

# VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONIŲ MOKYMOSI VISĄ GYVENIMĄ SKATINIMAS LIETUVOJE

Julija MOSKVINA

LSTC Darbo rinkos tyrimų institutas

A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius

El. paštas: julija.moskvina@dsti.lt

**Santrauka.** Ilgalaikės prognozės numato neigiamus demografinių pokyčių padarinius darbo jėgos pasiūlos tendencijoms Lietuvoje. Vienas iš mažėjančios darbo pasiūlos sprendimų būdų – ilgesnis gyventojų dalyvavimas darbo rinkoje. Siekiant ateityje prailginti suaugusiųjų dirbančiųjų profesinę veiklą, būtina palaikyti jų darbo našumo ir darbingumo lygį. Pirmasis uždavinys yra įgyvendinamas per nuolatinį darbuotojų mokymąsi. Galima teigti, kad siekis įtraukti daugiau vyresnio amžiaus asmenų į užimtumą pasitelkiant mokymosi visą gyvenimą priemones nesulaukia pakankamo valstybės institucijų, paslaugų teikėjų bei darbdavių dėmesio. Straipsnyje siekiama įvertinti pastarąjį dešimtmetį Lietuvoje taikomas viešosios politikos priemones per vyresnio amžiaus gyventojų dalyvavimo mokymosi visą gyvenimą skatinimo prizmę. Šiam tikslui pasiekti buvo numatyta 1) remiantis prieinamais statistiniais duomenimis (Lietuvos statistikos departamento, Eurostat, EBPO) išanalizuoti suaugusiųjų mokymosi tendencijas šalyje, 2) remiantis antrinių statistinių duomenų analize bei mokslinės literatūros apžvalga nustatyti svarbiausias kliūtis suaugusiųjų, įskaitant ir vyresnio amžiaus, dalyvavimui mokyme, 3) įvertinti strateginius dokumentus vyresnio amžiaus gyventojų užimtumo ir mokymosi visą gyvenimą skatinimo aspektu. Taikomi metodai – antrinių statistinių duomenų analizė, strateginių dokumentų analizė, literatūros analizė.

**Raktažodžiai:** vyresnio amžiaus asmenys, mokymasis, suaugusiųjų švietimo politika.

## Įvadas

Naujausios gyventojų struktūros analizė ir prognozės rodo spartaus Lietuvos gyventojų senėjimo tendencijas. Žemo gimstamumo, aukštų emigracijos tempų ir ilgėjančios gyvenimo trukmės sąlygomis iki 2030 m. pagyvenusių išlaikomo *amžiaus žmonių* koeficientas Lietuvoje sieks 41 proc. (Eurostat, Europop, 2020a). Šios tendencijos paveiks įvairias visuomeninio gyvenimo sferas, įskaitant ir darbo rinką. Ilgalaikės prognozės numato neigiamus demografinių pokyčių padarinius darbo jėgos pasiūlos tendencijoms. Numatoma, kad 15–64 m. darbo jėgos mažėjimas 2020–2070 m. Lietuvoje sudarys daugiau kaip 50 proc. (European Union, 2018). Nors šiuo metu vyresnio amžiaus (55+) gyventojų užimtumas Lietuvoje vienas iš aukščiausių ES, prognozuojami vyresniųjų gyventojų ekonominio aktyvumo didėjimo tempai tikėtinai negalės visai kompensuoti poreikio darbo jėgai.

Lietuvoje pagrindine vyresnio amžiaus asmenų pasitraukimo iš darbo rinkos priežastimi išlieka prasta sveikata, darbdaviai vis dar nepalankiai žiūri į vyresnio amžiaus darbuotojus, lanksčios užimtumo formos nepakankamai paplitusios, o vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimas mokyme yra itin menkas (Skučienė ir kt., 2015; Brazienė, Mikutavičienė, 2015).

ES ir Lietuvos darbo jėgos tyrimai rodo, kad vyresnio amžiaus gyventojų dalyvavimas švietime ir mokymuose yra mažiausias populiacijoje. Darant prielaidą, kad švietimas ir mokymas yra viena esminių sąlygų ilgesniam dalyvavimui darbo rinkoje, bei pripažįstant ypač mažą vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimą švietime ir mokyme, svarbu nustatyti, su kokiomis mokymosi kliūtimis susiduria vyresnio amžiaus žmonės. Galima teigti, kad siekis įtraukti daugiau vyresnio amžiaus asmenų į užimtumą pasitelkiant mokymosi visą gyvenimą priemones nesulaukia pakankamo valstybės institucijų, paslaugų teikėjų bei darbdavių dėmesio. Be to, kaip pažymi Lengvinienė ir kt. (2015), yra jaučiama informacijos stoka apie mokymosi vyresniame amžiuje galimybes ir apie mokymosi visą gyvenimą strategijos naudą. Taip pat pastebima vyraujanti stereotipinė nuostata vyresnio amžiaus asmenų atžvilgiu, kuri įvairių mokomųjų priemonių pagalba galėtų padėti keisti susidariusią situaciją.

Straipsnio tikslas – įvertinti pastarąjį dešimtmetį Lietuvoje taikomas viešosios politikos priemones, nukreiptas į vyresnio amžiaus gyventojų dalyvavimo mokymosi visą gyvenimą didinimą.

Šiam tikslui pasiekti buvo numatyta 1) remiantis prieinamais statistiniais duomenimis (Lietuvos statistikos departamento, Eurostat, EBPO) išanalizuoti suaugusiųjų mokymosi tendencijas šalyje, 2) remiantis antrinių statistinių duomenų analize bei mokslinės literatūros apžvalga nustatyti svarbiausias kliūtis suaugusiųjų, įskaitant ir vyresnio amžiaus, dalyvavimui mokyme, 3) įvertinti strateginius dokumentus vyresnio amžiaus gyventojų užimtumo ir mokymosi visą gyvenimą skatinimo aspektu.

Taikomi metodai – antrinių statistinių duomenų analizė, strateginių dokumentų analizė, literatūros analizė. Siekiant pateikti objektyvesnę tendencijų ar reiškinių interpretaciją, buvo prašoma nacionalinių institucijų ir organizacijų atstovų komentarų.

## **1. Vyresnio amžiaus gyventojų mokymosi visą gyvenimą galimybės suaugusiųjų mokymosi situacijos kontekste**

Lietuvos gyventojai tarp kitų ES šalių piliečių išsiskiria pakankamai aukštu išsilavinimo lygiu. 2019 m. Eurostat duomenimis daugiau kaip trečdalis šalies gyventojų buvo su aukštesniu išsilavinimu (37,9 proc. palyginus su 27,9 proc. ES vidurkiu). Šis skirtumas ryškus ir vyresnių 55–64 m. amžiaus gyventojų grupėse (atitinkamai 30,4 ir 22,6 proc.). Naujausi EBPO gyventojų raštingumo ir skaičiavimo gebėjimų duomenys rodo, kad vyresnio amžiaus (55–65 m.) Lietuvos gyventojai nedaug atsilieka nuo jaunesniųjų gyventojų grupių ir lenkia EBPO šalių vidurkį (OECD, 2020). Tačiau lyginant rodiklį „Suaugusiųjų procentas, gebančių spręsti problemas technologijomis pripildytoje aplinkoje (angl. *Percentage of adults scoring in problem solving in technology-rich environments*)“, 55–65 m. amžiaus šalies gyventojai itin nusileidžia (1 lentelė).

Gana aukšti šalies gyventojų išsilavinimo rodikliai ir gana aukštas vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimas darbo rinkoje iš dalies paaiškina kuklius dalyvavimo mokymosi visą gyvenimą rodiklius. 55–64 m. amžiaus asmenų užimtumo lygis tradiciškai lenkia ES vidurkį ir pastaraisiais metais šis atotrūkis didėja. 2010 m. minėtas rodiklis Lietuvoje siekė 48,3 ir 2019 m. – 68,4 proc., o ES28 2010 m. jis buvo 46 proc. ir 2019 m. – 60 proc. (Eurostat, 2020b).

55–64 m. gyventojų užimtumo lygis šalyje pastarąjį dešimtmetį auga ir artėja prie 15–64 m. amžiaus grupės užimtumo lygio (atitinkamai 68,4 ir 72 proc. 2019 m. duomenimis).

**1 lentelė.** Suaugusiųjų raštingumo, skaičiavimo ir gebėjimų spręsti problemas technologijomis pripildytoje aplinkoje įvertinimas Lietuvoje ir EBPO pagal amžių.

Raštingumo vertinimas (vidutinės reikšmės)			Skaičiavimo gebėjimų vertinimas (vidutinės reikšmės)		
Amžius	Lietuva	EBPO	Amžius	Lietuva	EBPO
16–24	278	274	16–24	281	266
25–34	276	277	25–34	280	272
35–44	266	271	35–44	268	268
45–54	260	261	45–54	258	258
55–65	256	248	55–65	252	245
Aukštus vertinimus sprendžiant problemas technologijomis pripildytoje aplinkoje gavusių suaugusiųjų procentas					
	Amžius	Lietuva	EBPO		
	25–34	30,0	43,1		
	55–65	3,4	10,3		

Šaltinis: OECD, 2020.

Tyrimai rodo, kad daugiausia mokosi jaunesnio amžiaus, aukštesnio išsilavinimo, dirbantys, užimantys aukštesnes pareigas, gaunantys didesnes pajamas, didmiesčiuose gyvenantys suaugusieji (Suaugusiųjų švietimas, 2012). Ypač retas yra kaimo gyventojų dalyvavimas mokyje. Įdomu pastebėti, kad suaugusiųjų motyvacija dalyvauti mokyje pastarąjį dešimtmetį smunka: Eurostat (2020c) duomenimis Lietuvoje nedalyvaujančių mokymuose, tačiau norinčių dalyvauti, suaugusiųjų asmenų dalis 2007 m. siekė 10,6 proc., 2011 m. – 8,3 proc., o 2016 m. – 5,1 proc. Asmenų, kurie dalyvavo mokymuose ir norėtų dalyvauti dar, nuo 2007–2016 m. sumažėjo nuo 12,2 iki 4,6 proc. Įdomu, kad nedalyvavusių ir nenorinčių dalyvauti mokyje dalis taip pat išaugo (nuo 55,5 proc. 2007 m. iki 67 proc. 2016 m.).

**2 lentelė.** Lietuvos suaugusieji gyventojai pagal norą dalyvauti švietime ir mokyje 2007–2016 m.

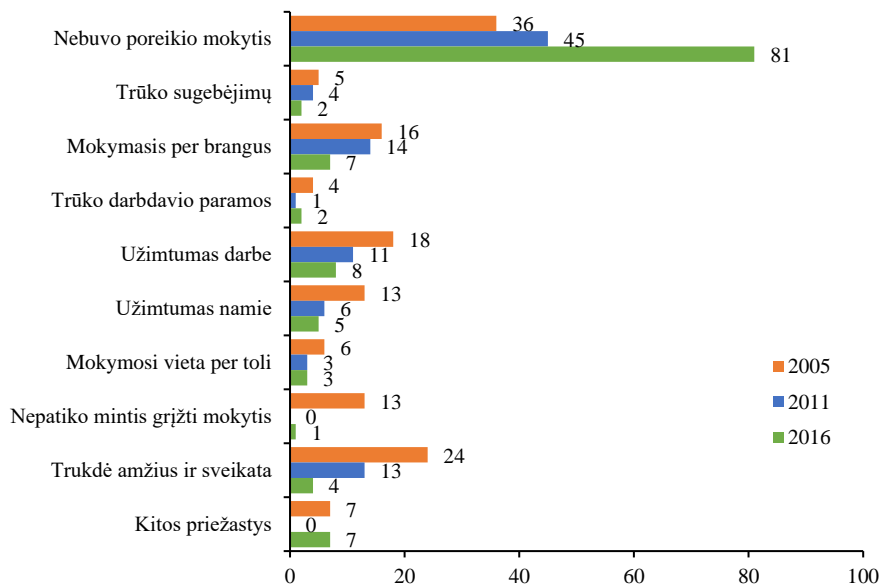
	Dalyvavo švietime ir mokyje	Nedalyvavo švietime ir mokyje
<b>Nori dalyvauti</b>	Reikšmingai sumažėjo	Sumažėjo
<b>Nenori dalyvauti</b>	Nereikšmingai padidėjo	Nereikšmingai padidėjo

Šaltinis: sudaryta remiantis Eurostat duomenimis.

Lietuvoje kas 5 metus atliekamo suaugusio švietimo statistinio tyrimo duomenimis, tokių kliūčių kaip amžius ir sveikata poveikis dalyvavimui formaliajame ar neformaliajame mokyje gerokai nusilpo. Svarbiausia nedalyvavimo mokyje priežastis tiek vyrų, tiek moterų 2016 m. buvo nurodoma taip – „Nebuvo poreikio mokytis“. Motyvacijos, kaip vieno iš svarbiausių dalyvavimą mokymesi lemiančių veiksnių, vaidmuo pastaraisiais metais tampa lemtingas. Šią situaciją galima interpretuoti pasiremiant Barabasch ir kt. (2012) mintimis apie suvokiamą mokymų naudą, kuomet vyresniame amžiuje mokymai atrodo mažai naudingi ar visai nenaudingi. Taip pat pastebėta, kad vyresnio amžiaus asmenys yra aukštesnės nuomo-

nės apie savo turimas kompetencijas ir patirtį ir tuo pačiu labiau bijo patirti nesėkmę (ypač prireikus dirbti su naujomis technologijomis).

**1 pav.** Priežastys, trukdančios suaugusiems mokytiis formaliajame ar neformaliajame švietime (vyrai ir moterys, proc.) Statistikos departamento duomenimis



Mokslinėje literatūroje galima išskirti institucinių, socialinių, kognityvinių bei elgesio veiksnių, kurie gali paveikti vyresnio amžiaus gyventojų dalyvavimo mokyme lygį. Tiek Lietuvoje, tiek užsienio šalyse atlikti tyrimai rodo, kad amžius turi reikšmės nusiteikimui dalyvauti mokymuose (kuo arčiau pensinio amžiaus, tuo noras dalyvauti mažesnis) (Kim, Merriam, 2004; Okunevičiūtė, Moskvinina, 2007; Schmid, 2012; Stamo-Roßnagel, Jeske, 2016). Prie kitų sprendimą dalyvauti ar nedalyvauti mokyme lemiančių veiksnių priskiriami išsilavinimas, profesinis statusas, verslo aplinka ir įmonės politika, taip pat paties asmens svarstymai dėl potencialių dalyvavimo mokyme kaštų ir naudos. Tačiau amžiaus veiksnio svoris ypač padidėja, kai artėjama prie pensinio amžiaus ribos. Abejonės dėl faktinių mokymosi rezultatų (ar jie duoda konkrečios naudos) ir patrauklių finansinių paskatų trūkumas ar nebuvimas taip pat laikomi svarbiomis mokymosi kliūtimis. Nors paprastai tyrimai rodo daugialypę dalyvavimo mokymuose naudą (Zwick, 2004), vyresnio amžiaus žmonės mokymąsi vertina kaip mažiau veiksmingą. Susidomėjimas užduotimis, susijusiomis su naujų įgūdžių, žinių įgijimu ar karjeros galimybėmis, linkęs mažėti su amžiumi (Stamo-Roßnagel ir Hertel, 2012). Vyresnio amžiaus darbuotojai, palyginti su jaunesniais kolegomis, mažiau reikšmės teikia tokiems mokymo tikslams, kaip mokymasis siekiant didesnio produktyvumo, didesnio darbo vietos saugumo, didesnio uždarblio, prisitaikymo prie naujos darbo vietos, paaugstinimo ar naujos profesinės orientacijos (Zwick, 2012).

Apibendrinant, galima teigti, kad aukščiau minėti motyvacijos mokymuisi vyresniame amžiuje aspektai turėtų atsispindėti priemonėse, skirtose darbingo amžiaus ilginimui ir aktyviam senėjimui. Skatinant vyresnio amžiaus žmones dalyvauti mokymuose svarbu atkreipti dėmesį į jų požiūrį naujų įgūdžių ir žinių įgijimo atžvilgiu bei skirti laiko tikslinių grupių informavimui dėl mokymosi reikšmingumo (pvz., kaip mokymasis gali padėti išspręsti darbo, užimtumo ar savirealizacijos problemas, net jei pensinis laikotarpis arti).

Kitas aspektas, svarbus priemonių kūrimo ir taikymo aplinkybėms, yra mokymo turinio ir metodų klausimas. Mokslininkai dažnai pažymi, kad vyresnio amžiaus asmenims turi būti siūlomas mokymas, kuris yra tiesiogiai siejamas su atliekamomis darbo veiklomis bei yra integruotas į darbo rutiną (Bohlinger ir van Loo, 2010). Pavyzdžiui, paskaitų metodas yra mažiau efektyvus nei aktyvaus mokymo metodai (Callahan ir kt., 2003). Taip pat neformalaus mokymo formos bei galimybės mokytis pasirinktu laiku kalbant apie vyresnio amžiaus besimokančiuosius yra palankesnės už formalų mokymą. Preferencijos turi būti teikiamos mokymams, kurie atneša greitus rezultatus (Stamov-Roßnagel ir Hertel, 2010) bei nesudaro galimybių vyresniesiems pasijusti menkaverčiais palyginus su jaunesniais kolegomis (Kaner ir Ackerman, 2004).

## **2. Valstybės strateginės kryptys vyresnio amžiaus gyventojų užimtumui ir mokymui skatinti**

Europos Sąjungos užimtumo politikos kontekste, vyresnio amžiaus gyventojų įtraukimas į darbo rinką ir mokymąsi visą gyvenimą nagrinėjamas per aktyvaus senėjimo koncepcijos prizmę. Lietuvoje nėra specifiskai į aktyvaus senėjimo klausimus orientuoto strateginio dokumento, tačiau galima išskirti eilę strateginių dokumentų, kurie nuo 2004 m. apibrėždavo Lietuvos socialinės ir užimtumo politikos kryptis vyresnio amžiaus gyventojų grupės atžvilgiu.

Analizuojant Lietuvos Respublikos Vyriausybės (LRV) bei kitų valstybės institucijų dokumentus, susijusius su gyventojų senėjimo problematika, galima teigti, kad postūmį formuoti kryptingas veiklas šioje sferoje Lietuva gavo įstojusi į ES. Pirmasis strateginis dokumentas – *Nacionalinė gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategija* (Valstybės žinios, 2004-06-17, Nr. 95-3501) buvo patvirtinta 2004 m. Šioje strategijoje siekiama, kad vadovaujantis aktyvaus senėjimo principais būtų sudarytos sąlygos vyresnio amžiaus žmonėms gyventi visavertį gyvenimą, kad būtų vertinama jų patirtis, kad jie būtų tikri dėl savo ateities. Strategijos turinys buvo įvertintas kaip visiškai atitinkantis visus Pasaulio sveikatos organizacijos (PSO) numatytus aktyvaus senėjimo kriterijus (Adomaitienė ir kt., 2007).

2005 m. LR Vyriausybė (LRV) patvirtino *Strategijos įgyvendinimo 2005–2013 metų priemonės* (Valstybės žinios, 2005-01-13, Nr. 5-112). Šis dokumentas apėmė pajamų garantijų, užimtumo, sveikatos ir socialinių paslaugų, visavertio gyvenimo galimybių, dalyvavimo visuomenės gyvenime ir vyresnio amžiaus žmonių įvaizdžio kūrimo priemones. Už daugumą šių priemonių buvo atsakinga Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (SADM) bei jai pavaldžios įstaigos. Vadovaujantis Priemonėmis buvo įsteigta Lietuvos pensininkų reikalų taryba prie SADM.

Be minėtų strateginių dokumentų, 2004–2013 m. gyventojų senėjimo klausimai ir jų sprendimo priemonės atsispindėjo *LRV programoje* (Valstybės žinios, 2008-07-19, Nr. 82-3262). Siekiant spręsti su gyventojų senėjimu susijusius klausimus, programoje buvo numatyta tobulinti socialinio draudimo sistemą, skatinti santykinę senatvės pensijos augimą, kurti veiksmingesnę socialinės paramos teikimo sistemą, tobulinti socialinės globos ir priežiūros paslaugų teikimą, stiprinti bendruomeniškumą ir kartų solidarumą. Taip pat *Nacionalinėje demografinės (gyventojų) politikos strategijoje* (Valstybės žinios, 2004-11-02, Nr. 159-5795) buvo numatyti veiksmai, susiję *inter alia* ir su gyventojų senėjimo problemų sprendimu: gerinti Lietuvos gyventojų gyvenimo kokybę, mažinti sergamumą, mirtingumą ir neįgalumą, kad ilgėtų gyvenimo trukmė. Prie vyresnio amžiaus žmonių aktyvumo ir orumo skatinimo prisidėjo ir *Nediskriminavimo skatinimo 2012–2014 metų tarpinstitucinis veiklos planas* (Valstybės žinios, 2011-11-10, Nr. 134-6362). Įgyvendinant šį planą buvo vykdomos priemonės, apimančios įvairius šviečiamuosius renginius, nevyriausybių organizacijų veiklos rėmimą, kuriomis buvo siekiama mažinti diskriminaciją įvairiais pagrindais, taip pat – ir susijusiais su amžiumi. Įgyvendinant *Nacionalinę 2012-ųjų Europos vyresnio amžiaus žmonių aktyvumo ir kartų solidarumo metų programą* (Valstybės žinios, 2012-03-22, Nr. 34-1678) buvo siekiama atkreipti visuomenės dėmesį į gyventojų senėjimo ir kartų solidarumo problematiką, padidinti šioje srityje vykdomos veiklos žinomumą, suteikti naujų veiklos efektyvumo ir bendradarbiavimo galimybių.

Remiantis aktualių valstybės užimtumo bei socialinės politikos kryptis nusakančių dokumentų apžvalga galima teigti, kad SADM vaidmuo šioje srityje buvo ir toliau išlieka kertinis. Nuo 2014 m. du pagrindiniai strateginiai dokumentai apibrėžia Lietuvos siekius įgyvendinant aktyvaus senėjimo nuostatas iki 2020 m.: *Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programa* (Valstybės žinios, 2013-10-05, Nr. 105-5154) ir *Socialinės įtraukties didinimo 2014–2020 m. veiksmų planas (2013)*. Programoje yra iškeltas strateginis tikslas – pasiekti kuo didesnę gyventojų užimtumą, kad kiekvienas gyventojas galėtų rasti turimą kvalifikaciją atitinkantį darbą ir užsitikrinti tinkamą pragyvenimo lygį. Šis tikslas paremtas trimis siekais: 1) skatinti darbo vietų kūrimą ir darbo paklausą; 2) didinti darbo jėgos kvalifikacijos atitiktį darbo rinkos reikmėms; 3) laisvus darbo išteklius integruoti į darbo rinką ir joje išlaikyti. Visi tikslai netiesiogiai prisideda prie aktyvaus senėjimo tikslų įgyvendinimo, tačiau vyresnio amžiaus asmenų įtraukimas į užimtumą specifiskai išskirtas tik trečiajame Programos tikslu: čia numatyta „skatinti vyresnio amžiaus darbuotojus ilgiau likti darbo rinkoje“. Sprendžiant šį uždavinį, buvo numatyta sudaryti palankias sąlygas dirbti sulaukus pensinio amžiaus, skatinti vyresnio amžiaus darbuotojų mokymąsi taikant lanksčias suaugusiųjų mokymo formas, suteikti vyresnio amžiaus bedarbiams įgūdžių atnaujinimo ir perkvalifikavimo galimybę, taikyti tikslines paskatas įdarbinti vyresnio amžiaus darbuotojus, remti vyresnių asmenų įgytos darbo patirties perdavimą jaunimui panaudojant įvairias patirties perdavimo formas. Už kiekybinių Programos rodiklių pasiekimą (55–64 metų amžiaus gyventojų užimtumo lygio padidėjimą iki 53,5 proc. bei pasitraukimo iš darbo rinkos vidutinio amžiaus padidėjimą iki 64 m.) taip pat atsakinga SADM.

*Nacionalinės pažangos programos* (Valstybės žinios, 2012-12-11, Nr. 144-7430) tikslui „Skatinti mokytis visą gyvenimą“ pasiekti buvo išskirti keturi uždaviniai ir išskirtos jų įgyvendinimo kryptys. Trečiasis uždavinys, kurį vykdant bus siekiama įgyvendinti tikslą „Skatinti mokytis visą gyvenimą“, yra „Sukurti sąlygas ir paskatas suaugusiųjų mokymuisi“. Pasisitelkus ES finansavimo mechanizmu laikotarpiu iki 2020 m. priemonės buvo nukreipiamos į suaugusiųjų socialinės ir skaitmeninės atskirties mažinimą, didinant ir panaudojant neformaliojo švietimo galimybes (teikiant pirmenybę socialinę atskirtį patiriantiems asmenims, vyresnio amžiaus žmonėms, kaimo vietovių gyventojams); profesinio mokymo paslaugų suaugusiems teikėjų tinklo ir galimybių stiprinimą; suaugusiųjų neformaliojo ugdymosi galimybių bei patrauklumo stiprinimą (ypač kaimo vietovėse); lanksčių ir kokybiškų formalaus bei neformaliojo mokymosi galimybių, skirtų dirbantiems suaugusiems asmenims, įvairovės skatinimą; senjorų mokymosi galimybių plėtrą.

*Socialinės įtraukties didinimo plane* (2013) SADM įsipareigojo plėtoti savalaikes ir efektyvias sveikatos paslaugas sveiko senėjimo srityje, skirtas pagyvenusius žmones kuo ilgiau išlaikyti darbo rinkoje bei jų socialinės atskirties rizikai sumažinti. Taip pat numatyta tobulinti prevencinių sveikatos paslaugų teikimo koordinavimą, vadybą ir stebėseną, siekiant didesnio prevencinių programų įgyvendinimo efektyvumo teritorijose, pasižyminčiose blogiausiais sveikatos rodikliais, siekiant mažinti sveikatos netolygumus tarp įvairių socialinių grupių bei užtikrinti kuo ilgesnį sveiką senėjimą, taip pat – remti projektus sveiko senėjimo srityje. Plane taip pat numatyta mažinti sveikatos netolygumus, gerinant sveikatos paslaugų kokybę ir prieinamumą, įskaitant pagyvenusius asmenų galimybių ilgiau dalyvauti darbo rinkoje ir įprastinėje veikloje užtikrinimą.

Galima teigti, kad strateginių dokumentų, kurie turėtų skatinti aktyvų gyventojų senėjimą, įgyvendinimas nuo 2004 m. neturėjo įtakos šios amžiaus grupės mokymosi visą gyvenimą skatinimui (Socialinės informacijos ir mokymų agentūra, 2011). Šiai nuomonei pritaria Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacijos prezidentė V. Lukošūnienė. Ji pažymėjo, kad apskritai strateginiuose dokumentuose (*Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija* (2004), *Nacionalinė gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategija; Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programa*) paminėti siekiai dėl vyresnio amžiaus asmenų įtraukimo į mokymosi visą gyvenimą veiklas yra deklaratyvūs, nėra paremti finansiniais mechanizmais. Be to, kaip pažymėjo ekspertai (V. Lukošūnienė ir Ugdymo plėtotės centrą atstovaujantis R. Totoraitis), vyresnio amžiaus asmenų grupė nebuvo griežtai apibrėžta mokymosi visą gyvenimą politikos kontekste. Vyresnio amžiaus asmenys, kaip atskira tikslinė grupė, plačiau įtraukiama į vyriausybės planus vėlesniame laikotarpyje.

Vertinant prieš dešimtmetį vykdytos neformalaus švietimo politikos įgyvendinimą šalyje, Valstybės kontrolės atliktas auditas (2013) parodė, kad neformaliojo suaugusiųjų švietimo finansavimas didina šio švietimo pasiūlą, tačiau neužtikrina visuomenės grupių, kurioms mokymai naudingiausi (išskirtę iš bendrojo lavinimo sistemos asmenys, neįgalieji, nuteistieji ir paleisti iš laisvės atėmimo vietų, ilgalaikiai bedarbiai, vyresnio amžiaus (55–74 m.) žmonės ir kt.), įtraukimo, o Lietuvoje besimokančių suaugusiųjų dalis lieka santykinai nedidelė.

„Neformaliojo suaugusiųjų švietimo organizavimas ir koordinavimas buvo vykdomas nenusitačius prioritetinių krypčių, neturint plėtos programos, kur būtų nustatytos pagrindinės gairės, finansavimo prioritetai ir principai, o finansavimas skiriamas nepakankamai nustatčius mokymų poreikius“ (Valstybės kontrolierės G. Švedienės komentaras).

*Vyresnio amžiaus asmenų motyvavimo ir savanoriškos veiklos skatinimo 2016–2020 m. veiksmų planas* (TAR, 2015-10-22, Nr. 16640) detalizuoja LR Vyriausybės (2012 m. gruodžio 13 d. nutarimas Nr. XII-51) plano tikslus dėl mokymosi visą gyvenimo skatinimo ir akcentuoja mokymą, kaip priemonę ilginti profesinį gyvenimą. Reikia pažymėti, kad šiame dokumente į aktyvaus senėjimo ir mokymo infrastuktūros klausimą pradedama žiūrėti kompleksiskai. Planas be tiesioginių intervencijų stiprinant vyresnio amžiaus asmenų kompetencijas, akcentuoja asmenų/specialistų, tiesiogiai dirbančių su šios tikslinės grupės atstovais, mokymus teikti kokybiškas konsultacijas ir kitas paslaugas. Šiame dokumente taip pat pirmą kartą atsiranda siekis stiprinti skaitmeninius pagyvenusių asmenų gebėjimus. Minėtas dokumentas taip pat nurodo į didėjantį pasiryžimą į vyresnio amžiaus asmenų švietimą kuo labiau įtraukti nevyriausybinį sektorių.

Skaitmeninio vyresnio amžiaus asmenų raštingumo didinimas pastaraisiais metais tampa nauju strateginiu prioritetu. SADM, įgyvendindama *Demografijos, migracijos ir integracijos politikos 2018–2030 metų strategiją* (TAR, 2018-09-27, Nr. 15175), patvirtinto tarpinstitucinį veiklos planą, kuriuo skatina bendrus jaunimo ir vyresnio amžiaus žmonių nevyriausybinių organizacijų projektus, skirtus vyresnio amžiaus žmonių gebėjimams informacinių technologijų srityje ugdyti. Čia, kaip ir kitose pastaraisiais metais kuriamuose strateginiuose dokumentuose, vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimas mokymuose pirmiausiai siejamas su jų dalyvavimu darbo rinkoje. Strateginė kryptis į skaitmeninių įgūdžių stiprinimą pagrįsta, kadangi pastaraisiais metais tiek informacija apie mokymosi galimybes ir šaltinius (pvz., Eurostat duomenimis jau 2011 m. 90 proc. šalies gyventojų pagrindiniu informacijos šaltiniu apie mokymosi galimybes laikė internetą), tiek pats mokymasis vis dažnai vyksta elektroninėje erdvėje.

*Ateities ekonomikos DNR plane* (TAR, 2020-07-31, Nr. 16702) žmogiškojo kapitalo stiprinimui skirtoje investicijų kryptyje atskirai yra nurodyta 50 m. ir vyresnių asmenų tikslinė grupė. Šiai grupei, valstybės tarnautojams ir kitoms tikslinėms grupėms yra numatyta priemonė, skirta skaitmeninės atskirties mažinimui.

Apibendrinant galima teigti, kad vyresnio amžiaus asmenų tikslinė grupė šalies politikos formavimo kontekste tradiciškai patenka į SADM veiklos sferą. Pagrindinis švietimo strateginis dokumentas – *Valstybės švietimo 2013–2022 m. strategija* (Valstybės žinios, 2013-12-30, Nr. 140-7095) – neišskiria vyresnių amžiaus asmenų kaip specifinės tikslinės grupės, nors strategijoje akcentuojamas mokymo bei kompetencijų pripažinimo vaidmuo dalyvavimui darbo rinkoje. Darome išvadą, kad neatitikimas tarp vyresnio amžiaus asmenų gyventojų grupės mokymui keliamų strateginių tikslų/uždavinių (daugiausiai SADM kompetencijos) ir daugumos šiuos tikslus turinčių įgyvendinti institucijų pavaldumo (Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos kompetencijos) apsunkina pokyčių mokymosi visą gyvenimą sistemoje spartą.



### 3. Priemonės vyresnio amžiaus asmenų mokymui skatinti ir jų reglamentavimas

Šalyje taikomas priemonės, skirtas vyresnio amžiaus asmenų mokymui bei jo skatinimui, galima išskirstyti pagal šios gyventojų grupės atstovų statusą darbo rinkoje: užimtieji, bedarbiai ir neaktyvūs gyventojai. *Užimtųjų* pagyvenusių asmenų mokymus reglamentuoja šie teisės aktai:

- Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymas (TAR, 2014-07-22, Nr. 10429), reglamentuojantis neformalųjį suaugusiųjų švietimą ir tęstinį mokymąsi, jų sandaros, organizavimo ir finansavimo pagrindus;
- Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas (Valstybės žinios, 1997-10-30, Nr. 98-2478), nustatantis profesinio mokymo sistemos sandarą, kvalifikacijų sudarymą, jų tvarkymą ir suteikimą, profesinio mokymo organizavimą ir jo valdymą, profesinio mokymo finansavimą;
- Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (TAR, 2016-09-19, Nr. 23709), kur reglamentuojami susitarimai dėl mokymo išlaidų atlyginimo, pameistrystės, mokymosi atostogų.

Svarbiu žingsniu suaugusiųjų švietimo sistemoje 2016 m. tapo galimybė neformaliojo švietimo ar savišvietos būdu asmens įgytą bendrą ar specialią kompetenciją nustatyta tvarka pripažinti kaip baigtą formaliojo švietimo (studijų) programos dalį, kaip kompetenciją, reikalingą įstatymų reglamentuojamam darbui ar funkcijai atlikti, arba kaip kvalifikaciją, atitinkančią tam tikrą Lietuvos kvalifikacijų sandaroje nustatytą lygį.

Pagrindiniai suaugusiųjų švietimo šaltiniai: valstybės ir savivaldybių biudžetų lėšos, darbdavio lėšos, neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi dalyvio lėšos, kitos lėšos (pavyzdžiui, Europos struktūrinių fondų lėšos). Lėšos valstybės tarnautojų, kitų biudžetinių įstaigų darbuotojų profesinei kvalifikacijai tobulinti skiriamos iš valstybės ir (arba) savivaldybių biudžetų įstatymų ar ministrų pagal valdymo sritį teisės aktų nustatyta tvarka. Darbuotojų tęstinis profesinis mokymas įprastai vykdomas įmonių, įstaigų, ūkininko ūkio arba besimokančiųjų lėšomis, tačiau įstatyminėje bazėje numatyta, kad darbuotojų mokymui gali būti skiriama ir valstybės biudžeto lėšų arba darbdavys Vyriausybės nustatyta tvarka gali gauti valstybės paramą darbuotojų mokymo išlaidoms iš dalies finansuoti.

Atskira dirbančiųjų grupė – valstybės tarnautojai. Jų mokymas reglamentuojamas Valstybės tarnybos įstatymu (Valstybės žinios, 1999-07-30, Nr. 66-2130). Valstybės tarnautojų atveju mokymą finansuoja juos siunčianti organizacija, o jų mokymui valstybės ir savivaldybių biudžetuose numatomos lėšos, sudarančios 1–5 proc. valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui nustatytą asignavimų. Ministerijoms ir kitoms valstybinėms organizacijoms skiriamos valstybės biudžeto lėšos savo sektoriaus darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo programoms finansuoti (pavyzdžiui, socialinių darbuotojų, teisininkų, valstybės sienos apsaugos ir krašto apsaugos personalo, policijos, sveikatos priežiūros specialistų ir pan.).

Besimokantiems ir jų darbdaviams taikomos mokeskinės lengvatos. Besimokantieji turi galimybę iš savo pajamų atimti mokymosi išlaidas, deklaruodami metinį pajamų mokesčių. Susigrąžinama suma negali viršyti 25 proc. sumokėtos sumos. Pelno mokesčio įstatyme nu-

matyta lengvata, pagal kurią kadru rengimo ir darbuotojų kvalifikacijos kėlimo išlaidos (susijusios su jų užimamomis pareigomis) priskiriamos prie leidžiamų atskaitymų.

Taip pat, profesiniam mokymui finansuoti įvairios organizacijos ir įmonės gali pasinaudoti įvairiomis subsidijomis (pavyzdžiui, Europos socialinis fondas teikė paramą įmonių darbuotojų ir vadovų mokymams ir kvalifikacijos tobulinimui, viešojo sektoriaus darbuotojams, sveikatos specialistams, kaimo vietovių darbuotojams).

Darbdaviams teisinėje bazėje nėra keliami reikalavimai organizuoti darbuotojų mokymą. Kaip numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse (TAR, 2016-09-19, Nr. 23709), profesijos, specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo sąlygos gali būti nustatomos kolektyvinėje sutartyje. Darbo kodekse nustatyta, kokiais atvejais ir kiek dienų suteikiamos mokymosi atostogos, pavyzdžiui, stojamiesiems egzaminams į aukštąsias mokyklas pasirengti ir laikyti, besimokantiems pagal formaliojo švietimo programas eiliniams egzaminams, įskaitoms pasirengti ir laikyti, laboratoriniams darbams atlikti ir konsultavimuisi ir pan. Nuo 2015 m. darbuotojams, kurie dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, suteikiamos iki penkių darbo dienų per metus mokymosi atostogos dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose šalių susitarimu. Naujasis Darbo kodeksas (įsigaliojęs nuo 2017 m.) sudarė papildomas garantijas darbdaviams, pasiryžusiems organizuoti mokymą savo darbuotojams: darbdaviai gali kompensuoti patirtas mokymo išlaidas, jeigu darbuotojas staiga išeis iš darbo.

Kalbant apie *bedarbių* ir darbo ieškančių asmenų mokymą, pagrindiniu teisės aktu, reglamentuojančiu mokymo rėmimą, yra Užimtumo įstatymas (TAR, 2016-07-05, Nr. 18825) (iki 2017 m. – Užimtumo rėmimo įstatymas). Tokioms priemonėms finansuoti numatytos Užimtumo fondo (kurio didžiąją dalį sudaro nedarbo socialinio draudimo įmokos) lėšos. Reikia paminėti, kad didelė dalis Užimtumo tarnybos koordinuojamų mokymo priemonių (*bedarbių*, taip pat asmenų, įspėtų apie atleidimą COVID-19 pandemijos metu, mokymai gali būti skiriami ir prastovose atsidūrusiems asmenims) yra finansuojama ES struktūrinių fondų lėšomis.

Užimtumo tarnyba (anksčiau Lietuvos darbo birža) išlieka pagrindine institucija, kuri teikia užimtumo priemones, įskaitant ir mokymo priemones, darbo neturintiems asmenims. Paprastai Užimtumo įstatymas priskirdavo asmenis, vyresnius kaip 50 m. amžiaus, papildomai remiamų asmenų grupei, o vėliau ši grupė „atjaunėjo“ – papildomai remiamais laikomi 40-mečiai ir vyresni. Nors, kaip buvo minėta, Lietuvoje vyresnio amžiaus asmenų užimtumas yra gana aukštas, tarp *bedarbių* vyresni kaip 50 m. amžiaus gyventojai įvairiais laikotarpiais nuo 2004 m. sudarė iki ketvirtadalio; viena iš pagrindinių kliūčių jų dalyvavimui darbo rinkoje buvo itin menkas turimas išsilavinimas.

Tarp Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių, kurios yra taikomos remiamiems asmenims, yra numatytos šios mokymo priemonės: profesinis mokymas; įdarbinimas pagal pamestrystės darbo sutartį; stažuotė; neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimas. Nors nei viena iš minėtų priemonių nėra skirta specifinei *bedarbių* grupei, iš ESF finansuojamos priemonės neretai dedikuojamos specifinių įsidarbinimo priemonių turintiems asmenims ir neretai prioritetas teikiamas ilgalaikiams, nekvalifikuotiems

bedarbiams, ilgą laiką nedirbusiems bei vyresnio amžiaus asmenims. Vyresnio amžiaus bedarbių dalyvavimas aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse paprastai duoda teigiamus įsidarbinimo rezultatus. Tačiau pažymėtina, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra skirtos tik darbingo amžiaus asmenims, todėl pensinio amžiaus asmenys negali į jas pretenduoti. Pensinio amžiaus sulaukusiems ir norintiems įsidarbinti asmenims yra skirta „Senjorų banko“ priemonė, kuri iki šiol neįgavo didesnio populiarumo.

Nors ES struktūrinės paramos projektai vaidina svarbų vaidmenį įtraukiant vyresnio amžiaus asmenys į mokymosi veiklas, dabartinis finansavimo mechanizmas didina švietimo pasiūlą, tačiau neskatina paklausos augimo (LR Valstybės kontrolė, 2013). 2007–2013 m. ES struktūrinės paramos mokymosi visą gyvenimą srityje vertinimas (PPMI Group, 2014) parodė, kad daugiausia lėšų buvo skirta aukštos kvalifikacijos viešųjų paslaugų darbuotojų ir bedarbių bei įspėtų apie atleidimą iš darbo mokymui. Taip pat teikta gana didelė parama įmonėms skatinant jų investicijas į darbuotojų mokymąsi, tačiau įmonės daugiausia investavo į aukštos kvalifikacijos darbuotojų tolesnį mokymąsi. Nekvalifikuotų ir žemesnės kvalifikacijos dirbančių asmenų, kurie sudaro daugiau negu pusę visos šalies darbo jėgos, mokymuisi buvo skiriama nepakankamai dėmesio. 2014–2020 m. jiems buvo pasiūlytos finansinės paskatos įsivertinti turimas kompetencijas ir baigti bendrojo ugdymo ar profesinio mokymo programą. Taip pat vyresnio amžiaus asmenims palengvintos galimybės įgyti pirmą aukštąjį išsilavinimą, o senjorams – mokytis trečiojo amžiaus universitetuose.

Darbo rinkoje *neaktyviems asmenims* daugiausia skirtas neformalusis mokymas. Suaugusiųjų švietimas apima formalųjį švietimą, kai mokymasis vyksta pagal Kvalifikacijų, studijų ir mokymo programų registre registruotas mokymo programas, neformalųjį mokymąsi, kai mokymasis vyksta pagal įvairias neformaliojo suaugusiųjų švietimo poreikių tenkinimo, kvalifikacijos tobulinimo, papildomos kompetencijos įgijimo programas ir savišvietą – savarankišką mokymąsi, kuris remiasi asmens iš įvairių šaltinių gaunamomis žiniomis ir jo praktine patirtimi. Suaugusiųjų mokymosi teikėjais (tiek neformaliojo, tiek tęstinio) gali būti mokykla, laisvasis mokytojas arba kitas švietimo teikėjas (biblioteka, muziejus, trečiojo amžiaus universitetas ir kita įstaiga, įmonė, organizacija, taip pat valstybės narės juridinis asmuo ar kita organizacija ar jų padaliniai, įsteigti Lietuvos Respublikoje, kuriems švietimas nėra pagrindinė veikla), teisės aktų nustatyta tvarka turintys teisę vykdyti neformalųjį suaugusiųjų švietimą ir tęstinį mokymąsi (formalųjį, neformalųjį švietimą ir savišvietą, kai asmens įgyta kompetencija gali būti pripažįstama kaip baigta formaliojo švietimo programos dalis). Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymu taip pat įteisintas trečiojo amžiaus universitetas – neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi teikėjas, jo padalinys arba neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi programa, teikiantys vyresnio amžiaus asmenų neformalųjį švietimą ir tęstinį mokymąsi.

Nacionalinėje 2012-ųjų *Europos vyresnio amžiaus žmonių aktyvumo ir kartų solidarumo metų programoje (2012)* buvo pažymėta, kad prie pagyvenusių žmonių švietimo nemažai prisideda neformaliojo suaugusiųjų švietimo institucijos, stiprinamos Trečiojo amžiaus universitetų (TAU) galimybės. TAU veikla 2013 m. atlikto valstybės audito vertinimu pripažinta

geros praktikos pavyzdžiu įtraukiant į neformalųjį suaugusiųjų švietimą vyresnio amžiaus gyventojus (LR valstybės kontrolė, 2013). Bendras TAU klausytojų skaičius Lietuvoje 2012 m. pabaigoje siekė maždaug 6000 (beveik dvigubai daugiau nei 2008 m.). Dažniausiai TAU klausytojais tampa 60–75 m. moterys, turinčios ne žemesnę kaip profesinį išsilavinimą (Socialinės informacijos ir mokymų agentūra, 2012). Galima teigti, kad TAU veikla šalies suaugusiųjų švietimo politikos mastu laikoma pagrindine vyresnio amžiaus mokymo priemone. Šiuo metu valstybės mastu Švietimo ir mokslo ministerijos ir Ugdymo plėtotės centro įgyvendinamo projekto „Suaugusiųjų švietimo sistemos plėtra suteikiant besimokantiems asmenims bendrąsias kompetencijas“ rėmuose buvo numatyta plėtoti trečiojo amžiaus universiteto asmenims neformaliojo švietimo paslaugas ir sudaryti jiems naujų mokymosi galimybių. Vyresnio amžiaus gyventojams numatytos ir vykdomos veiklos taip pat daugiausiai siejama su TAU (komentavo J. Tamošaitytė, Švietimo raidos centro projektų koordinatore).

Įdomu pastebėti, kad augantis TAU studentų skaičius iš dalies prieštarauja statistiniams duomenims dėl vyresnio amžiaus asmenų motyvacijos dalyvauti mokymėsi (primename, kad Eurostat duomenimis didžioji dauguma 55–64 m. amžiaus asmenų mokymuose dalyvauti nenori). Tačiau V. Lukošūnienė (Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacijos prezidentė) šį prieštaravimą paaiškina taip: neretai vyresnio amžiaus asmenys paklausti apie pasirengimą dalyvauti mokyme, išreiškia nenorą, kadangi tapatina jį su grįžimu atgal į formalaus mokymo instituciją. O štai TAU klausytojų motyvacija dažniausiai grindžiama noro tobulintis, plėsti akiratį bei siekio maloniai pabendrauti su naujais žmonėmis, t. y. priežastimis, nesusijusiomis su dalyvavimu darbo rinkoje (Socialinės informacijos ir mokymų agentūra, 2012). Lengvinienė (2016) patvirtina šias išvadas disertacijoje: noras mokytis dažniausiai siejamas su pasitikėjimu savimi, asmeniniu požiūriu į mokymąsi, asmeniniu pasitenkinimu bei gaunamu malonumu.

Taigi, galima daryti išvadą, kad šalies vyresnio amžiaus asmenų pasirengimas dalyvauti neformalaus pobūdžio mokymo užsiėmimuose, nukreiptuose į asmeninį tobulėjimą, yra didesnis nei dalyvauti mokymuose, susijusiuose su profesinės kompetencijos tobulinimu, o TAU veikla prisideda prie vyresnio amžiaus ilgesnio dalyvavimo mokyme, bet ne prie ilgesnio dalyvavimo darbo rinkoje.

## Išvados

Aktyvaus gyventojų senėjimo klausimas šalies strateginiuose dokumentuose atsirado ES politinės darbotvarkės dėka. Pirmiausiai dėmesys buvo nukreiptas į tokius gyvenimo aspektus, kaip pajamų garantijos, užimtumas, sveikata ir socialinės paslaugos, visaverčio gyvenimo galimybių suteikimas, dalyvavimas visuomenės gyvenime ir vyresnio amžiaus žmonių įvaizdžio kūrimas. Stebint strateginių dokumentų raidą vyresnio amžiaus asmenų politikoje pastebimi šie pokyčiai. Pirma, dedamos pastangos pereiti nuo vyresnio amžiaus asmens kaip paramos ir paslaugų gavėjo diskurso prie jo kaip aktyvaus visuomenės veikėjo vaidmens (nevyriausybinių sektoriaus stiprinimas, įgalinimas, savanoriškos veiklos skatinimas). Antra, didėjant kvalifikuotos darbo jėgos paklausai augo dėmesys laisvų darbo išteklių išnaudojimui, pritraukiant vyresnio amžiaus asmenis į darbo rinką ir skatinant joje pasilikti. Tačiau

siekiuose didinti senjorų mokymosi galimybes buvo stokojama detalizavimo. Tik nuo 2015 m. pabaigos pradedami formuoti veiksmų planai, lydimi taip pat ir atitinkamų finansinių išpareigojimų. Tuo pačiu atsižvelgiant į besikeičiančias darbo rinkos bei švietimo ir mokymo realijas vis didesnis dėmesys kreipiamas į vyresnio amžiaus asmenų skaitmeninių įgūdžių didinimą. Įgyvendinamoje vyresnio amžiaus asmenų aktyvinimo politikoje iki šiol pasigendama dėmesio ekonomiškai neaktyvių gyventojų grupės užimtumo skatinimui; nebuvo imamasi veiksmų panaikinti kliūtį pensinio amžiaus asmenims naudotis Užimtumo tarnybos priemonėmis.

Analizuojant vyresnio amžiaus asmenų mokymąsi pagal tai, kokį statusą darbo rinkoje jie užima (užimtieji, bedarbiai ar neaktyvūs), tampa aišku, kad mokymo finansavimo šaltiniai ir jų pasiskirstymas (su profesine veikla susijęs mokymas dažniausiai finansuojamas darbdavio ar darbuotojo, bedarbių ir ieškančiųjų darbo mokymo priemonės didele dalimi padengiamos iš Europos Sąjungos fondų, valstybės tarnautojų mokymai daugiausia finansuojami biudžeto lėšomis) sąlygoja nevienodas vyresnio amžiaus asmenų galimybes dalyvauti švietime priklausomai nuo jų užimtumo statuso ir sektoriaus. Šiame kontekste mažiau galimybių turi privačiose įmonėse dirbantys vyresnio amžiaus asmenys. Kadangi vyresnio amžiaus darbuotojų mokymesi ypatingas vaidmuo tenka darbdaviui, kuris turi užtikrinti šiai amžiaus grupei palankias mokymosi sąlygas, strateginės priemonės turi apimti darbdavių informavimą bei jų gebėjimų suteikti tokias sąlygas stiprinimą.

Statistiniai duomenys rodo, kad sveikatos ir finansinės kliūtys dalyvavimui mokymesi visą gyvenimą praranda savo reikšmę palyginus su bendru menku nusiteikimu dalyvauti mokyme. Tačiau formuluoatė „nebuvo poreikio mokyti“ gali slėpti palankių socioekonominių veiksnių nebuvimą, pvz., menką darbo jėgos paklausą, ypač kalbant apie kaimo ir nuo didmiesčių nutolusias teritorijas, kur dominuoja mažos, mažai technologijas naudojančios ir mažiau žinių reikalaujančios įmonės bei žemo produktyvumo žemdirbystė. Atitinkamai, esant minėtoms sąlygoms, investicijos į kompetencijų tobulinimą ne visada garantuos darbuotojui didesnę uždarbį, o darbdaviui didesnę kuriamą vertę. Iš kitos pusės, augantis trečiojo amžiaus universiteto studentų skaičius liudija apie vyresnio amžiaus asmenų siekį įgyti žinių, užtikrinančių savirealizacijos ir socializacijos poreikį, kitaip tariant, norą „mokyti savo malonumui“. Dalyvavimas neformaliame mokyme vyresnio amžiaus asmenims atrodo patrauklesnis, ir tai patvirtina tiek užsienio bei šalies autoriai, tiek šalyje stebimos praktikos. Vyresnio amžiaus asmenų motyvacija, kaip vienas esminių dalyvavimo mokyme veiksnių, praktiškai neatsispindi valstybės lygmeniu kuriamose priemonėse.

## Pripažinimas

Straipsnyje yra panaudojama medžiaga, kuri buvo pristatyta straipsnio autorės tarptautiniam gyventojų senėjimo tyrimui MoPAct (*Mobilising the Potential of Active Ageing in Europe*, 2013–2017 m. Prieiga internete: <http://mopact.group.shef.ac.uk/>).

Už informacinę pagalbą rengiant straipsnį dėkoju Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centro Kvalifikacijų formavimo skyriaus vedėjai Linai Vaitkutei.

## Literatūra

- Adomaitienė, R., Vozbutas, S., Juozulynas, A., Alekna, V., Prapiestis, J. (2007). Lietuvos žmonių aktyvaus senėjimo politikos socialinė sistema struktūrinio funkcionalizmo aspektais. *Gerontologija*, 8 (1), p. 7–16.
- Barabasch, A., Dehmel, A., van Loo, J. (2012). *Working and ageing. The benefits of investing in an ageing workforce*. European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Bohlinger, S.; van Loo, J. (2010). Lifelong learning for ageing workers to sustain employability and develop personality. In: Cedefop (ed.). *Working and ageing: emerging theories and empirical perspectives*. Luxembourg: Publications Office, p. 28–57.
- Brazienė, R., Mikutavičienė, I. (2015). Diskriminacijos dėl amžiaus raiška Lietuvos darbo rinkoje. *Filosofija. Sociologija*, 26 (2), p. 87–98.
- Callahan, J.S. et al. (2003). Does method matter? A meta-analysis of the effects of training method on older learner training performance. *Journal of management*, Vol. 5, No 29, p. 663–680.
- European Union. (2018). *The 2018 Ageing Report Economic & Budgetary Projections for the 28 EU Member States (2016–2070)* Institutional paper 079 | May 2018. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat. (2020a). EUROPOP2020 population projections. Projected old-age dependency ratio (online data code: TPS00200) .
- Eurostat. (2020b). Employment by sex, age and citizenship (online data code: LFSA\_ERGAN).
- Eurostat. (2020c). Population by will to participate in education and training (online data code: TRNG\_AES\_175).
- Kanfer, R., Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of management review*, 29 (3), p. 440–458.
- Kim, A., Merriam, S. B. (2004). Motivations for learning among older adults in a learning in retirement institute. *Educational gerontology*, 30 (6), p.441–455.
- Lengvinienė, S. (2016). *Vyresnio amžiaus asmenų mokymasis, siekiant išlikti darbo rinkoje*. Daktaro disertacija. Socialinių mokslų sritis, edukologija 07S. Vytauto Didžiojo universitetas.
- Lengvinienė, S., Rutkienė, A., Tandzegolskienė, I. (2015). Theoretical Aspects of Senior People to Stay Active in the Labour Market. *Vocational Training: Research and Reality*, 25, p. 128–137.
- Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė. (2013). Valstybinio audito ataskaita neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtra. 2013 m. birželio 28 d. Nr. VA-P-50-9-8. Vilnius.
- Lietuvos statistikos departamento duomenų bazė. Priežastys, trukdančios mokytis formaliajame ar neformaliajame švietime. Prieiga internete: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S3R404#/>.
- OECD. (2020). Education GPS, Survey of Adult Skills, PIAAC OECD, 15/04/2020, prieiga internete: <http://gpseducation.oecd.org>.
- Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Moskvina, J. (2007). Vyresnio amžiaus Lietuvos gyventojų profesinio mokymo ir konsultavimo poreikiai. *Gerontologija*, 8 (4), p. 236–245.
- PPMI Group. (2014). *Švietimo ir mokslo srities prioritetų 2014–2020 m. ES struktūrinės paramos programavimo laikotarpiui strateginis vertinimas*. Galutinė ataskaita. 2014 m. vasario 10 d.

- Schmid, K. (2012). *Barriers to and benefits of further vocational training for older employees*. European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.
- Skučienė, D., Bartkus, A., Moskvina, J., Uleckienė, A. (2015). *Senėjanti visuomenė: kaip mes pasirengę?* Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.
- Socialinės informacijos ir mokymų agentūra. (2011). *Taikomasis suaugusiųjų švietimo tyrimas*, Vilnius.
- Socialinės informacijos ir mokymų agentūra. (2012). *Trečiojo amžiaus universitetų sistemos veiklos analizė*, Vilnius.
- Stamov-Roßnagel, C., Jeske, D. (2016). Successful ageing in the workplace. *Handbook of Gerontology Research Methods: Understanding successful aging*, p. 95.
- Stamov-Roßnagel, C., Hertel, G. (2010). Older workers' motivation: against the myth of general decline. *Management decision*, Vol. 48, No 6, p. 894–906.
- Suaugusiųjų švietimas: aktualijos ir tendencijos. (2012). *Švietimo problemų analizė*, Nr. 19 (83). ŠMM.
- Zwick, T. (2004). Employee participation and productivity. *Labour Economics*, 11 (6), p. 715–740.
- Zwick, T. (2012). *Training effectiveness – Differences between younger and older employees*. European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), Luxembourg: Publications Office of the European Union.

### **Strateginių dokumentų ir kitų teisinių dokumentų sąrašas**

- Ateities ekonomikos DNR planas. TAR, 2020-07-31, Nr. 16702.
- Demografijos, migracijos ir integracijos politikos 2018–2030 metų strategija. TAR, 2018-09-27, Nr. 15175.
- Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. TAR, 2016-09-19, Nr. 23709.
- Lietuvos Respublikos Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymas. TAR, 2014-07-22, Nr. 10429.
- Lietuvos Respublikos Profesinio mokymo įstatymas. Valstybės žinios, 1997-10-30, Nr. 98-2478.
- Lietuvos Respublikos Užimtumo įstatymas. TAR, 2016-07-05, Nr. 18825.
- Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999-07-30, Nr. 66-2130.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo Strategijos įgyvendinimo 2005–2013 metų priemonės. Valstybės žinios, 2005-01-13, Nr. 5-112.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės programa. Valstybės žinios, 2008-07-19, Nr. 82-3262.
- Mokymosi visa gyvenimą užtikrinimo strategija. 2004. Patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. kovo 26 d. įsakymu Nr. ISAK-433/A1-83. Žin., 2008-10-23, Nr. 122-4647.
- Nacionalinė 2012-ųjų Europos vyresnio amžiaus žmonių aktyvumo ir kartų solidarumo metų programa (2012). Patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. kovo 15 d. įsakymu Nr. 156.
- Nacionalinė 2012-ųjų Europos vyresnio amžiaus žmonių aktyvumo ir kartų solidarumo metų programa. Valstybės žinios, 2012-03-22, Nr. 34-1678.
- Nacionalinė demografinės (gyventojų) politikos strategija. Valstybės žinios, 2004-11-02, Nr. 159-5795.
- Nacionalinė gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategija. Valstybės žinios, 2004-06-17, Nr. 95-3501.

- Nacionalinė pažangos programa. Valstybės žinios, 2012-12-11, Nr. 144-7430.
- Nediskriminavimo skatinimo 2012–2014 metų tarpinstitucinis veiklos planas. Valstybės žinios, 2011-11-10, Nr. 134-6362.
- Socialinės įtraukties didinimo 2014–2020 m. veiksmų planas (2013). SADM Ministro įsakymas No. A1-588 (22 10 2013).
- Socialinės įtraukties didinimo planas. SADM Ministro 2013 m. spalio 22 d. įsakymas Nr. a1-588 „Dėl socialinės įtraukties didinimo 2014–2020 m. veiksmų plano patvirtinimo“.
- Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programa. Valstybės žinios, 2013-10-05, Nr. 105-5154.
- Valstybės švietimo 2013–2022 m. strategija. Valstybės žinios, 2013-12-30, Nr. 140-7095.
- Vyresnio amžiaus asmenų motyvavimo ir savanoriškos veiklos skatinimo 2016–2020 m. veiksmų planas. TAR, 2015-10-22, Nr. 16640.



## PROMOTING LIFELONG LEARNING FOR OLDER PEOPLE IN LITHUANIA

Julija MOSKVINA

Labour Market Research Institute of LSRC

A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius

E-mail: julija.moskvina@dsti.lt

**Summary.** Long-term forecasts predict negative consequences of demographic changes on labor supply trends in Lithuania. The declining labor supply could be compensated by the longer participation of the population in the labor market. In order to prolong the professional activity of adult workers in the future, it is necessary to maintain their level of productivity and working capacity. The first task is implemented through continuous training of the employees. It can be argued that the desire to involve more older people in employment through lifelong learning measures does not receive sufficient attention from public authorities, service providers and employers.

The article aims to evaluate the public policy measures applied in Lithuania over the last decade through the prism of promoting the participation of older people in lifelong learning.

To achieve this goal the following tasks were envisaged 1) to analyze adult learning trends in the country on the basis of available statistics (Statistics Lithuania, Eurostat, OECD), 2) to identify the main barriers to adult participation, including older people, in the analysis of secondary statistics, 3) to evaluate strategic documents in terms of promoting employment and lifelong learning for the elderly.

Applied methods are – analysis of secondary statistical data, analysis of strategic documents, scientific literature analysis.

Following the development of strategic policy documents in the field of active ageing since Lithuania's accession to the EU, the following changes were observed. First, efforts are being made to move from an older person discourse as a recipient of support and services to the active role in society (some initiatives to strengthen the non-governmental sector, empowerment, promotion of volunteering). Second, due to the rising shortage for skilled labor the focus was shifted on exploiting available labor resources, attracting older people to the labor market and encouraging them to remain in it. However, efforts to increase learning opportunities for seniors lacked detail. Only from 2015 the strategic goals began to be supported with appropriate financial commitments. At the same time, in view of the changing realities of the labor market and education and training, there is an increasing focus on enhancing the digital skills of older people. The current policy of active ageing still lacks attention to promoting the employment of the economically inactive group; no action has been taken to remove barriers to access to employment services for people of retirement age.

Analyzing the learning of older people according to their status in the labor market (employed, unemployed or inactive), it becomes clear that sources of funding for training and their distribution (vocational training is most consistently funded by employer or employee, unemployed and jobseekers largely covered by European Union funds, the training of civil servants is mainly financed from the budget) leads to unequal access to education for older people depending on their employment status

and sector. In this context, older people working in private companies have fewer opportunities. As the employer are responsible for the provision of the favorable learning conditions for this age group, strategic measures must include informative measures for the employers and strengthening their capacity to ensure such conditions.

Statistics show that health and financial barriers to participation in lifelong learning lose their relevance compared to the overall low determination to participate in training. However, the reasoning "there was no need for training" may mask the presence of unfavorable socio-economic factors, such as low labor demand, especially in rural and peri-urban areas, dominated by small, low-tech and less knowledge-intensive enterprises and low-productivity agriculture. Accordingly, under the above conditions, investments in competence development will not always guarantee employment, higher earnings for the employee or higher value for the employer. On the other hand, the growing number of third-century university students testifies the desire of older people to acquire knowledge that ensures the need for self-realization and socialization, in other words, the desire to "learn for pleasure". Participation in non-formal education seems more attractive to older people, as evidenced by both foreign and domestic authors and in-country observed practices. The motivation of older people, as one of the key factors in participation in training, is practically not reflected in the measures developed at the state level.

**Keywords:** older people, learning, adult education policy.