

Praktinės gairės: „Amžiui draugiškas darbdavys“ | Viešosios konsultacijos

Kurk Lietuvai projekto vadovės:

Ieva Astraukienė

ieva.astraukiene@kurkl.lt

Aušrinė Dapkevičiūtė

ausrine.dapkeviciute@kurkl.lt

Projekto savininkė:

Lietuvos socialinės apsaugos ir darbo
ministerijos viceministrė

Aušra Putk



Viešoji konsultacija vasario 12 d., 2026

Viešosios konsultacijos dalyviai:

- Agnė Pakšytė, lygių galimybių ekspertė, **Įvairovės chartijos asociacija**
- Augustė Dudutytė, viceministrės patarėja, **SADM**
- Daugailė Kadžė, Paslaugų organizavimo departamento vyriausioji specialistė, **UŽT**
- Dr. Kristina Zitikytė, Statistikos, analizės ir prognozės skyriaus patarėja, **SODRA**
- Ieva Piličiauskaitė-Dulkė, Darbo teisės grupės vadovė, **VDI**
- Mintautė Jurkutė, Diskriminacijos prevencijos ir komunikacijos grupės vadovė, **LGKT**
- Rasa Jakubėnienė, Darbo aplinkos grupės vadovė, **SADM**
- Rokas Keršys, viceministrės patarėjas, **SADM**

Viešosios konsultacijos tikslas

Viešosios konsultacijos tikslas – pristatyti ir aptarti Kurk Lietuvai projekto metu parengtas Amžiui draugiškos darbo aplinkos gaires kartu su suinteresuotomis šalimis: valstybinių institucijų, lygių galimybių organizacijų ir akademijos atstovais. Siekiama įvertinti gairių aktualumą ir praktinį pritaikomumą bei surinkti rekomendacijas jų tobulinimui, atsižvelgiant į Lietuvos darbo rinkos kontekstą.

Viešosios konsultacijos eiga

- Trumpas „Kurk Lietuvai“ projekto pristatymas
- Konsultacijos dalyvių prisistatymai
- Gairių pristatymas ir aptarimas, pastabos
- Užbaigiamieji klausimai

Pastabos

Pastaba / komentaras	Pastabą teikė	Kurk Lietuvai sprendimas ir pagrindimas
<ol style="list-style-type: none"> 1. Gairės naudingos ir reikalingos. 2. Darbuotojų sauga ir sveikata – taip ir vadinti, neperfrazuoti. 3. Papildyti darbuotojų saugos ir sveikatos skyrelį akcentuojant emocinę ir psichinę sveikatą. Atkreipti dėmesį į psichosocialinių veiksnių vertinimą, bei paties vertinimo poreikį bei būtinybę. 4. Ergonominių veiksnių stipriai neplėtoti, jei yra reikalinga dėti aktualias nuorodas. 	Rasa Jakubėnienė	2, 3 ir 4 punktai priimti. 4 punktui - siūlymas https://vdi.lrv.lt/lt/darbuotoju-sauga-ir-sveikata/darbuotoju-saugos-ir-sveikatos-prewencijai-interaktyvios-rekomendacijos-kvieciame-isbandyti/
<ol style="list-style-type: none"> 1. Gairės atliepia aktualius klausimai, bendras įspūdis geras. 2. Įdarbinimo skyrius – konkretus su tinkamais pavyzdžiais. Siūlymas - kitus skyrius konkretinti “Įdarbinimo” skyriaus pavyzdžiu, pateikti daugiau pavyzdžių, akcentuoti vyraujančius mitus, bei pateikti gerųjų praktikų. 	Kristina Zitikytė	2 punktas priimtas, rengiami gerųjų pavyzdžių skyriai.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Gairių formatas, turinys aktualus ir geras. Užimtumo tarnybai ypač aktuali ir naudotina pirmojo skyrelio medžiaga “Įdarbinimas”. 2. Pastebėjimas, jog tokio formato gairės aktualios darbdaviams, bet taip pat gali būti naudingos ir informatyvios dirbantiems bei darbo ieškantiems asmenims. 	Daugailė Kadžė	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Prie naudingų nuorodų pridėti VDI nuorodą į aktualias garantijas, kurias darbuotojui teikia darbdavys. 2. Tam tikros formuluotės skamba stereotipiškai, reikia jas kritiškai peržiūrėti. 	Ieva Piličiauskaitė - Dulkė	1 punktas priimtas 2 punktas priimtas, formuluotės bus kritiškai peržiūrimos ir įvertintos.

<p>3. Akcentuoti ne išėjimą į pensiją, o kad išėjimas į pensiją nėra tolygu išėjimui iš darbo.</p>		<p>3 punktas priimtas.</p>
<p>1. Paruoštos gairės yra gera bazė. 2. Skyriuose apie kasdienes praktikas bei išėjimą į pensiją norisi daugiau konkretumo, pavyzdžių. 3. Siūlymas, kaip prieiti prie konkretesnių pavyzdžių - pagalvoti apie skirtingas vyresnio amžiaus žmonių grupes (moterys, vyrai, neįgalieji, migrantai). 4. Tolimesnei komunikacijai: siūlymas viešinti sėkmės istorijas iš darbdavių; kelti klausimą su kokiais iššūkiais susiduriama ir kaip jie sprendžiami, kas pasiteisino, kas ne.</p>	<p>Agnė Pakšytė</p>	<p>2 punktas priimtas. 3 punktas nepriimtas – siūlymas labai geras ir aktualus, bet norint išlaikyti gaires bazines ir trumpas, grupių niuansų įvedimas stipriai padidintų dokumentų apimtį. Tai taip pat nutolintų dokumentą nuo tikslinės (amžiaus) grupės, nes įvardintos grupės yra kompleksinės ir joms reiktų platesnės ekspertizė norint rekomenduoti konkrečias praktikas. 4 punktas – siūlymas geras, bet netelpa į Kurk Lietuvai projekto laiko rėmus; tačiau siūlymas bus perduotas kaip rekomendacija projektą ir gaires perimsiančioms institucijoms.</p>
<p>1. Yra poreikis ir aktualumas tokioms gairėms. 2. Siūlymas peržiūrėti naudojamus gairėse vizualus, ar jie nekontrastuoja su siunčiama žinute. 3. Pasikonsultuoti su pačia tiksline grupe.</p>	<p>Mintautė Jurkutė</p>	<p>2 punktas priimtas. 3 punktas – siūlymas geras, bet netelpa į Kurk Lietuvai projekto laiko rėmus; tačiau siūlymas bus perduotas kaip rekomendacija projektą ir gaires perimsiančioms institucijoms.</p>

<ol style="list-style-type: none"> 1. Gairės atliepia esamą poreikį, kalbant apie vyresnių asmenų įdarbinimą, struktūra intuityvi. 2. Kokia yra tikslinė auditorija? Svarbu ją apibrėžti gairių tikslingumui. 3. Norisi daugiau statistikos, kiek pigiau yra samdymas viduje (perkvalifikavimas), nei samdymas iš išorės, kokios naudos. 4. Parinkti konkretesnių pavyzdžių (ergonomika – kas tiksliai?) 	Rokas Keršys	<p>2 punktą – tikslinė auditorija yra darbdaviai. Pridėsime patikslinamąjį sakinių gairių pradžioje.</p> <p>3 punktą atmetas. Dokumento tikslas yra būti patogiu kasdieniam naudojimui. Statistinė informacija yra surinkta ir teikiama labiau techniniuose kituose projekto dokumentuose siekiant šio dokumento neapkrauti.</p> <p>4 punktą priimtas iš dalies, rengiame gerųjų pavyzdžių skyrius, tačiau ergonomikos temos neplėsimė dėl per didelės apimties ir skirtumų įvairiuose sektoriuose. Pridėsime naudingas DSS ir OSHA nuorodas.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Gairių dokumentas aiškus, jame lengva, patogiu naviguoti. 2. Siūloma dokumento per daug neplėsti ir neapkrauti, kad jis išliktų patogus ir naudojamas. 3. Atsižvelgiant į įvardytus iššūkius, kylančius vyresniame amžiuje, pabrėžti, jog atlikus tam tikrus pakeitimus, pagerinimus, šie iššūkiai tampa galimybėmis ir neretai neišnaudotu potencialu. 	Augustė Dudutytė	3 punktą priimtas, tekstas bus peržiūrėtas ir tokia žinutė pastiprinta.

Viešoji konsultacija vasario 17 d., 2026

Viešosios konsultacijos dalyviai:

- Daiva Kvedaraitė, generalinė sekretorė, **profesinė sąjunga „Solidarumas“**
- Irma Simonkevičienė, vadovų atrankos konsultantė, **„SimpleSearch“**, **Amerikos verslo rūmų** Lietuvoje atstovė
- Ita Lapuchinaitė, darbdavių įvaizdžio vadovė, **„Telia“**
- Jevgenija Krikščiūnė, žmogiškųjų išteklių valdymo skyriaus vadovė, **„BTA Baltic Insurance Company“**
- Julija Markeliūnė, įvairovės ir įtraukties vadovė, **„Telia“**
- Kristina Krupavičienė, pirmininkė, **profesinė sąjunga „Solidarumas“**
- Reda Stankevičienė, vykdančioji direktorė, **Kauno krašto pramonininkų ir darbdavių asociacija**, **Lietuvos pramonininkų konfederacijos** atstovė
- Rūta Osipavičiūtė, pirmininkė, **Lietuvos švietimo ir mokslo profesinių sąjungų federacija**, **Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos** atstovė
- Vaida Kaikarienė, žmogiškųjų išteklių vadovė, **„Rimi Baltic Group“**

Viešosios konsultacijos tikslas

Viešosios konsultacijos tikslas – pristatyti ir aptarti Kurk Lietuvai projekto metu parengtas Amžiui draugiškos darbo aplinkos gaires kartu su suinteresuotomis šalimis: darbdavių ir žmogiškųjų išteklių atstovais, darbdavių asociacijomis ir profesinėmis sąjungomis. Siekiama įvertinti gairių aktualumą ir praktinį pritaikomumą bei surinkti rekomendacijas jų tobulinimui, atsižvelgiant į Lietuvos darbo rinkos kontekstą.

Viešosios konsultacijos eiga

- Trumpas „Kurk Lietuvai“ projekto pristatymas
- Konsultacijos dalyvių prisistatymai
- Gairių pristatymas ir aptarimas, pastabos
- Užbaigiamieji klausimai

Pastabos

Pastaba / komentaras	Pastabą teikė	Kurk Lietuvai sprendimas ir pagrindimas
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kas yra šio dokumento tikslinė auditorija? 2. Bendrai džiaugiasi gairėmis, mano, kad jos yra išsamios. 3. Trūksta holistinio požiūrio, neskirstyti į „mes ir juos“ pagal amžių, o bendrai apie tai, kad beveik pusė Lietuvos dirbančiųjų yra 50+, tad bendras organizacijų identitetas yra amžiui įvairus. 4. Darbdaviams svarbiausia efektyvūs darbuotojai, gairėse trūksta verslo pusės požiūrio. 5. Išėjimas į pensiją – atrodo, kad apibrėžtai amžiaus grupei (50-55+) per anksti minėti pasiruošimą pensijai. Mažiau fokuso turėtų būti į pensiją, daugiau į tai, kad darbuotojai laimingai ir ilgiau dirbtų; kaip darbdaviai išlaikytų vyresnius darbuotojus ilgiau darbo rinkoje, kokios galimybės yra perkvalifikavimui. 	<p>Irma Simonkevičienė</p>	<p>1 punktas – tikslinė auditorija yra darbdaviai. Pridėsime patikslinamąjį sakinį gairių pradžioje.</p> <p>3 punktas priimtas, gairės bus kritiškai peržiūrėtos siekiant panaikinti skirtį tarp „mes“ ir „jie“ ir kalbėti apie amžių kaip mūsų visų patirtį.</p> <p>4 punktas bus atlieptas per gerųjų pavyzdžių skyrius. Pastiprinsime jau esamus tekstus žinutei perduoti.</p> <p>5 punktas priimtas.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Apie Amžizmo barometrą – po covid pajuto darbuotojų trūkumą, bandė per amžiaus prizmę atliepti jį, ir tuomet pradėjo kurti produktą apie amžizmo darbo rinkoje švietimą Lietuvoje. 2. Svarbu pastebėti, kad diskriminacija amžiaus klausimu apima visus amžius. 3. Gairės bendrai patiko, paminima ir pereinama per pagrindinius aspektus. 	<p>Jevgenija Krikščiūnė</p>	<p>4 punktas priimtas, tekstus peržiūrėsime, kad labiau atspindėtų amžiaus įvairovės svarbą darbo aplinkoje.</p> <p>5 punktas priimtas.</p> <p>6 punktas priimtas iš dalies, peržiūrėsime tekstus žinutei pastiprinti, tačiau temos neplėtosime</p>

<ol style="list-style-type: none"> 4. Organizacijos branda priimti skirtingo amžiaus žmones į darbą ir vertinti įvairaus amžiaus darbuotojus yra svarbus akcentas, kurio pritrūko gairėse. 5. Paminėjo, kaip patys pritaiko gerąsias praktikas - atsižvelgia į kolektyvo sudėtį organizuojant ir laisvalaikio renginius, šventes, kad visiems būtų patogų ir įdomu. Pamini, kad kuriamos erdvės ofisuose galėtų taip pat būti ne tik konsolės ir žaidimų stalai, bet ir kitokio pobūdžio - patrauklios įvairaus amžiaus asmenims ir atliepiančios skirtingus poreikius. 6. Trūksta informacijos kaip kurti aplinką, kurioje būtų galima turėti atvirą dialogą apie lygias galimybes, amžizmą ir jo apraiškas; taip pat kai diskriminaciniai veiksmai įvyksta darbo kasdienybėje ir galimai nėra pakankamai svarūs pradėti rimtesniems ŽI veiksams. 7. Pasigedo paminėjimo kompiuterinio ugdymo programų, kurios būtų pritaikytos įvairaus amžiaus asmenims, taip pat IT pagalbos linijos. 8. Iš praktikos sako, kad išėjimo į pensiją tema yra jautri ir reiktų būti labai atsakingiems ir atsargiems kalbant apie pensiją. BTA geroji praktika yra individualiai su darbuotoju nusibrėžti datą, kada yra išeinama į pensiją, nes dalinis išėjimas gali prisidėti prie darbuotojų demotyvacijos. 		<p>šiam dokumente siekiant apriboti jo apimtį.</p> <p>7 ir 8 punktai priimti.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pastebi jaunimo kultą Lietuvoje, mano, kad dėmesys vyresniems darbuotojams yra labai reikalingas. 2. Siūlo galvoti apie tarpkartines programas, kampanijas. 3. Trūksta viešos informacijos, kuri kalbėtų apie vyresnio amžiaus žmones, kaip naudingus ir veiklius. 4. Darbo santykiai, lankstus darbo laikas – idėjiškai atrodo gerai, bet svarbu, kad darbdaviai nepiktnaudžiautų tuo ir nepradėtų priimti vyresnių žmonių į darbą tik daliniu etatu, nes jiems taip patogiau. 	<p>Kristina Krupavičienė</p>	<p>Komentariai bendriniai apie vyresnio amžiaus asmenų situaciją Lietuvos darbo rinkoje. Su komentarais sutinkame, jų žinutė iš dalies atspindi gairėse.</p>

<ol style="list-style-type: none"> 1. Džiaugiasi, kad gairės buvo parengtos ir kad yra išsamios. 2. Kelia klausimą dėl pritaikomumo kasdienybėje. Organizacijos yra skirtingų dydžių, daug lemia organizacijų vidinė kultūra, motyvacija ir priemonės. Didesnė problema yra organizacijos, kuriose arba nėra personalo skyriaus arba per maži ŽI skyriai, dėl kurių jie neturi resursų ir žinių tokių priemonių pritaikomumui. 3. Mažesnėms organizacijoms mentorystė gali pareikalauti per daug išteklių. 4. Gairės neapima įvairaus pobūdžio organizacijų, nes skirtingi darbų ypatybės, pareigos ir reikalavimai yra labai skirtingos. 5. Svarbu nesikoncentruoti į amžiaus atskirtį ir pensijinį amžių. 6. Siūlo persvarstyti šabloną ir jo pritaikomumą. 7. Prieš viešinant gaires gal būtų galima jas papildyti skirtingose organizacijose, ypač tokiose, kurios neturi ŽI resursų? Taip pat kaip bus viešinama, kad būtų gairės būtų naudojamos? 8. Darbdavys yra atsakingas už organizacinę kultūrą. Kita vertus, yra svarbu ir pats žmogus, kaip darbuotojas – svarbus motyvacijos klausimas. Kartais lygios galimybės, pagarba grįsti darbo santykiai neatstoja darbuotojų motyvacijos, tuomet atsiranda darbo kokybės klausimas. Kaip į gairių kontekstą įtraukti ir darbuotojo perspektyvą? 	<p>Reda Stankevičienė</p>	<p>2, 3 ir 8 punktai – su žinutėmis bendrai sutinkame. Gairės yra pirmas žingsnis ir įrankių bei gerųjų praktikų rinkinys darbo kultūros kitimui skatinti, tačiau mes negalime užtikrinti darboviečių ir darbuotojų motyvacijos ar galimybių apimčių.</p> <p>5 punktas priimtas.</p> <p>6 punktas priimtas, šablono bus atsisakyta dėl to, kad jis nėra universalus skirtingoms darbų sritims.</p> <p>7 punktas nepriimtas - siūlymas geras, bet netelpa į Kurk Lietuvai projekto laiko rėmus; tačiau siūlymas bus perduotas kaip rekomendacija projektą ir gaires perimsiančioms institucijoms.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pasigenda kolektyvinio, socialinio dialogo lygmens. 2. Akcentuoti kolektyvines sutartis, kurios padėtų užtikrinti darbuotojų apsaugą keičiantis vadovams. 3. Įtraukti nuostatą apie tai, kad darbuotojo atstovai galėtų dalyvauti darbdavių-darbuotojų susitikimuose kaip stebėtojai, užtikrinantys lygias teises. 	<p>Rūta Osipavičiūtė</p>	<p>1, 2, 3 ir 5 punktai priimti.</p> <p>Su 4 punktu sutinkame iš dalies: greitis neturėtų būti akcentuojamas, bet laiko sąnaudos versle vis vien yra svarbios ir turi tilpti į tam tikrus rėmus.</p>

<ol style="list-style-type: none"> 4. Turėtų būti akcentuojamas ne greitis, kuriuo atliekamos užduotys, bet kokybė. 5. Investicijos į mokymus – reiktų daugiau dėmesio, kad mokymų finansavimas įmonėse būtų numatomas pagal lygias galimybes. 6. Gairėse trūksta dėmesio biudžetinių įstaigų darbo pobūdžiui. 		<p>Darbo greitis gairėse nebus akcentuojamas.</p> <p>6 punktas atmestas – gairėse nėra išskiriamos skirtingų pobūdžių įstaigos / sektoriai.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Geri komentarai. Kruopščiai parengtos gairės. 	Ita Lapuchinaitė	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Vidutinis Telia amžius – 39-40 metų, daug darbuotojų jau turi surinkę stažą, yra vyresni nei 50. 2. Rekomendacijos yra aktualios visiems darbuotojams, nebūtinai vyresniems asmenims. 3. Ne kiekviena pozicija gali turėti apskaičiuojamus rezultatus, kaip yra rekomenduojama įvedime į darbą (šablone). 4. Išėjimas į pensiją – praktikoje susiduria su problema, kad trūksta jaunesnių žmonių su tam tikromis kompetencijomis, sudėtinga perduoti organizacines žinias ir patirtį, kai bendrai trūksta žmonių su tam tikromis kompetencijomis. Svarstė mentorystės variantą tam atliepti. 5. Pritaria Irmui – kad reikia nebraižyti „jie“-„mes“ atskirčių, kalbėti apie amžėjimą, kaip apie „mūsų“ patirtį Lietuvos darbo rinkoje. 	Julija Markeliūnė	<p>3 punktas – sutinkame, kadangi šablonas daugiau pritaikomas „baltųjų apykaklių“ darbo pobūdžiui, bet neatliepia kitų, atsisakome jo kaip gaires lydinčio dokumento.</p> <p>5 punktas priimtas, gairės bus kritiškai peržiūrėtos siekiant panaikinti skirtį tarp „mes“ ir „jie“ ir kalbėti apie amžių kaip mūsų visų patirtį.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Daugiau nei 40 % Rimi darbuotojų yra 50+. 2. Tema turėtų būti aktuali visai organizacijai, ne tik vadovams ir žmogiškųjų išteklių specialistams. 3. Dėl išėjimo į pensiją – vyriausias Rimi darbuotojas yra 80+. išėjimas į pensiją turėtų būti rekomendacija, ne priešastimi darbdaviams atsisveikinti su darbuotoju. Amžiaus patirtys labai skirtingos. Atsižvelgti į individualius poreikius 	Vaida Kaikarienė	<p>2 punktas yra minimas gairių „Amžiui draugiškos darbo kultūros“ skyrelyje.</p> <p>3 punktas priimtas, pervadinsime „Išėjimo į pensiją“ skyrių į „Vėlyvosios karjeros etapą“ stengiantis išvengti neigiamos sąsajos su pensija kaip</p>

<p>4. Dėl ugdymo / mokymų / kompetencijų – svarbu atsižvelgti į darbuotojų poreikius ir norus. Mano, kad skaitmeninių įgūdžių atskirtis nebėra tokia reikšminga, nereikia į ją teikti tiek dėmesio, klausimas apie kitus įgūdžius.</p>		<p>paskata / prievole baigti karjerą. Tačiau paliksime dalį apie galimą pasirengimą pensijai iš finansinės, socialinės ir psichologinės pusės.</p> <p>4 punktas priimtas.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Gairės patiko, ypač sveikatos ir DSS dalys. 2. Norėtų daugiau fokuso į tarpkartinį požiūrį. 3. Pasigedo socialinio dialogo segmento. 	<p>Daiva Kvedaraitė</p>	<p>2 ir 3 punktai priimti, tekstus peržiūrėsime, kad jie atlieptų šias pastabas.</p>

Raštu teiktos pastabos

Pastaba / komentaras	Pastabą teikė	Kurk Lietuvai sprendimas ir pagrindimas
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kritiškai vertina, ar gairių pobūdis yra universalus; mano, kad jos labiau atspindi didesnių organizacijų ir „baltųjų apykaklių“ realybę. 2. Siūlo keisti „pasirengimo pensijai“ dalį, išvengiant diskurso dėl pensinio amžiaus simbolinės ribos ir pasitraukimo iš darbo rinkos skatinimo. Siūlo keisti į „laipsnišką pasitraukimą“, „lankstų santykį“, „pereinamą laikotarpį“ ir pan., kuris nebūtinai turi sietis su pensiniu amžiumi. Pabrėžti darbinės veiklos ilginimo galimybės/skatinimas. 3. Kviečia atsisakyti konkrečių/fiksuotų amžiaus ribų (55+ arba 50+), ir taip išvengti amžiaus segregacijos pagilinimo 4. Siūlo gaires papildyti pozityviomis žinutėmis (technologinė pažanga ir jos teikiamos galimybės, didesnės sveikatos apsaugos galimybės, produktyvumo didinimo įrankiai, efektyvesnis sukaupto socialinio kapitalo panaudojimas), pridėti konkrečių pavyzdžių apie amžiaus įvairovės privalumus. 5. Darbo vietos pritaikymą ir darbuotojų sveikatos palaikymą laiko pirmaeiliais spręstiniais klausimais ir svarbiausiomis dalimis. 	<p>Julija Moskvina, užimtumo ir socialinės gerovės tyrimų skyriaus tyrėja, DTSI</p>	<p>2 punktas priimtas, pervadinsime „Išėjimo į pensiją“ skyrių į „Vėlyvosios karjeros etapą“ stengiantis išvengti neigiamos sąsajos su pensija kaip paskata / prievole baigti karjerą. Tačiau paliksime dalį apie galimą pasirengimą pensijai iš finansinės, socialinės ir psichologinės pusės.</p> <p>3 ir 4 punktai priimti.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kviečia kritiškai peržiūrėti naudojamus vizualus, ar jie neprisideda prie stereotipų kūrimo. 2. Mano, kad šablonas ir kai kurios gairių dalys infantilizuoja skaitytoją. 	<p>Vytautas Šilinskas, vykdomasis direktorius,</p>	<p>1 punktas priimtas.</p> <p>2 punktas – šablono atsisakyta.</p> <p>2 ir 3 punktai – kritiškai peržiūrėsime gairėse naudojamą kalbą siekdamos</p>

<ol style="list-style-type: none"> 3. Gairių tonas vietomis moralizuojantis ar kaltinantis, svarbu jį kritiškai peržiūrėti. 4. Siūlo teikti daugiau dėmesio sėkmės istorijoms. 5. Siūlo kalbėti apie rezultatus, mažiau apie amžiaus pritaikymą, nes tai gali atbaidyti darbdavius. Gairės aktualios įvairaus amžiaus darbuotojams, bet jų pristatymas, amžiaus temos, kaip galimos kliūtys, kuriai reikia priemonių, pristatymas, gali išgąsdinti darbdavius. 6. Kviečia skirti daugiau dėmesio kvalifikacijos ir mokymų temai. Mokymasis visą gyvenimą padeda visiems darbuotojams išlikti darbo rinkoje kompetentingais ir konkurencingais. 7. Sveikatos tema taip pat yra itin svarbi Lietuvos darbo rinkoje. Mano, kad žmonės patys yra atsakingi už savo sveikatą ir mokymąsi. 	<p>„Investor’s Forum“</p>	<p>išvengti moralizuojančio ar infantilizuojančio tono.</p> <p>4, 5 ir 6 punktai priimti.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Trūksta termino „amžizmas“ paaiškinimo. 2. Siūlo formuluotę „amžiaus ambasadorius“, pakeisti į „lygių galimybių ambasadorius“, kadangi šis žmogus lygiai taip pat rūpinsis, kad ir jaunimas nebūtų diskriminuojamas dėl amžiaus. 3. Pensinis amžius savaime nereiškia išėjimo iš darbo ir nėra pagrindas atleidimui. Rekomenduotina tai akcentuoti. 4. Siūlo, kad darbo skelbimų skiltyje įmonės motyvuotų asmenis aiškiai nurodydamos, kad pvz.: pasirūpins darbuotojų apmokymu, suteiks visas reikiamas žinias darbui, nes kartais asmenys bijo dirbti į tam tikras įmones, jog negebės atlikti tam tikrų darbų. 5. Rekomenduoja peržiūrėti visas gaires ir įsivertinti, ar nėra stereotipinių pasakymų, dėl kurių vyresnio amžiaus asmenys gali pasijusti „nurašyti“. Pavyzdžiui, kad biuro vakarėliai iki ryto netinka vyresniems. 	<p>leva Piličiauskaitė-Dulkė, Darbo teisės grupės vadovė, VDI</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13 ir 16 punktai priimti.</p> <p>12 punktas priimtas, pridėsime reikalingą informaciją prie mokymų potėmės.</p> <p>14 punktas priimtas, patikslinsime formuluotę.</p> <p>15 punktas priimtas, įvesime skyrelį apie darbo santykių garantijas.</p>

6. Įvedimo į darbą bei adaptacijos temose reiktų paminėti supažindinimą su tvarkomis. Taip pat galbūt būti tikslinga sąvoką „startas“ pakeisti į „apmokymas“, kadangi startas gali būti neaiškiai suprantama sąvoka. Įgūdžių atnaujinimo dalyje trūksta aiškumo, vertėtų plačiau aprašyti, kadangi nėra aišku ar taikoma tik naujiems darbuotojams ar galėtų būti pritaikoma ir ilgiau darbovietėje dirbantiems asmenims.
7. Pasiruošime siūlome pridėti „atlikite kitus privalomus reikalavimus“ – pavyzdžiui, supažindinimas su darbų sauga, medicininė patikra, informacijos apie darbo santykius pateikimas ir pan.
8. Kasdienėje praktikoje, rekomenduojama teiginį sveikata ir DSS, pakeisti į sauga ir sveikata. Asmenys gali nežinoti DSS trumpinimo.
9. Kasdienėje amžiui draugiškoje darbo kultūroje vertėtų akcentuoti, kad visi turime skirtingų stiprybių. Pvz.: vertinkite skirtingų kompetencijų ir skirtingų asmeninių bruožų naudą.
10. Prie lankstaus darbo, rekomenduojame vengti pavyzdžio, kaip anūkų priežiūra, paliekant nekonkretizuotą pavyzdį, kaip artimųjų priežiūra. Projektinis darbas ne visada tinka, tad rekomenduotina jo neakcentuoti. Taip pat vertėtų paminėti, kad garantijos taikomos „darbuotojui prašant“, nes be darbuotojo prašymo situacija gali būti įvertinta priešingai, pvz.: kaip eliminavimas iš kolektyvo išsiunčiant dirbti nuotoliniu būdu.
11. Prie karjeros vystymo rekomenduojame neakcentuoti, jog „vyresnio amžiaus darbuotojų...“. Karjeros vystymas grindžiamas individualiais gebėjimais, interesais ir organizacijos poreikiais galioja visiems darbuotojams.
12. Siūloma, panašiai kaip rengiami įvedimo į darbą planai naujiems darbuotojams, darbdaviams pasirengti ir įgūdžių (spragų) atnaujinimo planą seniau dirbantiems, pavyzdžiui, vyresnio amžiaus darbuotojams ar

<p>kitiems. Tai galėtų būti kvalifikacijos tobulinimo planai, kompetencijų pritaikymas rinkai, perkvalifikavimas. Antroje dalyje reikėtų daugiau tokių praktinių pavyzdžių.</p> <p>13. Prie perėjimo valdymo skirtinguose etapuose rekomenduojam akcentuoti, jog išėjimas į pensiją nesuponuoja darbo santykių nutraukimo.</p> <p>14. Rekomenduoja performuluoti „Žinių perdavimo planą“.</p> <p>15. Siūlo įvesti naują skiltį apie garantijas darbo santykiuose.</p> <p>16. Pastebi didelį vienos amžiaus grupės (pvz., 50+/55+) ir jos įvedimo į darbo rinką akcentavimą. Rekomenduoja akcentuoti, jog visada turėtų būti pusiausvyra, sveikas protas ir siekiamybė, kad kiekvienas žmogus, nepriklausomai nuo amžiaus, turėtų darbą, tinkamas darbo sąlygas, galimybę tobulėti ir orų darbo užmokestį.</p>		
---	--	--

Ieva Astraukienė
Projekto vadovė

✉ ieva.astraukiene@kurkl.lt

Aušrinė Dapkevičiūtė
Projekto vadovė

✉ ausrine.dapkeviciute@kurkl.lt

📍 Upės str. 23,
08128, Vilnius,
Lithuania

🌐 www.kurkl.lt