

Kompleksinės kliūtys vyresnio amžiaus asmenų užimtumui: įveikimo priemonės ir jų tobulinimo galimybės

Julija Moskvin

Lietuvos socialinių tyrimų centras
Julija.Moskvina@dsti.lt
<https://orcid.org/0000-0002-7020-0273>

Santrauka. Sparčiai senstančios Lietuvos visuomenės raidos kontekste yra svarbu šalies mastu kurti sąlygas efektyviau panaudoti vyresnio amžiaus asmenų potencialą, kartu ir užimtumo srityje. Nors vyresnių Lietuvos gyventojų užimtumo lygis yra didesnis nei ES vidurkis, vyresnio amžiaus asmenys lieka pažeidžiama darbuotojų grupe, ypač krizių darbo rinkoje akivaizdoje. Jų pasitraukimą iš darbo rinkos lemia darbo rinkos poreikių neatitinkanti kvalifikacija / išsilavinimas, sveikata, nepalankios darbo sąlygos ir kiti užimtumo galimybes mažinantys veiksniai, kurie neretai pasireiškia vienu metu. Pasitraukusiems iš darbo rinkos vyresniems darbuotojams grįžti į darbo rinką taip pat yra sudėtinga. Vyresnio amžiaus asmenų pasitraukimo iš darbo rinkos kompleksinės priežastys numato kompleksinį jų sprendimą, tačiau kol kas šalies vyresnio amžiaus gyventojų politikoje integralus požiūris į užimtumo galimybių stiprinimą nėra pakankamai išplėtotas, o atskirų priemonių taikymas priskirtas tam tikrų institucijų kompetencijai.

Straipsnio *tikslas* – įvertinti dabartinės gyventojų užimtumo politikos institucinės infrastruktūros pajėgumą reaguoti į kompleksines vyresnio amžiaus asmenų užimtumo kliūtis ir nustatyti aktualias institucinio bendradarbiavimo plėtros kryptis šioje srityje. Straipsnyje remiantis naujausia statistine ir analitine informacija identifikuojamos aktualios šalies vyresnio amžiaus gyventojų užimtumo ir nedarbo tendencijos, išskiriami pagrindiniai jų pažeidžiamumą darbo rinkoje lemiantys veiksniai. Analizuojamos šiuo metu nedirbantiems vyresnio amžiaus asmenims taikomos užimtumo priemonės, įgyvendinamos Užimtumo tarnybos. Analizės pagrindu pateikiama taikomų priemonių tobulinimo pasiūlymų, ypatingą dėmesį skiriant institucinio bendradarbiavimo plėtrai teikiant kompleksines integracijos paslaugas.

Pagrindiniai žodžiai: vyresnio amžiaus asmenys, užimtumas, užimtumo rėmimo priemonės, tarpinstitucinis bendradarbiavimas.

Overcoming Complex Employment Barriers for Older Individuals: Measures and Opportunities for Enhancement

Summary. In the context of the rapidly ageing Lithuanian society, it is important to create the conditions for the effective use of the potential of older people, including the sphere of employment. Although the employment rate of older Lithuanians is higher than the EU average, older people remain a vulnerable group of workers, especially in the face of labour market crises. The withdrawal from the labor market is attributable to inadequacies in qualifications or education that fail to align with the exigencies of the labor market, compromised health, adverse working conditions, and assorted factors concomitantly diminishing employment prospects. Reintegration into the labor market poses a formidable challenge for older individuals who have

Received: 2023-10-02. Accepted: 2023-12-20.

Copyright © 2023 Julija Moskvin. Published by Vilnius University Press. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Licence, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

previously disengaged from it. The complex causes of older people's exit from the labour market imply a comprehensive solution, but so far the country's policies for older people have not sufficiently developed an integrated approach to enhancing employability, and the application of personalised measures is the responsibility of particular institutions.

The aim of the article is to assess the capacities of the current institutional infrastructure of public employment policies to respond to complex obstacles to the employment of elderly individuals and to identify relevant directions for the development of institutional collaboration in this sphere. Based on the latest statistical and analytical information, the paper identifies the current trends in employment and unemployment of the country's elderly population and identifies the main factors determining their vulnerability in the labour market. It analyses the employment measures implemented by the Public Employment Service for currently unemployed older people. Based on the analysis, proposals are presented for the improvement of the measures in place, with particular emphasis on the development of institutional cooperation in the provision of comprehensive integration services.

Keywords: older people, employment, employment support measures, interinstitutional cooperation.

Įvadas

Lietuvoje ar kitose šalyse atliktuose tyrimuose, kuriuose analizuojamos kliūtys, ribojančios vyresnio amžiaus asmenų užimtumą, dažnai nurodomi šie svarbiausi veiksniai: sveikata, darbo sąlygos, išsilavinimas ir kvalifikacija (Skučienė ir kt., 2015; Eurofound, 2017; OECD, 2020; Andersen et al., 2020; Aidukaitė, Blažienė, 2021; Žitikyte, 2021). Iš priemonių, kurios leistų pašalinti vyresnio amžiaus asmenų užimtumo kliūtis, dažniausiai nurodoma mokymosi skatinimas, darbo rinkos paslaugų ir aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymas vyresnio amžiaus asmenims, geresnių darbo sąlygų sudarymas, taip pat neigiamo darbdavių požiūrio į vyresnio amžiaus asmenis įveika (OECD and ILO, 2017; Cedefop, 2017; Mandl et al., 2018; Vodopivec, et al., 2019). Visos šios priemonės paprastai įgyvendinamos pasitelkiant už užimtumo politikos įgyvendinimą atsakingas institucijas (dažniausiai viešąsias įdarbinimo tarnybas), tačiau pastaruoju metu vis dažniau užimtumo priemonėms įgyvendinti pasitelkiamos nevyriausybinio ir privataus sektoriaus suinteresuotos organizacijos.

Kaip teigia Nunn (2015), Europos valstybių užimtumo politika pasuko decentralizacijos kryptimi jau nuo praėjusio šimtmečio dešimtojo dešimtmečio. Vėliau Europos užimtumo strategijoje vis stiprėjo partnerysčių vystymo aspektai, ypač buvo skatinamas vietos suinteresuotų veikėjų įtraukimas ir pažangioji viešųjų užimtumo tarnybų „demonopolizacija“ (European Commission, 2005). Buvo atsisakyta vienos institucijos direktyvaus vadovavimo, viešosios įdarbinimo tarnybos ėmėsi iniciatyvos formuoti partnerystę siekiant užtikrinti kokybiškas paslaugas. Europos Sąjungos socialinio fondo finansavimo mechanizmas taip pat skatino įvairaus lygio bendradarbiavimo plėtrą, buvo sudaryta galimybių vystyti tarpinstitucinio lygio susitarimus, perleisti finansavimą ir paslaugų teikimą vietos partnerystės grupėms ir kitoms bendruomenės struktūroms (Stott & Scoppetta, 2011). Taip pat intensyviai plėtotas tarptautinis viešųjų užimtumo tarnybų bendradarbiavimas, padedantis dalytis gerąja patirtimi bei įgyvendinti pažangias iniciatyvas (čia paminėtinas anksčiau veikęs tinklas „Transnational ESF Employment Network“ ir „EU Mutual Learning“ programa).

Atsižvelgiant į gyventojų senėjimo keliamus iššūkius ir siekiant ilgiau išlaikyti vyresnio amžiaus gyventojus darbo rinkoje, viešųjų užimtumo įdarbinimo tarnybų atsakomybė išaugo, o poreikis bendradarbiauti su suinteresuotomis institucijomis sustiprėjo. Taip pat sustiprėjo poreikis didinti bendradarbiaujančių institucijų ir organizacijų ratą, apimant ne tik darbo rinkos veikėjus, bet ir švietimo / mokymo, sveikatos ir socialinės politikos atstovus. Vis labiau įsitvirtina holistinis požiūris, apimantis perėjimą nuo amžiaus diferenciacijos prie amžiaus integracijos. Kartu pamažu pereinama nuo „klasikinė“ vadinamos perėjimo į reguliarią darbo rinką paradigmos prie įvairių perėjimo formų, kurios gali apimti savanorystę ar kitas šiuo metu nemokamas darbo formas, pvz., šeimos priežiūrą (Scoppetta, 2019).

Kalbant apie bendradarbiavimą teikiant užimtumo paslaugas ir priemones gyventojams šiek tiek detaliau, mokslinėje literatūroje aprašomi skirtingi tarpinstitucinės sąveikos būdai (Geddes et al., 2007; Lindsay et al., 2008; ILO, 2017). Labiausiai paplitęs iš jų – hierarchija pagrįsta paslaugos pirkėjo ir paslaugos teikėjo sąveika. Tačiau viešosios užimtumo tarnybos naudoja ir kitus, labiau partnerystę grindžiamus būdus. Taip dėl partnerystės dažnai padaugėja galimybių teikti daugiau paslaugų didesniai klientų skaičiui. Dėl tokios partnerystės atsiranda galimybių tenkinti įvairesnius klientų poreikius, pasiūlyti geresnes paslaugas tam tikroms klientų grupėms (pvz., panaudoti ne pelno organizacijų, turinčių patirties aptarnauti tam tikrų poreikių turinčius žmones, įgūdžius ir patirtį), veiksmingiau reaguoti į didėjančią nedarbą, išplėsti paslaugų pasiekiamumą atokesnėse vietose ir bendruomenėse bei optimizuoti veiksmingą vietos išteklių naudojimą.

Partnerystės gali būti formuojamos siekiant didesnio paslaugų teikimo lankstumo. Pavyzdžiui, nevyriausybiniai paslaugų teikėjai dažnai yra greitesni, todėl kai kuriose šalyse valstybės institucijos būna labiau suinteresuotos bendradarbiauti su NVO, užsakant kintamus darbo rinkos poreikius atitinkančias paslaugas tuo pačiu neprisiimant ilgalaikių įsipareigojimų. Be to, toks bendradarbiavimo būdas paprastai leidžia pasiekti aukštesnių rezultatų mažesniais sąnaudomis (Geoghegan, Powell, 2006). Galiausiai, viešųjų užimtumo tarnybų sudaromos partnerystės prisideda prie paslaugų kokybės gerinimo, adekvačios konkurencijos tarp atskirų aktyvios darbo rinkos politikos priemonių, o tai leidžia efektyviau naudoti valstybės išteklius, atsisakyti neveikiančių ar mažai rezultatyvių priemonių (McQuaid, 2010).

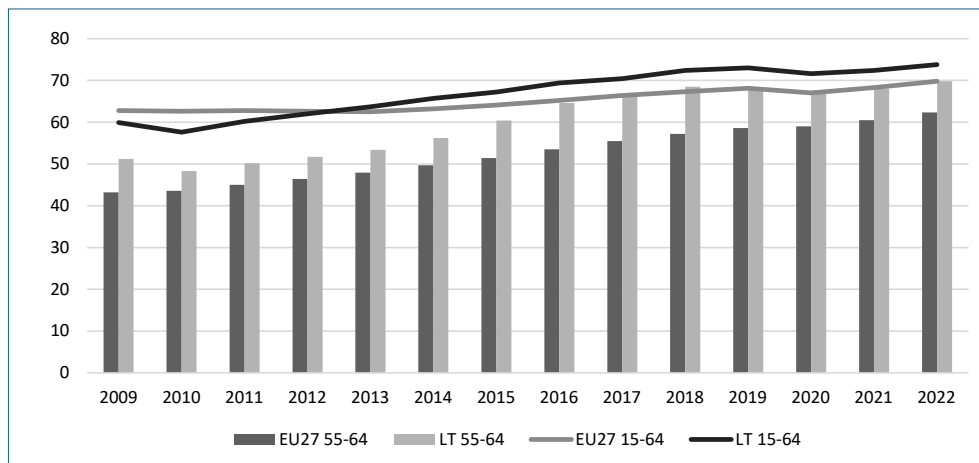
Taigi, dinamiškai kintant tiek sąlygoms darbo rinkoje, tiek esamų ir potencialių darbo rinkos dalyvių poreikiams, viešosios užimtumo tarnybos priverstos plėsti bendradarbiavimo tinklus. Vyresnio amžiaus klientams toks bendradarbiavimas tampa ypač svarbus. Pirmiausia siekiant veiklos ir informacijos koordinavimo tarp viešojo, privataus ir nevyriausybinių sektorių. Toks bendradarbiavimas padeda taikliau identifikuoti kliūtis įsidarbinti (pvz., dėl sveikatos, būsto ar nepritaikytos aplinkos, išsilavinimo stokos ir kt.).

Senėjančios visuomenės kontekste ypač svarbu atsižvelgti į institucinės infrastruktūros prisitaikymo prie vyresnio amžiaus asmenų, turinčių potencialo dalyvauti darbo rinkoje, poreikių. Kompleksinis vyresnio amžiaus gyventojų grupės kliūčių užimtumui pobūdis verčia ieškoti sprendimų už „tradicinėmis“ laikomų užimtumo politikos įgyvendinimo institucinių struktūrų. Vienas iš sprendimų yra institucinio bendradarbiavimo plėtra. Šio

straipsnio tikslas – įvertinti dabartinę gyventojų užimtumo politikos institucinę infrastruktūrą bei jos pajėgumą reaguoti į kompleksines vyresnio amžiaus asmenų užimtumo kliūtis ir nustatyti aktualias institucinio bendradarbiavimo vystymosi kryptis šioje srityje. Remiantis antrinių statistinių duomenų analize bei mokslinės literatūros išvadomis identifikuojamos pagrindinės vyresnio amžiaus asmenų nedarbo ir ankstyvo pasitraukimo iš darbo rinkos priežastys, šių priežasčių kompleksinė prigimtis. Pasirenkami naujausi prieinami šaltiniai ir duomenys. Užimtumo tarnybos veiklą reglamentuojančių dokumentų analizės pagrindu aprašomos esminės vyresnio amžiaus bedarbiams teikiamos paslaugos ir priemonės, nagrinėjama jų atitiktis darbo rinkos dalyvių poreikiams. Straipsnio naujumą nusako atlikta aktualiausių užimtumo politikos priemonių ir jų pokyčių analizė, atkreipiant skaitytojų dėmesį į šių pokyčių padarinius vyresnio amžiaus asmenų grupei. Atliktas darbas rodo, kad dar menkai panaudojamos tarpinstitucinio bendradarbiavimo teikiamos galimybės sprendžiant vyresnio amžiaus asmenų užimtumo problemas.

1. Vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimas darbo rinkoje ir jų užimtumą mažinantys veiksniai

2022 m. Lietuvoje 55–64 metų žmonių užimtumo lygis siekė 69,8 proc. ir buvo didesnis nei ES-27 vidurkis. Moterų iki 55–59 metų užimtumas netgi viršijo vyrų užimtumą. 60 metų ir vyresnių moterų užimtumas mažėja ir yra šiek tiek mažesnis nei vyrų. Nepaisant aukšto vyresnio amžiaus gyventojų užimtumo lygio, jų pažeidžiamumas darbo rinkoje ypač išryškėja krizės laikotarpiais. „Eurostat“ duomenimis, 55–64 metų amžiaus grupės nedarbo lygis 2019 m. buvo 6,9 proc., o per pandemiją 2020 m. padidėjo iki 9 proc. Iki 2022 m. 55–64 m. amžiaus grupės gyventojų nedarbo lygis grįžo į prieš pandemiją buvusį lygį – 6,9 proc.



1 pav. 15–64 m. ir 55–64 m. amžiaus grupių gyventojų užimtumo lygis Europos Sąjungoje ir Lietuvoje, proc.

Šaltinis: „Eurostat“ duomenys.

Sveikatos būklė ir subjektyvus jos vertinimas yra vienas iš svarbiausių veiksnių vyresnio amžiaus lietuviams pasitraukti iš darbo rinkos. „Eurostat“ duomenimis, gimimo momentui numatoma sveiko gyvenimo trukmė Lietuvoje yra mažesnė nei oficialus pensinis amžius. Taip pat ji mažesnė nei faktinis išėjimo iš darbo rinkos amžius ir 2020 m. siekė 56,8 m.: 55,1 m. vyrams ir 58,7 m. moterims (1 lent.). Sveiko gyvenimo trukmė skaičiuojant nuo 65 metų amžiaus Lietuvoje 2010–2020 m. sumažėjo nuo 6,5 iki 5,9 metų (atitinkamai vyrams nuo 6,4 iki 5,6 m. ir moterims nuo 6,7 iki 6 m.).

1 lent. Lietuvos ir ES vyrų ir moterų pensinis amžius, pasitraukimo iš darbo rinkos amžius bei pensijoje praleistas tikėtinas periodas, 2020 m. duomenys, metais

	Dabartinis pensinis amžius		Faktinis pasitraukimo iš darbo rinkos amžius		Pensijoje praleistas tikėtinas periodas	
	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys
LT	64,0	63,0	63,4	63,0	16,1	22,4
ES27	64,3	63,5	63,1	..	19,4	24,0

Šaltinis: Eurostat duomenys.

Sergančių lėtine liga arba turinčių ilgalaikių sveikatos sutrikimų dalis 65 m. ir vyresnių moterų grupėje 2018 sudarė 80 proc., vyrų – 70 proc. Taip pat šioje amžiaus grupėje daugėja polisergamumo atvejų: daugiau kaip 80 proc. vyresnio amžiaus žmonių turi daugiau nei vieną lėtinę ligą (STRATA, 2020). Vyresnio amžiaus žmonės dažniau serga sunkesnių padarinių sukeliančiomis ligomis, jų ligos periodas trunka ilgiau. Ilgesni ligos laikotarpiai lemia didesnę pasitraukimą iš darbo aplinkos ir ilgesnį nevykdymą darbo užduočių, dėl to ilgainiui sumažėja galimybių ilgiau išsilaikyti darbo rinkoje. Taip pat mažėja tikimybė, kad netekęs darbingumo asmuo išliks darbo rinkoje. 2019 m. tarp vyresnio amžiaus žmonių, netekusių 45–55 proc. darbingumo, beveik pusė vis dar dirbo (45 proc.). Tarp netekusių 60–70 proc. darbingumo dirbančiųjų buvo 13 proc., o praradę didžiąją dalį darbingumo (75–100 proc.) dažniausiai nedirba (Žitickyte, 2021).

Kalbant apie dalyvavimą darbo rinkoje vyresniame amžiuje, būtina atkreipti dėmesį į darbo sąlygas. Vyresni darbuotojai, nors ir aktyviai dalyvauja darbo rinkoje, dažniau nei jaunesni kolegos susiduria su nepalankia materialine, fizine ir psichologine padėtimi darbo rinkoje. Tarp vyresnio amžiaus darbuotojų yra daugiau uždirbančių menkesnius atlyginimus, jie dažniau susiduria su prastomis darbo sąlygomis ir neigiamu darbo vietos poveikiu sveikatai, dažniau jaučiasi diskriminuojami darbe, baiminasi, kad artimiausiu metu gali netekti darbo ir turės mažiau galimybių bei perspektyvų darbe. Visa tai neišvengiamai daro neigiamą įtaką bendrai vyresnio amžiaus darbuotojų savijautai (Aidukaitė, Blažienė, 2021). Darbo sąlygos glaudžiai susijusios su darbuotojų sveikatos būkle, tačiau, kaip nurodoma 2022 m. Valstybinės darbo inspekcijos galimybių studijoje, šalies organizacijos neturi finansinio suinteresuotumo rūpintis darbuotojų sauga ir sveikata. Taikoma sankcija įprastai yra mažesnė nei reikalinga investicija į darbo saugos

ir sveikatos būklės pagerinimą. Darbo ginčų komisijų dažnos išvados patvirtina, kad darbdaviams apsimoka pažeidinėti darbo saugos ir sveikatos reikalavimus (VDI, 2022).

Aukštesnės kvalifikacijos žmonės paprastai dažniau tebedirba sulaukę vyresnio amžiaus nei žemą kvalifikaciją turintys asmenys. Stebint užimtumo lygio pokytį pagal išsilavinimą (Eurostat), Lietuvoje yra didelis užimtumo atotrūkis tarp skirtingą išsilavinimo lygį pasiekusių asmenų grupių. Dalyvavimas mokymesi padidina išlikimo darbo rinkoje tikimybę. Vyresnio amžiaus lietuviams sunkiau prisitaikyti prie kintamos darbo rinkos ir naujų technologijų, o tai lems didesnius iššūkius, atsižvelgiant į greitus technologinius pokyčius ateityje (Zitikytė, 2020).

Darbo netekę vyresnio amžiaus asmenys ilgiau išlieka bedarbiai. Vyresnio amžiaus moterų galimybės įsidarbinti prastesnės, joms sunkiau grįžti į darbo rinką po karjeros pertraukų. Bedarbiai, sulaukę pensinio amžiaus, itin retai grįžta į darbo rinką, ir šios tendencijos išlieka pastaruosius du dešimtmečius.

Taigi, nors vyresnių Lietuvos gyventojų užimtumo lygis yra didesnis nei ES vidurkis, sveikatos, užimtumo ir nedarbo, dalyvavimo mokymosi visą gyvenimą ir kiti statistiniai duomenys rodo esant kliūčių jiems ilgiau dalyvauti darbo rinkoje. Be to, šios amžiaus grupės gyventojų užimtumo kokybė greičiau yra stūmimo iš darbo rinkos, bet ne traukos veiksnys. Kalbant apie vyresnio amžiaus bedarbius gyventojus, būtina turėti omenyje, kad vienu metu veikia keli jų įsidarbinimo galimybes mažinantys veiksniai. Toliau pateikiama užimtumo skatinimo priemonių, skirtų vyresnio amžiaus gyventojams, analizė atsižvelgiant į institucinius pajėgumus teikti kompleksinę pagalbą šalinant įsidarbinti trukdančius veiksnys.

2. Užimtumo skatinimo priemonės ir vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimas jose

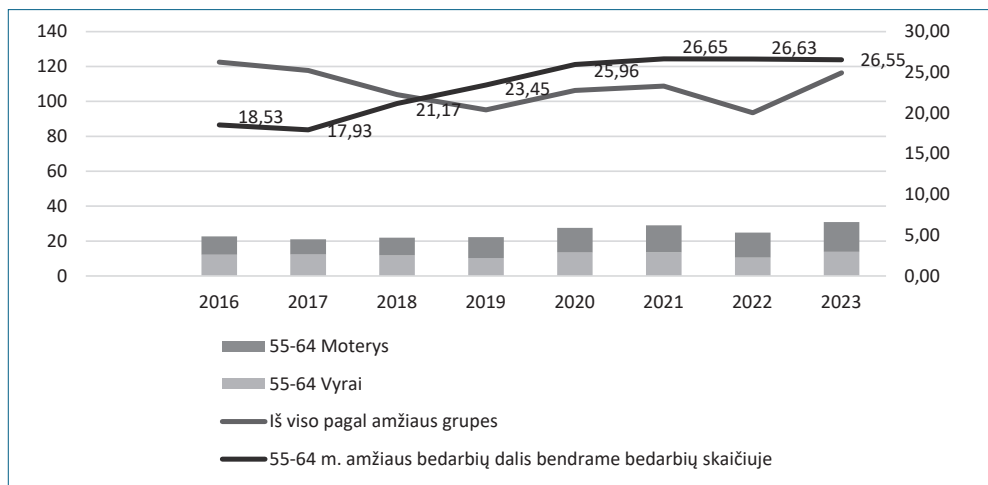
Lietuvoje gyventojų užimtumo rėmimo politiką reguliuoja Užimtumo įstatymas. Nors jame numatyta, kad užimtumo rėmimo politiką įgyvendina Užimtumo tarnyba (toliau UT), kitos valstybės institucijos ir įstaigos, savivaldybių institucijos ir įstaigos, kiti juridiniai ir fiziniai asmenys, pagrindinis vaidmuo tenka Užimtumo tarnybai. Ši tarnyba atsakinga už darbo rinkos paslaugų teikimą ir užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą gyventojams, iš jų ir vyresnio amžiaus asmenims.

Užimtumo tarnybos teikiamos įdarbinimo paslaugos ir užimtumo rėmimo priemonės yra prieinamos skirtingoms gyventojų grupėms. Vyresnio amžiaus asmenys yra viena iš prioritetinių šios tarnybos klientų grupių. Užimtumo įstatyme (TAR, 2016-07-05, Nr. 18825) numatytas sąrašas darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų. Tarp kitų gyventojų grupių jame yra nurodyti vyresni kaip 45 metų bedarbiai (25 str. 6 p.). Siekiantiems dalyvauti užimtumo rėmimo priemonėse papildomai remiamiems asmenims, iš to skaičiaus ir vyresnio amžiaus bedarbiams, teikiama pirmenybė. Reikia priminti, kad dalyvauti užimtumo rėmimo priemonėse gali darbingo amžiaus asmenys, tačiau naudotis darbo rinkos paslaugomis gali tiek darbingo amžiaus nepasiekę asmenys, tiek pensinio amžiaus gyventojai. Pavyzdžiui, pensinio amžiaus asmenys gali registruotis Užimtu-

mo tarnyboje kaip ieškantys darbo ir gauti informavimo, konsultavimo, įsidarbinimo galimybių vertinimo paslaugas. Taigi, kalbant toliau apie vyresnio amžiaus užimtumo priemonių dalyvius, būtina turėti omenyje, kad tai yra asmenys, nepasiekę oficialaus pensinio amžiaus.

Bedarbio statusą turintys vyresnio amžiaus asmenys turi teisę dalyvauti užimtumo didinimo programose, taip pat aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, kurios Lietuvoje apima:

- 1) paramą mokymuisi (profesinis mokymas; įdarbinimas pagal pameistrystės darbo sutartį; stažuotė; neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimas; neformalusis suaugusiųjų švietimas; didelę pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų ir kompetencijų įgijimas).
- 2) paramą judumui;
- 3) remiamą įdarbinimą (įdarbinimas subsidijuojant; subsidija darbo asistento išlaidoms);
- 4) paramą darbo vietoms steigti ar pritaikyti (darbo vietų pritaikymo subsidijavimas; vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas; parama verslui kurti).



2 pav. **Bedarbiai pagal amžių ir lytį (tūkst.) bei bendro bedarbių skaičiaus vyresnio amžiaus bedarbių dalis (proc.), metų pradžioje**

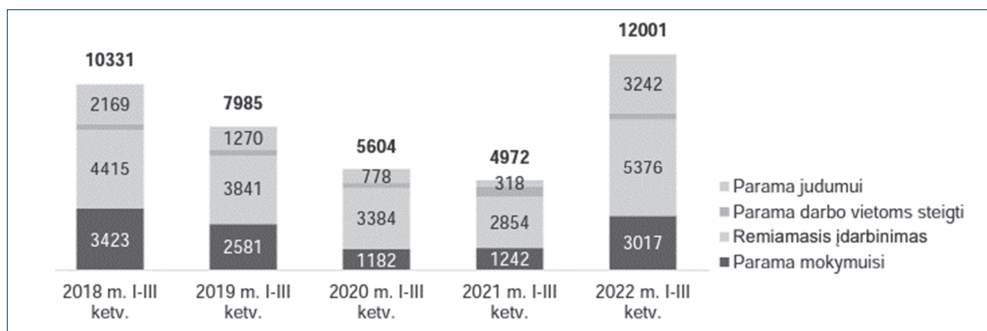
Šaltinis: apskaičiuota autorių remiantis OSP duomenimis.

Kaip buvo minėta, vyresnio mažiau bedarbių skaičius ne taip greitai reaguoja į palankius darbo rinkos svyravimus. Nepaisant to, kad bendro bedarbių skaičiaus vyresnio amžiaus bedarbių dalis padidėja esant palankesnei ekonominei situacijai ir didesnei darbo jėgos paklausai (2 pav.), jų dalyvavimas aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse nėra proporcingas. Pavyzdžiui, 2015–2019 m. 55+ bedarbiai sudarė 18 proc. profesinio mokymo dalyvių, 9 proc. – pameistrystės ir 24 proc. stažuotės priemonių dalyvių. Tarp paramos darbo vietoms steigti priemonių didžiausias vyresnio amžiaus bedarbių skai-

čius buvo darbo vietų steigimo subsidijavimo priemonės dalyvių (32 proc.). Savarankiško užimtumo rėmimo priemonėje vyresnieji bedarbiai nurodytu laikotarpiu beveik nedalyvavo, o vietinių užimtumo iniciatyvų projektuose dalyvavo kukliai (15 proc.). Kalbant apie remiamą įdarbinimą, įdarbinimas subsidijuojant yra populiariausia priemonė vyresnio amžiaus bedarbiams. Minėtu laikotarpiu 55 m. amžiaus ir vyresni bedarbiai sudarė 34 proc. jos dalyvių. Tuo tarpu darbo įgūdžių rėmimo priemonėje šios amžiaus grupės dalyviai buvo reti (7 proc.) ir tai siejama su menkesniu vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimu mokymo priemonėse (BGI Consulting, 2020).

Pandemijos laikotarpiu vyresnio amžiaus bedarbių, dalyvaujančių aktyvios darbo rinkos politikos (ADRP) priemonėse, skaičius smuko. Tačiau 2022 m. 50+ m. asmenų įsitraukimas į ADRP priemones didėjo ir pralenkė ikipandeminį lygį. 2022 m. vyresni nei 50 metų asmenys tarp visų aktyvios darbo rinkos politikos priemonių (ADRP) dalyvių sudarė 32,2 proc. Daugiausiai jų buvo įdarbinti subsidijuojant (6 tūkst.), profesinio mokymo programas rinkosi 3,3 tūkst. Dauguma 50+ klientų įgijo socialinio darbuotojo padėjėjo (578), sandėlio operatoriaus (421) ir slaugytojo padėjėjo (271) profesines kvalifikacijas ar kompetencijas.

Darbo vietų subsidijavimas ir darbo vietų steigimo subsidijavimas vyresnio amžiaus asmenims ir toliau išlieka patraukliausia galimybe grįžti į darbo rinką. Tačiau reikia pažymėti, kad šios amžiaus grupės grįžimas į darbo rinką dažnai yra laikinas: Užimtumo tarnybos duomenimis, 37,9 proc. į darbo rinką grįžtančių 50+ m. asmenų 2022 m. I–III ketv. pradėjo dirbti pagal neterminuoto darbo sutartį. Likę įsidarbino terminuotam laikotarpiui, rinkosi veiklą pagal verslo liudijimą ar pradėjo dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse ar užimtumo didinimo programose.



3 pav. Dalyvavimą ADRP pradėjusių 50+ m. amžiaus bedarbių skaičius

Šaltinis: UT duomenys

Nekvalifikuoti bedarbiai rečiau nei kitos grupės tampa užimtumo priemonių dalyviais. Pavyzdžiui, kalbant apie populiariausią priemonę – įdarbinimą subsidijuojant, vyresnio amžiaus asmenys sudaro 39 proc. bendros šios priemonės dalyvių struktūros. Nekvalifikuoti bedarbiai – tik 5,8 proc. (2014–2020 m. periodas, EBPO skaičiavimai

(OECD, 2022)).

Mokymo priemonių aktualumą vyresnio amžiaus bedarbiams rodo jų charakteristikos. 2022 m. Užimtumo tarnybos duomenimis (2022), formaliai įgytos profesijos neturėjo ketvirtadalis (25,8 proc.) 50+ m. bedarbių, t. y. jie nebuvo įgiję aukštojo universitetinio, koleginio, aukštesniojo ar profesinio išsilavinimo. Nekvalifikuoto darbo ieško gerokai didesnė tokio amžiaus bedarbių dalis – 43,4 procento.

Nekvalifikuotų vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimą užimtumo rėmimo priemonėse apunkina keletas veiksnių. Visų pirma gana ribotos aktyvios darbo rinkos politikos (ADRP) priemonių finansavimo galimybės (2 lent.). Be to, UT turi ribotas žmogiškąsias galimybes padėti asmenims, susiduriantiems su kompleksinėmis užimtumo kliūtimis. Nagrinėjamai bedarbių grupei dažnai reikia ypatingo konsultantų ir atvejo vadybininkų dėmesio, tačiau sudėtingus atvejus nagrinėjančių UT darbuotojų darbo krūvis jau yra didelis: SADM duomenimis, vienam darbuotojui tenka nuo 350 iki 400 atvejų.

2 lent. Darbo rinkos politikos priemonių (kategorijos 2–7) dalyviai 100-ui norinčių įsidarbinti asmenų

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2109	2020
ES27	22,6	23,5	26,7	:	:	34,0	33,4	:
LT	8,6	11,1	13,2	12,9	14,1	12,9	10,5	108,9*

** Kadangi subsidijos darbo užmokesčiui esantiems prastovose dėl ekstremaliosios situacijos pandemijos metu buvo priskirtos ADRP priemonėms, į bendrą dalyvių skaičių pateko asmenys, neregistruoti UT. Šaltinis: LMP Database*

ADRP Lietuvoje pirmiausia finansuojamos iš Europos Sąjungos šaltinių. Toks finansavimo modelis nepajėgus atlikti besikeičiančių darbo rinkos bei ieškančių darbo gyventojų poreikių (Aidukaite et al., 2016). Dėl ribotų finansavimo galimybių tik nedaugelis bedarbių turi galimybę dalyvauti užimtumo rėmimo priemonėse. Kadangi Lietuva aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms finansuoti paprastai skiria daug mažiau lėšų nei kitos ES šalys, Lietuvoje darbo rinkos politikos priemonėse įprastai dalyvauja maždaug kas dešimtas ieškantis darbo asmuo.

Nepaisant išvardytų kliūčių, bendradarbiavimo stiprinimo procesas jau vyksta skirtingu lygmeniu. Pastaraisiais metais plečiama (tarp)institucinė atsakomybė už vyresnio amžiaus asmenų užimtumo galimybių stiprinimą. Pagal 2021–2030 m. Socialinės sutelkties plėtros programą (TAR, 2021-11-12, Nr. 23473) numatyta įdiegti efektyvią ir veiksmingą suaugusiųjų mokymosi visą gyvenimą sistemą. Už šį uždavinį atsakingos Sveikatos apsaugos ministerija, Švietimo, mokslo ir sporto ministerija, Ekonomikos ministerija bei savivaldybės. Taip pat plečiamos vyresnio amžiaus asmenų užimtumo galimybių stiprinimo iniciatyvos savivaldybių lygmeniu, per projektines iniciatyvas įtraukiant aktyvius suinteresuotus veikėjus iš skirtingų sektorių.

Taigi, užimtumo didinimo paslaugų prieinamumas vyresnio amžiaus asmenimis yra apunkintas dėl menko ir nenuoseklaus darbo rinkos politikos priemonių finansavimo,

atsakingų institucijų žmogiškųjų pajėgumų stokos, priemonių, padedančių spręsti kompleksines užimtumui trukdančias kliūtis, riboto pasirinkimo. Nėra sukurta tvarių priemonių padėti norintiems grįžti į darbo rinką pensinio amžiaus žmonėms. Nors iniciatyvos šalinti darbdavių galimai neigiamas nuostatas ir išryškinti vyresnio amžiaus darbuotojų privalumus įgyvendinamos vis dažniau, vis dėlto sistemingai teikiamų amžiui jautrių konsultavimo paslaugų darbdaviams šalyje stinga.

3. Platesnio suinteresuotų veikėjų įtraukimo poreikis sprendžiant vyresnio amžiaus asmenų nedarbo problemas

Vyresnio amžiaus bedarbiai susiduria su kompleksinėmis problemomis, apsunkinančiomis grįžimą į darbo rinką. Be anksčiau aprašytų kvalifikacijos ir sveikatos problemų, dažnas jų nepasitiki savimi, patiria transporto, socialinės atskirties problemas, šeimoje turi priklausomų asmenų, kas dar sumažina neretai menką motyvaciją dalyvauti užimtumo priemonėse. Kompleksinės tikimybę įsidarbinti mažinančios atskirų bedarbių grupių problemos 2022 m. paskatino Užimtumo tarnybą padaryti klientų profiliavimo schemos pakeitimus. Nuo 2022 m. liepos 1 d. Užimtumo tarnyboje yra išskiriama darbo rinkai besirengiančių asmenų grupė (t. y. darbo aktyviai neieškančių ir (ar) dirbti nepasirengusių klientų grupė). Pagal Užimtumo įstatymą (TAR, 2016-07-05, Nr. 18825) *darbo rinkai besirengiančio* asmens statusas suteikiamas nedirbančiam asmeniui, kurio įsidarbinimą riboja bent viena iš šių aplinkybių:

- 1) stokoja socialinių įgūdžių ir (ar) motyvacijos dirbti;
- 2) turi prižiūrėti ir (ar) slaugyti šeimos narį ar kartu gyvenantį asmenį;
- 3) apribotas disponavimas pinigineis lėšomis, [...];
- 4) neturi galimybių atvykti iš nuolatinės gyvenamosios vietos į darbo vietą;
- 5) turi priklausomybę nuo alkoholio, narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, azartinių žaidimų.

2022 m. Užimtumo tarnyba besirengiančio darbo rinkai asmens statusą suteikė 10,8 proc. visų klientų (21,5 tūkst. asmenų). Būtina pažymėti, kad daugumą darbo rinkai besirengiančio asmens statusą įgijusių asmenų yra vyresni nei 50 metų asmenys – 68,8 proc. (Užimtumo tarnyba, 2022b). Akivaizdu, kad, sprendžiant minėtus klausimus, būtinos ilgesnės kontaktinės valandos nagrinėjant atskirus atvejus bei, atsižvelgiant į kompleksinį sprendžiamų klausimų pobūdį, didelis suinteresuotų paslaugų teikėjų ratas (Rice, 2017; Johnston, McGauran, 2021).

Išskiriant darbo rinkai besirengiančių asmenų grupę, buvo imtasi žingsnių plėsti pagalbos galimybes kompleksinių sunkumų integruojantis į darbo rinką patiriantiems asmenims. Darbo rinkai besirengiantiems asmenims dėl jų didelio atotrūkio nuo darbo rinkos pirmiausiai numatytos kompleksinės paslaugos įtraukiant įvairių sričių ar socialinių partnerių specialistus – atvejo vadybininkus, psichologus, teisininkus, socialinių paslaugų teikėjus. Išsprendus dalyvavimo darbo rinkai trukdančias problemas jiems numatyta siūlyti darbą, persikvalifikuoti. Darbo rinkai besirengiantiems asmenims gali

būti taikomos užimtumo didinimo programos (programos, dažniausiai skirtos nedarbo prevencijai, imigrantams, tautinių mažumų, kitoms tikslinėms grupėms, paprastai turinčioms socialinių problemų, integruoti į darbo rinką). Jiems yra numatytos bendros UT ir savivaldybių darbuotojų paslaugos. Tačiau praktiniu lygmeniu tiek bendradarbiavimo dalyvių klausimas, tiek paslaugų turinio bei finansavimo klausimai nėra detalizuoti.

Toliau, panaudodami nekvalifikuoto vyresnio amžiaus bedarbio, turinčio sveikatos problemų, pavyzdį, aptarsime kliūtis ir galimybes teikti kompleksines integracijas į darbo rinką paslaugas įtraukiant suinteresuotus veikėjus.

Kalbant apie nekvalifikuotus vyresnio amžiaus bedarbius, reikia prisiminti, kad ilgą laiką UT galimybės suteikti mokymo paslaugas visiems norintiems buvo ribotos. Pavyzdžiui, esant gausesniam norinčių dalyvauti užimtumo priemonėse (iš jų mokymo programose) asmenų skaičiui nesant pakankamo finansavimo, Užimtumo tarnyba priversta taikyti prioretizavimą. Užimtumo priemonių dalyviai atrenkami pagal šiuos prioritetus: vidutinių arba ribotų įsidarbinimo galimybių darbo ieškantis asmuo, turintis *du ir daugiau* darbo rinkoje papildomo rėmimo *požymių*. Taigi, nekvalifikuoti (*vienas požymis*) vyresni nei 55 metų (*antras požymis*) asmenys, esant ribotoms priemonės finansavimo galimybėms, turės „konkuruoti“ su kitais norinčiais dalyvauti priemonėse ir taip pat du ar daugiau rėmimo požymius turinčiais asmenimis.

Šalyje matoma teigiamų mokymosi visą gyvenimą prieinamumo įvairaus amžiaus asmenims pokyčių, tačiau vis dar gana ribotos UT galimybės suteikti mokymosi paslaugas visiems norintiems, todėl atsigręžta į galimybes, kurios yra suteiktos darbdaviams. Štai 2017 m. Darbo kodekso (TAR, 2017) pakeitimai sudarė daugiau galimybių norintiems mokytis dirbantiems asmenims. Būtina paminėti, kad artimiausiu metu planuojama gerokai praplėsti gyventojų mokymosi visą gyvenimą galimybes, taikant individualių mokymosi paskyrų modelį (TAR, 2022). Dėl numatomų pokyčių, tikėtina, padaugės mokymo paslaugų teikėjų (atitinkamai suinteresuotų veikėjų). Šiuo metu Užimtumo tarnybos mokymo paslaugų teikėjų duomenų bazėje yra nurodyti 185 mokymo paslaugų teikėjai (Socialinių paslaugų žemėlapis). Jų teritorinis pasiskirstymas nėra tolygus, tačiau šiuolaikinės technologijos ir paramos judumui būdai teikia galimybių bendradarbiauti net su labiausiai nutolusiais mokymo paslaugų teikėjais.

Kalbant apie darbo rinkai besirengiančius asmenis, jų pasirengimo dalyvauti mokymo ar kitose užimtumo rėmimo programose vertinimas dažniausiai būtų nepalankus. Tad mokymo paslaugų teikimas būtų kitas žingsnis po motyvacijos mokytis formavimo / stiprinimo, kur profesinio informavimo ir orientavimo paslaugos vaidina kertinį vaidmenį. Svarbus elementas keliant tikslinės grupės motyvaciją domėtis savo mokymosi perspektyvomis yra konsultavimo paslaugos, kurių metu įvertinamos kliento per gyvenimo kelią sukauptos kompetencijos, jos inventorizuojamos atsižvelgiant į šiuolaikinės darbo rinkos reikalavimus. Danijos („Løntilskud job training“ programa) ir Nyderlandų („Virksomhedspraktik“ iniciatyva) geroji praktika rodo, kad tokių turimų kompetencijų vertinimas teigiamai veikia klientų pasitikėjimą savimi, motyvaciją šias kompetencijas aktyviai panaudoti įsitraukiant į produktyvią veiklą. Norint paskatinti dalį nekvalifikuotų vyresnio amžiaus klientų sėkmingai pradėti ir baigti siūlomus mokymus, pirmiausiai

reikėtų supažindinti juos su esamomis galimybėmis, įvertinti turimą profesinį profilį, suteikti motyvaciją mokytis. Šiuo atveju suinteresuotų veikėjų įsitraukimas teikiant profesinio informavimo ir orientavimo paslaugas svariai prisidėtų prie vyresnio amžiaus asmenų įsidarbinimo stiprinimo.

Profesinis orientavimas ir konsultavimas prieinamas tik daliai Lietuvos gyventojų, daugiausiai jaunimui ir darbo ieškantiems asmenims iš ekonomiškai stipresnių šalies regionų. Nors šalyje yra vykdomos profesinio orientavimo paslaugų stiprinimo iniciatyvos (pvz., profesinėse mokyklose aktyviau teikiamos profesinio orientavimo paslaugos, jas teikia profesijos mokytojai pamokų metu, administracijos darbuotojai, vadovai, socialiniai pedagogai, karjeros specialistai), iki šiol suaugusieji sudaro tik mažą dalį paslaugų gavėjų (2022 m. 2 proc., Užimtumo tarnyba, 2022c). Skirtingų amžiaus grupių asmenims trūksta informacijos ir gebėjimų priimti sprendimus dėl mokymosi ir karjeros. Kol kas specialistų, kurie galėtų suteikti kvalifikuotas profesinio konsultavimo paslaugas, šalyje trūksta. 2022 m. Lietuvoje veikė 14 regioninių karjeros centrų, juose dirbo 21 karjeros specialistas ir 11 veiklinimo koordinatorių. Karjeros konsultacijas taip pat gali gauti UT registruoti darbo ieškantys asmenys, o kiti darbingo amžiaus gyventojai gali gauti nebent privačias mokamas paslaugas (Valstybės kontrolė, 2023). Tokiu atveju platesnis suinteresuotų paslaugų teikėjų įtraukimo scenarijus gali vystytis keliomis kryptimis. Pavyzdžiui, numatyti galimybes pirkti profesinio orientavimo paslaugas iš privačių teikėjų, daugiau teikti nuotolinių ir grupinių paslaugų, aktyviau pritraukti aukštąsias ir profesines mokyklas į konsultavimo paslaugų vyresnio amžiaus klientams teikimą.

Kalbant apie kliūtis, susijusias su sveikata, reikia pažymėti, kad pastaraisiais metais didesnių pokyčių sulaukė neįgaliųjų integracijos į darbo rinką modelis, kuris suteikia daugiau galimybių ir vyresnio amžiaus neįgaliesiems. Jų dalyvavimas aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse smarkiai išaugo. Užimtumo tarnyboje registruotiems neįgaliesiems taip pat gali būti teikiamos įdarbinimo su pagalba paslaugos, specialistai padeda įsidarbinti ar įsivirtinti darbo vietoje. Lydimoji pagalba teikiama darbdavio ar neįgalaus asmens prašymu, kai reikia išspręsti darbe kylančias problemas, dėl kurių asmuo gali netekti darbo. Nors matoma pažanga didinant užimtumo paslaugų prieinamumą negalią turintiems asmenims, kol kas nėra sukurta tikslesnio mechanizmo, kuris kompensuotų dėl sveikatos problemų sumažėjusias produktyvaus darbo galimybes asmenims, kurių neįgalumas nėra oficialiai pripažintas.

Šiuo metu sumažėjusiam produktyvumui kompensuoti yra taikoma subsidija darbo užmokesčiui, kurios dydis ir mokėjimo trukmė yra palankesnė įdarbinusiems neįgalumą turinčioms bedarbiams (3 lent.). Pagrindinis įdarbinimo subsidijuojant poveikio mechanizmas – negrąžintinas dalies į darbą priimto asmens darbo užmokesčio išlaidų kompensavimas darbdaviui. Subsidijos darbo užmokesčiui dydis paprastai apskaičiuojamas procentais nuo įdarbintam asmeniui darbdavio apskaičiuotų draudžiamųjų pajamų. Subsidijos darbo užmokesčiui dydis negali viršyti 1,5 minimaliosios mėnesinės algos dydžio ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų sumos. Taip pat, siekiant tvaresnio įsidarbinimo, subsidiją gavęs darbdavys turi išlaikyti subsidijuojamą darbo vietą mažiausiai 6 mėnesius priemonei pasibai-

gus. Darbdaviai, kurie per 6 mėnesius atleido subsidijuojamoje vietoje dirbusį asmenį, kitą kartą dalyvauti priemonėje galės ne anksčiau kaip po 12 mėnesių. Kalbant apie prastos sveikatos nekvalifikuotus vyresnius bedarbius, dalyvavimo įdarbinimo subsidijuojant priemonėje atveju subsidija juos įdarbinusiems darbdaviams siekia 50 procentų apskaičiuotų draudžiamųjų pajamų ir mokama ne ilgiau kaip 6 mėnesius.

3 lent. Subsidijos darbo užmokesčiui trukmė ir dydis

Subsidija mokama	75 % apskaičiuotų lėšų, įdarbinus	60 % apskaičiuotų lėšų, įdarbinus	50 % apskaičiuotų lėšų, įdarbinus
neterminuotai	bedarbius, kurie yra darbingo amžiaus neįgalieji ir kuriems nustatytas iki 25 % darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis		
iki 24 mėn.	asmenis, kuriems suteiktas pabėgėlio statusas, arba asmenims, kuriems suteikta arba numatyta papildoma ar laikinoji apsauga	bedarbius, kurie yra darbingo amžiaus neįgalieji ir kuriems nustatytas iki 30–40 % darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis	
iki 6 mėn.			kitus darbo rinkoje papildomai remiamus asmenis

Tyrimai rodo teigiamą įdarbinimo subsidijuojant priemonės poveikį vyresnio amžiaus bedarbių užimtumui (ESTEP, 2019; OECD, 2022). Vyresnių bedarbių bendro priemonės dalyvių skaičiaus dalis auga. Plėtojant šią sėkmingą priemonę būtinas platesnis darbdavių įsitraukimas į jos įgyvendinimą, taip pat nutolusių nuo darbo rinkos vyresnio amžiaus asmenų papildomas paruošimas. Užimtumo tarnyba turi gana gerai išplėtotą darbdavių informavimo sistemą, tačiau siekiant pritraukti didesnę skaičių darbdavių iš įvairių ūkio sektorių tikslinga išnaudoti tokias dar retai taikomas priemones kaip viešieji informaciniai renginiai (Nyderlandų „Inspiration day“ geroji praktika). Darbdavių, potencialių vyresnio amžiaus darbuotojų, jų atstovaujамų nevyriausybinų organizacijų, socialinių paslaugų teikėjų bei kitas suinteresuotas institucijas jungiantis renginys leistų darbdaviams tiesiogiai susipažinti su ieškančiais darbo asmenimis, vyresnio amžiaus asmenys galėtų gauti reikalingą informaciją, konsultacijas rūpimais klausimais (pvz., darbo aplinkos pritaikymo, mokymosi darbo vietoje, darbo ir šeimos derinimo, kt.) iš kompetentingų institucijų atstovų, tarpininkavimo paslaugas.

Taigi, nedirbančių vyresnio amžiaus Užimtumo tarnybos klientų užimtumo galimybių vertinimas rodo, kad svari dalis jų yra ypač nutolę nuo darbo rinkos, o šiuo metu taikomi jų užimtumo būdai dėl išteklių stokos ne visada yra jiems prieinami. Taigi platesnio suinteresuotų veikėjų įtraukimo, sprendžiant vyresnio amžiaus asmenų, ypač patiriančių kompleksines problemas kelyje į užimtumą, poreikis yra akivaizdus.

Diskusija ir išvados

Sprendžiant iš pastaraisiais metais priimamų strateginių dokumentų, vyresnio amžiaus žmonių integracija yra svarbus Lietuvos politikos prioritetas (pvz., vyresnio amžiaus asmenų integracija minima nacionalinėje Demografijos, migracijos ir integracijos politikos 2018–2030 m. strategijoje ir 2021–2030 m. Nacionaliniame pažangos plane). Tačiau praktiškai socialinės įtraukties (ir užimtumo) skatinimą vis dar galima vertinti kaip fragmentišką: institucinis bendradarbiavimas tik įgauna spartą, priemonės netolygiai apima vyresnio amžiaus populiaciją. Užimtumo tarnybos taikomos užimtumo rėmimo priemonės dažniausiai skirtos jaunesniems nei 65 metų žmonėms, sunkiai pasiekiami neaktyvūs vyresnio amžiaus asmenys, trūksta kompleksinių paslaugų turintiems sveikatos sutrikimų, nekvalifikuotiems, turintiems šeimos įsipareigojimų, socialinės integracijos problemų patiriantiems, žemesnės motyvacijos dalyvauti užimtumo priemonėse vyresnio amžiaus asmenims.

Bendradarbiavimo su suinteresuotais veikėjais būtinybė pirmiausia kyla iš vyresnio amžiaus bedarbių paslaugų poreikio sprendžiant esamas kompleksines užimtumo problemas. Nors Užimtumo tarnyba pastaruoju metu dalyvauti užimtumo rėmimo priemonėse įtraukia vis daugiau vyresnio amžiaus bedarbių, finansavimo ypatumai ir didelis individualaus darbo krūvis, tenkantis šios tarnybos specialistams, neleidžia kalbėti apie ženklų individualių konsultacijų trukmės ir dažnumo padidėjimą bei turinio plėtimą. Tam, kad būtų teikiamos integruotos ir individualius poreikius atliepančios paslaugos pažeidžiamoms gyventojų grupėms, iš jų ir vyresnio amžiaus, reikia glaudaus skirtingo pavaldumo institucijų ir organizacijų bendradarbiavimo, tačiau socialinių ir mokymo paslaugų tinklas neleidžia užtikrinti vienodų paslaugų skirtingų teritorijų gyventojams. Tai patvirtina EBPO (OECD, 2023) atlikto tyrimo rezultatus, kai didžiausiomis kliūtimis koordinuoti integruotas paslaugas pažeidžiamoms grupėms buvo nurodomi nepakankami savivaldybių instituciniai ir žmogiškieji pajėgumai. Užtikrinus finansavimą, tarpinstituciniai tikslinių grupių užimtumo didinimo projektai galėtų būti įgyvendinami jau dabar (SADM inicijuotų ir ES finansuojamų bandomųjų projektų pavyzdys).

Šalyje vis aktyviau formuojami institucinio bendradarbiavimo tinklai, jų veiklos tikslas didinti vyresnio amžiaus gyventojų įsidarbinimo galimybes. Užimtumo tarnyba juose vaidina pagrindinį vaidmenį. Nors bendradarbiavimo iniciatyvos dažniausiai yra laikinos ir siejamos su ES finansuojamais projektais, galima įžvelgti, kad Lietuvoje formuojasi ne hierarchija pagrįstas paslaugų pirkimo–pardavimo modelis, bet partnerystė grindžiami suinteresuotų institucijų ir organizacijų santykiai. Tokios tendencijos patvirtina Stott & Scopetta (2011) pastebėjimus dėl ES finansavimo įtakos skatinant tarpinstitucinio lygio susitarimus, paslaugoms teikti pasitelkiant vietos partnerystės grupes ar kitas bendruomenės struktūras.

Vertinant platesnio paslaugų teikėjų bendradarbiavimo kliūtis, iš dalies galima remtis kitų socialinės ir sveikatos sričių problemomis. Štai autorės, rašančios apie tarpinstitucinį bendradarbiavimą teikiant socialines paslaugas socialinę riziką patiriančioms šeimoms (Nikolajenko, Raudytė, 2023), pažymi, kad dažnai tokį bendradarbiavimą

apsunkina organizacijų darbo kultūros skirtumai, konkurencija, siekis tapti koordinuojančiu partneriu. Kudukytė-Gasperė (2023) nurodo, kad, organizuojant integruotas sveikatos priežiūros ir socialines paslaugas, atkreiptinas ypatingas dėmesys į valdymo ir organizavimo užduočių svarbą: valdymo mechanizmai nacionaliniu, regioniniu ir vietos lygmeniu reikalauja specialistų vadybinių kompetencijų ir abiejų sistemų supratimo. Galima numatyti, kad panašios problemos išryškės teikiant kompleksines paslaugas nedirbantiems vyresnio amžiaus asmenims.

Galima daryti prielaidą, kad Lietuvoje, kur užimtumo politika apibūdintina kaip centralizuota, platesnio suinteresuotų veikėjų dalyvavimo teikiant paslaugas vyresnio amžiaus asmenims galima tikėtis tada, kai suinteresuotų asmenų vaidmenys ir atsakomybė bus detalai nustatyta įstatymų. Taip pat būtina siekti susitarimo dėl veiklos koordinavimo tarp skirtingų ministerijų. Šį procesą gali apsunkinti nenoras imtis atsakomybės už „svetimas“ tikslines grupes, tad bendras valstybės institucijų, jų departamentų ir kitų atsakingų institucijų sutarimas dėl kompleksinio tikslinės grupės apibrėžimo ir atsakomybių pasiskirstymo būtų svarbus žingsnis kuriant integruotų paslaugų ir jų įgyvendinimo partnerysčių koordinavimo mechanizmus. Taip pat prie taiklesnių personalizuotų paslaugų teikimo vyresnio amžiaus nedirbantiems asmenims prisidėtų nevyriausybinių sektoriaus stiprinimas. Šiuo metu formuojantis suinteresuotų veikėjų bendradarbiavimo tinklams ir modeliams, svarbu tęsti nagrinėjamo lauko tyrimus.

Literatūra

Aidukaitė, J., & Blažienė, I. (2021). Longer working lives – what do they mean in practice – a case of the Baltic countries. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(5/6), 526–542.

Aidukaite, J., Moskvina, J. & Skuciene, D. (2016). Lithuanian Welfare System in Times of Recent Crisis. *Challenges to European Welfare Systems*, Edited by K. Schubert, P. de Villota, and J. Kuhlmann. Cham: Springer, 419–441.

Andersen, L. L., Jensen, P. H., & Sundstrup, E. (2020). Barriers and opportunities for prolonging working life across different occupational groups: the seniorworkinglife study. *European Journal of Public Health*, 30(2), 241–246.

BGI Consulting (2020). *Išlaidų aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms peržiūra*. Galutinė ataskaita. 2020 m. gruodžio 1 d. Vilnius.

Cedefop (2017). *Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU*. Publications Office, Available at: http://www.cedefop.europa.eu/files/5560_en.pdf

Eurofound (2017). *Working conditions of workers of different ages: European Working Conditions Survey 2015*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission (2005). *Guidelines for the Employment Policies of Member States*. Brussels: European Commission.

Eurostat (2023). *Employment rate by age*. Data set. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_wc170/default/table?lang=en

Geddes, M., Davies, J. S., & Fuller, C. (2007). Evaluating local strategic partnerships: Theory and practice of change. *Local Government Studies*, 33(1), 97–116.

Geoghegan, M. & Powell, F. (2006). Community development, partnership governance and dilemmas of professionalization: profiling and assessing the case of Ireland. *British Journal of Social Work*, 36 (5), 845–861.

ILO (2017). *Partnerships and contractors in the delivery of employment services and ALMPs: a literature review*. Powers, T. Employment Policy Department, Employment Working Paper No. 226, International Labour Office, Geneva.

Johnston, H., & McGauran, A. M. (2021). Moving towards a more tailored Public Employment Service? *Administration*, 69(2), 107–125.

Kudukytė-Gasperė, R. (2023). *Integruotų sveikatos priežiūros ir socialinių paslaugų organizavimo modelis Lietuvoje*. Daktaro disertacija. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius.

Lindsay, C., McQuaid, R.W. & Dutton, M. (2008). Inter-agency co-operation and new approaches to employability, *Social Policy and Administration*, 42(7), 715–732.

Mandl, I., Patrini, V., Jalava, J., Lantto, E., & Muraille, M. (2018). *State initiatives supporting the labour market integration of older workers. Labour market change*. The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

McQuaid, R. W. (2010). Theory of Organisational Partnerships – partnership advantages, disadvantages and success factors, in: S. P. Osborne (ed.). *The New Public Governance: Critical Perspectives and Future Directions*. Routledge, London, 125–146.

Nikolajenko E., Raudytė V. (2023). Tarpinstitucinis bendradarbiavimas atvejo vadybos procese, teikiant pagalbą socialinę riziką patiriančioms šeimoms. *Tiltai*, 1, 128–146.

Nunn, A. (2015). *Trends and developments in PES partnership-working*. Background paper. January 2015. PES to PES Dialogue. The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14113&langId=en>

OECD (2020). *Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/59752153-en>.

OECD (2022). *Impact evaluation of vocational training and employment subsidies for the unemployed in Lithuania, Connecting people with jobs*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/c22d68b3-en>.

OECD (2023). *Personalised public services for people in vulnerable situations in Lithuania: towards a more integrated approach*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/e028d183-en>.

OECD and ILO (2017). *Better use of skills in the workplace-why it matters for productivity and local jobs*. Paris: OECD Publishing.

OSP (2019). *Darbo organizavimas ir darbo laiko nustatymo tvarka*. Informacinis pranešimas. Valstybės duomenų agentūra.

Rice, D. (2017). How governance conditions affect the individualization of active labour market services: An exploratory vignette study. *Public administration*, 95(2), 468–481.

Scoppetta, A. (2019). Future of work: Labour market transitions in the spotlight. Paper (on behalf of AEIDL/European Commission). *EFS Transnational Platform. Employment Thematic Network* Brussels.

Skučienė, D., Uleckienė, A., Moskvina, J., & Bartkus, A. (2015). *Senėjanti visuomenė: kaip mes pasirengę?* Monografija. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.

Stott, L., & Scoppetta, A. (2011). Promoting Transnational Learning: Using a critical friend peer review process in the Community of Practice on Partnership in the European Social Fund. *European Journal of Transnational Studies*, 3(1), 5–27.

STRATA (2020). *Senstanti Lietuvos visuomenė*. Analitinė apžvalga. Valstybinės strateginės analizės centras. Vilnius. <https://strata.gov.lt/images/tyrimai/2020-metai/zmogiskojo-kapitalo-politika/20200924-senstanti-lietuvos-visuomene.pdf>

TAR, 2022-05-27, Nr. 11287 Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos švietimo plėtros programos pažangos priemonės Nr. 12-003-03-05-01 „Įdiegti vieną langelį karjerai planuoti ir įgūdžiams tobulinti“ aprašas.

Užimtumo tarnyba (2022a). *50+ m. asmenys darbo rinkoje: užimtumas ir nedarbas*. Naujienos. Užimtumo tarnyba. 2022/11.

Užimtumo tarnyba (2022b). *Besirengiantys darbo rinkai – ilgesnis kelias link užimtumo*. Naujienos. Užimtumo tarnyba. <https://uzt.lt/naujienos/8/besirengiantys-darbo-rinkai-ilgesnis-kelias-link-uzimtumo:134>

Užimtumo tarnyba (2022c). *Profesinio orientavimo paslaugos nuo šiol prieinamos visiems*. Naujienos. Užimtumo tarnyba. 2022-11-15. <https://uzt.lt/naujienos/8/profesinio-orientavimo-paslaugos-nuo-siol-prieinamos-visiems:114>

Valstybės kontrolė (2023). *Mokymosi visą gyvenimą vertinimas*. Vertinimo ataskaita. 2023 m. vasario 2 d. Nr. VRE-2.

VDI (2022). *Galimybių studija dėl darbdavių motyvavimo (skatinimo ir sankcijų) įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus*. Valstybinė darbo inspekcija. Vilnius. https://www.vdi.lt/PdfUploads/GALIMYBIU_STUDIJA_2022_11.pdf

Vodopivec, M., Finn, D., Laporšek, S., Vodopivec, M., & Cvörnjek, N. (2019). Increasing employment of older workers: Addressing labour market obstacles. *Journal of Population Ageing*, 12(3), 273–298. <https://doi.org/10.1007/s12062-018-9236-4>

Zitikytė, K. (2020). Employment at 55+: do we want to work longer in Lithuania? *Ekonomika*, 99(1), 50–68. <https://doi.org/10.15388/Ekon.2020.1.3>

Žitikytė, K. (2021). *Labor Market Participation of Older Workers in Lithuania: Factors Affecting Employment in Old Age*. Doctoral Dissertation. Social sciences, Economics S 004. Vilnius University.