (viena pensija remiama vidutiniškai trijų asmenų mokesčiais), tačiau, tendencijoms nekintant, 2050 m. vienam pensinio amžiaus asmeniui teks tik du dirbantieji. Lietuva Europos Sąjungoje yra antra pagal koeficiento dydį¹.

Nors nuo 2019 metų daugiau žmonių imigruoja į Lietuvą, nei emigruoja iš jos² ir šiuo metu pastebimas nedidelis Lietuvos gyventojų augimas, ateityje **prognozuojamas reikšmingas demografijos mažėjimas**³. Dėl šio pokyčio sparčiai besikeičiant situacijai ir darbo rinkoje, kyla klausimas, kaip išlaikyti aktyviai į darbą įsitraukusius priešpensinio ir pensinio amžiaus žmones.

EBPO vertinimu⁴, iki **2050 m. darbingo amžiaus gyventojų skaičius gali sumažėti apie 30 %**, todėl be aukštesnio užimtumo vyresniame amžiuje, produktyvumo augimo ir tikslingos migracijos ilgainiui formosis struktūriniai darbo jėgos trūkumai. Fiskaliai didžiausias pokytis bus pensijų našta: 2022 m. viešos pensijų išlaidos siekė ~6,4 % BVP, o 2060 m. baziniame scenarijuje jos prognozuojamos apie ~10 % BVP; taip pat, pagal Amžėjimo ataskaitos prognozes, didės sveikatos ir ilgalaikės priežiūros poreikiai.

2022	2030	2040	2050	2060	2070
14,8	16,6	18	18,9	19,7	19,4

1 Esamos ir prognozuojamos bendros išlaidos susijusios su senėjimu, % nuo BVP, Lietuvoje

¹ Eurostat (2023) [Population projections in the EU - Statistics Explained - Eurostat](#)

² EMN (2025) [Migracija skaičiais - EMN](#)

³ Valstybės kontrolė (2025) [Crystal ball projections 2050 | Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė](#)

⁴ EBPO Aktyvaus amžėjimo ataskaita (2023) [Promoting Active Ageing in Lithuania \(EN\)](#)

Darbo rinkos prognozės Lietuvai skatina galvoti apie reikalingus pokyčius

Lietuvos darbo rinka sparčiai kinta kartu su šalies demografinėmis tendencijomis. Darbingo amžiaus gyventojų mažėja ir **vis daugiau ekonominės veiklos remiasi vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimu**. 2025 m. rugsėjį šalyje buvo registruota 150 675 bedarbiai (8,3 % darbingo amžiaus gyventojų)⁵, tačiau tuo pat metu kas antrai įmonei trūko kvalifikuotų darbuotojų. Tai atskleidžia gilią struktūrinę problemą: darbo jėgos yra, tačiau jos įgūdžiai nebeatitinka sparčiai besikeičiančių darbdavių poreikių.

Ilgalaikio nedarbo mastas išlieka aukštas – 28 455 asmenys nedirba ilgiau nei metus. Dvi didžiausios registruotų bedarbių grupės – jaunimas (6,8 %) ir 50+ amžiaus asmenys (9,6 %) (UŽT 2025 metų spalio duomenys). Nors vyresnių žmonių užimtumo rodikliai atrodo palyginti geri – 55–64 m. grupėje Lietuva pasiekia 69 % užimtumą (virš ES vidurkio)⁶ – būtent ši grupė itin dažnai įstringa ilgalaikio nedarbo sąpaustuose. Tai rodo ne ciklinį, bet struktūrinį darbo rinkos neatitikimą, kai turimi darbuotojų įgūdžiai nebeatitinka darbo vietų reikalavimų.

Toliau spartėjant visuomenės senėjimui ir mažėjant darbingo amžiaus populiacijai, **vyresnio amžiaus žmonių įdarbinimas taps vienu svarbiausių ekonominio tvarumo veiksnių**. EBPO analizė⁷ rodo, kad šalys, kurios siekia prisitaikyti prie demografinių pokyčių, remiasi keturių kryptių politika:

1. sudaro ilgesnes ir lankstesnes karjeros galimybes,
2. užtikrina nuolatinį kvalifikacijos atnaujinimą ir skaitmeninių įgūdžių stiprinimą,
3. diegia technologijomis grįstą produktyvumo augimą,
4. taiko kryptingą migracijos politiką darbo rinkai subalansuoti.

Lietuvai, kaip vienai sparčiausiai senstančių ES valstybių, itin svarbu imtis panašių sisteminių veiksmų. Efektyvus vyresnio amžiaus žmonių įtraukimas į darbo rinką – kartu su aktyvia mokymosi visą gyvenimą politika, technologine modernizacija ir gerai nukreiptais migracijos sprendimais – yra esminė sąlyga šalies ekonominei gerovei ir viešųjų finansų tvarumui artimiausiais dešimtmečiais.

⁵ UŽT Darbo rinkos švieslė (2025) [Microsoft Power BI](#)

⁶ UŽT (2024) [Vyresnių žmonių užimtumas Lietuvoje – vienas didžiausių Europoje | Užimtumo tarnyba](#)

⁷ EBPO (2025) [OECD Employment Outlook 2025: Navigating the golden years: Making the labour market work for older workers | OECD](#)

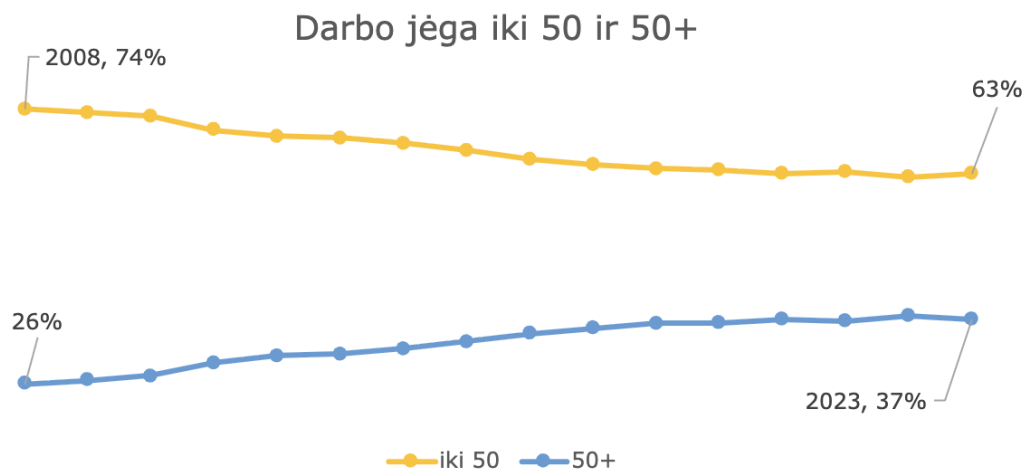
50+ asmenų užimtumo tendencijos Lietuvoje

2008–2023 m. Lietuvos darbo rinka ryškiai pasikeitė: iki 50 m. darbuotojų dalis nuosekliai mažėjo, o 50+ amžiaus grupė nuolat augo. 60 m. ir vyresnių dalis per šį laikotarpį padvigubėjo – nuo 6,1 % iki 14,5 %. Didėjantis 60+ dalyvavimas darbo rinkoje iš esmės kompensavo mažėjantį 15–29 m. darbuotojų aktyvumą, o 2023 m. 60+ darbuotojų jau buvo daugiau nei 15–29 m. amžiaus grupėje (žr. 2 ir 3 grafikus).

2025 m. spalio 1 d. bedarbio statusu Užimtumo tarnyboje yra registruota 56,8 tūkst. 50+ amžiaus asmenų. 2024 metų spalį vyresnių nei 50 m. amžiaus darbo neturinčių klientų buvo 3,1 tūkst. arba 5,1 % daugiau⁸.

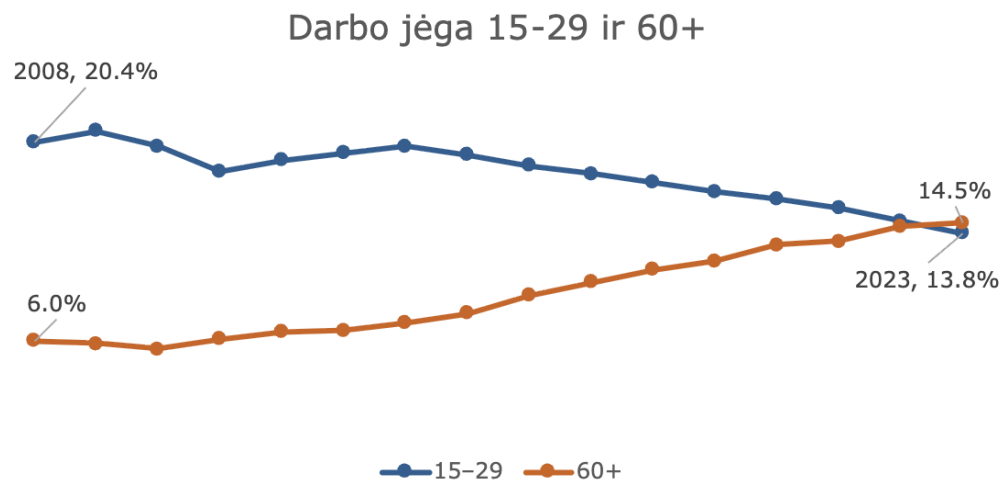
Registruotas nedarbas 2025 m. spalio 1 d. tarp 50+ amžiaus asmenų siekė 9,6 %. Per metus vyresnių nei 50 metų amžiaus asmenų registruotas nedarbas sumažėjo 0,4 % (buvo 10 %).

Daugiau nei pusėje Lietuvos savivaldybių **vyresnių asmenų registruotas nedarbas buvo didesnis nei šalies vidurkis**. Didžiausias – Ignalinos rajone (15,8 %), o mažiausias – Neringos savivaldybėje (5,3 %).



2 EIM skaičiavimai, Valstybės duomenų agentūra (2023)

⁸ UŽT Darbo rinkos švieslentė (2025) [Microsoft Power BI](#)



3 EIM skaičiavimai, Valstybės duomenų agentūra (2023)

Vyresnio amžiaus žmonių užimtumas – ne tik ekonominė, bet ir socialinė nauda

Vyresnio amžiaus žmonės Lietuvoje susiduria su kompleksinėmis struktūrinėmis problemomis – didesne skurdo rizika, socialine atskirtimi, vienišumu ir spartėjančiu tiek fizinės, tiek psichologinės sveikatos prastėjimu. Šie iššūkiai dažnai persidengia ir stiprina vienas kitą, didindami socialinių paslaugų ir sveikatos sistemos apkrovą. **Kokybiškas vyresnio amžiaus žmonių užimtumas ir aktyvus dalyvavimas darbo rinkoje gali reikšmingai prisidėti prie šių problemų mažinimo.** Darbo santykiai ir profesinė veikla stiprina socialinį ryšį, gerina emocinę savijautą, o tuo pačiu mažina ilgalaikio socialinio ir ekonominio pažeidžiamumo riziką.

Ateities viešosios politikos iniciatyvos neišvengiamai turės atliepti senėjančios visuomenės realijas: stiprinti vyresnio amžiaus žmonių išlikimą darbo rinkoje, pritaikyti darbo sąlygas amžiaus ypatumams, sistemingai atnaujinti įgūdžius ir atsižvelgti į kintančius vartojimo poreikius. Tam reikės tarpsektorinių, įrodymais grįstų priemonių.

50+ žmonių iššūkiai darbo rinkoje

Vyresnių darbuotojų pasitraukimą iš darbo rinkos lemia keli tarpusavyje susiję veiksniai:

- **Prastėjanti sveikatos būklė:** nors tikslūs duomenys Lietuvoje sunkiai prieinami, tyrimai rodo, kad sveikatos problemos tiesiogiai mažina galimybes išlikti užimtam⁹.
- **Darbdavių ir bendradarbių požiūris:** net 46 % vyresnių darbuotojų mano, kad į jų amžiaus grupę žiūrima neigiamai, o trečdalis yra patyrę diskriminaciją¹⁰.
- **Kvalifikacijos trūkumai:** mažiau nei trečdalis 50+ darbuotojų per pastaruosius dvejus metus dalyvavo mokymuose ar kėlė kvalifikaciją¹¹.
- Su amžiumi kintant vyresnio amžiaus asmenų poreikiams, **darbo vietos nėra plačiai pritaikomos**.
- Šiame gyvenimo etape dažnai atsiranda ir **šeimoms rūpybos atsakomybių**, kurios gali prisidėti prie išėjimo iš darbo rinkos.
- **Regioniniai skirtumai** taip pat stiprina riziką pasitraukti iš darbo rinkos¹²: mažesnio užimtumo regionuose tiesiog trūksta tinkamų darbo vietų.

Šios problemos būdingos ne tik Lietuvai, tačiau tarptautinės organizacijos, tarp jų – EBPO, pabrėžia būtinybę šalims šalinti paskatas anksti pasitraukti iš darbo rinkos, didinti paramą vyresnių darbuotojų įdarbinimui ir stiprinti mokymąsi visą gyvenimą.

Motyvacijos ir pasitikėjimo savo pajėgumu dėmuo

Papildomai svarbu atkreipti dėmesį į motyvacijos stoką, kurią ryškiai atskleidžia tiek darbdavių apklausos¹³, tiek tarptautiniai tyrimai. SHARE tyrimo duomenimis¹⁴, **Lietuvoje net 67,6 % 50+ dirbančių respondentų norėtų išeiti į pensiją kuo greičiau** – tai gerokai daugiau nei Estijoje (32,6 %). Analizė parodė, kad ankstesnio pasitraukimo tikimybę didina pastangų ir atlygio disbalansas, darbo vietos

⁹ Kristina Zitikytė (2021) epublications.vu.lt

¹⁰ UŽT (2025) [Užimtumo tarnyba](#)

¹¹ UŽT (2025) [Užimtumo tarnyba](#)

¹² Kristina Zitikytė (2021) epublications.vu.lt

¹³ UŽT (2025) [Online Flipbook](#)

¹⁴ SHARE tyrimo duomenys (2025) „Tvarus senėjančių Šiaurės ir Baltijos šalių gyventojų profesinis gyvenimas“

kokybės trūkumas, prastesnė sveikata, žemesnis išsilavinimas, didesnis amžius ir mažesnės pajamos. Įtakos turi ir kultūriniai veiksniai bei darbo rinkos ypatumai.

Prie šių veiksnių reikšmingai prisideda ir **pasitikėjimo savo pajėgumu stoka bei savidiskriminacija**. Daugelis vyresnio amžiaus žmonių linkę nuvertinti savo gebėjimą mokytis, keisti profesiją ar prisitaikyti prie technologinių pokyčių, todėl patys sau sumažina galimybes likti darbo rinkoje. Savidiskriminacija stiprina įsitikinimą, kad „vyresni darbuotojai nebepageidaujami“ ar kad „nauji įgūdžiai yra per sunkūs“, o tai mažina motyvaciją siekti kvalifikacijos kėlimo, aktyviau ieškoti darbo ar derėtis dėl geresnių sąlygų. Tokie psichologiniai barjerai dažnai veikia taip pat stipriai kaip ir išorinės struktūrinės kliūtys, todėl ilgainiui jie tampa savipildančia prognoze, lemiančia pasitraukimą iš darbo rinkos ar sunkumus į ją sugrįžti.

Svarbu paminėti, kad vidutinė nedarbo trukmė 50+ asmenų grupėje yra virš 300 dienų¹⁵, taip pat šiai amžiaus grupei priklauso **54 % visų Lietuvos ilgalaikių bedarbių**¹⁶. Vyresnio amžiaus asmenų likimo darbo rinkoje ir grįžimo į ją procesą apriboja sisteminiai veiksniai, kuriuos aptarsime šioje analizėje. Todėl vyresnio amžiaus asmenų užimtumo sėkmė priklauso nuo to, kiek efektyviai šios kliūtys yra mažinamos.

Vis dėlto pastaraisiais metais matyti nuoseklus vyresnio amžiaus žmonių grįžimo į darbo rinką augimas¹⁷. Jų dalyvavimas aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse – profesiniame mokyme, perkvalifikavime, subsidijuojamame įdarbinime – stabiliai didėja¹⁸. Dažniausiai žmonės į darbo rinką grįžta dėl pajamų poreikio, kadangi 50–65 metų grupė yra labiausiai skurdą patirianti Lietuvoje. Nors vyresni darbuotojai vidutiniškai uždirba mažiau nei jaunesni (4 grafikas), jų pajamos paskutiniu metu augo sparčiau¹⁹. Tai lėmė augantys atlyginimai sektoriuose, kuriuose dirba daug vyresnio amžiaus žmonių – švietime (atlyginimai augo 20,7 %) ir sveikatos priežiūroje (14 %).

Visi šie veiksniai leidžia daryti išvadą, kad **vyresnių darbuotojų dalyvavimas darbo rinkoje yra nulemtas kompleksišku individualių, struktūrinių ir kultūrinių aplinkybių**. Norint veiksmingai didinti jų užimtumą, būtina derinti sveikatos gerinimo, diskriminacijos mažinimo, kvalifikacijos kėlimo ir motyvacinės politikos priemones.

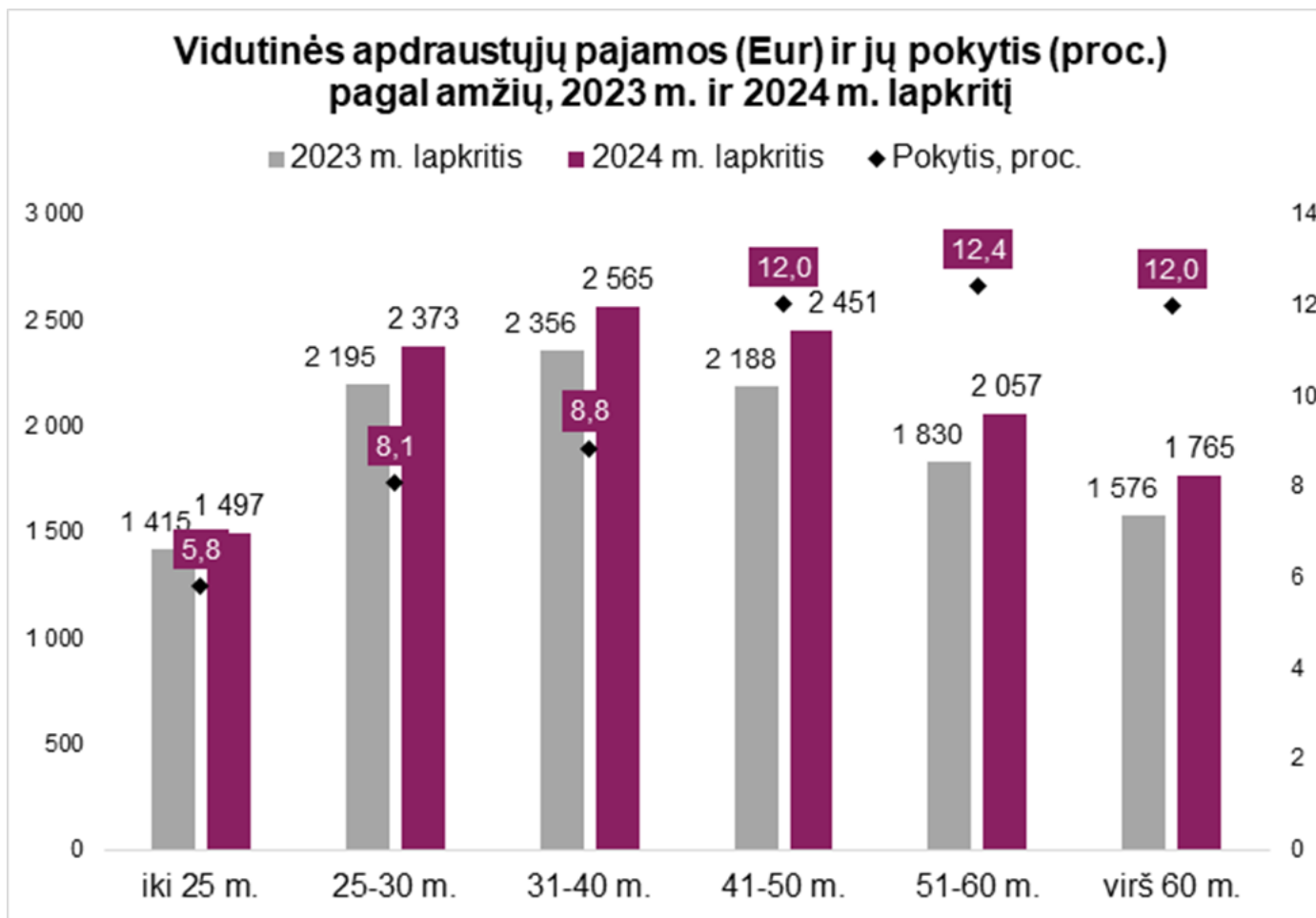
¹⁵ LPSK (2025) [Vyresni žmonės darbo rinkoje: per jauni pensijai, bet per seni darbo rinkai - Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija](#)

¹⁶ UŽT (2025) [Apžvelgta ilgalaikio nedarbo socialinė struktūra ir dinamika | Užimtumo tarnyba](#)

¹⁷ SADM (2024) [Užimtumo ir nedarbo rodikliai - Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija](#)

¹⁸ UŽT (2025) [Microsoft Power BI](#)

¹⁹ SODRA (2025) [Sodros Review: income growth but labour market activity declined - Sodra](#)



4 Apdraustųjų pajamos pagal amžiaus grupes, 2024 m. lapkritis, SODROS duomenys

50+ metų asmenų Lietuvoje paveikslas



2025 metais Lietuvoje gyvena **666 797 asmenys**, kurie yra 50-65 metų grupėje (tai yra **23 % Lietuvos gyventojų**)



2025 spalį **9,6 %** 50-65 metų asmenų **yra registruoti bedarbiai** (tikraisiais skaičiais – 57388 žmonės)



Dauguma žmonių 50-65 metų grupėje dirba **socialinių paslaugų, švietimo, gamybos / pramonės** sektoriuose



44 % moterų ir 40 % vyrų 50-65 metų grupėje **serga lėtinėmis ligomis** arba **turi ilgalaikių sveikatos sutrikimų**



9,3 % 50-65 metų asmenų gyvena **žemiau absoliutaus skurdo lygio** (didžiausia dalis iš visų amžiaus grupių)



Tik **31 %** mokėsi ar kėlė **savo kvalifikaciją** per paskutinius 2 metus



55-65 metų amžiaus grupėje tik **32,54 %** žmonių turi **skaitmeninio raštingumo gebėjimų**



30 % 50–64 metų amžiaus asmenų **teigė patyrę diskriminaciją dėl amžiaus** įsidarbinant ar darbo vietoje



25 % ketina dirbti sulaukę **pensinio amžiaus** (pagrindinė paskata – didesni finansai), o **67,7 %** nori išeiti į pensiją kaip galima greičiau

Analizės gidas

Toliau analizėje nagrinėjami pagrindiniai sunkumai, trukdantys vyresnio amžiaus žmonėms išlikti darbo rinkoje arba skatinantys jų pasitraukimą. Taip pat bus vertinamos esamos priemonės ir jų veiksmingumas sprendžiant kylančius iššūkius. Priemonės bus vertinamos per tris lygmenis:

1. valstybės,
2. darbdavio,
3. NVO / Profesinių sąjungų veiklą.

Analizė vertins šiuos iššūkius:



Sveikata



**Mokymasis /
kvalifikacija**



Amžizmas



**Šeimos rūpybos
atsakomybės**

Analizės navigacijai palengvinti, skyrių puslapiai naudoja šias ikonėles, kurios nurodo skyriaus temą.

Skyrių struktūra

Kiekvienas analizės skyrius susideda iš situacijos aprašymo, esamos teisinės bazės apžvalgos, lentelių, kurios vertina priemonių veiksmingumą per skirtingus lygmenis ir bendrųjų išvadų apie iššūkių atliepimą per priemones.

Svarbu! Skyrių lentelėse aptariamos organizacijos / įstaigos bei priemonės ir paslaugos. Lentelių tikslas yra sukurti situacijos atliepimo žemėlapi, įvardijant kokios politinės ir praktinės priemonės ir veikėjai prisideda prie amžiui draugiškos darbo vietos formavimo.

Sveikata

Sveikata tiesiogiai susijusi su ankstesniu pasitraukimu iš darbo rinkos

Sveikata yra vienas svarbiausių veiksnių, lemiančių vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimą darbo rinkoje ir jų galimybes išlikti aktyviais iki pensinio amžiaus ar ilgiau. Su amžiumi natūraliai **didėja lėtinių ligų bei fizinių ir kognityvinių funkcijų pokyčių tikimybė**, o tai neretai riboja darbo gebėjimus ir mažina motyvaciją tęsti profesinę veiklą. Lietuvoje ši problema itin aktuali – pagal Užimtumo tarnybos ir „Vilmorus“ duomenis²⁰, net 61 % 50 metų ir vyresnių asmenų teigia, kad sveikatos būklė turi įtakos jų galimybėms dirbti pilnu etatu. Tai rodo, kad sveikata tampa ne tik individualiu, bet ir struktūriniu užimtumo iššūkiu.

Valstybinės duomenų agentūros statistika²¹ patvirtina, kad sveikatos problemos šioje amžiaus grupėje yra plačiai paplitusios: 44 % moterų ir 40 % vyrų nuo 50 iki 65 metų amžiaus serga lėtinėmis ligomis arba turi ilgalaikių sveikatos sutrikimų.

Blogėjanti psichikos sveikata taip pat ryškėja – šioje grupėje fiksuojamas išaugęs savižudybių skaičius²² ir didesnis depresijos paplitimas²³. 2014–2023 m. laikotarpiu psichikos ir elgesio

²⁰ UŽT (2025) [Vilmorus \(nauja versija\)](#)

²¹ VDA (2023) [Chronic health problems - Oficialiosios statistikos portalas](#)

²² HI (2023) [Savizudybių statistika Lietuvoje](#)

²³ HI (2025) [Pastarojo dešimtmečio psichikos sveikatos duomenys: daugiausia sunkumų patiria vyresnio amžiaus gyventojai](#)

Trumpai:

- Prasta sveikata riboja vyresnio amžiaus žmonių galimybes dirbti ir dažnai lemia ankstyvą pasitraukimą iš darbo rinkos.
- Prevencinės sveikatos programos veikia, tačiau didelę įtaką jų veiksmingumui turi skiriamos lėšos, tikslinės grupės informavimas bei pačios tikslinės grupės aktyvumas.
- Darbo aplinka dažnai nėra pritaikyta vyresnio amžiaus darbuotojų poreikiams.
- Darbdavių ir NVO veikla sveikatos stiprinimui yra svarbi, bet nevienodai pasiekama ir nepakankamai sisteminga.
- Psichikos sveikata ir priklausomybės yra opi problema, paslaugų prieinamumas regionuose yra nevienodas, nepaisant strategijų ir programų plėtros.

sutrikimų skaičius 65 metų ir vyresnių asmenų grupėje padidėjo 1,6 karto, o tarp 45–64 metų žmonių – 1,2 karto.

Nors dauguma valstybinių ligų prevencijos programų orientuotos būtent į 50–65 metų amžiaus gyventojus, dalyvavimo jose lygis išlieka žemas²⁴ – **vidutiniškai tik apie 50 % tikslinės grupės pasinaudoja siūlomais tyrimais ar patikromis** (daugiau apie kiekvieną programą - ligonių kasos tinklapyje²⁵). Tai rodo, kad

²⁴ STRATA (2021) [20210324-senstanti-lietuvos-visuomene-2020.pdf](#)

²⁵ Valstybinė ligonių kasa (2025) [Ligų prevencijos programos - Valstybinė ligonių kasa prie Sveikatos apsaugos ministerijos](#)



dalį sveikatos problemų lieka laiku nediagnozuotos ir negydomos, o tai ilgainiui mažina šios grupės darbingumą ir įsidarbinimo galimybes.

Lietuvoje šioje amžiaus grupėje taip pat yra **paplitęs alkoholio ir nikotino vartojimas**. 50-54 metų grupėje fiksuojama didžiausias asmenų, kuriems užregistruotos tiesiogiai su alkoholio vartojimu susijusios ligos, skaičius, ypač tarp vyrų²⁶.

Prastesnė fizinė ar psichinė sveikata tiesiogiai susijusi su ankstesniu pasitraukimu iš darbo rinkos. Šį ryšį ypač sustiprina darbo pobūdis – sunkų fizinį darbą dirbantys asmenys dažniau patiria sveikatos problemų ir greičiau praranda darbingumą. Kaip ir daugelyje Europos šalių, Lietuvoje išlieka aiškūs sveikatos netolygumai tarp skirtingų socialinių grupių: geresnę sveikatą dažniau išsaugo aukštesnio išsilavinimo, didesnes pajamas gaunantys bei paslaugų sektoriuje dirbantys žmonės, o tai tiesiogiai lemia jų didesnes galimybes išlikti darbo rinkoje iki vyresnio amžiaus.

Sveikatos tema apima ne tik ligas, bet ir su amžiumi besikeičiantį vyresnio amžiaus žmonių pajėgumą bei jų aplinkos pritaikymo poreikius

Amžėjant gali imti kisti ir vyresnio amžiaus asmenų fizinis ir psichologinis pajėgumas, tačiau pastangų kurti darbo aplinką, kuri sudarytų sąlygas vyresnio amžiaus darbuotojams išlikti

²⁶ VDA (2024) [Alkoholio ir tabako vartojimas ir padariniai_2024](#)

²⁷ EBPO (2022) [Promoting Active Ageing in Lithuania | OECD](#)

²⁸ HI (2021) [Rekomendacijos Vyresnio amžiaus darbuotojai A4 WEB.pdf](#)

produktyviais darbo rinkos nariais, yra mažai. Didysis fokusas teisinėje bazėje yra saugios ir sveikatingos darbo aplinkos užtikrinimui visiems, bet **specifinis dėmesys darbo aplinkos pritaikymui amžėjančiai darbo rinkai nėra skiriamas**.

Tarptautinės²⁷ ir Lietuvos Higienos Instituto²⁸ rekomendacijos siūlo įvairias priemones kintantiems darbuotojų poreikiams atliepti: darbą daliniu etatu, lankstų darbo grafiką, papildomas atostogų dienas, galimybę dalinį darbą derinti su išankstine pensija ir palaiptinį išėjimą į pensiją. Tačiau dabartinėje teisinėje ekosistemoje tokios praktikos, taikomos tiksliai tik vyresnio amžiaus asmenims, galėtų būti laikomos diskriminacinėmis. Nors

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (DSS)²⁹ išskiria specialiąsias grupes su atitinkamais specialiais saugos reikalavimais (dirbantys asmenys iki aštuoniolikos metų, nėščiosios, neseniai pagimdžiusios, krūtimi maitinančioms darbuotojos), vyresnio amžiaus žmonės nėra išskiriami.

Darbo rinkos duomenys rodo, kad didžioji dalis vyresnio amžiaus darbuotojų dirba viešajame, pramonės, prekybos, švietimo, sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuose. Kristinos Zitikytės tyrimas³⁰ atskleidžia, kad **šiai amžiaus grupei dažnai būdingas mažiau kvalifikuotų ar specializuotų pareigų užėmimas** – pavyzdžiui, valytojų ar autobusų vairuotojų darbai. Tokios profesijos paprastai yra fiziškai reikalaujančios, neretai apima naktines pamainas, o darbo nuotoliniu būdu ar lanksčiomis

²⁹ E-Seimas (2024) IX-1672 Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas

³⁰ Kristina Zitikytė (2020) [Kristinos Zitikytės tyrimas](#)



valandomis galimybės jose yra labai ribotos arba visai neegzistuoja.

Palaipsninio išėjimo į pensiją idėja, minima tarptautinėse rekomendacijose ir gerosios praktikos pavyzdžiuose, Lietuvoje kol kas sunkiai įgyvendinama. Tai lemia teisinis reguliavimas – pagal galiojančius įstatymus, pasiekus pensinį amžių pensija negali būti mokama dalinai ar mažinama, o išankstinės pensijos gavėjai negali dirbti, nes išankstinė pensija išmokama tik jokių kitų pajamų negaunantiems asmenims.

Teisinė bazė

- Darbo kodeksas³¹ - 264 straipsnis – reglamentuoja darbuotojų saugą ir sveikatą bei privalomus sveikatos tikrinimus. Darbo kodekso 267 straipsnis nustato „Darbuotojas turi teisę į saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas.“ Tai reiškia, kad darbdavys privalo imtis visų reikalingų priemonių, kad darbe nebūtų pavojų gyvybei, sveikatai ar gerovei. 268 straipsnis įpareigoja darbdavį „užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, organizuoti darbą taip, kad būtų išvengta profesinės rizikos ar ji būtų kuo mažesnė.“
- Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymas Nr. 301³² – nustato sveikatos patikrinimų gaires darbuotojams
- Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas³³
- Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymas³⁴ ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymai - užtikrina sveikatos priežiūrą Lietuvos gyventojams, nustato prevencines programas ir reguliuoja jų sąlygas
- Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas³⁵ - Užtikrina „Sodros“ ligos išmoką.

³¹ E-Seimas (2025) [XII-2603 Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas](#)

³² E-Seimas (2024) [301 Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose](#)

³³ E-Seimas (2024) [IX-1672 Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas](#)

Vyresnio amžiaus darbuotojų sveikatos tema apima:

- Privalomas sveikatos patikras,
- Prevencines sveikatos programas,
- Ūmias ir lėtines ligas ir susižeidimus, jų gydymą ir grįžimą į darbą po jų,
- Neįgalumą,
- Priklausomybes,
- Darbo aplinkos ir vietos pritaikymą kintantiems vyresnio amžiaus asmenų poreikiams.

³⁴ E-Seimas (2025) [I-552 Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymas](#)

³⁵ E-Seimas (2025) [IX-110 Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas](#)



Skyrių lentelėse aptariamos organizacijos / įstaigos bei priemonės ir paslaugos. Lentelių tikslas yra sukurti situacijos atliepimo žemėlapij, įvardijant kokios politinės ir praktinės priemonės ir veikėjai prisideda prie amžiui draugiškos darbo vietos formavimo.

Valstybė Sveikata		
Priemonė	Vertinimas	Išvados
Prevencinės patikros - onkologinės, širdies ir kraujagyslių ligos (ŠKL). Valstybinė ligonių kasa.	Krūties vėžys ³⁶ : moterims 45–74 m., mamografija kas 2 metus.	Nuo 2022 metų atsirado atskira informavimo sistema. 80% informuotų moterų atlieka patikrą. (Lentelė 3.1.3) Programos finansavimui skirtos PSDF biudžeto lėšos nuolat auga (2004m 0,4mln. Eur iki 2024 5,4mln. Eur), tad ir bendras patikrų skaičius išaugo.
	Gimdos kaklelio vėžys ³⁷ : 25–34 m. – citologija kas 3 m.; 35–59 m. – aukštos rizikos ŽPV testas kas 5 m. (su papildoma citologija, jei ŽPV teigiamas).	Gimdos kaklelio vėžio ankstyvosios diagnostikos programai finansavimas iš PSDF (mln. Eur) auga (2004m. 1,2mln. Eur iki 2024 7,5mln. Eur) Informuojama didelė dalis, tikslinei populiacijai priklausančių moterų, tačiau programoje sudalyvauja tik pusė moterų, t. y. 57 %, nors bendras moterų skaičius dalyvavusių gimdos kaklelio piktybinių navikų prevencinėje programoje yra augantis. Nors skelbiama, kad 2023 metais, buvo panaudotos visos šiai programai skirtos lėšos, tuo pačiu skelbiama, kad iš informuotų moterų pasitikrino tik 57 %.
	Storosios žarnos vėžys ³⁸ : vyrams ir moterims 50–74 m., slapto kraujavimo testas kas 2 m., jei teigiamas – kolonoskopija (biopsija)	Programos finansavimas iš PSDF (mln. eur) auga (2009m. 0,4 mln. Eur iki 2024 7,9mln. Eur), Tikslinė populiacija 2024m. Buvo 973 116 asmenys, iš jų pasitikrino 276 386, tai tik trečdalis tikslinės populiacijos.

³⁶ Valstybinė ligonių kasa (2023) „PowerPoint“ pateiktis

³⁷ Valstybinė ligonių kasa (2023) „PowerPoint“ pateiktis

³⁸ Valstybinė ligonių kasa (2023) „PowerPoint“ pateiktis



		Bendra profilaktiškai besitirinančiųjų tendencija gerėja, tai susiję ir su geresniu informavimu ir didesniu finansavimu.
	Prostatos vėžys ³⁹ : vyrams 50–69 m. (bei nuo 45 m., jei tėvas/brolis sirgo), PSA tyrimas periodiškai, prireikus – urologo konsultacija ir biopsija.	Programos finansavimo augimas iš PSDF lėšų buvo nepastovus, tai didinamas, tai mažinamas, ir lyginant su kitomis prevencinėmis programomis finansavimas paaugo mažiausiai. Nuo 2006m 1,2 mln. Eur iki 2024m. 3,2 mln. Eur. Finansavimo fluktuacijos atsispindi ir paslaugos informavimo aprėptyse ir panaudojimo. Tikslinė grupė 2023 m. sudarė 376 tūkst. vyrų iš kurių patikrą atliko 100 887.
	ŠKL patikra 40–60 m. amžiaus grupėje šeimos gydytojas nustato riziką, nemokamai atliekami pagrindiniai laboratoriniai ir instrumentiniai tyrimai (gliukozė, cholesterolis, trigliceridai, EKG), sudaromas individualus prevencijos. Tai kompleksiškiausia prevencijos priemonė. Nuo 2023m. praplėsta tikslinė grupė (40-60 m. (imtina) vyrai ir moterys), dėl to tikslinė populiacija išaugo ketvirtadaliu nuo 660 tūkst. iki 830 tūkst. Lietuvoje dėl ŠKL prarandama išskirtinai daug darbingo amžiaus metų – net 10,2 m. tūkstančiui gyventojų. Tai trečias blogiausias rodiklis lyginant ES šalis (Lietuvą lenkia tik Bulgarija ir Latvija)	ŠKL yra vienas didžiausių modernios Lietuvos valstybės iššūkių, apimanti ne tik visuomenės sveikatą, bet ir kitas valstybės gyvenimo sritis – nuo demografijos iki ekonomikos. 1,4 mlrd. Eur arba 2,5 % BVP - tiek ŠKL „kainavo“ Lietuvos bendrajam vidaus produktui (BVP) 2021 m ⁴⁰ . šis rodiklis susideda iš dviejų komponentų: 559 mln. Eur (39 %) išlaidos sveikatos priežiūrai ir socialinei apsaugai ir 880 mln. Eur (61 %) praradimai dėl priešlaikinių mirčių, prarasto darbingumo ir neformalios priežiūros poreikio. Pagal šį rodiklį Lietuva yra trečioje vietoje Europos Sąjungoje. Mirčių dėl kraujotakos sistemos ligų, tenkančių 100 tūkst. gyventojų, rodiklis 2023 m. (670,8) buvo mažiausias per pastaruosius devyniolika metų (2005–2023 m.). Nepaisant visų pastangų, ŠKL išlieka pagrindine mirtingumo priežastimi šalyje.

³⁹ Valstybinė ligonių kasa (2023) „PowerPoint“ pateiktis

⁴⁰ Lietuvos kardiologų draugija (2024) ŠKL studija.pdf - Google Drive



SAM – Medicininė / pooperacinė reabilitacija.	Tarpvalstybinė sveikatos priežiūra – galimybė gauti reabilitacijos paslaugas užsienyje ⁴¹ . Europos sveikatos draudimo kortelė (ESDK) garantuoja laikino vizito metu reikalingų sveikatos priežiūros paslaugų apmokėjimą	Bendra suteiktų paslaugų apimtis ir skiriamas biudžetas didėjo ⁴² . Atsiranda vis naujų iniciatyvų, atliepančių rinkos poreikį.
Valstybinė darbo inspekcija: darbuotojų sauga, profesinė sveikata	<p>VDI ataskaitos ir pažeidimų statistika⁴³ kasmet skelbia, kokių DSS reikalavimų nesilaikoma.</p> <p>Darbdaviams taikomos priemonės: Administracinė (ANK 96 str.):</p> <ul style="list-style-type: none"> – už bendrus DSS pažeidimus – 240–880 € darbdaviui (vadovui ar atsakingam asmeniui); pakartotinai – 900–1 400 €; – jei pažeidimas toks, kad galėjo sukelti nelaimę/avariją – 1 000–2 000 €; pakartotinai – 1 400–3 000 €. <p>Baudžiamoji (BK 176 str.): jei dėl DSS pažeidimų (pvz., nepatikrintos sveikatos leidžiama dirbti pavojingą darbą) įvyko sunkus ar mirtinas nelaimingas atsitikimas – gresia bauda, areštas arba laisvės atėmimas iki 7 metų; atsako ir juridinis asmuo.</p> <p>Civilinė: darbdavys dengia darbuotojo žalą (sveikatai/turtui) už DSS pažeidimus.</p> <p>VDI poveikio priemonės: inspektorius gali įpareigoti sustabdyti darbus, uždrausti naudoti įrenginius; nevykdant – kviečiama policija užtikrinti sustabdymą.</p>	<p>Nepaisant taikomų poveikių priemonių, pažeidimų, susijusių su darbuotojų sauga ir sveikata, kas metus daugėja. Tai lemia ne kintantys darbdavių įpročiai, o sugriežtinta tvarka ir taiklesnės bei didesnės patikrinimų apimtys⁴⁴.</p> <p>Dominuoja labai mažos įmonės (iki 9 darbuotojų) – 87,2 % visų įmonių. Jose rečiau būna DSS specialisto, todėl stringa baziniai dalykai (procedūros, žurnalai, grafikai).</p> <p>Rizikingi sektoriai išlieka pažeidimų židiniais. Daugiausia DSS pažeidimų fiksuojama apdirbamojoje gamyboje, statyboje, prekyboje ir transporte; patikrinimuose 86–97 % įmonių randama pažeidimų.</p>

⁴¹ Tarpvalstybinės sveikatos priežiūros nutarimas (2013) [V-957 Dėl Tarpvalstybinės sveikatos priežiūros išlaidų kompensavimo tvarkos aprašo patvirtinimo](#)

⁴² Valstybinė ligonių kasa (2025) „PowerPoint“ pateiktis

⁴³ VDI (2025) [VDI nustatytų pažeidimų skaičius pagal pažeidimų tipus++.pdf](#)

⁴⁴ VDI (2024) [DSS Bukle 2024.pdf](#)



<p>Aktyvios darbo rinkos priemonės 50+ (subsidijos, profesinė rehabilitacija, kelionės kompensacija.)</p>	<p>Subsidijuojamas⁴⁵ įdarbinimas vyresniems ar turintiems sveikatos apribojimų, kompensacijos kelionėms į darbą („Kita stotelė – darbas⁴⁶“), projektai „išlik darbo rinkoje“ ir kiti – mažina darbdavių riziką ir padeda grįžti po ligos.</p>	<p>Skatinimo priemonės egzistuoja, tačiau čia svarbus ne tik valstybės, bet ir darbdavio bei pačio darbuotojo įsitraukimas norint jomis pasinaudoti. Galima aktyvesnė komunikacija apie esamas priemones.</p>
<p>Savivaldybių valstybinių sveikatos biurų (VSB) programos</p>	<p>Kasmet rengia visuomenės sveikatos stebėsenos / veiklos ataskaitas. Visuomenės sveikatos biuras teikia bazinės visuomenės sveikatos paslaugas, finansuojamas specialiosios tikslinės dotacijos lėšomis. Papildomos paslaugos gali būti teikiamos, skiriant finansavimą iš kitų teisėtų šaltinių.</p>	<p>VSB ataskaitos yra savivaldybių lygmens dokumentai⁴⁷ — skirtingos savivaldybės skirtingai klasifikuoja priemones ir skirtingai jas fiksuoja (kai kurios skaičiuoja akcijas, kai kurios – tik projektus). Skiriasi tiek internetinių puslapių struktūra, tiek teikiamos ir/ar viešinamos paslaugos. Metinėse ataskaitose nėra konkrečių skaičių apie dalyvių skaičių, ar konkrečius renginius, tik veiklos temas/kryptys ir bendrai išleistos lėšos.</p>
<p>SAM Psichikos sveikatos paslaugos</p>	<p>Sistema pereina iš ligoninių modelių prie bendruomeninių⁴⁸ — plėtojami psichikos sveikatos centrai, multidisciplininės komandos ir atvejo vadybos paslaugos, kad pacientai gautų paslaugas arčiau bendruomenės, ne tik stacionare. Nuo 2024 m. pradėta diegti atvejo vadybos paslauga. Valstybė vykdo</p>	<p>Yra teisėkūra ir strateginiai dokumentai psichikos sveikatos strategija⁵³, platesnės sveikatos programos⁵⁴, bet diegimas regionuose nevienodas. Trūksta pakankamai viešųjų psichologų ir psichiatrų⁵⁵, ypač regionuose. Daugelis paslaugų vis dar yra labiau</p>

⁴⁵ UŽT (2025) [Subsidijos darbo užmokesčiui | Užimtumo tarnyba](#)

⁴⁶ UŽT (2025) [Kita stotelė – darbas | Užimtumo tarnyba](#)

⁴⁷ Valstybinė ligonių kasa (2025) [Visuomenės sveikatos biurai Lietuvoje - Valstybinė ligonių kasa prie Sveikatos apsaugos ministerijos](#)

⁴⁸ SAM (2024) [Lithuania moves to a new generation of mental health services - MINISTRY OF HEALTH OF THE REPUBLIC OF LITHUANIA](#)

⁵³ E-Seimas (2007) [X-1070 Dėl Psichikos sveikatos strategijos patvirtinimo](#)

⁵⁴ E-Seimas (2014) [XII-964 Dėl Lietuvos sveikatos 2014–2025 metų strategijos patvirtinimo](#)

⁵⁵ EBPO (2023) https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjve7G8vuQAxXxSvEDHVZfKQQQFnoECBoQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.oecd.org%2Fen%2Fpublications%2F2023%2F12%2Flithuania-country-health-profile-2023_7ab0a5d9.html&usq=AOvVaw06BTy5FnmZxIRHCszbZ5Wu&opi=89978449



	<p>visuomenės psichikos sveikatos stiprinimo programos⁴⁹: psichikos sveikatos raštingumo kampanijos, PSDF apmokama pirminė psichologinė pagalba⁵⁰, psichikos sveikatos ambasadorių tinklas.</p> <p>Savižudybių lygis - vienas svarbiausių rodiklių psichikos sveikatos srityje. Lietuvoje savižudybių skaičius yra aukščiausias tarp vyresnio amžiaus žmonių⁵¹</p> <p>Įkurtas sveikatos stiprinimo fondas⁵²</p>	<p>stacionarinės, o bendruomeninių paslaugų tinklas tik plečiamas. Valstybė juda teisinga linkme (strategijos, projektai, atvejo vadyba), bet pritaikymas trunka ir skiriasi priklausomai nuo regiono.</p>
<p>Priklausomybės: Nacionalinė pagalbos linija norintiems mesti rūkyti — 1819:</p>	<p>Nemokama konsultacija, el. ar telefoninė pagalba, nukreipimas į tolimesnę gydymą ar psichologinę paramą.</p>	<p>Tabako priklausomybės gydymas per tel. konsultacijas dažnai vertinamas kaip ekonomiškai efektyvus. Tačiau kol kas Lietuvos duomenys rodo pradines, ribotas apimties paslaugas; kad būtų realus populiacinis poveikis, reikia didesnio pasiekiamumo, integracijos su pagalba vaistais ir aiškesnio rezultatų stebėjimo⁵⁶.</p>
<p>Priklausomybės: Respublikinis priklausomybių ligų centras (RPLC)⁵⁷ ir regioniniai filialai</p>	<p>Respublikinis priklausomybių ligų centras (RPLC) ir regioniniai filialai — diagnozė, gydymas, psichologinė ir socialinė rehabilitacija; paslaugos apmokamos iš PSD, informacija apie prieinamumą ir procedūras pateikiama centre.</p>	<p>Veikla vykdoma aktyviai, tikslingai⁵⁸</p>

⁴⁹ SAM (2024) [YV0K_S0rZec.pdf](#)

⁵⁰ Valstybinė ligonių kasa (2023)

⁵¹ HI (2023) [Savižudybių statistika Lietuvoje](#)

⁵² Visuomenės sveikatos centras (2025) [Apie Valstybinį visuomenės sveikatos stiprinimo fondą - Nacionalinis visuomenės sveikatos centras prie Sveikatos apsaugos ministerijos](#)

⁵⁶ NTAKD (2024) [Daugiau nei 1000 paskambinusiųjų telefono numeriu 1819 patikėjo, kad gali mesti rūkyti - Narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės departamentas](#)

⁵⁷ RPLC (2025) [RPLC | Respublikinis priklausomybės ligų centras](#)

⁵⁸ RPLC (2024) [Microsoft Word - 2024 metu ataskaita](#)



<p>Priklausomybės: SAM, Narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės departamentas (NTAKD), dalis — per savivaldybes, gydymo įstaigas</p>	<p>Yra tiek prevencinės (švietimas, reklamos/paklausos ribojimas), tiek kontrolės (mokesčiai, teisiniai draudimai) priemonės — valstybė veikia abiem kryptimis, nes abi yra reikalingos mažinti vartojimą ir žalą.</p>	<p>Nacionalinė darbotvarkė (iki 2035 m.) — ilgalaikė strategija narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės, prevencijos ir žalos mažinimo kryptims nustatyti. Nustato tikslus, rodiklius ir atsakingas institucijas.</p>
---	--	--

Darbdavys | Sveikata

Priemonė	Vertinimas	Išvados
<p>DSS reikalavimai Privalomieji sveikatos tikrinimai (VDI)</p>	<p>Reglamentuoja SAM įsakymas Nr. 301; daugumai – kas 2 m., tam tikroms rizikoms – kasmet. VDI ataskaitos ir pažeidimų statistika⁵⁹ kasmet skelbia, kokių DSS reikalavimų nesilaikoma. Tai leidžia netiesiogiai vertinti, kiek dažnai darbdaviai neorganizuoja ar neužtikrina patikrinimų. Higienos institutas rengia metodines rekomendacijas ir analitinius darbus, dėl profesinės sveikatos⁶⁰, tačiau tai nėra reguliari kasmet patikrintų darbuotojų statistika</p>	<p>Privalomieji darbuotojų sveikatos tikrinimai dažnai būna formalūs, neefektyvūs, atliekami pažeidžiant teisės aktų reikalavimus, o darbuotojai, bijodami prarasti darbą ir pajamas, slepia savo tikrąją sveikatos būklę, vengia, kad būtų nurodomi apribojimai darbui. Auga profesinių ligų atvejų skaičius: 2023 m. buvo užregistruotos 469 profesinės ligos 192 asmenims, tai 183 profesinėmis ligomis ir 50 asmenų daugiau negu 2022 m.</p>

⁵⁹ VDI (2025) [VDI nustatyty pažeidimų skaičius pagal pažeidimų tipus++.pdf](#)

⁶⁰ HI (2024) [Profesinio nuovargio mažinimo gaires ASPI 2024](#)



	Daugiau apie profesinius pavojus galima sužinoti švieslentėje „Profesinės ligos Lietuvoje“ ⁶¹	
OiRA (VDI)	OiRA yra pagalbinis įrankis darbovietės rizikoms nustatyti. Įrankis buvo sukurtas EU-OSHA, bet yra naudojamas visoje ES, Lietuvoje partneriauja su VDI ir per ją pasiekia darbdavius.	Kelia konkrečius reikalavimus darbo vietoms, įrenginiams, procesams, higienai ir apsaugai. Visos darbo vietos ⁶² Lietuvoje turi įvykdyti profesinių rizikų nustatymą ir instrukuoti kiekvieną darbuotoją dėl darbo saugos ir galimų rizikų.
Papildomas sveikatos draudimas	Toliau itin sparčiai auga papildomasis (savanoriškasis) sveikatos draudimas – 2024 m. sutarčių skaičius išaugo net 41,8, o įmokos – 20,9 %. Papildomu sveikatos draudimu 2024 m. pabaigoje buvo apdrausta 228 tūkst. asmenų (19,7 % daugiau nei 2023 m.) ⁶³	Galima teigti, kad šis draudimas, naudojamas kaip darbuotojų motyvacijos skatinimo priemonė, nepraranda savo populiarumo ir darosi vis labiau prieinamas didesniai vartotojų skaičiui. Tačiau nuo 2026 metų šio draudimo įmokos galimai mažės ⁶⁴ dėl įsigaliosiančių ir draudimo sutarčių mokesčių bei pakeitimų.
Skiepijimas nuo gripo	Iš draudimo ataskaitų matoma, kad ši priemonė naudojama vis didesniu mastu.	Darbdaviai yra linkę įvertinti, kad darbuotojų skiepijimas nuo gripo yra ekonomiškai naudingesnis, nei spręsti išaugusio sergamumo pasekmes šaltuoju metų sezonu.
Pavienės sveikatos iniciatyvos, sportas	Dažnai patenka po sveikatos draudimu, kai kurios įmonės turi dienas “sveikatingumui”	Tokie duomenys nėra fiksuojami ar renkami kaip statistiniai duomenys.
Nuotolinis darbas	Nuotolinio darbo paplitimas Lietuvoje ⁶⁵ 2018–2023 m. palaipsniui didėjo – nuo 2,5 % iki 5,6 %. Panašiai išaugo	Pandemijos laikotarpiu nuotolinio darbo augimas buvo ypač didelis, tačiau bendrai išlieka gan pastovus.

⁶¹ HI (2025) [Visuomenės sveikatos stebėsenos informacinė sistema](#)

⁶² E-seimas (2012) [A1-457/V-961 Dėl Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo](#)

⁶³ Lietuvos Bankas (2024) [52591_db01d0d59fd736e3e27da63bd1b66b1f.pdf](#)

⁶⁴ LRT (2025) [Darbdaviai skaičiuoja pinigus: darbuotojams gali mažėti papildomas sveikatos draudimas - LRT](#)

⁶⁵ EURES (2025) [Labour Market Information: Lithuania - EURES \(EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES\)](#)



	ir nuotolinio darbo dalis, matuojama pagal „kartais“ dirbančius nuotoliniu būdu: nuo 2,1 % iki 7,1 %. ⁶⁶	
Vietos pritaikymas neįgalumą turintiems darbuotojams	Kiek darbdavių turi formalias neįgaliuosius įtraukiančias programas – viešai nematuojama, tačiau UŽT darbo vietos pritaikymas ir subsidijos žmonėms su negalia ⁶⁷ per visą laikotarpį pritaikyta tik 4 darbo vietoms.	Priemonė neveiksminga, šiuo metu siūlomi pakeitimai priemonei įgyvendinti, supaprastinant reikalavimus darbdaviams.
Adaptuotas krūvis, grafikas	Prieinama informacija apie darbą ne visą darbo dieną ⁶⁸ . Viešojo sektoriaus dalis nuosekliai auga. Privatus sektorius išlieka dominuojantis (~72 % 2024 m.) tačiau labiau svyruoja, ilgalaikė kryptis šiek tiek žemyn. Bendra vidutinė darbo daliniu etatu apimtis – stabili, ~226 tūkst..	Dalinės darbo dienos krūvio pasiūla nėra atsitiktinė – ji įsitvirtinusi kaip darbo rinkos dalis. Tačiau nėra informacijos, kiek tokia praktika yra taikoma prisitaikyti prie darbuotojų pajėgumo ir sveikatos poreikių.

NVO / Profesinės sąjungos | Sveikata

Priemonė	Vertinimas	Išvados
Įdarbinimas su parama (SOPA ⁶⁹)	2024 metais paslaugos buvo teiktos 60 asmenų su negalia: 30 asmenų paslaugos buvo tęsiamos nuo 2023-ųjų metų o 5-iems padėta įsitvirtinti darbo vietoje; 25-iems ieškoma įsidarbinimo galimybių; 30 asmenų paslaugos pradėtos teikti 2024 m.	Organizuojama DuoDay ⁷⁰ - darbo šešėliavimo iniciatyva, kai įmonės ir organizacijos atveria duris žmonėms su negalia – kviečia juos išbandyti naujas profesijas bei darbo roles. Organizacija yra aktyvi, tačiau aprėptys nėra didelės.

⁶⁶ Eurostat (2025) [lfsa_ehomp] [Employed persons working from home by professional status - % of total employment](#)

⁶⁷ UŽT (2025) [Žmonės su negalia atviroje darbo rinkoje - Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija](#)

⁶⁸ Valstybinė duomenų agentūra (2025) [Rodiklių duomenų bazė - Oficialiosios statistikos portalas](#)

⁶⁹ SOPA (2025) [Rezervuota vyresniems - Sopa](#)

⁷⁰ DUOday (2025) [Kas yra DUOday? - DUOday](#)



POLA ⁷¹ - Pagalbos onkologiniams ligoniams asociacija	Mažina gydymo finansinę/psichologinę naštą, padeda planuoti grįžimą į darbą po gydymo. Per 12 metų POLA išaugo iki 30 organizacijų ir vis augančią onkologinių pacientų bendruomenę vienijančios organizacijos, kurią 2023 m. gruodžio mėnesio pabaigoje sudarė 46 984 asmenys – POLA kortelės turėtojai.	POLA yra aktyvi organizacija. 2023 metais POLA toliau skyrė dėmesį tęstinei pacientų ir jų artimųjų edukacijai, organizuodama tikslinius renginius ir terapinius užsiėmimus. 2023 m. iš viso organizuoti 9 nuotoliniai renginiai (1485 dalyviai) ir 16 gyvų susitikimų (2 173 dalyviai).
Emocinė / psichologinė pagalba „Caritas klauso“ ⁷²	Greitas emocinės paramos gavimas krizių metu, nukreipia į tolesnes paslaugas.	Nėra (viešai prieinamų) konkrečių duomenų apie skambučių srautą — pvz., kiek skambučių per dieną / mėnesį, kiek unikalių kreipimųsi, kiek nukreipimų į kitas paslaugas ar kiek kartų teikta tęstinė pagalba. Nėra ataskaitos su demografija (iš kurių savivaldybių skambina, kokio amžiaus ar problemų spektras)
TAU tinklas ⁷³	Socialinė įtrauktis, kognityvinė/motyvacinė sveikata, rutinos palaikymas – svarbu darbingumui.	TAU — efektyvus neformaliojo švietimo instrumentas, kuris per socialinę įtrauktį, kognityvinį aktyvumą, rutiną ir sveikatinimo programas sumažina senjorų sveikatos rizikas ir prisideda prie vyresnių darbuotojų darbingumo išlaikymo.
Lietuvos širdies asociacija ⁷⁴	Lietuvos širdies asociacija prisideda prie kardiologijos mokslo progreso ir aktyviai dalyvauja, kuriant ir įgyvendinant klinikinės kardiologijos vystymosi Lietuvoje programą, kurios iniciatorė yra Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerija. Rūpinasi specialistų mokymu ir tobulinimu, organizuoja konferencijas ir seminarus, ruošia ir platina metodinius bei mokslinius	Lietuvos širdies asociacija yra aktyviai veikiantys, suburiantis mokslo bei politikos atstovus dėl bendro tikslo. Tai puikus bendradarbiavimo pavyzdys.

⁷¹ POLA (2025) [Pagalbos onkologiniams ligoniams asociacija \(POLA\) | Pagalbos onkologiniams ligoniams asociacija \(POLA\)](#)

⁷² Caritas klauso (2025) [Startuoja emocinės pagalbos linija vyresniems žmonėms - Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija](#)

⁷³ TAU (2025) [Regionų naujienos - NACIONALINĖ TREČIOJO AMŽIAUS UNIVERSITETŲ \(TAU\) ASOCIACIJA](#)

⁷⁴ Lietuvos širdies asociacija (2025) [Heart.It – Lietuvos širdies asociacija](#)



	leidinius, bendradarbiauja su tarptautinėmis ir užsienio šalių medicininėmis ir visuomeninėmis organizacijomis.	
Lietuvos Raudonasis kryžius ⁷⁵	Turi psichikos sveikatos programą, apmoko savanorius, teikia individualias konsultacijas, palaikymą krizinėse situacijose.	Turi didelę aprėptį, yra gerai žinomas, vykdo įvairias kompleksines funkcijas, yra svarbi sveikatos ekosistemos dalis.
Psichikos sveikatos perspektyvos ⁷⁶	Visuomenės švietimas ir advokacija apie žmogaus teisėmis grįstą požiūrį į psichikos sveikatą Lietuvos politikoje ir teisėkūroje Sveikatos ir socialinių paslaugų kokybės didinimas ir jose dirbančių specialistų gebėjimų stiprinimas.	PSP daugiau dirba su psichikos sveikatos problemų destigmatizacija Lietuvoje, nei teikia individualizuotą psichologinę pagalbą.
Profesinės sąjungos	Profesinės sąjungos gina darbuotojų teises dėl sveikatingos ir saugios darbo vietos užtikrinimo; taip pat jos atstovauja darbuotojų interesus ir siekia jų gerovės.	Profesinių sąjungų tikslas yra ginti darbuotojų teises į saugią darbo aplinką bei gerinti darbo sąlygas. Lietuvos profesinių sąjungų dėmesys darbuotojų saugos ir sveikatingumo klausimams ⁷⁷ yra didelis, tačiau apie vyresnio amžiaus asmenų kintančius darbo aplinkos poreikius kol kas nėra daug viešos informacijos ir prašymų (išskyrus šį LPSK kreipimąsi ⁷⁸ , kuris įvardija darbo sąlygų pritaikymą vyresniems asmenims)

⁷⁵ Lietuvos Raudonasis kryžius (2025) [Dokumentai ir leidiniai - Lietuvos Raudonasis Kryžius](#)

⁷⁶ PSP (2025) [Psichikos sveikatos perspektyvos](#)

⁷⁷ LPSK (2025) [sauga - Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija](#)

⁷⁸ LPSK (2025) [Vyresni žmonės darbo rinkoje: per jauni pensijai, bet per seni darbo rinkai - Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija](#)



Išvados – Sveikatos stiprinimo temoje judama teisinga kryptimi, bet yra kur tobulėti

Siekiant atliepti sveikatos iššūkius, daug aspektų tiesiogiai priklauso nuo **asmens motyvacijos ir įpročių bei noro aktyviai rūpintis savo gerove** – dalyvauti sveikatos patikrose ir gydyme, užsiimti savišvieta, koreguoti gyvenimo būdą (mitybą, fizinį aktyvumą, miego įpročius), naudotis psichikos sveikatos paslaugomis. Tačiau valstybė, NVO ir darbdaviai daro didelę įtaką formuodami įpročius, teikdami pagalbą ir formuodami sveikatos politikos gaires.

- **Lėtinių neinfekcinių ligų** (ŠKL, diabetas, nutukimas) ir **rizikos elgsenų našta išlieka aukšta**. Šios ligos stipriai lemia darbingumo praradimą ir sergamumą darbingo amžiaus žmonių tarpe. Širdies ir kraujagyslių ligų prevencijos programos identifikuoja didelės rizikos asmenis, tačiau ilgalaikė rizikos faktorių valdymo kontrolė (medikamentai, gyvenimo būdo pokyčiai) reikalauja stipresnio palaikymo per pirminę priežiūrą, gyvenimo būdo formavimo įgūdžius, švietimą.
- **Preveninės programos veikia** — dalies vėžio formų sergamumo/mirtingumo rodikliai stabilizuojasi arba gerėja, o atrankinės patikros leidžia diagnozuoti vėžį ankstesnėse stadijose.
- **Alkoholio ir tabako vartojimas — aktualus rizikos veiksnys darbo vietose ir už jų ribų**. Lietuvoje alkoholio suvartojimas per pastinius dešimtmečius svyravo ir 2019–2021 m. buvo aukštesnis nei ES

vidurkis; tai tiesiogiai veikia psichikos sveikatą ir produktyvumą.

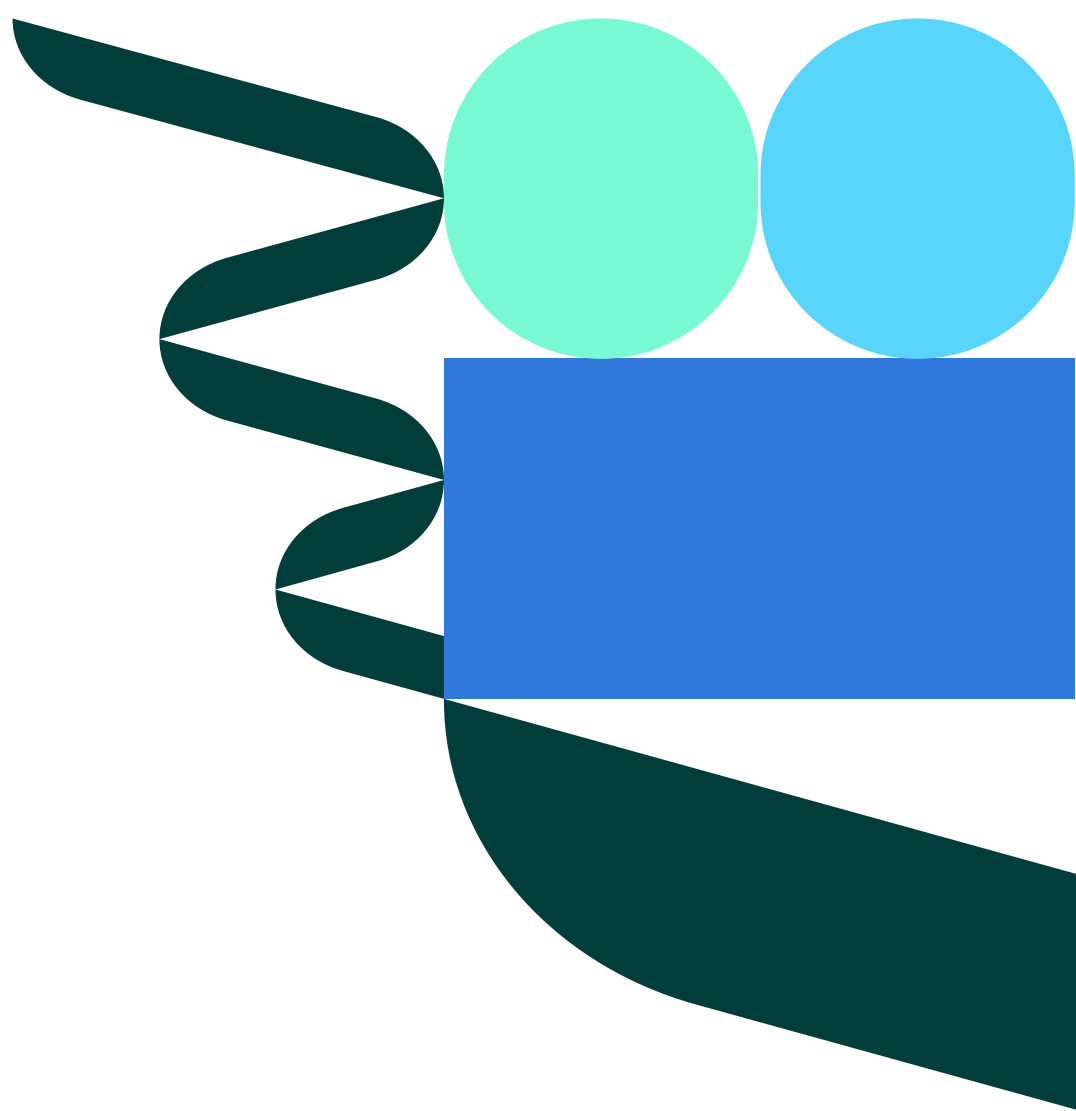
- **Psichikos sveikata darbo vietose yra auganti problema** — bet paslaugų prieinamumas ir prevencinės priemonės dar nepakankami. Psichosocialiniai veiksniai darbe stipriai susiję su prastesne sveikata ir depresija (depresija — dažniausia psichikos problema Lietuvoje)
- **Darbo sąlygų sauga ir nelaimingi atsitikimai vis dar aktualūs** — vyksta aktyvios priežiūros akcijos, bet įmonių praktikos yra nelygios. Valstybinė Darbo inspekcija⁷⁹ fiksuoja neplanines patikras ir nelaimingų atsitikimų statistiką; kai kuriose sektoriuose rizika didesnė.
- Teisinis pagrindas (darbo medicina, privalomos sveikatos patikros) egzistuoja, **bet įgyvendinimas ir kokybės kontrolė skiriasi tarp darbdavių / regionų**.
- **NVO yra svarbios ir plačiai įtrauktos į socialinių ir sveikatos paslaugų tinklą**. Didesnės organizacijos (Lietuvos Raudonasis Kryžius, Caritas) teikia plataus profilio paslaugas — nuo namų lankymo iki psichologinės pagalbos ir prevencinių mokymų. Dėl specifinių darbo sveikatos poreikių (pvz., profesinės ligos, ergonomikos) dažnai reikalingas bendradarbiavimas tarp sveikatos įstaigų, savivaldybės ir NVO⁸⁰. Tarp NVO silpnybių: trūksta vieningo, sisteminio vertinimo apie paslaugų poveikį ir kokybę.
- **Darbo aplinkos pritaikymas vyresnio amžiaus asmenims yra svarbi tema**, kurios vystymas yra laiko klausimas. Visuomenei sparčiai amžėjant ir norint

⁷⁹ VDI (2024) [Valstybinė Darbo inspekcija](#)

⁸⁰ STRATA (2022) [20220629-asmens-sveikatos-prieziuros-paslaugu-teikimo-modelis.pdf](#)



išlaikyti vyresnio amžiaus darbuotojus darbo rinkoje, ji taps vis aktualesnė, o vyresnių darbuotojų kintantys poreikiai turės būti sistemingai atliepti. Tačiau svarbu pastebėti, kad kol visuomenėje vis dar gajį diskriminacija amžiaus pagrindu, specifiniai darbo vietos pritaikymo reikalavimai vyresnio amžiaus darbuotojams gali tik dar labiau pasunkinti jų įsidarbinimo ir išlikimo darbo rinkoje situaciją.



Mokymasis / kvalifikacija

Būtinės nuolatinės investicijos į įgūdžius, kad vyresni darbuotojai klestėtų

Suaugusiųjų dalyvavimas mokymesi teikia didelę naudą tiek pačiam asmeniui, tiek darbdaviui, tiek visuomenei. Sparčiai besikeičiančioje darbo rinkoje, dažnų darbo pokyčių ir ilgesnės darbingos veiklos kontekste, nuolatinis įgūdžių atnaujinimas ir kvalifikacijos kėlimas tampa būtinas. Lietuvoje didinant suaugusiųjų įsitraukimą į mokymosi veiklas galima padėti darbuotojams ir įmonėms ilgainiui orientuotis į aukštesnę pridėtinę vertę kuriančias pramonės šakas bei profesijas.

Užimtumo tarnybos duomenys⁸¹ rodo, kad Lietuvos darbo rinkoje vis labiau **ryškėja darbo jėgos pasiūlos ir paklausos disbalansas** – stebimas nekvalifikuotos darbo jėgos perteklius ir kvalifikuotų specialistų trūkumas. Mažėjant laisvų darbo vietų, skirtų nekvalifikuotam darbui, asmenims, neturintiems profesijos ar specialybės, tampa vis sunkiau konkuruoti dėl darbo vietos. Šią tendenciją⁸² lemia sparčiai diegiamos inovacijos, procesų efektyvinimas ir įrenginių automatizavimas, mažinantys poreikį paprastoms darbo funkcijoms.

Trumpai:

- Vyresni darbuotojai dažnai turi žemesnius profesinius ir skaitmeninius įgūdžius, o mokymosi visą gyvenimą rodiklis 55–74 m. amžiaus grupėje siekia tik 3,5 %.
- Nuolatinis įgūdžių atnaujinimas būtinas, kad vyresni darbuotojai išliktų konkurencingi darbo rinkoje.
- Valstybės, darbdavių ir NVO iniciatyvos („Kursuok.lt“, „Startuok nuo 50+“, Trečiojo amžiaus universitetai) suteikia mokymosi galimybes, bet dažniau pasiekia miestų gyventojus su aukštesniu išsilavinimu.
- Programų pasiekiamumui regionuose ir mažiau išsilavinusiems žmonėms reikia papildomų pastangų ir kryptingo motyvavimo.
- Efektyvus įgūdžių tobulinimas priklauso nuo koordinuoto formaliojo ir neformaliojo mokymosi, persikvalifikavimo, karjeros orientavimo ir skaitmeninių kompetencijų stiprinimo.

Pagal Lietuvos statistikos departamento duomenis⁸³, 55–59 metų amžiaus grupėje **aukštąjį išsilavinimą turi 30 %, vidutinį – 68 %, o žemą – 2 % asmenų**. Pastebima, kad darbo rinkoje ilgiau išlieka⁸⁴ vyresni žmonės, turintys aukštesnį

⁸¹ UŽT (2024) [lietuvos-uzimtumo-2024-m.-tendencijos-ir-ateities-prognozes.pdf](#)

⁸² SADM (2021) [IDR PP aprasymas\(1\).pdf](#)

⁸³ STRATA (2020) [20210324-senstanti-lietuvos-visuomene-2020.pdf](#)

⁸⁴ UŽT (2025) [Vilmorus \(nauja versija\)](#)



išsilavinimą, gaunantys didesnes pajamas (daugiau nei 1001 eurą vienam šeimos nariui) ir gyvenantys miestuose.

EBPO Suaugusiųjų įgūdžių tyrimas⁸⁵ atskleidžia, kad 55–65 metų asmenų **skaitymo, matematinio raštingumo ir problemų sprendimo įgūdžiai Lietuvoje yra žemesni nei EBPO šalių tos pačios amžiaus grupės vidurkiai**, taip pat – žemesni už Lietuvos jaunimo rezultatus. **Skaitmeninių įgūdžių atotrūkis taip pat išlieka ryškus** – tik 46,8 % vyresnių darbuotojų vertina, kad moka gerai ar labai gerai naudotis kompiuteriu. Pastebimi dideli skirtumai pagal išsilavinimą, regioną ir amžių: 50–55 metų asmenys savo įgūdžius vertina geriau nei vyresni. Lietuvos mokymosi visą gyvenimą rodiklis⁸⁶ tarp 55–74 metų amžiaus žmonių siekia 3,5 %, (Europos Sąjungos vidurkis yra 4,2 %).

Net 26 % vyresnio amžiaus žmonių teigė nesimokantys ir nesiruošiantys mokytis⁸⁷ – tai daugiau nei dvigubai daugiau nei tarp 30–49 metų amžiaus asmenų (11 %). Vis dėlto Užimtumo tarnybos duomenys⁸⁸ rodo pozityvią tendenciją – vis daugiau žmonių renkasi mokymus, ypač aukštos pridėtinės vertės persikvalifikavimo programas. Mokymuisi atviresni⁸⁹ yra aukštesnio išsilavinimo, didesnes pajamas gaunantys asmenys

bei moterys, kurios dažniau nei vyrai dalyvauja tobulinimosi veiklose.

Mokymosi / kvalifikacijų vyresnio amžiaus darbuotojams tema apima:

- Dalyvavimą mokymuose,
- Mokymosi visą gyvenimą įpročius ir praktikas bei požiūrį į mokymąsi,
- Kvalifikacijos įgijimo / kėlimo praktikas,
- Įgūdžių ir darbo rinkos paklausos atotrūkį.

⁸⁵ EBPO (2021) [Survey of Adult Skills 2023 Technical Report | OECD](#)

⁸⁶ Valstybės kontrolė (2023) [Produktas | Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė](#)

⁸⁷ STRATA (2020) [20210324-senstanti-lietuvos-visuomene-2020.pdf](#)

⁸⁸ UŽT (2024) [Vyresnių žmonių užimtumas Lietuvoje – vienas didžiausių Europoje | Užimtumo tarnyba](#)

⁸⁹ UŽT (2025) [Vilmorus \(nauja versija\)](#)



Teisinė bazė

- Darbo kodeksas⁹⁰ - 29 straipsnis – nurodo, kad darbdavys turi imtis priemonių darbuotojų kvalifikacijai ir jų profesionalumui, gebėjimui prisitaikyti prie besikeičiančių verslo, profesinių ar darbo sąlygų didinti.
- Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas⁹¹ reguliuoja suaugusiųjų švietimą kaip švietimo sistemos dalį.
- Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas⁹² reglamentuoja pirminį ir tęstinį profesinį mokymą, apima darbdavių įsitraukimą į mokymą (pameistrystė, praktikos, moduliai).
- Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas⁹³ reglamentuoja Užimtumo tarnybos teikiamas aktyvios darbo rinkos politikos priemones.
- Valstybės pažangos strategija „Lietuva 2050“⁹⁴ ir Nacionalinis pažangos planas 2021–2030⁹⁵ nustato strateginius tikslus: skaitmeniniai įgūdžiai, mokymasis visą gyvenimą, inovacijos, darbo rinkos lankstumas.

Skyrių lentelėse aptariamos organizacijos / įstaigos bei priemonės ir paslaugos. Lentelių tikslas yra sukurti situacijos atliepimo žemėlapij, įvardijant kokios politinės ir praktinės priemonės ir veikėjai prisideda prie amžiui draugiškos darbo vietos formavimo.

Valstybė Mokymasis / Kvalifikacija		
Priemonė	Vertinimas	Išvados
ŠMSM Kursuok.lt ⁹⁶ Startavo 2024, sausį	Ši platforma tiesiogiai atliepia ES ⁹⁷ ir Lietuvos planą iki 2030 pasiekti bent 53,7% mokymąsi tarp 25-64m amžiaus grupės. Dalyvių amžiaus pasiskirstymas:	Projekto metu ⁹⁸ buvo išduota 13 997 sertifikatų ir pasirašyta 15 328 sutarčių – tai rodo, kad sistema gyvai veikia ir sulaukia dalyvių, tačiau yra ir iššūkių:

⁹⁰ E-Seimas (2025) [XII-2603 Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas](#)

⁹¹ E-Seimas (2025) [I-1489 Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas](#)

⁹² E-Seimas (2024) [VIII-450 Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas](#)

⁹³ E-Seimas (2025) [XII-2470 Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas](#)

⁹⁴ E-Seimas (2023) [XIV-2466 Dėl Valstybės pažangos strategijos „Lietuvos ateities vizija „Lietuva 2050“ patvirtinimo](#)

⁹⁵ E-Seimas (2024) [998 Dėl 2021–2030 metų Nacionalinio](#)

[pažangos plano patvirtinimo](#)

⁹⁶ Kursuok (2025) [Pradžia | Kursuok](#)

⁹⁷ Europos komisija (2025) [European Pillar of Social Rights Action Plan - Employment, Social Affairs and Inclusion](#)

⁹⁸ Kursuok (2025) [„KAS YRA KURSUOK?“ ENG](#)



	<p>30–39 m. ≈ 35,14 %; 40–49 m. ≈ 27,82 %; 50–59 m. ≈ 17,13 %</p> <p>Dalyvių išsilavinimas: ~82 % turi aukštąjį išsilavinimą ~18 % – profesinį išsilavinimą / kvalifikaciją</p> <p>Geografinis pasiskirstymas: Daugiausia dalyvių yra Vilniuje, Kaune ir Klaipėdoje. Mažiausias aktyvumas fiksuojamas mažesniuose rajonuose.</p>	<p>Didelis aukštojo išsilavinimo procentas tarp dalyvių (≈ 82 %) gali rodyti, kad sistema orientuota į jau gerokai kvalifikuotus asmenis — galbūt reikia daugiau priemonių mažesnę išsilavinimą turintiems žmonėms.</p> <p>Regioninis nepasiekiamumas: mažesnis dalyvavimas mažesniuose rajonuose rodo, kad sistema galėtų veiksmingiau nukreipti priemones regionams.</p> <p>Tolimesni planai: Keisis prioritetinės grupės finansavimui gauti: orientuosis į vyresnio amžiaus grupes (50+) bei žmones su profesiniu išsilavinimu. Kursuok ketina sukurti darbdavių paskyras ir įmonių portalą – kad įmonės galėtų efektyviau valdyti darbuotojų mokymus ir bendradarbiauti su paslaugų teikėjais; taip pat sukurti ir įgyvendinti mikro-kvalifikacijų modelį – integruojant jį į KURSUOK sistemą. Užtikrinti įvairesnę mokymų kainodarą ir trumpesnius modulinius kursus, kad būtų patrauklesnė forma tiems, kurie turi mažiau laiko arba finansavimo.</p>
<p>Kursuok – Krypties kompasas Karjeros konsultavimas⁹⁹</p>	<p>Projekto „Krypties kompasas – Suaugusiųjų profesinis orientavimas (SPO)“ tikslas yra sukurti profesinio orientavimo suaugusiems nuotoliniu būdu modelį ir integruvus į individualių mokymosi paslaugų sistemą suteikti karjeros orientavimo paslaugas suaugusiems nuotoliniu būdu.</p>	<p>Konceptas yra efektyvus — ypač dėl prieinamumo ir integracijos galimybių — bet realus poveikis priklauso nuo personalizacijos, veiksmingų duomenų matavimų, skaitmeninės pagalbos ir sklandžios integracijos į tolesnius mokymosi/apmokymų, darbo etapus.</p>

⁹⁹ Kursuok (2025) [Konsultavimas karjerai | Kursuok](#)



UŽT ADRPP (žiūrėti Priedą, lentelėse 5 ir 6)	Profesinis mokymas / persikvalifikavimas ¹⁰⁰ (stipendija, kelionės ¹⁰¹ , apgyvendinimas).	2024m. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse ¹⁰² daugiausiai dalyvavo moterys – 56,8 %. Jaunesni kaip 30 metų amžiaus asmenys sudarė 26,9 %, panaši ir vyresnių kaip 50 metų asmenų dalis (26,7 %). Tarp paramos mokymuisi priemonių dalyvių jaunimas (16-29 m.) sudarė 28 %, vyresni kaip 50 m. asmenys – 16,3 %. Remiamo	2024m. Didėjo aktyvios darbo rinkos politikos priemonių (ADRPP) asmenų dalyvių skaičius – sausio – lapkričio mėn. pradėjo dalyvauti 36,5 tūkst. Tai – 4,7 tūkst. (14,8 %) daugiau nei per tą patį 2023 metų laikotarpį. Augimą lėmė išaugęs paramos mokymuisi (+15,3 %) ir paramos judumui (+20,3 %) dalyvių skaičius. Remiamo įdarbinimo ir paramos darbo vietoms steigti apimtys mažėjo.
	Pameistrystė ¹⁰⁴ (mokymasis darbo vietoje, kompensuojama dalis darbo užmokesčio).		ADRP priemonių efektyvumo rodiklis siekia 74,7 % – tiek dalyvių dirbo po 6 mėn. pasibaigus priemonėms. Aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų ar kompetencijų įgijimo priemonės efektyvumas aukštesnis nei 95 %. Tikslus efektyvumo duomenis žiūrėti priede, lentelėse 5 ir 6.

¹⁰⁰ UŽT (2025) [Profesinis mokymas | Užimtumo tarnyba](#)

¹⁰¹ UŽT (2023) [profesinis-mokymas.pdf](#)

¹⁰² UŽT (2024) [darbo-rinkos-apzvalga-2024-12-23.pdf](#)

¹⁰⁴ UŽT (2025) [Pameistrystė | Užimtumo tarnyba](#)



	<p>Subsidijuojamas įdarbinimas¹⁰⁵ (darbdaviui kompensuojama dalis atlygio)</p>	<p>įdarbinimo priemonėse daugiau dalyvavo vyresnių asmenų: vyresni nei 50 metų sudarė 38,7 %, jaunesni kaip 30 metų – 27,3 %.</p> <p>Populiariausios persikvalifikavimo programos apėmė slaugytojo padėjėjo, apskaitininko, elektriko ir vairuotojo mokymus. Šios tendencijos atspindi darbo rinkos poreikį pritaikyti darbuotojų kvalifikacijas prie kintančių sektoriaus reikalavimų.</p> <p>Didžiausią darbo rinkai besirengiančių asmenų dalį sudaro vyresni nei 50 metų asmenys (72,2 %)</p>	<p>ADRP efektyvumo švieslentės duomenimis efektyviausia priemonė po 6 mėnesių yra įsidarbinimas pagal pameistrystės sutartį (92 % asmenų įsidarbino)¹⁰³</p>
	<p>Parama verslo kūrimui¹⁰⁶ (įrangai/paslaugoms + konsultacijos)</p>		
	<p>Parama judumui (kelionės į darbą/pokalbi/stažuotę)¹⁰⁷</p>		

¹⁰⁵ UŽT (2025) [Subsidijos darbo užmokesčiui | Užimtumo tarnyba](#)

¹⁰³ UŽT (2025) [Microsoft Power BI](#)

¹⁰⁶ UŽT (2025) [Parama verslo kūrimui | Užimtumo tarnyba](#)

¹⁰⁷ UŽT (2025) [Parama judumui | Užimtumo tarnyba](#)



<p>Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras</p> <p>Kvalifikacijos pripažinimas</p>	<p>Neformaliojo/savišvietos kompetencijų pripažinimas – oficialus įteisinimas¹⁰⁸, suaugusiųjų švietimas, kvalifikacijų tobulinimas, profesinis mokymas</p>	<p>Teisinės galimybės pripažinti neformalų ir savarankišką mokymą egzistuoja — HE (angl. <i>Higher Education</i>) – aukštojo mokslo ir VET (angl. <i>Vocational Education and Training</i>) – profesinio mokymo institucijos gali vykdyti kompetencijų vertinimą pagal nustatytas procedūras. Praktinis įgyvendinimas¹⁰⁹ reikalauja stipresnio finansavimo / komunikacijos.</p>
<p>EIMIN „Startuok nuo 50+“¹¹⁰ programa</p>	<p>Programą 2022 m. pradėjo Inovacijų agentūra (IA) kaip nemokamą verslumo įgūdžių programą vyresniems nei 50 metų asmenims.</p> <p>2023 m. programoje buvo kviečiama dalyvauti apie 70 asmenų (tiek turinčių verslą, tiek tik planuojančių) regionuose.</p> <p>2025 metais „Startuok nuo 50+“ programoje dalyvauja apie 100 asmenų. Daugiausia dalyvių – nuotolinėje grupėje (35 %). Tauragėje verslumo įgūdžių mokosi 15 %, Birštone ir Ukmergėje – po 12 %, Plungėje – 11 %, Gargžduose ir Utenoje – po 8 % visų programos dalyvių. Valstybės investicijos šiai programai kasmet nuosekliai auga: nuo 39,6 tūkst. eurų – 2022 m. iki 61,2 tūkst. eurų – 2025 m.</p>	<p>Nors vyresni asmenys rečiau pradeda verslą, tačiau remiantis 2022 m. pasaulio verslumo stebėsenos tyrimo duomenimis, jie turi potencialo, kurį svarbu įgalinti. Lietuvių, priklausančių 45-54 m. amžiaus grupei, verslumo aktyvumo rodiklis siekia 7,5 %, o vyresnių nei 55 m. asmenų – 4,6 %.</p> <p>Programa pasiekia regionus. 2023 metais ji vyko Alytuje, Šiauliuose, Plungėje, Tauragėje, Ukmergėje ir Panevėžyje veikiančiuose bendradarbybės centruose „Spiečius“.</p> <p>Yra kai kurie ataskaitos elementai, kurie rodo programos apimtį, dalyvių skaičių, pasitenkinimą. Bet nėra išsamios, viešai skelbiamų vertės / poveikio ataskaitos, kurioje būtų aiškiai matomi rezultatai, verslų sėkmė, veiklos augimas.</p>

¹⁰⁸ KPMPC (2025) [Asmens įgytų kompetencijų vertinimas |](#)

¹⁰⁹ CEDEFOP (2023) [lt_cr2023.pdf](#)

¹¹⁰ Spiečius (2025) [Verslumo įgūdžių programa vyresniems nei 50 metų asmenims – vėl Lietuvos regionuose - Spiečius](#)



Darbdavys | Mokymasis / Kvalifikacija

Priemonė	Vertinimas	Išvados
Vidiniai kursai, mokymai, konferencijos, komandiruotės	<p>Mokymų ir studijų kompensavimas – apmokamos kursų, sertifikatų ar net aukštųjų studijų išlaidos, kartais susietos su įsipareigojimu dirbti tam tikrą laiką.</p> <p>Eurostat ir Cedefop plačiai naudoja CVT sąvoką (angl. <i>Continuing Vocational Training</i> - nuolatinis profesinis mokymas arba tęstinis profesinis tobulinimas) vertindami, kiek įmonių teikia profesinį mokymą savo darbuotojams.</p> <p>Gerasis pavyzdys: Tolia Lietuva — turi vidinę mokymų struktūrą / akademiją, reguliarias mokymų programas (techninės, klientų aptarnavimo, vadybos kompetencijos) ir e-mokymų biblioteką.</p>	<p>Pavienės iniciatyvos egzistuoja, tačiau bendros statistikos šiuo klausimu nėra.</p> <p>EBPO / Suaugusiųjų įgūdžių apklausos¹¹¹ duomenys parodo, kad Lietuvoje ženklūs per didelės / per mažos kvalifikacijos (angl. over- / under- qualification) skirtumai ir tam tikri įgūdžių trūkumai, tai parodo kodėl darbdavių mokymai yra tokie svarbūs.</p> <p>Pagal Eurostat duomenis¹¹² Lietuvos CVT vertinimai vieni prasčiausių.</p>
Bendradarbiavimas su mokymo įstaigomis / universitetais	<p>Partnerystės rengiant specializuotas kvalifikacijos kėlimo programas, bendrus modulinius kursus, profesinio tobulinimo kursus ar praktikų programas.</p> <p>Tai modelis, kaip užtikrinti aukštesnį atitikimą rinkos poreikiams.</p>	<p>Nėra informacijos, kaip plačiai praktika yra taikoma darbdavių.</p> <p>Pavyzdys: Vilnius Tech + Ignitis¹¹³ bendradarbiavimas jūrinės energetikos srityje.</p>
Užimtumo tarnybos ir ES paramos naudojimas.	<p>Darbdaviai skatina darbuotojus pasinaudoti Užimtumo tarnybos profesinio mokymo galimybėmis</p>	<p>Sutampa su UŽT mokymus baigusiujų statistika, ta pati priemonė, darbdavys šiuo atveju yra/gali būti kaip</p>

¹¹¹ EBPO (2023) [Survey of Adults Skills 2023: Lithuania | OECD](#)

¹¹² Eurostat (2023) [\[trng_cvt_01s\] Enterprises providing training by type of training and size class - % of all enterprises](#)

¹¹³ Vilnius Tech (2024) [VILNIUS TECH „Ignitis Grupė“ ir LAJM vienija jėgas – rengs jūrinės energetikos specialistus – Lietuvos aukštoji jūreivystės mokykla](#)



Dalinis finansavimas/paskatos mokytis už darbo ribų	arba ES struktūrinių fondų finansuojamomis programomis.	veiksny, skatinantis arba informuojantis apie galimybę pasinaudoti parama
Trišalės sutartys su UŽT ir bedarbiais asmenimis. Mokymosi pameistrystės būdu ¹¹⁴ galimybės suteikimas.	Pameistrystės ir praktinio mokymo pavyzdžiai — daug įmonių naudojami Užimtumo tarnybos pameistrystės mechanizmu: priima praktikantus, dalį atlyginimo kompensuoja valstybė, darbuotojas mokosi tiesiog darbo vietoje. Tai ypač veiksminga gamybos, statybų ir techninių profesijų srityse.	Profesinio bedarbių mokymo formos, į kurias įtraukiami darbdaviai rodo vienus geriausių integracijos į darbo rinką rodiklių, tačiau tik kas penkta įmonė bendradarbiauja su profesinio mokymo įstaigomis ¹¹⁵

NVO / Profesinės sąjungos | Mokymasis / Kvalifikacija

Priemonė	Vertinimas	Išvados
Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacija ¹¹⁶	Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacija (LSSŠA / LAAE) – vienas pagrindinių suaugusiųjų švietimo NVO Lietuvoje. Ji skatina MVG (mokymosi visą gyvenimą) idėją, rengia metodikos, konsultacijas, vykdo tarptautinius projektus suaugusiųjų švietimo srityje. Kasmet organizuoja kampaniją „Suaugusiųjų mokymosi savaitė“ – skatina mokymosi visą gyvenimą kultūrą, dalyvauja šimtai institucijų visoje Lietuvoje.	Veikia kaip svarbūs papildomi mokymosi visą gyvenimą ir kvalifikacijos kėlimo sistemos dalyviai.

¹¹⁴ UŽT (2025) [Pameistrystė | Užimtumo tarnyba](#)

¹¹⁵ CPVA (2023) [Darbuotojų trūksta kas antrai įmonei: verslo žvilgsnis krypta į profesines mokyklas – CPVA](#)

¹¹⁶ LSSA (2025) [Lietuvos Suaugusiųjų Švietimo Asociacija](#)



<p>Trečiojo amžiaus universitetai (TAU)¹¹⁷</p>	<p>Nacionalinis tinklas (pvz., Medardo Čoboto TAU Vilniuje, TAU Kaune, Klaipėdoje ir kt.). Paskaitos, klubai, užsiėmimai nuo sveikatos iki IT, kalbų ir kultūros. 2024 m. rudenį trečiojo amžiaus universitetuose prasidėjo valstybės finansuojami mokymai senjorams. Vienos programos trukmė – nuo 8 iki 16 akademinų valandų. Trečiojo amžiaus universitetų projektui valstybė skirs apie 2 mln. Eur iš Europos socialinio fondo lėšų iki 2028 metų.</p>	<p>Veikia kaip svarbūs papildomi mokymosi visą gyvenimą ir kvalifikacijos kėlimo sistemos dalyviai, bet yra priklausomi nuo finansavimo. Labiau orientuoti į mokymąsi visą gyvenimą, neformalius įgūdžius, mažiau orientuoti į kvalifikacijos kėlimą (ypač oficialų) ir darbo rinkos galimybes.</p>
<p>Profesinės sąjungos</p>	<p>Profesinės sąjungos organizuoja mokymus savo nariams aktualiomis temomis.</p>	<p>Nors Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija yra nurodžiusi, kad profesinės sąjungos turi siekti savo narių kompetencijų kėlimo, sunku įvertinti, kaip plačiai mokymų ar kvalifikacijos kėlimo praktika yra paplitusi.</p>
<p>Asociacija „Langas į ateitį“¹¹⁸ Šiuo metu bendradarbiaudami vykdo „Prisijungusi Lietuva“¹¹⁹ projektą</p>	<p>„Langas į ateitį“ buvo sukurtas skatinanti visuomenę naudotis informacinėmis technologijomis ir mažinti Lietuvos skaitmeninę perskyrą. Lietuvoje įsteigta per 800 naujų interneto prieigos taškų (VIPT), kur Lietuvos žmonės gali ateiti nemokamai naudotis internetu. Statistiškai Lietuva yra sukūrusi plačiausiai prieinamą interneto taškų tinklą Europoje. Pasitelkus verslo ir Europos Sąjungos struktūrinių fondų lėšas interneto naudojimo pradmenų apmokyta daugiau nei 75 000 Lietuvos žmonių (nuo įkūrimo 2002 metais)</p>	<p>Projektų apimtis didelė ir veikla vyksta jau seniai, tačiau nėra informacijos apie projekto veiksmingumą bėgant laikui. Tai taip pat yra sėkmingas NVO, valstybinių ir ES institucijų bei darbdavių bendradarbiavimo pavyzdys.</p>

¹¹⁷ TAU (2025) [Regionų naujienos - NACIONALINĖ TREČIOJO AMŽIAUS UNIVERSITETŲ \(TAU\) ASOCIACIJA](#)

¹¹⁸ [Langas į ateitį \(2025\) Langas į ateitį](#)

¹¹⁹ [Prisijungusi Lietuva \(2025\) Prisijungusi Lietuva - skaitmeninių įgūdžių tobulinimas](#)



	“Prisijungusi Lietuva” teikia skaitmeninio raštingumo mokymus, nuo kasdienio kompiuterio naudojimo, iki AI raštingumo ir skaitmeninės saugos.	
--	---	--

Išvados – Vyresnio amžiaus žmonių mokymasis visą gyvenimą Lietuvoje tebėra ribotas dėl sisteminių spragų

Nepaisant reikšmingos pažangos plėtojant mokymosi visą gyvenimą sistemą, **Lietuvoje vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimas į mokymus išlieka ribotas**, o sistema vis dar turi esminių spragų. Ryškėjant kvalifikacijos neatitiktikai darbo rinkoje, tampa akivaizdu, kad vyresni darbuotojai ne visuomet gauna pakankamai galimybių, paskatų ar paramos aktyviai atnaujinti savo įgūdžius. Spragas lemia keli tarpusavyje susiję aspektai: ribotas darbdavių indėlis, valstybės priemonių fragmentiškumas ir dėmesys jau iš darbo rinkos iškritusiems asmenims (tiesa, prieš du metus sukūrus Kursuok platformą ir ją dabar sujungus su UŽT mokymais, galima tikėtis, kad situacija keisis), NVO veiklos fragmentiškumas, finansinis nestabilumas ir pačių asmenų motyvaciniai barjerai. Toliau pateikiami aspektai padeda suprasti, kuriose sistemos vietose šios spragos ryškiausios:

- EBPO ataskaitos konstatuoja¹²⁰, kad Lietuvoje **darbdavių vaidmuo neformaliame suaugusiųjų mokyme yra**

vienas mažiausių ES (apytiksliai ~13 % mokymo vyksta per darbdavius, o ES vidurkis yra ~35 %).

- Valstybė veiksmus susijusius su mokymusi visą gyvenimą įgyvendina per strategijas, finansavimą, infrastruktūrą (Kursuok.lt, Užimtumo tarnybą, ESF projektus).
- NVO ir profesinės sąjungos Lietuvoje veikia kaip svarbūs papildomi mokymosi visą gyvenimą ir kvalifikacijos kėlimo sistemos dalyviai, padedantys asmenims įgyti reikalingų įgūdžių, orientuotis karjeroje ir prisitaikyti prie nuolat besikeičiančios darbo rinkos. Tačiau jų veikla dažnai priklauso nuo projektinio finansavimo ir regioninių galimybių.
- **Asmens motyvacija ir iniciatyva yra esminė norint pilnai pasinaudoti teikiama galimybėmis.** Mokymasis visą gyvenimą ir kvalifikacijos kėlimas Lietuvoje nėra vien tik valstybės, darbdavio ar NVO atsakomybė. Asmuo pats turi aktyviai dalyvauti savo kompetencijų ugdyme, naudodamasis tiek individualiais sprendimais – pvz., online platformomis (LinkedIn, Coursera, edX, Udacity, DataCamp, Pluralsight), tiek praktiniais įrankiais, kaip CV ir LinkedIn profilio atnaujinimas.

¹²⁰ EBPO (2021) [OECD Skills Strategy Lithuania \(EN\)](#)



Amžizmas

Diskriminacija amžiaus pagrindu – vis dar gajį vyresnio amžiaus darbuotojų patirtis.

Lietuvoje vyresnio amžiaus darbuotojai vis dar susiduria su ryškia įvairialype diskriminacija ir gajais amžiaus stereotipais, kurie tiesiogiai mažina jų galimybes įsidarbinti, išlikti darbo rinkoje ar siekti profesinio augimo. Šis reiškinys yra vadinamas amžizmu.

Apklausa rodo¹²¹, kad **30 % 50–64 metų amžiaus asmenų teigė patyrę diskriminaciją dėl amžiaus įsidarbinant ar darbo vietoje**. Šis rodiklis išauga iki 35,6 % tarp 60–64 metų asmenų. Pastebima, kad aukštąjį išsilavinimą turintys žmonės amžiaus diskriminaciją patiria gerokai rečiau – tik 18,1 % jų nurodė susidūrę su tokia situacija.

Beveik pusė apklaustųjų (46 %) mano, kad darbdavių požiūris į vyresnio amžiaus darbuotojus yra neigiamas. Šią nuomonę ypač dažnai išreiškė šiuo metu darbo ieškantys asmenys – net 84 % jų pritarė šiam teiginiui. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos tyrimas¹²² atskleidė visuomenės nuostatas apie vyresnio amžiaus žmones. **48 % respondentų mano, kad 50–59 metų vyrams tampa sunku įsidarbinti, o 52,5 % tą patį teigia apie tos pačios amžiaus grupės moteris.**

Trumpai:

- Amžizmas Lietuvoje riboja vyresnio amžiaus darbuotojų galimybes įsidarbinti, išlikti darbo rinkoje, siekti karjeros ir tobulėti.
- Plačiai paplitę stereotipai apie vyresnių darbuotojų lankstumą, technologinį pasirengimą ir produktyvumą.
- Teisinė bazė ir institucijos (LGKT, darbo ginčų komisijos, NVO) suteikia galimybes ginti teises, tačiau diskriminacijos atvejus sunku įrodyti.
- Darbdavių priemonės diskriminacijos prevencijai dažnai yra fragmentiškos, vangios arba minimalios.

Be to, net 75 % apklaustųjų mano, kad vyresnio amžiaus žmonių diskriminacija Lietuvoje yra labai arba iš dalies paplitusi. Tarp tų, kurie pripažįsta šios diskriminacijos paplitimą, daugumą sudaro 50 metų ir vyresni respondentai – 78 %.

Amžizmo vyresnio amžiaus darbuotojams tema apima:

- Sunkumus įsidarbinant, kai to priežastis yra amžius,
- Sumažėjusias galimybes būti paaukštintam/-ai,
- Sumažėjusias galimybes mokytis, kelti kvalifikaciją, vykti į darbo keliones,
- Amžiaus stereotipus.

¹²¹ UŽT (2025) [Vilmorus \(nauja versija\)](#)

¹²² LGKT (2023) [Diskriminacijos prevencija ir lygių galimybių užtikrinimas darbovietėje](#)



Teisinė bazė

- Darbo kodeksas¹²³ - Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais draudžia diskriminuoti darbuotojus dėl įvairių aspektų, o tarp jų ir amžiaus (DK 26 straipsnio 1 dalis).
- Lygių galimybių įstatymas¹²⁴
- Lietuvos Konstitucija¹²⁵ (žmogaus teisių negalima varžyti ar jam suteikti privilegijų nepriklausomai nuo amžiaus)
- Tarybos direktyva 2000/78/EB¹²⁶, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus
- Europos sąjungos pagrindinių teisių chartija¹²⁷
- Europos žmogaus teisių konvencija¹²⁸

Skyrių lentelėse aptariamos organizacijos / įstaigos bei priemonės ir paslaugos. Lentelių tikslas yra sukurti situacijos atliepimo žemėlapi, įvardijant kokios politinės ir praktinės priemonės ir veikėjai prisideda prie amžiui draugiškos darbo vietos formavimo.

Valstybė Amžizmas		
Priemonė	Vertinimas	Išvados
Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba	Konsultuoja asmenis dėl galimų diskriminacijos atvejų, tiria skundus ir juos vertina, renka informaciją ir rengia ataskaitas apie nusižengimus ir jų pobūdį ir stebi Lietuvos lygių galimybių situaciją. Vykdo socialines reklamas. Taip pat turi lygių galimybių mokymosi	Nors teisinė sistema ginti asmenis dėl galimos diskriminacijos apraiškų egzistuoja, skundų pateikimas, ginčų nagrinėjimas ir teismai užtrunka ilgą

¹²³ E-Seimas (2025) [XII-2603 Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas](#)

¹²⁴ E-Seimas (2025) [IX-1826 Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas](#)

¹²⁵ E-Seimas (2022) [Lietuvos Respublikos Konstitucija](#)

¹²⁶ Eur-Lex (2000) [EUR-Lex - 32000L0078 - LT](#)

¹²⁷ Eur-Lex (2016) [EUR-Lex - 12016P/TXT - EN - EUR-Lex](#)

¹²⁸ Europos Taryba (2021) [European Convention on Human Rights](#)



	<p>platformą Lygiadieniai¹²⁹, kuri yra skirta tiek darbuotojams tiek darbdaviams pastebėti ir reaguoti į diskriminaciją, bei kitas priemones ir atmintines¹³⁰ lygybės skatinimui.</p> <p>2024 metais į LGKT¹³¹ dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu kreiptasi 383 kartus ir buvo pateikti 37 skundai, dar du tyrimai buvo pradėti Kontrolierės iniciatyva. 13 iš minėtų skundų buvo dėl darbo santykių.</p> <p>Asmenų skaičius, 2024 metais dalyvavusių lygių galimybių mokymuose (tiek internetu, tiek gyvai), vedamuose LGKT, siekė beveik 4000.</p>	<p>laiką, reikalauja daug pastangų ir žinių apie sistemą, o diskriminacijos atvejus dažnai yra sudėtinga įrodyti.</p> <p>Vertinti valstybinių institucijų vykdomų antidiskriminacinių informacinių kompanijų ar mokymų poveikumą yra sudėtinga, tačiau pastebimas lėtas¹³², bet teigiamas visuomenės nuomonės pokytis apie vyresnio amžiaus žmones.</p>
Seimo kontrolierių įstaiga ¹³³	Tiria skundus, jei diskriminacija dėl amžiaus kyla iš valstybės ar savivaldybių institucijų veiksmų ar neveikimo. Viešai prieinamų ataskaitų apie veiklą ir skundų pobūdžius nėra.	

¹²⁹ Lygiadieniai (2025) [Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos mokymosi platforma](#)

¹³⁰ LGKT (2025) [Lygybė](#)

¹³¹ LGKT (2024) [lygiu-galimybiu-kontrolieriaus-2024-m.-veiklos-ataskaita.pdf](#)

¹³² LGKT (2023) [Diskriminacijos prevencija ir lygių galimybių užtikrinimas darbovietėje](#)

¹³³ LRSKI (2025) [Seimo kontrolierių įstaiga](#)



<p>Valstybės darbo inspekcija¹³⁴</p> <p>Darbo ginčų komisijos¹³⁵ ir teismai</p>	<p>Konsultuoja asmenis ir darbdavius dėl darbo teisės kodekso ir tiria galimus nusižengimus darbo santykių tema, tarp jų – ir galimos diskriminacijos.</p> <p>Tiria darbo ginčus, jei darbuotojas nusprendžia patraukti darbdavį į teisinę atsakomybę už diskriminaciją ir reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka.</p> <p>2025 metų 1 pusmetį komisijos¹³⁶ tyrė 16 skundų dėl diskriminacijos darbe (diskriminacijos pobūdis nėra nurodytas)</p>	
---	---	--

Darbdavys Amžizmas		
Priemonė	Vertinimas	Išvados
<p>Vidinė kompanijos politika lygių galimybių tema (užtikrinanti lygias galimybes)</p>	<p>21,5 %¹³⁷ vyresnio amžiaus darbuotojų teigė, kad trūksta informacijos apie į vyresnio amžiaus darbuotojus palankiai vertinančius darbdavius</p>	<p>Trūksta informacijos viešumo; jei kompanijos turi lygių galimybių politiką ar mokymus, ją nebūtinai viešina. Tad situacija gali smarkiai skirtis tarp skirtingų darbuotojų.</p>

¹³⁴ VDI (2025) [Pradžia - Valstybinė darbo inspekcija](#)

¹³⁵ VDI (2025) [Trumpai apie darbo ginčų komisijas - Valstybinė darbo inspekcija](#)

¹³⁶ VDI (2025) [DGK statistika. DGK sprendimų ir teismų sprendimų apžvalgos - Valstybinė darbo inspekcija](#)

¹³⁷ UŽT (2025) [Vilmorus \(nauja versija\)](#)



<p>nepaisant amžiaus, lyties, tautybės ir t.t.) (tokia informacija pagal gerąsias praktikas turėtų būti viešai prieinama darbovietės tinklapyje)</p>	<p>44 % PwC apklausoje¹³⁸ dalyvavusių Lietuvos darbdavių teigė, kad įvairovės ir įtraukos priemonės jų kompanijoje nėra prioritizuojamos, nes tai nėra matoma, kaip problema / kad verta į tai investuoti.</p> <p>Įvairovės chartija¹³⁹ kiekvienais metais įvertina didžiųjų Lietuvos įmonių poziciją siekiant lygių galimybių (tarp jų ir amžiaus aspektu) pagal viešai prieinamus duomenis. Iš 20 2024 metais vertintų įmonių, 16 skelbia, kad siekia lygių galimybių darbuotojams, bet nei viena neskelbia, koks tai būtų pokytis. 14 turi lygių galimybių dokumentą, 11 skelbia situacijos analizę. Pastebimas tokių dokumentų ir pozicijų augimas.</p> <p>Atsakingo verslo principus taiko mažiau nei 50 % Lietuvos įmonių¹⁴⁰, kurių daugiau kaip 90 % sudaro labai mažos ir mažos įmonės (iki 49 darbuotojų).</p> <p>Teigiama, kad atsižvelgiant į vykdomą socialinės atsakomybės politiką, Lietuvoje dažnai vis dar pastebimas įmonių pasyvumas, t. y. įmonės daugiausiai laikosi tik elementarių nuostatų, pavyzdžiui, etiško Lietuvos Respublikos darbo kodekso principų laikymosi ar mokesčių mokėjimo.</p>	<p>Apibendrinant matyti, kad Lietuvos darbdavių pasirengimas integruoti ir palaikyti vyresnio amžiaus darbuotojus vis dar yra ribotas ir fragmentiškas, dažniau remiamas minimaliais reikalavimais.</p>
<p>Mokymai atpažinti ir reaguoti į diskriminaciją ir stereotipus (tiek darbuotojams, tiek darbdaviams).</p>		
<p>Lygių galimybių užtikrinimas samdymo procesuose bei galimybėse tobulėti / keisti poziciją kompanijos viduje</p>		

¹³⁸ PwC (2025) [Baltic human capital survey 2025.pdf](#)

¹³⁹ Įvairovės chartija (2024) [Veiklos ataskaita 2024](#)

¹⁴⁰ SADM (2021) <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/Strateginis%20valdymas/Itraukios%20darbo%20rinkos%20PP/Atsakingas%20verslas/Apraso%20pagrindimas.docx>



<p>Narystė Lietuvos įvairovės chartijoje¹⁴¹</p>	<p>Narystė Lietuvos įvairovės chartijoje išreiškia darbovietės pasiryžimą būti lygiomis galimybėmis grįsta aplinka.</p> <p>2025 metais Lietuvos įvairovės chartiją yra pasirašiusios 26 darbovietės, taip pat yra 3 darbovietės-ambasadorės.</p>	<p>Narystė Lietuvos įvairovės chartijoje gana žema, dauguma narių yra arba didelės organizacijos veikiančios ne tik Lietuvoje (McDonald's, Vinted, Compensa, Hostinger, Danske bank) arba socialinėje erdvėje aktyvios organizacijos (Gelbėkit vaikus, SOPA, Diversity Development Group). Trūksta mažesnių Lietuvos verslų įsitraukimo ir reprezentacijos; nors Chartijos reikalavimai yra gana maži: duomenų atvirumas (tarkim, atvirai prieinama lygių galimybių politika), minimalių lygybės standartų atitikimas ir Chartijos nuostatų laikymasis – darbdaviai tai mato arba kaip per aukštą kartelę, arba kaip procesą, į kurį nėra verta investuoti kompanijos resursus.</p>
--	--	---

NVO / Profesinės sąjungos Amžizmas		
Priemonė	Vertinimas	Išvados
<p>Žmogaus teisių stebėjimo institutas¹⁴²</p>	<p>Vykdo advokaciją ir mokymus apie lygybės ir nediskriminacija grįstos visuomenės principus. Individualiems asmenim institutas pagalbą teikia tik išskirtiniais atvejais.</p>	<p>NVO veikla yra advokacinė, edukacinė ir informacinė; amžiaus tema nėra veiklos centre, bet lygių teisių ir įvairovės kontekste.</p>

¹⁴¹ Įvairovės chartija (2025) [Pradinis - Įvairovės Chartija](#)

¹⁴² ŽTSI (2025) [Apie mus - Žmogaus teisių stebėjimo institutas](#)



Lietuvos žmogaus teisių centras ¹⁴³	Vykdo advokacinę veiklą apie lygybę, veda mokymus, tačiau individualiems asmenims centras pagalbos neteikia.	
Profesinės sąjungos	Profesinės sąjungos gali atstovauti darbuotoją, kuris patiria diskriminaciją, tarpininkauti tarp jo ir darbdavio, teikti informaciją ir pagalbą.	Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija ¹⁴⁴ mini amžiaus diskriminaciją ir įsidarbinimą kaip svarbias temas ir ragina plėsti aktyvias darbo rinkos priemones, tačiau viešos informacijos apie veiksmus ir pasiekimus trūksta.
VU teisės klinika ¹⁴⁵	VU teisės klinika teikia nemokamą teisinę pagalbą socialiai pažeidžiamiems asmenims: – darbo ir socialinės apsaugos teisės, – šeimos teisės, – ginčų sprendimo. 2022 metais ¹⁴⁶ klinika suteikė konsultacijas 5311 asmenų, tačiau konsultacijų pobūdis nėra išskiriamas.	Teisės klinika teikia svarbią ir trūkstamą nemokamos teisinės pagalbos paslaugą Lietuvoje, tačiau nėra informacijos, ar ir koku mastu jie dirba su vyresnio amžiaus asmenų darbo apsaugos ar diskriminacijos temomis.
Lietuvos įvairovės chartija ¹⁴⁷	Jungia darbdavius, kurie siekia kurti atvirą ir įtraukią darbo aplinką. Padeda organizacijoms įsivertinti lygių galimybių situaciją kompanijos viduje, veda mokymus, vykdo tyrimus. (Pasiekimų statistika – žr. aukščiau, į Darbdavių lentelę).	Lietuvos NVO ekosistemoje Įvairovės chartija užima svarbią vietą, jungdama ir įgalindama darbdavius kurti lygiomis galimybėmis grįstą darbo aplinką, tačiau kol kas darbdavių įsitraukimas ir narystė yra gana žemi.

¹⁴³ LŽTC (2025) [Lietuvos Žmogaus Teisių Centras](#) |

¹⁴⁴ LPSK (2025) [Vyresni žmonės darbo rinkoje: per jauni pensijai, bet per seni darbo rinkai - Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija](#)

¹⁴⁵ VU teisės klinika (2025) [Nemokama teisinė pagalba internetu ir gyvai | VU Teisės klinika](#)

¹⁴⁶ VU Teisės klinika (2022) [edoc_fa.php](#)

¹⁴⁷ Įvairovės chartija (2025) [Pradinis - Įvairovės Chartija Pradinis - Įvairovės Chartija](#)



Išvados – Situacija gerėja, bet amžius vis dar matomas kaip kliūtis

Amžizmas Lietuvos darbo rinkoje išlieka sistemine problema, kuri ne tik apriboja vyresnių žmonių galimybes įsidarbinti ar išlikti darbo rinkoje, bet ir mažina jų motyvaciją mokytis, tobulėti bei dalyvauti visuomenės gyvenime. Nors teisinė bazė užtikrina apsaugą nuo diskriminacijos dėl amžiaus, praktikoje vyresnio amžiaus darbuotojai vis dar susiduria su stereotipais, ribotomis karjeros galimybėmis ir menkomis įmonių pastangomis kurti įtraukią aplinką.

- Nepaisant įvairių užimtumo skatinimo priemonių, dalis darbdavių vis dar linkę vertinti vyresnius kandidatus kaip mažiau lanksčius, mažiau technologiškai raštingus ar mažiau produktyvius.
- **Darbdavių nuostatų kaita yra lėta, nors teisinė apsauga egzistuoja.** Vyresnio amžiaus darbuotojams yra svarbu žinoti, kad jų darbovietė yra draugiška amžėjantiems asmenims. Nors lygių galimybių politika formaliai egzistuoja vis daugiau organizacijų, praktiniai veiksmai dar dažnai vangūs. Trūksta aiškios komunikacijos, rodančios, kad įmonė gerbia įvairaus amžiaus darbuotojus, siūlo jiems tobulėjimo galimybes ir vertina ilgametę patirtį. Tokia informacija būtų svarbus signalas kandidatams ir darbuotojams, kad organizacija įtraukiai žiūri į visų kartų poreikius.
- Statistika apie diskriminacijos paplitimą gali būti vertinama ir kaip teigiamas ženklas – ji rodo **didėjantį visuomenės sąmoningumą ir augantį gebėjimą atpažinti diskriminacijos apraiškas.**
- **Skundų ir tyrimų** dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu, atliekamų LGKT, **skaičius kasmet varijuoja.** Tai gali būti susiję su skirtingomis priežastimis: pavyzdžiui, socialinėmis reklamomis, kurios informuoja žmones, kur kreiptis dėl patirtos diskriminacijos ar darbo rinkos svyravimais.
- NVO sektorius amžiaus diskriminacijos temoje yra nepaisotintas, trūksta tikslingai šia tema vykdomų projektų. Nors NVO tradiciškai atlieka svarbų vaidmenį žmogaus teisių srityje, **amžiaus tema Lietuvoje vis dar nėra pakankamai išplėtotą.** Trūksta organizacijų, kurios nuosekliai teiktų pagalbą vyresnio amžiaus žmonėms ir paramą diskriminaciją patyrusiems asmenims.
- Profesinės sąjungos pripažįsta, kad amžiaus diskriminacija daro įtaką darbo sąlygoms ir vyresnių darbuotojų gerovei, tačiau šiuo metu jų veiksmai dažniausiai apsiriboja bendro pobūdžio deklaracijomis. Reikėtų labiau struktūrizuotų priemonių – pavyzdžiui, stebėsenos sistemų ar viešų kampanijų.



Šeimos rūpybos atsakomybės

Sergantis ar nepajėgus savimi pasirūpinti artimasis gali tapti priežastimi palikti darbo rinką

50–65 metų amžiaus asmenų grupė dažnai¹⁴⁸ susiduria su globėjo, rūpintojo (angl. *caregiver*) vaidmeniu. Šiame gyvenimo etape dažniau pasireiškia rimtos sveikatos problemos, tokios kaip vėžys, todėl žmonėms gali tekti rūpintis savo susirgusiu partneriu. Be to, šio amžiaus asmenims gali tekti prisiimti rūpybos atsakomybę ir už senyvo amžiaus tėvų ar mažų anūkų priežiūrą.

EBPO duomenimis¹⁴⁹, **Lietuvoje dauguma vyresnio amžiaus žmonių gauna tik neformalią globą**, teikiamą draugų ar šeimos narių, o formalių socialinių paslaugų pasiūla išlieka labai ribota – apie 90 % žmonių, kuriems reikalinga priežiūra, ją gauna tik iš šeimos narių. Lietuvoje nėra integruotų slaugos ir socialinių paslaugų modelio, užtikrinančio slaugos ir socialinių paslaugų teikimą kartu¹⁵⁰. Tai lemia sisteminės priežastys: reglamentavimo trūkumas ir apribojimai, finansavimo stoka, specialistų trūkumas, neišvystyta infrastruktūra, planavimo ir paslaugų poreikio nustatymo fragmentiškumas, tarpinstitucinio bendradarbiavimo trūkumas.

¹⁴⁸ EBPO (2022) [Supporting informal carers of older people \(EN\)](#)

¹⁴⁹ EBPO (2022) [Integrating Services for Older People in Lithuania \(EN\)](#)

¹⁵⁰ SAM (2022) [Ilgalaikės priežiūros modelio teisinio reglamentavimo poveikio vertinimas.pdf](#)

Trumpai:

- Dėl šeimos rūpybos / slaugos atsakomybių iš darbo rinkos pasitraukia apie 4,9 % 50+ moterų ir 0,9 % vyrų.
- Valstybės teikiama parama (Sodros išmokos, socialinės paslaugos) yra ribota, fragmentuota ir kartais sunkiai pasiekama, ypač regionuose; socialinių paslaugų koordinacija nepakankama.
- Darbdaviai gali pasiūlyti lankstų grafiką, nuotolinį darbą ar neapmokamas atostogas, tačiau intensyvios globos atvejais darbuotojui vis tiek gali tekti palikti darbą.
- Lietuvos NVO neišskiria slaugančiųjų kaip specifinės tikslinės grupės, kuriems reikia pagalbos.

Taip pat, nors socialinių paslaugų kaina priklauso nuo vartotojo (ar šeimos) turto ir pajamų, ji gali pasirodyti per didelė, ypač jei reikalingos socialinės paslaugos yra ilgalaikės, nuolatinės ir stacionarios.

Lietuva yra viena iš 9 Europos sąjungos šalių¹⁵¹, kuriose suaugę vaikai, kurie savo senstančių tėvų rūpybai skiria 22,5 arba daugiau valandų per savaitę, **negauna finansinės paramos už rūpybą** (angl. *cash-for-care*) **ar rūpintojo apmokymų**¹⁵². Finansinė parama skiriama tik dėl rūpybos atsakomybių negalintiems dirbti. Nors valstybiniu mastu nėra finansiškai motyvuojama rūpintis senais, nebepajėgiais šeimos

¹⁵¹ Eurocarers (2025) [Lithuania – Eurocarers](#)

¹⁵² EBPO (2022) [Integrating Services for Older People in Lithuania \(EN\)](#)



nariais, Lietuvos visuomenėje gajus rūpinimosi šeimoje modelis. Kaip minėta anksčiau, jis gali būti motyvuojamas ir paslaugų stygiumi bei kaina. Neformalus šeimos rūpybos modelis taip pat dalinai nustatytas ir Lietuvos Konstitucijoje, kur vaikai yra įpareigojami rūpintis savo tėvais senatvėje (tačiau šis įpareigojimas nėra teisiškai taikomas).

2020 m. atliktos rūpintojų apklausos duomenimis¹⁵³, 48,7 % respondentų nurodė, kad negauna jokios pagalbos, o apie 73,9 % teigė, kad norėtų gauti daugiau profesionalios pagalbos. Šio tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis buvo 49 metai, tačiau rezultatai nebuvo išskirti pagal amžiaus grupes.

Valstybės duomenų agentūros apklausa¹⁵⁴ parodė, kad 50–74 metų amžiaus grupėje **4,9 % moterų ir 0,9 % vyrų nutraukė darbą dėl šeimos priežiūros ar globos prižasčių**. Dažniau iš darbo rinkos dėl rūpybos atsakomybių iškrinta moterys dėl nusistovėjusių lyčių vaidmenų ir socialinių normų (jos matomos kaip geresnės rūpintojos), tačiau taip pat gali būti motyvuojama ir finansinių prižasčių - moterų atlyginimai Lietuvoje vis dar yra mažesni, nei vyrų. Tai lemia ir tolesnę finansinę atskirtį - moterys surenka mažiau darbo patirties ir mažesnę stažą¹⁵⁵, dėl to ir toliau gauna mažesnius atlyginimus ir mažesnę pensiją.

Šeimos ir priežiūros įsipareigojimų vyresnio amžiaus darbuotojams tema apima:

- Finansinę pagalbą ir paslaugas rūpintis globojamu asmeniu,
- Laiko ir lankstaus darbo poreikį globėjams,
- Emocinę ir psichologinę naštą ir pagalbą.

¹⁵³ Ieva Biliūnaitė et al. (2022) [Informal caregiver support needs and burden: a survey in Lithuania - PMC](#)

¹⁵⁴ VDA (2024) [The results of the Survey “Pensions and participation in labour market” have been presented - Valstybės duomenų agentūra](#)

¹⁵⁵ Eurocarers (2024) [Eurocarers-Gender-dimension-of-infomal-care.pdf](#)



Teisinė bazė

- Darbo kodeksas¹⁵⁶ - Teisė į darbuotojo šeiminių įsipareigojimų gerbimą. Pažymėtina, kad DK numatytais atvejais pateikti darbuotojų prašymai, susiję su šeiminių įsipareigojimų vykdymu, turi būti darbdavio apsvarstyti ir į juos motyvuotai atsakyta raštu (DK 28 straipsnio 2 dalis).
- Darbo kodeksas taip pat garantuoja, darbdavys privalo suteikti mėnesį neapmokamų atostogų per metus asmeniui, slaugančiam neįgalų artimajį, arba slaugančiam sergantį šeimos narį – tiek laiko, kiek rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga (DK 137 straipsnio 1 dalis).
- Leidžiama dirbti lankstesniu grafiku ar nuotoliniu būdu darbuotojams, kurie slaugo ar rūpinasi artimaisiais – tai turi būti derinama su darbdaviu. (DK 122 straipsnis)
- Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas¹⁵⁷. Tai yra pagrindas gauti „Sodros“ slaugos išmoką.
- Socialinių paslaugų įstatymas¹⁵⁸

Skyrių lentelėse aptariamos organizacijos / įstaigos bei priemonės ir paslaugos. Lentelių tikslas yra sukurti situacijos atliepimo žemėlapi, įvardijant kokios politinės ir praktinės priemonės ir veikėjai prisideda prie amžiui draugiškos darbo vietos formavimo.

Valstybė Šeimos rūpybos atsakomybės		
Priemonė	Vertinimas	Išvados
Sodros ligos išmoka slaugant ar prižiūrint šeimos narį ¹⁵⁹	Ligos išmoka slaugant ar prižiūrint šeimos narį - 65,94 % atlyginimo, neatskaičius mokesčių, mokama ne ilgiau nei 14 dienų; asmuo, gaunantis Sodros ligos	Kadangi ligos išmoka globojančiam sergantį suaugusį šeimos narį yra mokama tik 14 dienų, tai nėra ilgalaikis sprendimas, jei globėjui dėl globos tenka pasitraukti iš darbo rinkos.

¹⁵⁶ E-Seimas (2025) [XII-2603 Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas](#)

¹⁵⁷ E-Seimas (2024) <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActEditions/lt/TAD/TAIS.116582>

¹⁵⁸ E-Seimas (2025) [X-493 Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas](#)

¹⁵⁹ SODRA (2025) [Caring for a family Member - Sodra](#)



	išmoką slaugymui turi būti laikinai nedarbingas (tarkim, išėjęs neapmokamų šeimos priežiūros atostogų)	
Sodros socialinės garantijos nedirbantiems, bet slaugantiems šeimos narij ¹⁶⁰	Valstybės lėšomis pensijų ir nedarbo socialinių draudimu yra draudžiami asmenys, kurie yra paskirti asmens su negalia, kuriam reikia nuolatinės slaugos ar priežiūros, rūpintojais. Socialinės garantijos gaunamos, jei slaugymo laikotarpiu slaugantis asmuo neturi draudžiamų pajamų arba gauna mažesnę nei minimalų mėnesio atlyginimą.	Socialinės garantijos skiriamos tik netekus pajamų (ar gaunant itin mažas pajamas).
Sodros nedarbo išmoka ¹⁶¹	Slaugantys negalią turinčius asmenys, kurie negali dirbti dėl slaugos atsakomybių, yra draudžiami nedarbo socialiniu draudimu. Norint gauti nedarbo socialinio draudimo išmoką, reikia registruotis Užimtumo tarnyboje ir gauti bedarbio statusą. Ši išmoka skiriama asmenims, kurie per paskutinius 30 mėnesių iki įsiregistravimo Užimtumo tarnyboje dienos turi bent 12 mėnesių nedarbo socialinio draudimo stažą.	Jei nedarbo išmoka priklauso, ji mokama 9 mėnesius. Išmoką sudaro dvi dalys – pastovioji ir kintamoji: pastovioji dalis 2025 metais sudaro 241,54 eurų, kintamoji priklauso nuo buvusio darbo užmokesčio ir sumokėtų „Sodros“ įmokų. Pirmaisiais mėnesiais išmoka yra didesnė, vėliau ji mažėja. Išmoka skiriama tik darbo netekus darbo ir jos gavimo trukmė yra ribota, tad tai nėra ilgalaikis sprendimas; priemonė taip pat nepadedą išlikti darbo rinkoje, tačiau išmokos laikinumas skatina sugrįžti į darbo rinką – bet tai negelbsti slaugai esant ilgalaikėi..
UŽT - Socialinių paslaugų žemėlapis ¹⁶²	Žemėlapis yra įrankis, kuris teikia informaciją apie įvairias socialines paslaugas teikiančias organizacijas savivaldybėse.	Žemėlapio tinklapis nesidalina informacija, kaip dažnai įrankiu yra naudojama. Inicatyva prisideda prie paslaugų prieinamumo ir matomumo bei paslaugų ieškančių žmonių įgalinimo ir savarankiškumo, bet žemėlapio efektyvumas priklauso nuo to, kaip

¹⁶⁰ SADM (2025) [Slaugau šeimos narij - Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija](#)

¹⁶¹ SADM (2025) [Slaugau šeimos narij - Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija](#)

¹⁶² UŽT (2025) [Socialinės pagalbos žemėlapis | soczemelapis.uzt.lt](#)



			nuosekliai ir tiksliai atnaujinama informacija bei kaip aktyviai pačios įstaigos bendradarbiauja teikdamos duomenis.
Savivaldybių Socialinės paramos skyriai	Savivaldybių skyriai teikia paramą, ją organizuoja ir paskirsto, atlieka socialinės paramos poreikio vertinimą, jį koordinuoja ir paskirto.	2025 m. savivaldybių biudžetuose ¹⁶³ yra numatyta socialinių paslaugų finansavimui išleisti 319 mln. Eur (šis skaičius apima visas socialines paslaugas skirtingoms tikslinėms grupėms - neįgaliesiems, soc. remtinoms šeimoms, vaikams, senyvo amžiaus gyventojams.)	Viešosios išlaidos vienam gyventojui, skirtos gyvenamosios globos paslaugoms ir pagalbai atliekant kasdienes užduotis, yra gerokai mažesnės nei Europos Sąjungos vidurkis ¹⁶⁵ . Kai kurios savivaldybės neturi pakankamai resursų galėti pasiūlyti tokius paslaugų paketus, kurie galėtų sistemiskai padėti sergantiems / neįgaliems žmonėms ilgiau gyventi autonomiškai, tad atsakomybės svoris krinta ant jų artimųjų.
	Savivaldybės teikiamos konsultavimo, tarpininkavimo, transporto organizavimo, pagalbos maistu ar drabužiais paslaugos.	Vertinti šių programų vartojimą ir pasisekimą yra sudėtinga, nes tokių viešai prieinamų duomenų nėra, o jie taip pat stipriai skirtųsi tarp savivaldybių.	Paslaugoms gauti reikia laukti eilėse. Tiesa, SADM pažymi, kad 2025m. pirmą sykį per penkis metus eilės ir laukimo laikas mažėja.
	Savivaldybės teikiama socialinė pagalba į namus – namų ir sergančio/neįgalaus asmens rūpybos paslaugos iki 10 val. per savaitę.	Tačiau SADM vykdo socialinės paramos	Savivaldybės nežino tikslaus slaugos ir socialinių paslaugų poreikio masto ¹⁶⁶ , trūksta socialinių darbuotojų ir išvystytos infrastruktūros.

¹⁶³ SADM (2025) Savivaldybėse - didesnis finansavimas socialinėms paslaugoms - Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija

¹⁶⁵ Eurocarers (2025) Lithuania – Eurocarers

¹⁶⁶ Valstybės kontrolė (2020) Produktas | Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė



	<p>Savivaldybėse teikiama dienos socialinė globa – sergančiojo ar neįgaliojo asmens globa namuose arba dienos centre.</p>	<p>veiksmingumo stebėseną ir veda jos indeksą (indeksas susideda iš įvairiausių paslaugų, skirtų ne tik sergančių asmenų globai, nedarbo lygio, finansinės paramos teikimo, skurdo lygio matavimų). Lietuvos socialinių paslaugų veiksmingumo indeksas yra 4,85 iš 10.¹⁶⁴</p>	
<p>Savivaldybėse teikiama ilgalaikė ar trumpalaikė socialinė globa – tai paslaugos, kuriomis teikiama kompleksinė, nuolatinės specialistų priežiūros reikalaujanti pagalba savarankiškumą praradusiam asmeniui. Šias paslaugas teikia globos namai.</p>			
<p>Savivaldybėse teikiama laikino atokvėpio paslauga – tai yra “globos atostogos”, suteikianti progą globojantiems šeimos nariams laikinai atsitraukti nuo globos atsakomybių ir pailsėti. 2024 metais 280 globotojų pasinaudojo laikino</p>			

¹⁶⁴ SADM (2024) Paramos stebėseną - Apžvalga | Sheet - Qlik Sense



	atokvėpio ¹⁶⁷ paslauga. Paslaugos paklausimas kasmet auga.		
--	---	--	--

Darbdavys | Šeimos rūpybos atsakomybės

Priemonė	Vertinimas	Išvados
Neapmokamos atostogos šeimos nariui slaugyti	Teisė į neapmokamas arba kasmetines atostogas šeimos nariui slaugyti yra apibrėžta Darbo Kodekso. Darbdavys negali atsisakyti skirti kasmetines atostogas darbuotojui, jei atostogos yra šeimos nariui slaugyti.	Šeimos nario slaugos derinimas su darbu yra nustatytas ir įteisintas Lietuvos įstatymuose, tačiau jei artimuoju tenka rūpintis intensyviai ir ilgai, o darbo nėra galimybės dirbti iš namų, didelė tikimybė, kad darbuotojui teks palikti darbo vietą dėl globos atsakomybių. Nėra informacijos apie tai, ar ir koku mastu skirtingi darbdaviai taiko šeimos rūpybos ir darbo derinimo praktikas, kurios yra platesnės, nei apibrėžtos įstatymų.
Kasmetinių atostogų suteikimas slaugant šeimos narį		
Lankstesnės darbo valandos, galimybė dirbti nuotoliu ar ne visą darbo dieną	Tai yra geroji rekomendacija, tokios priemonės pasiekiamumas priklauso nuo darbo pobūdžio ir darbdavio atvirumo.	
Darbdavys tenkina prašymą išeiti iš darbo palengvinta tvarka ¹⁶⁸	Jei darbuotojas nusprendžia palikti darbo vietą dėl šeimos nario rūpybos atsakomybių, darbdavys suteikia galimybę išeiti iš darbo pranešus per penkias dienas..	

¹⁶⁷ SADM (2025) Laikino atokvėpio paslauga – svarbi pagalba žmonių su negalia artimiesiems - Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija

¹⁶⁸ SADM (2025) Šeima ir darbas - Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija



(5 dienų pranešimo terminas).		
Vidinė kompanijos politika (ar/ir vidinė kultūra) apie šeimos rūpybos atsakomybes.	Tokios praktikos paplitimas nėra stebimas, tačiau dažnai šeimos rūpybos vidinė politika organizacijose yra nukreipta į tėvus, turinčius mažamečių vaikų.	Kuriant vidinę politiką apie rūpybos atsakomybes ¹⁶⁹ , būtų svarbu pažymėti kad skirtingų grupių rūpybos poreikiai ir atsakomybių pobūdis ar našta gali reikšmingai skirtis.

NVO / Profesinės sąjungos | Šeimos rūpybos atsakomybės

Priemonė	Vertinimas	Išvados
Caritas ¹⁷⁰	Teikia įvairias socialines paslaugas įvairioms pažeidžiamoms žmonių grupėms. Rūpintojų parama nėra išskirta kaip tikslinė veikla, bet Caritas gali teikti pagalbą ir konsultacijas tiek vyresnio amžiaus, tiek nedirbantiems, tiek vienišiams ar psichologinės pagalbos ieškantiems asmenims.	Lietuvoje yra keli didieji NVO, kurie teikia kompleksinę pagalbą skirtingoms žmonių grupėms, tačiau nei vienas NVO nesispecializuoja pagalbos globotojams teikime ar jų teisių advokacijos srityje. Carito, Raudonojo kryžiaus ir Maltiečių ordino darbo ataskaitose nėra minima pagalba globėjams, tačiau jie išskiria pagalbą galimoms globojamoms grupėms (vaikams, neįgaliesiems, senyviems žmonėms).
Raudonasis kryžius ¹⁷²	Teikia emocinę, materialinę ar praktinę pagalbą skirtingoms pažeidžiamoms žmonių grupėms. Rūpintojų parama nėra išskirta kaip tikslinė veikla.	

¹⁶⁹ Snieguolė Grigužauskaitė (2023) [Disertacija_Snieguole-Grigu-auskait-eimos-ir-darbo-derinimas.pdf](#)

¹⁷⁰ Caritas (2025) [Lietuvos Caritas](#)

¹⁷² Raudonasis kryžius (2025) [Lietuvos raudonasis kryžius | Įkvėpti pirmi padėti krizėje](#)



Maltiečių ordinas ¹⁷³	Teikia emocinę, materialinę ir praktinę pagalbą vaikams, senyviems žmonėms, neįgaliesiems.	Geresnė ir tikslingesnė prieiga prie savitarpio pagalbos grupių ir internetinių intervencinių programų galėtų padėti sumažinti globėjų psichologinį krūvį ¹⁷¹ .
„Caritas klauso“ ¹⁷⁴ ir „Sidabrinė linija“ ¹⁷⁵	Greita psichologinė pagalba krizių metu, gali nukreipti į tolesnes paslaugas	
Religinės bendruomenės	Gali teikti emocinę ir materialinę pagalbą bendruomenės nariams, tačiau priklauso nuo bendruomenės ar tokios iniciatyvos egzistuoja, ar pagalba yra teikiama tik bendruomenės nariams.	Religinės bendruomenės gali suteikti reikšmingą emocinę ir materialinę paramą, tačiau jų veiksmingumas labai priklauso nuo pačios bendruomenės iniciatyvumo ir atvirumo. Dėl nevienodo paslaugų prieinamumo jos negali būti laikomos stabilia ar universalia pagalbos sistema.
Profesinės sąjungos	Profesinės sąjungos gali tarpininkauti tarp darbuotojo, užimančio artimojo rūpintojo rolę, ir darbdavio, derinantis dėl darbo sąlygų, kurios galėtų būti palankesnės šeimos rūpybos atsakomybėms atlikti „Kartu mes stipresni“ ¹⁷⁶ yra profesinė sąjunga, kuri jungia neįgaliuosius, sergančius ir juos prižiūrinčius asmenis ir gina jų teises	Veiksmingumas priklauso nuo profsąjungų aktyvumo ir narių įsitraukimo.

¹⁷³ Maltiečių sriuba (2025) [Maltiečių sriuba – Rūpestis, telpantis dubenėlyje – Pagalba vienišioms ir skurstantiems seneliams](#)

¹⁷¹ Aušrinė Kontrimienė et al. (2021) [Qualitative research of informal caregivers' personal experiences caring for older adults with dementia in Lithuania - PMC](#)

¹⁷⁴ Caritas klauso (2025) [Caritas klauso | Lietuvos Caritas](#)

¹⁷⁵ Sidabrinė linija (2025) [Sidabrinė linija](#)

¹⁷⁶ Kartu mes stipresni (2025) [\(4\) Facebook](#)



Išvados – Šeimos rūpinimosi atsakomybės gali kainuoti vietą darbo rinkoje

Vyresnio amžiaus žmones ir jų šeimas dažnai lydi įvairūs rūpybos iššūkiai, kurių sprendimui reikia ne tik valstybės ar savivaldos institucijų, bet ir darbdavių ir platesnės bendruomenės įsitraukimo. NVO gali atlikti svarbų papildomą vaidmenį, tačiau jų indėlis labai skiriasi pagal organizacijos pobūdį, pasirengimą ir narių aktyvumą, o jų paslaugos yra nenuitaikytos į paramą globėjams.

- **Valstybės siūloma parama yra sprendimas, tinkamas ne visiems.** Finansinė parama globojantiems yra trumpalaikė, o socialinės paslaugos, kurias siūlo savivaldybės, nėra nemokamos (kainos skaičiuojamos procentais pagal asmens pajamas) ir jų dažnai tenka laukti. Ypač socialinių paslaugų pasiekiamumo gali trūkti regionuose.
- **Socialinių paslaugų žemėlapis yra fragmentuotas.** Kai kurioms socialinėms paslaugoms, susijusioms su globa siuntimus teikia gydytojai (ilgalaikė, trumpalaikė ar dienos globa), o kitoms – socialiniai darbuotojai; trūksta tarpinstitucinio bendradarbiavimo ir „vieno langelio“ principu vedamos sistemos.
- Nors egzistuoja galimi psichologinės ir emocinės pagalbos šaltiniai, su stresu ar iššūkiais susiduriantys globojantys asmenys gali nežinoti, kad jie taip pat gali kreiptis pagalbos, nes **jie nėra įvardinami kaip tikslinė grupė.** Rekomenduojama plėtoti savitarpio pagalbos grupes ir internetines paramos priemones.

- Lankstus darbo organizavimas, socialinė atsakomybė ir **šeimai palanki vidinė darbovietės politika gali padėti išlaikyti rūpybos pareigas turinčius vyresnio amžiaus darbuotojus darbo rinkoje.** Iš dalies šios praktikos yra reglamentuotos DK, iš dalies jos - vidinės kompanijos politikos nuostatos ir bendri susitarimai.
- Kadangi globojantys asmenys NVO nėra išskiriami, kaip tikslinė pagalbos grupė, jie gali nežinoti kur kreiptis ir kokias paslaugas jie gali gauti.



Bendrosios išvados

Lietuvoje vyresnio amžiaus žmonių padėtį ir galimybes darbo rinkoje lemia **persidengiantys sveikatos, švietimo, darbo rinkos ir socialinės rūpybos sistemos** veiksniai. Pirmiausia išryškėja sveikatos srities iššūkiai. Nors prevencinių programų aprėptis plečiasi ir tam tikrų ligų rodikliai stabilizuojasi, **lėtinių neinfekcinių ligų bei psichikos sveikatos sutrikimų našta išlieka didelė**. Paslaugų prieinamumas ir kokybė skiriasi tarp regionų, o ilgalaikis rizikos veiksnių valdymas – nepakankamai nuoseklus. Šios tendencijos mažina vyresnio amžiaus žmonių darbingumą ir tiesiogiai veikia jų ekonominį aktyvumą.

Antra, **mokymosi visą gyvenimą sistema Lietuvoje išlieka riboto veiksmingumo**. Darbdavių indėlis į darbuotojų kvalifikacijos kėlimą yra vienas mažiausių ES, valstybės priemonės išskaidytos, o NVO veikla priklauso nuo projekcinio finansavimo ir regioninių galimybių. Dėl šių struktūrinių spragų vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimas į mokymus mažas, o galimybės nuolat atnaujinti kompetencijas – ribotos.

Trečia, nepaisant teisinės apsaugos, **amžizmas darbo rinkoje išlieka sisteminė problema**. Lėtai kintančios darbdavių nuostatos ir stereotipai mažina vyresnių darbuotojų konkurencingumą, o įtraukimų darbo vietų kūrimas dažnai apsiriboja formalumu. Tai riboja profesinio tobulėjimo galimybes ir daro neigiamą poveikį motyvacijai pasilikti darbo rinkoje.

Galiausiai, **socialinės rūpybos sistema nepakankamai atliepia globėjų poreikius**. Paslaugos yra fragmentuotos, ribotai prieinamos ir dažnai nepritaikytos šeimoms nariams, atliekantiems neformalias rūpybos funkcijas. Ši situacija mažina jų galimybes išlikti darbo rinkoje ir kelia papildomą socialinę riziką.

Apibendrinant galima teigti, kad **nors visose srityse matyti pozityvios tendencijos, sisteminiai trūkumai ir fragmentuotas priemonių įgyvendinimas riboja pažangos mastą**. Tvariems pokyčiams būtinas nuoseklus, koordinuotas valstybės, darbdavių ir nevyriausybinų organizacijų veikimas, nukreiptas į realų, o ne deklaratyvų vyresnio amžiaus žmonių socialinės įtraukties, profesinio aktyvumo ir sveikatos stiprinimą.



Galimos kryptys

Galimos tolesnės projekto kryptys, siekiančios skatinti vyresnio amžiaus darbuotojų įtrauktį ir gerbūvį darbo rinkoje:

Atvejo analizė: Molėtai

Kaip skiriasi Molėtų miestelio ekonominė ir socialinė situacija iki ir po Teltonikos atvykimo? Koks Teltonikos atvykimo poveikis 50+ žmonių grupei?

Mokymasis visą gyvenimą

Kaip paskatinti 50+ asmenis tęsti mokymąsi visą gyvenimą? Kaip pritraukti daugiau asmenų iš regionų mokytis per Kursuok.lt platformą?

Amžiaus dimensija darbo rinkos politikoje ir darbo saugos ir sveikatos diskurse

Kaip pritaikyti darbo vietas, kad jos būtų patrauklios ir tinkamos vyresnio amžiaus darbuotojams?

Darbdavių įsitraukimas į 50+ asmenų dalyvavimą darbo rinkoje regionuose

Kaip darbdaviai prisideda prie 50+ žmonių užimtumo, ir kaip skatinti didesnį jų įsitraukimą?

„Amžiui draugiška darbovietė“

Kaip mažinti amžizmą darbo santykiuose? Kaip paskatinti darbdavius būti amžiui draugiška darbovietė ir šia informacija viešai dalintis, kad ji būtų prieinama darbo vietų ieškantiems žmonėms?

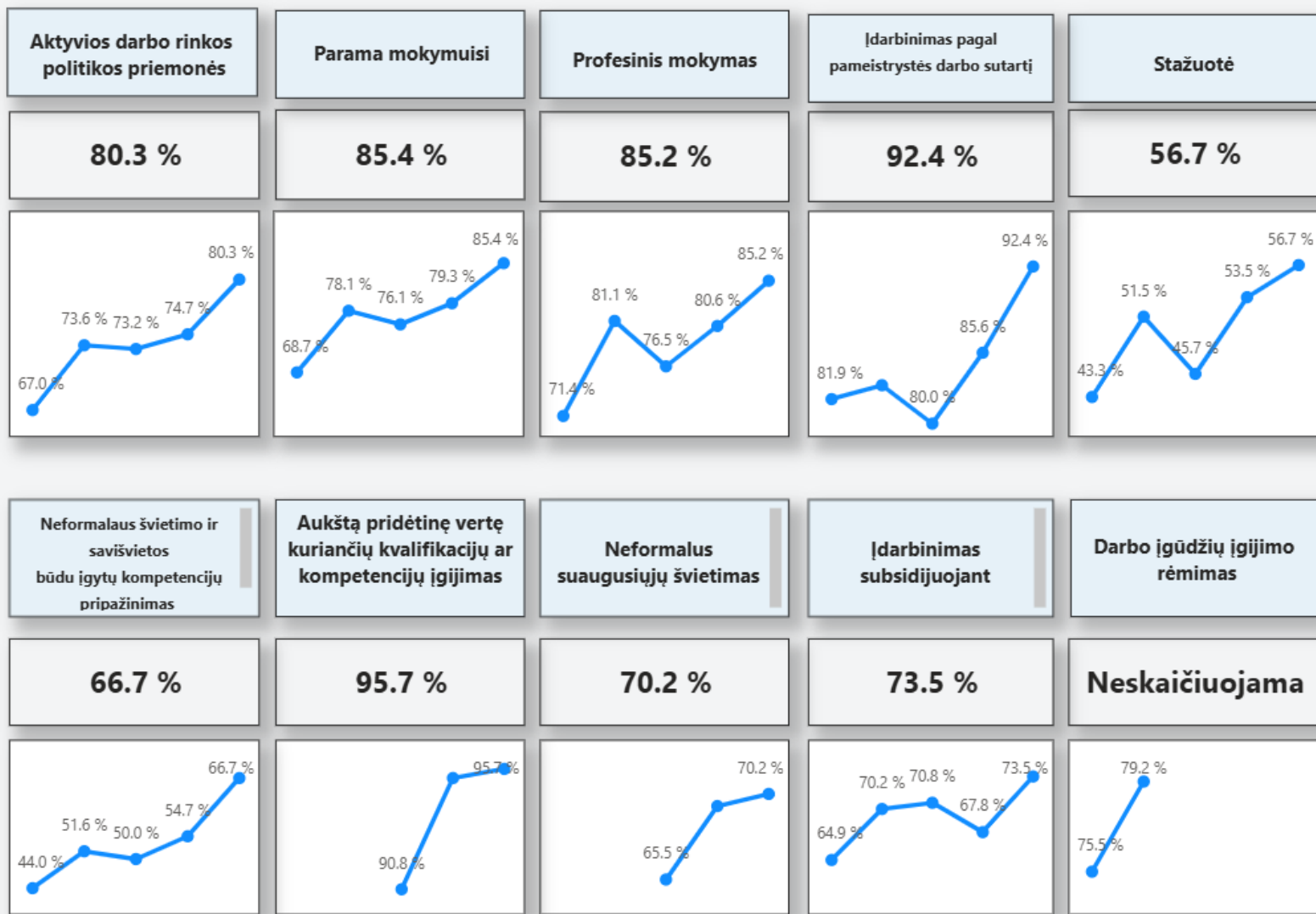
Scenarijų kūrimas ir prognozavimas

Kaip keistųsi ekonominė ir socialinė 50+ asmenų situacija Lietuvoje pritaikius konkrečias priemones (pavyzdžiui, jei būtų tikslingai sumažinta įgūdžių ir darbo rinkos atskirtis, koks būtų rezultatas 50+ užimtumui, sveikatai, etc.)

Priedas

2025 m. I ketv.										
Priemonės pavadinimas	Trumpalaikis integracijos į darbo rinką efektyvumo vertinimas		Ilgalaikis integracijos į darbo rinką efektyvumo vertinimas		Trumpalaikis registracijos rodiklis (buvęs dalyvis liko registruotas UT)			Ilgalaikis registracijos rodiklis (buvęs dalyvis liko registruotas UT)		
	Po 28 d.	Po 6 mėn.	Po 12 mėn.	Po 24 mėn.	Po 14 d.	Po 3 mėn.	Po 6 mėn.	Po 12 mėn.	Po 18 mėn.	Po 24 mėn.
<i>Parama mokymuisi ir remiamasis įdarbinimas</i>	61.9	78.0	73.1	68.8						
<i>Parama mokymuisi</i>	53.1	84.1	77.2	70.6						
<i>Profesinis mokymas</i>	41.5	84.8	74.9	67.0		17.2	11.1	23.9	33.2	43.6
<i>Aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų ir kompetencijų įgijimas</i>	69.5	95.5	89.6	79.2		16.8	6.4	11.5	23.5	30.1
<i>Neformalusis suaugusiųjų švietimas</i>	11.5	72.4	71.2	73.4		31.0	22.2	22.4	30.4	31.2
<i>Pameistrystė</i>	65.5	91.6	75.8	66.0		12.9	9.3	34.8	46.4	44.4
<i>Stazuotė</i>	31.7	50.5	55.6	64.3	79.8	45.6	28.6	15.3	8.3	2.4
<i>Kompetencijų pripažinimas</i>	15.0	75.0	57.1	64.3	93.3	56.8	47.2	28.6	20.0	57.1
<i>Įdarbinimas subsidijuojant</i>	76.3	69.7	67.7	66.0	9.6	15.2	13.5	19.3	18.4	12.8

5 ADRP priemonių veiksmingumas, UŽT (2025)



Paskaičiuotų rodiklių duomenys gali kisti dėl gaunamų duomenų tikslinimo iš SODROS IS, rodiklių reikšmės perskaičiuojamos pasibaigus ketvirčiui iki sekančio mėnesio 10 d.

6 ADRP veiksmingumo švieslė, UŽT (2025)