

Kokio darbo pageidauja jaunimas ir ką siūlo pagyvenusių žmonių globos sektorius¹

LAIMA OKUNEVIČIŪTĖ NEVERAUSKIENĖ, LAIMUTĖ ŽALIMIENĖ,
JOLITA JUNEVIČIENĖ

Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas, A. Goštauto g. 9, 01108 Vilnius, Lietuva

El. paštas: laima.okuneviciute@dsti.lt; laimazali@gmail.com; jolita.juneviciene@lstc.lt

Straipsnyje siekiama atsakyti į klausimą – kokios yra galimybės ir prielaidos ateityje pagyvenusių žmonių globos sektoriuje turėti daugiau jaunos darbo jėgos. Analizuojama, kokius reikalavimus darbo vietai bendrai ir konkrečiai darbui pagyvenusių žmonių globos sektoriuje kelia šiuolaikinis jaunimas. Siekiama palyginti, ar darbo sąlygos ir darbo pobūdis šiame sektoriuje atliepia (atitinka) šiuos poreikius. Analizė atskleidė, kad yra didelis neatitikimas tarp šiuolaikinių jaunų žmonių (Y karta) poreikių pageidaujamo darbo charakteristikoms ir egzistuojančių struktūrų (globos sektoriaus darbo vietų ypatumų), kurį siekiama mažinti tam tikromis praktinėmis socialinės politikos iniciatyvomis.

Raktažodžiai: jaunimas kaip darbo jėga, Y karta, pagyvenusių žmonių globos sektorius, darbuotojų pritraukimas, struktūrinis vėlavimas

ĮVADAS

Vyresnio amžiaus gyventojų skaičiaus augimas byloja, kad ilgalaikės priežiūros sektorius ateityje bus vienas iš pagrindinių naujų darbo vietų kūrėjų (ILO, OECD 2019). Jau ir dabar šis sektorius yra įvardijamas kaip svarbus užimtumo šaltinis, nes jis apima 130,2 mln. darbo vietų visame pasaulyje, tai sudaro 3,9 % viso pasaulio užimtumo (ILO 2018). Remiantis Eurostato (Eurostat 2020) duomenimis, užimtųjų skaičius žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuje per pastaruosius dešimt metų Lietuvoje padidėjo 10 %, o ES-28 – 15 %. Vis dėlto, OECD (2020) duomenimis, ilgalaikės priežiūros sistemos bruožai nuo 2011 m. nepakitę: gyventojų senėjimas pralenkia darbo jėgos šiame sektoriuje augimą; vidutiniškai moterys sudaro daugiau nei 90 % šios srities sektoriaus darbuotojų; vidutinis darbo jėgos amžiaus vidurkis yra 45 metai. Kalbant apie Lietuvą, tai 2019 m. daugiau kaip pusę (51,0 %) dirbančiųjų sveikatos priežiūros ir socialinio darbo ekonomikos sektoriuje sudarė 50+ metų amžiaus

¹ Straipsnis parengtas įgyvendinant mokslo projektą „Jaunimo užimtumas pagyvenusių žmonių globos sektoriuje visuomenės senėjimo kontekste“, vykdomą pagal mokslinių tyrimų programą „Gerovės visuomenė“. Finansavimą skyrė Lietuvos mokslo taryba (LMT), sutarties Nr. S-GEV-20-8.

darbuotojai ir tai beveik 14 proc. punktų viršijo ES-28 vidurkį (37,5 %) (Eurostat 2020). Prieinami oficialiosios statistikos portalai nesudaro galimybės detaliau gilintis tik į pagyvenusių žmonių socialinės globos sektoriuje dirbančiųjų pasiskirstymą pagal amžių, tačiau, pavyzdžiui, 2016 m. Lietuvoje atliktos pagalbos namuose darbuotojų anketinės apklausos duomenimis, 57,2 % iš 421 apklausoje dalyvavusių darbuotojų buvo vyresni nei 50 metų, o jaunimas iki 29 metų amžiaus sudarė tik 5,7 % visų apklaustųjų (Žalimienė, Blažienė, Miežienė 2017). Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija akcentuoja (EBPO), kad skirtingų šalių ilgalaikės priežiūros sistemos susiduria su dviem pagrindinėmis problemomis, susijusiomis su darbuotojų amžiumi: pirma, sunku pritraukti jaunus darbuotojus; antra, sudėtinga išlaikyti 50 metų ir vyresnius darbuotojus (OECD 2020). Todėl jaunų žmonių pritraukimo į socialinės globos sektorių problema pastaruoju metu sulaukia vis daugiau tyrėjų dėmesio. Pavyzdžiui, S. M. Cummings'as ir kt. (2005), E. J. Bergman ir kt. (2013), D. Rönnqvistas ir kt. (2015) analizavo su geriatija susijusių specialybių studentų nusiteikimą baigus studijas dirbti su pagyvenusiais asmenimis. T. Montgomery'as ir kt. (2017) tyrė jaunų žmonių ir darbdavių socialinės globos sektoriuje požiūrį į jaunimo galimybes dirbti su pagyvenusiais asmenimis. Eurofoundo (Eurofound 2013), TDO, EBPO ekspertai (ILO, OECD 2019) analizavo konkrečias politikos priemones, taikomas siekiant sudominti ir pritraukti jaunus žmones dirbti socialinės globos sektoriuje. Minėti tyrimai leidžia daryti išvadą, kad bandymas pritraukti jaunimą į šį sektorių daugelyje šalių yra sunkiai įgyvendinamas (Cummings et al. 2005; Bergman et al. 2013; ILO, OECD 2019). Bandant spręsti šią problemą, T. Montgomery'as ir kt. (2017) siūlo pirmiausia atsižvelgti ir įsigilinti į jaunų žmonių poreikius ir lūkesčius, susijusius su šiuo darbu.

Darbuotojų pritraukimo ir išlaikymo socialinės globos sektoriuje problema Lietuvai taip pat yra aktuali, nes šalis patiria vieną sparčiausią gyventojų senėjimą Europos Sąjungoje. Mūsų šalies tyrėjai domisi socialinės globos sektoriaus darbuotojų darbo sąlygomis (Lazutka ir kt. 2008; Kuznecovienė, Naujanienė 2015), profesine gerove ir darbo vietų kokybe (Žalimienė ir kt. 2013; Žalimienė, Blažienė, Miežienė 2017), užimtumo globos sektoriuje ypatumais (Blažienė, Žalimienė 2017), dirbančiųjų socialinių paslaugų sektoriuje kompetencijos tobulinimo galimybėmis (Adomaitienė, Balčiūnienė 2017), tarpdisciplininio bendradarbiavimo ypatumais globos sektoriuje (Večkienė ir kt. 2013).

Plėtojamose įvairios jaunimo užimtumo problemų analizės kryptys, atlikta nemažai tyrimų, gilinantis į jaunimo darbinę motyvaciją, jaunimo padėtį darbo rinkoje. Analizuojamas jaunimo verslumas, jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką, jaunimo gerovė, vertybinės jaunimo orientacijos, savanorystės motyvacija ir kt. (Žiliukaitė 2012, 2018; Švedaitė-Sakalauskė, Eidukevičiūtė 2015; Antinienė, Lekavičienė 2017; Labanauskas 2019; Brazienė 2020).

Jaunimo darbo ar pritraukimo dirbti su pagyvenusiais žmonėmis globos sektoriuje problemoms nebuvo skiriama daug dėmesio. Šio straipsnio tikslas – identifikuoti jaunimo pritraukimo į pagyvenusių žmonių globos sektorių veiksnius, siekiant padaryti šį segmentą patrauklesnį jauniems darbuotojams. Straipsnyje apibendrinus, kokius reikalavimus darbo vietai bendrai ir konkrečiai darbui pagyvenusių žmonių globos sektoriuje turi šiuolaikinis jaunimas, diskutuojama, kiek darbo sąlygos, darbo pobūdis šiame segmente atliepia (atitinka) tuos jaunimo įsivaizdavimus ir poreikius dėl darbo. Siekiama atsakyti į klausimą – kokios yra galimybės ir prielaidos ateityje pagyvenusių žmonių globos sektoriuje turėti daugiau jaunos darbo jėgos.

ANALIZĖS METODOLOGINĖS PRIELAIIDOS

Straipsnis remiasi Lietuvos ir užsienio šalių mokslinės literatūros, skirtos jaunimo pritraukimo į pagyvenusių žmonių globos sektorių, bei tarptautinių organizacijų ataskaitų analize. Problemos analizės metodologinis pagrindas yra struktūrinio vėlavimo (angl. *structural lag*) koncepcija. Struktūrinis vėlavimas yra Matildos Riley kartu su bendraminčiais XX a. 8-ajame dešimtmetyje išplėtota koncepcija, kuri padeda aiškinti struktūrinį vėlavimą kaip atsirandantį tada, kai socialinės struktūros nespėja paskui pokyčius, vykstančius populiacijoje ir individų gyvenime (Bengtson et al. 1997). Visuomenės patiria daug socialinių ir demografinių pokyčių, tačiau socialinės institucijos nesugeba patenkinti pagrindinių gyventojų poreikių, nes būdai, kuriais institucijos veikia, atsilieka nuo socialinės realybės, kurioje individai atlieka savo vaidmenis (Wilmoth 2010). Remiantis įvade išsakyta T. Montgomery'o ir kt. (2017) mintimi apie būtinybę suderinti jaunimo poreikius su globos sektoriaus poreikiais, šiame straipsnyje vadovaujamosi prielaida, kad jaunimo pritraukimo į socialinės globos sektorių problema kyla dėl to, kad esami šio segmento kaip darbo vietos ypatumai (bruožai) neatliepia jaunų žmonių kaip potencialių darbuotojų poreikių. Kitaip tariant, straipsnyje siekiama įvertinti, ar yra / nėra atitikimo tarp individų lūkesčių (jaunimo poreikių darbo charakteristikoms) ir egzistuojančių struktūrų (globos sektoriaus darbo vietų ypatumų).

Y KARTOS JAUNIMO LŪKESČIAI DARBO RINKOJE

J. M. Twenge ir kt. (2010), S. Moore'as ir kt. (2015) teigia, kad organizacijos, siekdamos pritraukti ir efektyviai valdyti Y kartai priklausančius darbuotojus (remiantis Stankevičiene ir kt. (2016), tai asmenys, gimę XX amžiaus 9-ojo dešimtmečio pradžioje ir vėliau, apytiksliai 1980–1995 m.), turi suprasti šiai kartai priklausančių žmonių darbo vertybes, darbo vietai keliamus lūkesčius, kurie gali skirtis nuo ankstesnės kartos darbuotojų vertybių ir lūkesčių. S. Moore'as ir kt. (2015) su darbu susijusius lūkesčius apibrėžia kaip žmonių siekiamybę, ko jie tikisi iš darbdavio tokiose srityse kaip darbo užmokestis, privilegijos / lengvatos, karjeros plėtra, mokymai ir darbo saugumas. Pavyzdžiui, J. M. Twenge (2010) tyrimo duomenimis, Y kartos atstovams mažiau nei kūdikių bumo kartos atstovams svarbios vidinės darbo vertybės – prasmė ir susidomėjimas darbu, tačiau Y kartos atstovams labiau nei vyresniems yra aktualios išorinės darbo vertybės – statusas, pagarba ir didelis darbo užmokestis. 2020 m. Lietuvoje atlikta 18–29 metų amžiaus žmonių apklausa taip pat patvirtina, kad jaunimą dirbti pagyvenusių žmonių globos sektoriuje galėtų paskatinti didelis darbo užmokestis (nurodė 58,4 % respondentų), lankstus darbo laikas (37,9 %) ir šio darbo prestižas / vertinimas visuomenėje (31,4 %). Vidinės darbo vertybes – galimybę dirbti prasmingą darbą ar galimybę tarnauti visuomenei atliekant šį darbą – atitinkamai įvardijo 26,9 % ir 12,7 % respondentų (LMT projekto ataskaita, LSTC 2021).

1 lentelėje pateikti duomenys atskleidžia, kokie yra Y kartos lūkesčiai dėl būsimo užimtumo sąlygų ir asmeninės karjeros plėtros galimybių.

1 lentelė. Y kartos lūkesčiai dėl užimtumo sąlygų ir asmeninės karjeros plėtros galimybių

Užimtumo sąlygos	Asmeninės karjeros plėtra
Užimtumo, darbo ir darbo valandų lankstumas	Domėjimasis saviugda ir tobulėjimu
Greitas ir aukštesnis pradinis lygis su galimybe vidiniam paaugštinimui	Mokymosi galimybių ir profesinio tobulėjimo siekis

1 lentelė. (Tęsinys)

Užimtumo sąlygos	Asmeninės karjeros plėtra
Su rezultatais susijęs atlyginimas ir premijos	Sėkmės karjeroje ir saugumo siekis; poreikis būti sėkmingam
Pasiryžimas trumpuoju laikotarpiu paaukoti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą dėl karjeros siekio	Iššūkių keliantis darbas; kūrybinė raiška; intelektinis iššūkis
Gera darbinė aplinka	Mažiau pagarbos rangui
Teisinga kompensacija	Naudojimasis darbdavių teikiamais privalumais
Mokymų galimybių užtikrinimas	Poreikis įgyvendinti asmeninius tikslus
Saugios darbo sąlygos	Galimybių ir atsakomybės troškimas

Šaltinis: sudaryta autorių (Treuren, Anderson 2010; Gagne 2014; Montgomery et al. 2017; Hjelte, Stenling, Westberg 2018; LSTC 2021).

Kaip matome, šiuolaikinio jaunimo darbinei motyvacijai yra svarbu ne tik darbo turinys, sąlygos, bet ir darbo individualizavimo galimybės, pokyčius ir asmeninį tobulėjimą skatinanti organizacijos kultūra.

DARBO SĄLYGOS SOCIALINĖS GLOBOS SEKTORIUJE

Atsakant į klausimą, kiek pagyvenusių žmonių globos sektorius kaip užimtumo sritis yra patrauklus jaunimui, būtina išigilinti į šio segmento darbo vietų charakteristikas: darbo pobūdį, sąlygas ir organizavimo ypatumus. Įvairiose šalyse atlikti tyrimai leidžia išskirti keletą esminių darbo sąlygų bruožų, kurie būdingi šiam užimtumo sektoriui. Pradedant nuo bazinio darbo sąlygų elemento – darbo užmokesčio vertinimo, apskaičiuota, kad nuo 9 iki 13 % su globa susijusių darbų mokamas atlyginimas šalyse yra mažesnis už šalies minimalų darbo užmokestį (ILO, OECD 2019). Be to, R. Blažienė ir L. Žalimienė (2017) pažymi ženklūs darbo sąlygų netolygumus tarp darbuotojų, dirbančių stacionarios globos įstaigose ir teikiančių globos paslaugas namuose. Stacionarios globos sektoriaus darbuotojai dažniau įdarbinami pagal viso darbo laiko sutartis ir gauna didesnius atlyginimus, palyginti su darbuotojais, teikiančiais globos paslaugas namuose. Tyrimai rodo, kad dirbančiųjų socialinės globos sektoriuje atlyginimai skiriasi priklausomai ir nuo įstaigos pavaldumo: valstybės valdomose organizacijose darbo užmokestis yra didesnis nei pelno siekiančiose organizacijose (Borzaga, Tortia 2006).

Daugelyje tyrimų nurodoma, kad ilgalaikės globos sektoriuje yra gana paplitusios neterminuotos darbo sutartis dirbo apie 87 % visų tipų socialinės globos darbuotojų (Blažienė, Žalimienė 2017). ILO ir OECD (2019) duomenimis, 2016 m. apie 30 % ilgalaikės priežiūros darbuotojų pažengusiose G20 šalyse dirbo ne visą darbo dieną. Neterminuotos užimtumo formos yra siejamos su nesaugiu užimtumu, kuris, B. Gruževskio ir R. Brazienės (2017) teigimu, siejasi su netikrumu dėl darbo vietos ateityje, nepakankamomis darbinėmis pajamomis ir apsauga nuo atleidimo iš darbo, neužtikrinta socialine gerove.

Kalbant apie darbo sąlygas globos sektoriuje, dažnai pabrėžiama, kad jis pasižymi dideliu darbo krūviu ir viršvalandiniu darbu, kas neigiamai veikia darbuotojų gyvenimo kokybę ir sveikatą. Pavyzdžiui, A. Sjöbergo ir kt. (2020) Šiaurės Norvegijoje atlikto tyrimo, kuriame dalyvavo priežiūros namų darbuotojai, duomenimis, personalo, kuriam tenka didelis darbo

krūvis, su sveikata susijusi gyvenimo kokybė buvo statistiškai reikšmingai žemesnė nei personalo su normaliu darbo krūviu. Globos sektoriaus darbuotojams būdingos su darbu susijusios sveikatos problemos nurodomos ir OECD (2020) leidinyje. Nors globos darbuotojai ir pripažįsta, kad jų darbas teikia pasitenkinimą, tačiau kartu pabrėžia, kad šis darbas reikalauja daug emocinių ir fizinių pastangų. 2016 m. Lietuvoje atlikta lankomosios priežiūros darbuotojų apklausa atskleidė, kad daugiau nei ketvirtadaliui (28,7 %) apklausoje dalyvavusių darbuotojų dažnai, o daugiau nei pusei (55,1 %) visų apklaustųjų – kartais tenka kęsti skausmą dėl varginančios, nepatogios kūno padėties arba kelti / perkelti kitus žmones. Panašus respondentų atsakymų pasiskirstymas pastebimas ir atsakant į klausimą, kaip dažnai jie darbe patiria stresą / emocijų įtampą (Žalimienė, Blažienė, Miežienė 2017).

Nors jaunimas yra įvardijamas kaip potencialus darbo jėgos šaltinis pagyvenusių žmonių globos sektoriuje (Colombo et al. 2011), tačiau aptarti darbo sąlygų aspektai neatitinka jaunų žmonių įsivaizduojamų pageidaujamo darbo charakteristikų. Jaunimas linkęs stigmatizuoti ilgalaikės priežiūros profesijas, manydamas, kad tai profesijos, nereikalaujančios aukštos kvalifikacijos, ir tradiciškai darbą ilgalaikės priežiūros sektoriuje traktuoja kaip labiau moterišką (OECD 2020). Netgi dalis socialinio darbo studentų, t. y. pasirinkusių globos sritį, mano, kad darbas su vyresnio amžiaus žmonėmis nereikalauja aukštos kvalifikacijos, yra neįdomus ir mažai apmokamas (Cummins et al. 2005). Tokį tarp jaunų žmonių vyraujančią požiūrį į darbą socialinės globos sektoriuje patvirtina ir 2020 m. Lietuvoje atlikta jaunimo apklausa. Respondentų nuomone, darbą šiame sektoriuje geriausiai apibūdina tokie teiginiai: „mažai apmokamas darbas“ (nurodė 58,0 % respondentų), „emociškai sunkus darbas“ (54,9 %), „fiziškai sunkus darbas“ (50,6 %) (LSTC 2021).

PRIEMONĖS, TAIKOMOS SIEKIAM MAŽINTI GLOBOS SEKTORIAUS STRUKTŪRINĮ ATSILIKIMĄ

Tyrimai rodo, kad šalys ieško naujų būdų, priemonių, kaip į globos sektorių pritraukti jaunimą. Pavyzdžiui, pastaruoju metu kai kurios šalys skiria didelį dėmesį šio sektoriaus įvaizdžio gerinimui (OECD 2020). Belgijoje pradėta įgyvendinti programa „Garbė globoti“ (angl. *Proud to Care*), Austrijoje kiekvienais metais yra minima Berniukų diena (angl. *Boys' Day*), kurios ilgalaikiai tikslai yra pritraukti daugiau vyrų į tipiškai moteriškas profesijas, sugriauti socialinius stereotipus, pagerinti socialinio darbo ir sveikatos priežiūros profesijų įvaizdį (Eurofound 2013). Dar viena priemonių grupė, siekiant pritraukti naujus žmones į globos sektorių, yra netradicinių darbo jėgos šaltinių pasitelkimas, dėmesį nukreipiant į vyrus, bedarbius ar asmenis, norinčius pakeisti savo profesiją. Tokių priemonių pavyzdys yra įvairūs kursai ir mokymai, skirti globos darbui reikalingiems įgūdžiams ugdyti. Eurofoundo (2013) ir OECD (2020) ekspertai pripažįsta minėtų priemonių potencialą pritraukiant jaunus žmones į socialinės globos sektorių, kita vertus, svarbu kurti šiame segmente kokybiškesnes darbo vietas (pirmiausia galvojant apie čia vyraujančią žemą darbo užmokestį, sunkias ir sudėtingas darbo sąlygas, netinkamą nestandartinių užimtumo formų reguliavimą) (ILO, OECD 2019). Galima pabrėžti, kad kaip vienas iš darbo sąlygų lengvinimo būdų literatūroje vis dažniau yra įvardijamas šiuolaikinių technologijų diegimas, globos sektoriaus skaitmeninimas (ILO 2018; ILO, OECD 2019). Technologijų diegimas ne tik gali palengvinti darbo sąlygas globos sektoriuje jau dirbantiems asmenims, bet tapti ir patraukliu įrankiu jaunimo darbui. Pavyzdžiui, galimybę dirbant socialinės globos srityje pasitelkti šiuolaikines technologijas kaip veiksnį, galintį padėti pritraukti daugiau jaunimo, nurodė apie ketvirtadalis 2020 m. Lietuvoje atliktos jaunimo apklausos dalyvių (LSTC 2021).

Vis dėlto pažymima, kad technologinių sprendimų diegimas globos sektoriuje yra labai ribotas (ILO 2018), o skaitmeninimas susiduria su vadybinėmis, teisinėmis, technologinėmis, ekonominėmis ir kultūrinėmis kliūtėmis (Nordregio 2020).

Pripažįstama, kad siekiant į globos sektorių pritraukti daugiau jaunimo, svarbu atkreipti dėmesį ir į šio segmento profesionalizaciją (Eurofound 2013; ILO, OECD 2019). Daugelyje šalių beveik bet kas gali dirbti asmeninės priežiūros darbuotoju, ir tik tokios šalys kaip Kanada, Danija, Vokietija ir Pietų Korėja yra išvysčiusios ilgalaikės priežiūros sistemos darbuotojų karjeros struktūrą (OECD 2020). Jaunimui renkantis darbą taip pat labai svarbu darbo charakteristikos, kvalifikacijos kėlimo ir karjeros galimybės (Rönqvist et al. 2015).

Galima teigti, kad šalys bando ieškoti naujų būdų ir priemonių, kaip pritraukti jaunimą į pagyvenusių žmonių globos sektorių, kita vertus, esamos nepatrauklios pagrindinės šio darbo charakteristikos kol kas išlieka iš esmės nepakitusios.

IŠVADOS

Socialinės globos pagyvenusiems žmonėms sektorius vis labiau patiria darbo jėgos trūkumą: sunku išlaikyti darbuotojus, nepalanki darbuotojų amžiaus struktūra, jaunimas vengia darbo šioje sferoje. Tad jaunimo kaip darbo jėgos pritraukimas į socialinės globos sritį yra ne tik aktuali praktinė problema socialinės politikos formuotojams, bet ir įdomus tyrimo objektas tyrėjams, ieškantiems atsakymo, kas galėtų pritraukti ir išlaikyti jaunus žmones dirbti šiame segmente.

Žvelgiant iš struktūrinio vėlavimo perspektyvos, galima teigti, kad kalbant apie pagyvenusių žmonių globą yra ypač didelis neatitikimas tarp šiuolaikinių jaunų žmonių (Y karta) lūkesčių, t. y. poreikių darbo charakteristikoms ir egzistuojančių struktūrų (globos sektoriaus darbo vietų ypatumų). Šiuolaikinis jaunimas nori siekti karjeros, gauti gerą atlyginimą, turėti saugias darbo sąlygas, organizacinę paramą individualiam tobulėjimui, tačiau kartu ir iššūkių, kūrybinės raiškos, ko šiandien negali pasiūlyti pagyvenusių žmonių globos sistema. Šio sektoriaus įvaizdis visuomenėje, darbo pobūdis, nusistovėjusios šio darbo organizavimo formos (išskyrus gal tik lankstų darbo grafiką) užkerta kelią jaunimo susidomėjimui pagyvenusių žmonių globa. Reikalingas naujas požiūris ir inovatyvūs sprendimai, ko imasi atskiros Europos šalys, bandydamos iš esmės spręsti struktūrinio vėlavimo problemą.

Gauta 2020 12 17

Priimta 2021 05 04

Literatūra

1. Adomaitienė, J.; Balčiūnienė, R. 2017. „Asmenų, dirbančių socialinių paslaugų sektoriuje, kompetencijos ir jų tobulinimo galimybės“, *Andragogika* 1(8): 71–93.
2. Antinienė, D.; Lekavičienė, R. 2017. 'Psychological and Physical Well-being of Lithuanian Youth: Relation to Emotional Intelligence', *Medicina* 53(4): 277–284.
3. Bengtson, V. L.; Burges, E. O.; Parrott, T. M. 1997. 'Theory, Explanation, and a Third Generation of Theoretical Development in Social Gerontology', *Journal of Gerontology: Social Sciences* 52B(2): 72–88.
4. Bergman, E. J.; Erickson, M. A.; Simons, J. N. 2014. 'Attracting and Training Tomorrow's Gerontologists: What Drives Student Interest in Aging?', *Educational Gerontology* 40(3): 172–185.
5. Blaziene, I.; Zalimienė, L. 2017. 'Between User's Expectations and Provider's Quality of Work: the Future of Elderly Care in Lithuania', *Journal of Population Ageing* 13: 5–23.
6. Borzaga, C.; Tortia, E. 2006. 'Worker Motivation, Job Satisfaction, and Loyalty in Public and Nonprofit Social Services', *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 35(225): 225–248.
7. Braziene, R. 2020. 'Youth Transition from Education to the Labour Market in Lithuania: The Role of the Youth and Parental Education', *The Annals of the American Academy of Social and Political Science* 688(1): 155–170.

8. Colombo, F.; Llana-Nozal, A.; Mercier, J.; Tjadens, F. 2011. *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*. OECD Health Policy Studies. OECD Publishing.
9. Cummings, S. M.; Adler, G.; DeCoster, V. A. 2005. 'Factors Influencing Graduate-social-work Students' Interest in Working with Elders', *Educational Gerontology* 31(8): 643–655. DOI: 10.1080/03601270591003382.
10. Eurofound. 2013. *More and Better Jobs in Home-care Services*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
11. Eurostat. 2020. *Employment by Sex, Age and Economic Activity* (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) – 1 000 [lfsa_egan2].
12. Gagne, M. 2014. *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-determination Theory*. New York, NY: Oxford University Press.
13. Gruževskis, B.; Brazienė, R. 2017. „Nesaugus užimtumas ir jo pokyčių tendencijos“, *Lietuvos socialinė raida* 6: 170–192.
14. Hjelte, J.; Stenling, A.; Westerberg, K. 2018. 'Youth Jobs: Young Peoples' Experiences of Changes in Motivation Regarding Engagement in Occupations in the Swedish Public Sector', *International Journal of Adolescence and Youth* 23(1): 36–51.
15. ILO; OECD. 2019. *New Job Opportunities in an Ageing Society*. Paper prepared for the 1st Meeting of the G20 Employment Working Group. Prieiga per internetą: <https://www.oecd.org/g20/summits/osaka/ILO-OECD-G20-Paper-1-3-New-job-opportunities-in-an-ageing-society.pdf>
16. ILO. 2018. *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*. Geneva: International Labour Office (ILO).
17. Kuznecovienė, J.; Naujanienė, R. 2015. *Tarp aukštų reikalavimų ir menko pripažinimo: darbuotojų patirtys ir darbo trajektorijos maitinimo paslaugų ir pagyvenusių žmonių globos sektoriuose*. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.
18. Labanuskas, L. 2019. 'Highly Skilled Migration from Lithuania: A Critical Overview of the Period 1990–2018', *Journal of Sociology* 39(2): 229–248.
19. Lazutka, R.; Žalimienė, L.; Skučienė, D.; Vareikytė, A.; Kazakevičiūtė, J. 2008. „Socialinių darbuotojų profesinės rizikos veiksniai“, *Socialinis darbas* 7(3): 74–86.
20. LMT projekto ataskaita. 2021. Vilnius: LSMC.
21. Montgomery, T.; Mazzei, M.; Baglioni, S.; Sinclair, S. 2017. 'Who Cares? The Social Care Sector and the Future of Youth Employment', *Policy & Politics* 45(3): 413–429.
22. Moore, S.; Grunberg, L.; Krause, A. J. 2015. 'Generational Differences in Workplace Expectations: A Comparison of Production and Professional Workers', *Current Psychology* 34(2): 346–362.
23. Nordregio. 2020. *Digital Health Care and Social Care: Regional Development Impacts in the Nordic Countries*. Prieiga per internetą: <https://nordregio.org/publications/digital-health-care-and-social-care-regional-development-impacts-in-the-nordic-countries/>
24. OECD. 2020. *Who Cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly*. OECD Health Policy Studies. Paris: OECD Publishing.
25. Rönnqvist, D.; Wallo, A.; Nilsson, P.; Davidson, B. 2015. 'Employee Resourcing in Elderly Care: Attracting, Recruiting and Retaining the Right Competence', in *Working and Learning in Times of Uncertainty: Challenges to Adult, Professional and Vocational Education*. Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers, 131–143.
26. Sjöberg, A.; Pettersson-Strömbäck, A.; Sahlén, K. G.; Lindholm, L.; Norström, F. 2020. 'The Burden of High Workload on the Health-related Quality of Life Among Home Care Workers in Northern Sweden', *International Archives of Occupational and Environmental Health*: 1–18.
27. Stankevičienė, A.; Gerikienė, V.; Jurgaitytė, N. 2016. „Y ir Z kartų darbuotojų atlygio lūkesčiai informacinės visuomenės kontekste“, *Informacijos mokslai* 74: 7–24.
28. Švedaitė-Sakalauškė, B.; Eidukevičiūtė, D. 2015. „Socialinis darbas su jaunimu gatvėje – pirmoji patirtis Lietuvoje“, *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika* 11: 37–53.
29. Treuren, G.; Anderson, K. 2010. 'The Employment Expectations of Different Age Cohorts: Is Generation Y Really That Different?', *Australian Journal of Career Development* 19(2): 49–61.
30. Twenge, J. M. 2010. 'A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes', *Journal of Business and Psychology* 25(2): 201–210.
31. Twenge, J. M.; Campbell, S. M.; Hoffman, B. J.; Lance, C. E. 2010. 'Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing', *Journal of Management* 36(5): 1117–1142.

32. Večkienė, N. P.; Budėjienė, A.; Ražanauskaitė, V.; Ramanauskienė, K.; Valiulis, A. 2013. „Socialinis darbas senėjančioje visuomenėje: teoriniai ir praktiniai tarpdisciplininio bendradarbiavimo aspektai“, *Gerontologija* 14(3): 171–183.
33. Wilmoth, J. M. 2010. ‘Aging Policy and Structural Lag’, in *The New Politics of Old Age Policy*, ed. R. B. Hudson. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 42–63.
34. Žalimienė, L.; Blažienė, I.; Miežienė, R. 2017. „Lankomosios priežiūros darbuotojų darbo vietos kokybė Lietuvoje“, *Filosofija. Sociologija* 28(2): 151–159.
35. Žalimienė, L.; Skučienė, D.; Junevičienė, J.; Gataūlinas, A. 2013. *Profesinė gerovė socialinio darbo paslaugų sektoriuje Lietuvoje*. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.
36. Žiliukaitė, R. 2012. ‘Quantitative Growth of the NGO Sector in Lithuania: When the Number of Organizations Increases Without Significant Effects on Participation Level’, *Sociologija. Mintis ir veiksmas* 1(30): 242–257.
37. Žiliukaitė, R. 2018. ‘What do We Choose: Freedom to Associate or Freedom to Remain Apart? Lithuania’, in *The Nonprofit Sector in Eastern Europe, Russia, and Central Asia: Civil Society Advances and Challenges*, eds. D. H. Smith, A. V. Moldavanova, S. Krasynska. Leiden: Brill, 56–77.

LAIMA OKUNEVIČIŪTĖ NEVERAUSKIENĖ, LAIMUTĖ ŽALIMIENĖ,
JOLITA JUNEVIČIENĖ

Youth Preferences for Workplace Characteristics and What Could Elderly Care Sector Suggest in This Case

Summary

The article seeks to answer the question: What are the opportunities and preconditions in the future for having more young workforce in the care sector for the elderly? The article analyses the requirements for a job in general and specifically for work in the care sector for the elderly, and compares whether the working conditions and the nature of work in this sector meet these needs. The analysis revealed that there is a significant mismatch between the needs of modern young people (Generation Y) in terms of the characteristics of the job desired and the existing structures (specificities of jobs in the care sector) that are being addressed through certain practical social policy initiatives.

Keywords: youth as labour force, Generation Y, elderly care sector, attracting employees, structural lag