

# Ženklelis „Amžiui draugiška darbovietė“



Ženklielio idėja „**Amžiui draugiška darbovietė**“, kaip priemonė, kuri skatintų darbdavius diegti gerasias praktikas ir padrasintų vyresnius asmenis aplikuoti **ATMESTA**.

Atlikus **užsienio šalių panašių praktikų analizę** identifikuotos šios **rizikos**:

1. Jei ženklelis nebus audituojamas – tai **gali tapti tik PR ženklu** ir neturėti realaus svorio, bei neatliepti vyresnių žmonių problematikos.
2. Jei programa komunikuojama kaip „už darbuotojus, kurie susiduria su sistemiais sunkumais įsidarbinant / darbo vietoje“, daliai darbdavių tai **gali tapti neigiamu signalu**.
3. Atvirkštinės / **teigiamos diskriminacijos rizika** – išskiriant tam tikrą amžiaus grupę, neįtraukiame kitų.
4. **Sunku pamatuoti** ar ženklas padidino 50+ įdarbinimą, ar tik sukūrė gražų darbdavių sąrašą.
5. Jei bus sukurtas auditavimo procesas, išskyla rizika, kas jį valdys ir **ar efektyvu** paskirti tiek resursų. Tai pat padidėja **administracinė našta** įmonėms, tad jos gali tiesiog neįsitraukti, ypač mažos ir vidutinio dydžio.
6. **Jei nėra auditavimo / priežiūros sistemos, kyla rizika ženkleliu laiduoti** už įmones, kurios nesilaiko įtraukios darbo vietos politikos, ir siųsti į jas darbo rinkoje **pažeidžiamus asmenis**.

Atkreipiame dėmesį, jog tyrimo atlikimo laikotarpiu **neradome valstybinių iniciatyvų** kurios suteiktų ir audituotų ženklelį **deklaruojantį „amžiui draugišką darbdavį“** tai daugiausia atlieka NVO. Valstybinės įstaigos fokusuojasi į **teisinę bazę, gaires, standartus, subsidijas arba tam tikrų priemonių derinį**. EBPO akcentuoja, kad vien subsidijos dažnai veikia silpniau nei taikomi mišrūs mechanizmai: įrankiai, paskatos, stebėseną.

Konsultacijos su ekspertais iš „**Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos**“, „**Įvairovės Chartijos**“, taip pat **darbdaviais**, lyderiaujančiais lygių galimybių temoje, tik **patvirtino nuogastavimus dėl tokio ženklelio efektyvumo**, jo neutralumo kitų amžiaus grupių klausimu.



Nepaisant to, kad ženklelio idėja buvo atmesta, vyresnio amžiaus asmenų diskriminacijos, įsidarbinimo ir tvaraus darbo klausimas, turint omenyje Lietuvos demografinę situaciją, išlieka opia problema.

# Ženklelis „Amžiui draugiška darbovietė“



## Įgyvendinimo eiga:

- **2025-12-23** | Lietuvos ir tarptautinių gerųjų praktikų, skirtų amžizmo mažinimui darbo aplinkoje, analizė.
- **2026-01-09** | 50+ amžiaus darbuotojų poreikių darbo rinkoje ir jų požiūrio į amžiui draugiško darbdavio sampratą konsultacinis tyrimas ir jo apžvalga.
- **2026-01-23** | Parengtas amžiui draugiškos darbovietės iniciatyvos išpildymo pasiūlymas ir surengta viešoji konsultacija.
- **2026-02-13** | Parengiamos amžiui draugiškos darbovietės žymės gavimo gairės (privalomieji kriterijai), rekomendacijos įgyvendinimui.
- **2026-02-27** | Projekto perdavimas institucijoms ir pilotavimas



Iniciatyva „Amžiui draugiška darbovietė“ yra žingsnis į atviresnę ir tvaresnę darbo rinką, kuri pripažįsta **senstančios visuomenės poreikius**, mažina **stereotipus ir diskriminaciją** bei siunčia patikimą signalą, kad darbovietė yra **atvira visiems amžiams**.

## Tikslas

Skatinti darbdavius diegti nuoseklias praktikas, pritaikytas 50+ darbuotojams, ir suteikti viešai atpažįstamą, patikimą ženklą įmonėms, kurios tokią politiką nuosekliai vykdo. Taip pat informuoti ir padrąsinti 50+ darbo ieškančius asmenis kreiptis į ženkleliu pažymėtas įmones.

## Vertė

Mažina amžiaus diskriminaciją, nuostatas, gerina įdarbinimo perspektyvas 50+, didina darbuotojų išlaikymą ir produktyvumą, gerina įmonių reputaciją darbo rinkoje ir visuomenėje.

## Ilgalaikis poveikis

Ženklimas gali tapti matomu žingsniu mažinant **diskriminaciją ir stereotipus**, keičiant vyresnių darbuotojų įvaizdį ir kuriant aiškų, patikimą signalą, kad darbdaviai yra atviri visiems amžiams.

# Kodėl ši problema svarbi?

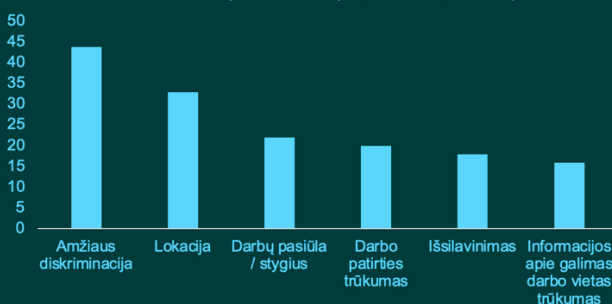
## Situacija Europoje

- Darbo jėgos senėjimas ir demografiniai pokyčiai daro 50+ žmones vis svarbesnius ekonomikai.
- Amžizmas vis dar stumia vyresnius žmones iš darbo rinkos: ES tik 51 % 60–64 m. gyventojų tebėra ekonomiškai aktyvūs. Pagrindinės priežastys – sunkumai rasti tinkamą darbą ir ilgalaikis nedarbas vyresniame amžiuje, kurį palaiko išliekantys neigiami stereotipai apie vyresnius darbuotojus. [Allianz Research, 2023](#)
- 45 % europiečių mano, kad amžiaus diskriminacija ES yra plačiai paplitusi. Dar 52 % teigia, kad amžius yra pagrindinis veiksnys, galintis pakenkti kandidato galimybėms įsidarbinti. [EU Commission, 2024](#)
- 45–64 metų darbuotojai 2022 m. sudarė jau 41 % visos EBPO darbo jėgos – palyginti su 29 % 1990 m. Kadangi žmonės dirba vis ilgiau, vis daugiau darbuotojų nori keisti ar permąstyti savo karjeros ambicijas, todėl karjeros planavimas vyresniame amžiuje tampa vis svarbesnis.

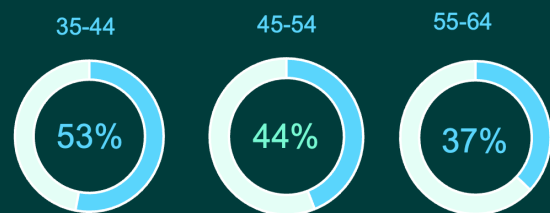
## Situacija Lietuvoje

- Septyni iš dešimties (69 proc.) diskriminaciją jaučiančių apklaustųjų dažniausiai nurodė darbą kaip aplinką, kurioje jaučiasi diskriminuojami. [Imonių apklausa, 2022](#)
- 21,5 % vyresnio amžiaus darbuotojų teigė, kad trūksta informacijos apie į vyresnio amžiaus darbuotojus palankiai vertinančius darbdavius. [2025, Vilmorus](#)
- 30,5 % vyresnio amžiaus asmenų darbo ieško per pažįstamus 23,2 % - per UŽT. [2025, Vilmorus](#)
- 2025 m. spalio 1d. Užimtumo tarnybos duomenimis 50+ m. asmenys sudarė beveik 40% visų bedarbių, 56,8 tūkst.
- Lietuvoje darbuotojų amžiaus mediana jau siekia 44 metus, todėl vyresnio amžiaus specialistai tampa vis svarbesne darbo rinkos dalimi. [EBPO, Aktyvus senėjimas Lietuvoje](#)
- 2025 m. Pasaulio ekonomikos forumo „Ateities darbo vietų“ ataskaita rodo, kad Baltijos šalys patenka į pirmaujančių valstybių trejetą pagal planus aktyviausiai telkti dėmesį į 55+ darbuotojų įtraukimą. [WRF Report, 2025](#)

Dažniausi 45–65 metų darbuotojų, pakeitusių darbo vietą, iššūkiai (%), EBPO, 2024



% darbuotojų skirtingose amžiaus grupėse, kurie reguliariai peržiūri ir įvertina savo karjeros galimybes (EBPO, 2024)



Vyresnio amžiaus darbuotojai 16 % rečiau peržiūri ir įvertina savo karjeros galimybes nei jaunesni darbuotojai

EBPO, 2024

**Aušrinė Dapkevičiūtė**  
Ieva Astraukienė

✉ [ausrine.dapkevičiute@kurkit.lt](mailto:ausrine.dapkevičiute@kurkit.lt)  
✉ [ieva.astraukiene@kurkit.lt](mailto:ieva.astraukiene@kurkit.lt)

📍 Upės str. 23,  
08128, Vilnius,  
Lithuania

🌐 [www.kurkit.lt](http://www.kurkit.lt)