

# Demografinis senėjimas ir vyresnio amžiaus asmenų iššūkiai darbo rinkoje

Gabrielė Makarevičiūtė-Osipovič

2023 07 20



## Turinys

<b>TRUMPINIAI .....</b>	<b>2</b>
<b>SAVOKOS .....</b>	<b>2</b>
<b>Apžvalgos santrauka .....</b>	<b>3</b>
<b>Demografinė situacija Lietuvoje .....</b>	<b>4</b>
<b>Demografinės krizės sprendimo būdai .....</b>	<b>5</b>
Demografinio senėjimo keliami iššūkiai .....	5
Demografinis senėjimas – problema ar galimybė? .....	6
<b>Senėjimo politika pasaulyje .....</b>	<b>7</b>
<b>Senėjimo politika Lietuvoje .....</b>	<b>8</b>
<b>Vyresnio amžiaus žmonių situacija Lietuvoje .....</b>	<b>11</b>
<b>Aktyvaus senėjimo indeksas .....</b>	<b>11</b>
<b>Sveikata – aktyvios senatvės pagrindas .....</b>	<b>12</b>
<b>Skurdas .....</b>	<b>13</b>
<b>Socialinis dalyvavimas – Lietuvos Achilo kulnas .....</b>	<b>14</b>
<b>Mokymasis visą gyvenimą – ar galima būti per senam mokytis? .....</b>	<b>15</b>
Kodėl verta mokytis? .....	15
Kodėl vyresni asmenys nesimoko? .....	15
<b>Vyresnio amžiaus asmenų užimtumas .....</b>	<b>17</b>
Kas yra vyresnio amžiaus žmonės darbo rinkoje? .....	17
Darbo vyresniame amžiuje privalumai .....	17
Darbo rinkos statistika Lietuvoje .....	17
Vyresnio amžiaus asmenų nedarbo priežastys .....	19
Vyresnio amžiaus asmenų darbo sąlygos .....	19
Diskriminacija dėl amžiaus darbo rinkoje – vienas esminių vyresnio amžiaus asmenų iššūkių .....	20
<b>Šaltiniai .....</b>	<b>22</b>

## TRUMPINIAI

**EBPO** (en. OECD) – Ekonominės plėtros ir bendradarbiavimo organizacija

**ES** – Europos Sąjunga

**JT EEK** (en. UNECE) – Jungtinių Tautų Europos ekonominė komisija

**JTO** – Jungtinių Tautų Organizacija

**LR** – Lietuvos Respublika

**NPP** – Nacionalinis pažangos planas

**NVO** – nevyriausybinės organizacijos

**STRATA** – Vyriausybės strateginės analizės centras

## SAVOKOS

**Amžizmas** (eidžizmas, en. ageism) – žmogaus išskyrimas ir išankstinis vertinimas pagal jo ar jos amžių.

**Demografinis senėjimas** – populiacijos, gyventojų senėjimas.

**Mokymasis visą gyvenimą** – visa mokymosi bet kuriuo asmens amžiaus tarpsniu veikla siekiant tobulinti asmenines, pilietines, socialines ir profesines kompetencijas.

**Neformalusis suaugusiųjų švietimas** – asmens ir visuomenės interesus atitinkantis švietimas pagal įvairias neformaliojo suaugusiųjų švietimo poreikių tenkinimo, kvalifikacijos tobulinimo, papildomos kompetencijos įgijimo programas, teikiamas ne jaunesniems negu 18 metų asmenims.

**Sidabrinė ekonomika** – tai yra ekonominės veiklos, susijusios su vyresnio amžiaus grupėmis, o taip pat ir naujų produktų ir paslaugų, orientuotų į vyresnio amžiaus žmonių grupę, potencialas.

**Suminis gimstamumo rodiklis** – tikimybinis rodiklis, parodantis, kiek gyvų vaikų per visą savo gyvenimo vaisingą laikotarpį (15–49 metų) pagimdytų moteris, jeigu gimstamumas kiekvienoje amžiaus grupėje išliktų nepakitęs.

**Užimtumas** – teisėta fizinio asmens savarankiška, iš dalies savarankiška arba priklausoma veikla, kuria asmuo užsidirba pragyvenimo lėšų, taip pat veikla, kuria asmuo užsiima siekdamas įgyti darbinių ar profesinių įgūdžių.

## Apžvalgos santrauka

Populiacijos senėjimas yra globalus iššūkis, su kuriuo susiduria išsivysčiusios pasaulio šalys. Yra skaičiuojama, kad bendros **išlaidos, susijusios su visuomenės senėjimu, siekia 25% bendro vidaus produkto** Europos Sąjungoje.<sup>1</sup> Senėjimas kelia tiek ekonominių, tiek socialinių iššūkių valstybei, kuriems spręsti būtini svarbūs visuomenės pokyčiai ir su senėjimu susijusių klausimų integravimas į visas politikos sritis.

Šioje apžvalgoje siekiama apžvelgti svarbiausius senėjimo politiką formuojančius dokumentus ir tiek tarptautinius, tiek Lietuvos keliamus tikslus. Taip pat aptariamos galimybės, kaip prisitaikyti prie besikeičiančios demografinės situacijos. Akcentuojama, jog **visuomenės senėjimas yra ne problema, o galimybė**, tad būdas spręsti to keliamus iššūkius yra būtent įtraukiant vyresnio amžiaus asmenų grupę ir išnaudojant jų potencialą. Taip pat pabrėžiama, jog socialinis vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimas yra ir **vyresnio amžiaus žmonių teisių klausimas**.

Vyresnio amžiaus žmonių situacija Lietuvoje aptariama keturiais aspektais: materialiniai sunkumai, sveikatos problemos, mokymasis visą gyvenimą ir užimtumas. Šioje apžvalgoje **akcentuojamas užimtumas ir situacija darbo rinkoje**, o kiti aspektai taip pat interpretuojami kaip kliūtis ne tik pasitenkinimui gyvenimu bei ilgesniam gyvenimui, bet ir ilgesniam aktyviam dalyvavimui darbo rinkoje.

Išlikti darbo rinkoje vyresniems asmenims turėtų būti svarbu ne tik dėl finansinių motyvų, bet ir dėl psichologinių priežasčių. Darbas vėlesniame amžiuje padeda palaikyti kognityvinę ir emocinę sveikatą, suteikia galimybę socializuotis. Pagrindinės problemos, neleidžiančios vyresniems asmenims ilgiau produktyviai dirbti yra **sveikatos problemos, netinkamos darbo sąlygos, turimų ir darbui reikalingų kompetencijų neatitikimas, amžizmas ir diskriminacija dėl amžiaus**.

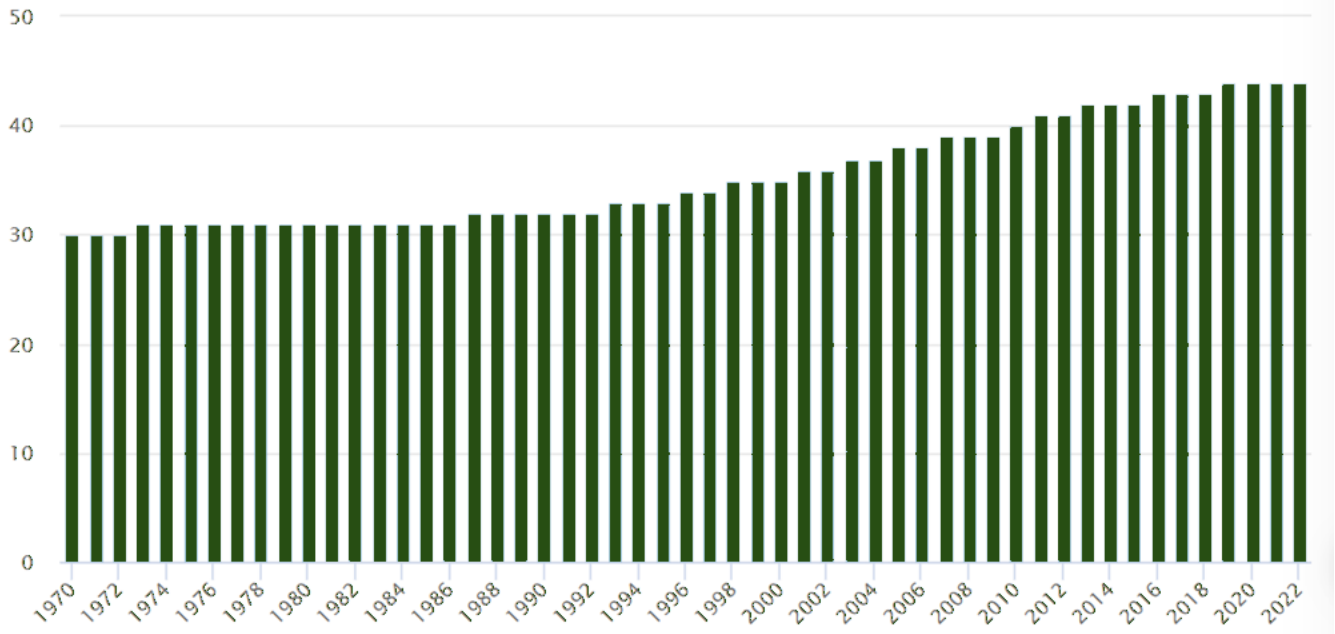
leškant sprendimų, siekiant suteikti galimybę vyresniems asmenims dirbti tinkamomis sąlygomis, jeigu jie nori dirbti, svarbu užtikrinti, kad pasiūlyti sprendimai būtų priimtini ir darbdaviams, kad, priešingu atveju, nebūtų paskatinama didesnė vyresnio amžiaus žmonių diskriminacija darbo rinkoje.

---

<sup>1</sup> European Commission, Directorate-General for Communication (2021). Green paper on ageing. Publications Office of the European Union, p.20.

## Demografinė situacija Lietuvoje

Lietuva – viena sparčiausiai Europos Sąjungoje senstančių valstybių. Prognozuojama, kad senėjimo indeksas Lietuvoje, t. y. populiacijos, sulaukusios 65 metų ar daugiau, santykis su populiacija, sulaukusia 15-64 metų, padidės nuo 32% 2022 m. iki 51% 2040 m. Kitaip tariant, Lietuva pereis nuo trijų darbingo amžiaus asmenų, tenkančių kiekvienam 65 metų ir vyresniam asmeniui, iki dviejų. Spartų senėjimą galima matyti ir vyresnių nei 50 metų amžiaus gyventojų procentinėje dalyje, nes iki 2040 m. beveik 50% visų Lietuvos gyventojų bus 50 metų ir vyresni.<sup>2</sup>



Pav. 1. Medianinis gyventojų amžius Lietuvos Respublikoje metų pradžioje. Šaltinis: Oficialiosios statistikos portalas.

Lietuvos populiacija sensta beveik dukart greičiau negu ES vidurkis<sup>3</sup>. Tai lemia trys pagrindiniai rodikliai:

Ilgesnė gyvenimo trukmė	Aukšta emigracija	Mažėjantis gimstamumas
<p>Vyresnio amžiaus gyventojų Lietuvoje daugėja, kadangi nuolat ilgėja vidutinė žmogaus gyvenimo trukmė. Tai lemia medicinos pažanga, geresnis sveikatos apsaugos paslaugų prieinamumas.</p> <p>2010–2018 m. Lietuvoje vidutinė gyvenimo trukmė pailgėjo beveik trejais metais. Prognozuojama, kad per 50 metų Lietuvoje vidutinė gyvenimo trukmė pailgės apie 10 metų ir 2070 m. sieks 86 metus.<sup>4</sup></p>	<p>Skaičiuojama, kad nuo nepriklausomybės atkūrimo iš Lietuvos išvyko daugiau nei milijonas gyventojų, dauguma jų – jauni (20-39 m.) asmenys. Teigiamas gyventojų migracijos rodiklis (daugiau atvykusių negu išvykusių iš Lietuvos) pirmąkart fiksuotas 2020 m.</p>	<p>Didžioji dalis emigrantų – jaunos, vaisingo amžiaus moterys. 2019-aisiais, lyginant 2004 m., vaisingo amžiaus moterų Lietuvoje buvo trečdaliu mažiau. Prognozuojama, kad jei 2004 m. Lietuvoje buvo apie 900 tūkst. reproduktyvaus amžiaus moterų, tai 2050 m. jų teliks apie 400 tūkst.<sup>5</sup> Būtent tai lemia smarkiai sumažėjusį gimstamumą. 1950 m. Lietuvoje suminis gimstamumo rodiklis (vaikų skaičius tenkantis vienai moteriai) buvo didesnis nei Europoje ir siekė 2,84, o 2021 m. – 1,34. 1990 m. Lietuvoje gimė apie 57 tūkst. vaikų, o 2022 m. – apie 22 tūkst. naujagimių.<sup>6</sup></p>

<sup>2</sup> STRATA (2020). Senstanti Lietuvos visuomenė, Analitinė apžvalga. Vyriausybės strateginės analizės centras. p. 6

<sup>3</sup> idem

<sup>4</sup> idem, p. 8

<sup>5</sup> <https://www.lrt.lt/naujienos/gyvenimas/13/1765249/lietuviai-reciau-ryztasi-tureti-vaika-maziau-gimdanciu-retesni-pirmagimiai-ir-bevaikystes-uzuomazgos>, žr. 2023-06-14

<sup>6</sup> Oficialiosios statistikos portalas, <https://osp.stat.gov.lt/lietuvos-gyventojai-2022/gimstamumas>, žr. 2023-06-14

## Demografinės krizės sprendimo būdai

Demografinė situacija Lietuvoje yra interpretuojama nevienareikšmiškai. Dominuojantys vertinimai galėtų būti suskirstomi į tokias pagrindines grupes:

Minimalios ambicijos	Lietuva turėtų priimti esamą situaciją, perimti kitų Vakarų valstybių patirtį (didelėje dalyje valstybių, ypač tose, kurios laikosi griežtos imigracijos politikos, gyventojų skaičius taip pat sparčiai mažėja) ir rūpintis, kaip užtikrinti valstybės gyventojų poreikius.
Maksimalios ambicijos	Gyventojų skaičiaus augimas turėtų tapti valstybės prioritetu tam negailint lėšų, aktyviai skatinant ir remiant šeimos politikos priemones.
Pragmatiška perspektyva	Kadangi gimstamumas Lietuvoje sparčiai mažėja, su tuo susijusias problemas reiktų spręsti liberalizuojant imigracijos politiką.

Šios pagrindinės pozicijos gali susikirsti ar persidengti, pavyzdžiui, diskusijose apie mažėjančią darbingo amžiaus asmenų skaičių akcentuojama šeimos politikos svarba, tačiau laikinai problemą siūloma spręsti imigracijos procesų palengvinimu.

### Demografinio senėjimo keliami iššūkiai

Pasirenkama pozicija yra susijusi ir su tuo, koks demografinės situacijos rezultatas matomas kaip problemiškausias. Siekiant užtikrinti sveikatos ir socialinę apsaugą bei senatvės pensijų mokėjimą, būtina surinkti pakankamai mokesčių. Planuojama, kad Lietuvoje pensijos augs, tačiau prognozuojama, kad lyginant pensiją su iki jos gautu darbo užmokesčiu proporcinis pensijos dydis mažės.

Tačiau gyventojų skaičiaus mažėjimas gali būti vertinamas ne tik kaip **valstybės biudžeto problema**, bet ir kaip **iššūkis valstybės saugumui** bei **darbo rinkai**. Pirmuoju atveju, kuomet lietuvių kilmės gyventojų skaičiaus mažėjimas suvokiamas kaip grėsmė valstybės saugumui, kitų tautų kilmės imigrantų pritraukimas šio iššūkio nesprendžia.

Kalbant apie dabartinius darbo rinkos iššūkius ir aukštos kvalifikacijos darbuotojų trūkumą, į gimstamumo didinimą orientuotos priemonės greito poveikio neturi. Pagerinus Lietuvos gimstamumo rodiklius, gimę asmenys į darbo rinką pradėtų integruotis tik maždaug po 15-20 metų. Taipogi, **vertinant Lietuvoje gyvenančių ir dirbančių užsieniečių kvalifikaciją, dominuoja vidutinės kvalifikacijos darbuotojai**, kurie 2019-aisiais sudarė 81 procentų.<sup>7</sup> Imigracijos skatinimas taip pat yra susijęs su integracijos iššūkiais.

Apskritai, verta paminėti, kad nors įprastai teigiama, kad suminis gimstamumo rodiklis, lygus 2,1, užtikrina kartų kaitą ir demografinį stabilumą, vis dėlto Lietuvoje reproduktyvaus amžiaus moterų skaičius mažėja, tad siekiant išlaikyti valstybės gyventojų skaičių šis rodiklis turėtų būti didesnis nei 2,1. Paskutinį kartą didesnis nei 2 vaikai vienai moteriai gimstamumo rodiklis buvo fiksuotas 1990 m., kuomet jis siekė 2,03. Per trisdešimt trejus nepriklausomybės metus suminis gimstamumo vidurkis nei sykio nesiekė rodiklio, užtikrinančio kartų kaitą.<sup>8</sup>

Mokslininkai pabrėžia, kad **į išmokas orientuota šeimos politika gimstamumo problemų nesprendžia**.<sup>9</sup> Tarptautinė patirtis rodo, kad tos priemonės, kurios sudaro galimybes tėvams derinti darbą su vaikų auginimu yra pačios efektyviausios. Kita vertus, šeimos politikos sprendimai neturės greito poveikio gimstamumui – gyventojų struktūros pokyčiai yra ilgalaikiai. Taip pat primenama kokybinių rodiklių svarba – svarbu ne tik gyventojų skaičius, bet ir jų gyvenimo kokybė.

<sup>7</sup> STRATA (2020). Žmogiškasis kapitalas Lietuvoje 2020. Vyriausybės strateginės analizės centras. p. 14

<sup>8</sup> Oficialiosios statistikos portalas

<sup>9</sup> <https://www.lrt.lt/naujienos/lietuvoje/2/41183/seimos-politikos-rebusai-kodel-ismoku-didinimas-neskatina-gimstamumo>, žr. 2023-07-12

### **Demografinis senėjimas – problema ar galimybė?**

Aptartos perspektyvos tarsi suponuoja, kad vyresnio amžiaus žmonės ir jų skaičiaus augimas yra problema, našta ar ekonomikos augimo stabdis. Ignoruojama, kad visuomenės senėjimas – didžiulis mokslo, medicinos nuopelnas. Tačiau vyresnio amžiaus žmones išlaikant aktyviais visuomenės ir darbo rinkos dalyviais galima spręsti ne tik darbo rinkos problemas, bet ir užtikrinti papildomų į biudžetą sumokamų mokesčių.

Tad galima pasiūlyti dar vieną demografinės situacijos valdymo būdą: **strateginį demografinės padėties Lietuvoje valdymą** – priemonių rinkinį, kuriame skiriamas dėmesys gyvenimo kokybei, strategiškai valdoma imigracija, kuriamos palankios sąlygos derinti vaikų auginimą ir priežiūrą su karjera, tačiau **įvedama ir labai svarbi bei neišvengiama visuomenės senėjimo dimensija**. Ši, ketvirtoji, perspektyva pasižymi **racionaliu ir realistiniu požiūriu į demografines tendencijas** bei dėmesiu **vyresnio amžiaus žmonių teisėms būti aktyviems visuomenės nariams**. Tik skatinant ir naudojantis vyresnio amžiaus žmonių potencialu galima užtikrinti progresą ir išvengti demografinės krizės.

## Senėjimo politika pasaulyje

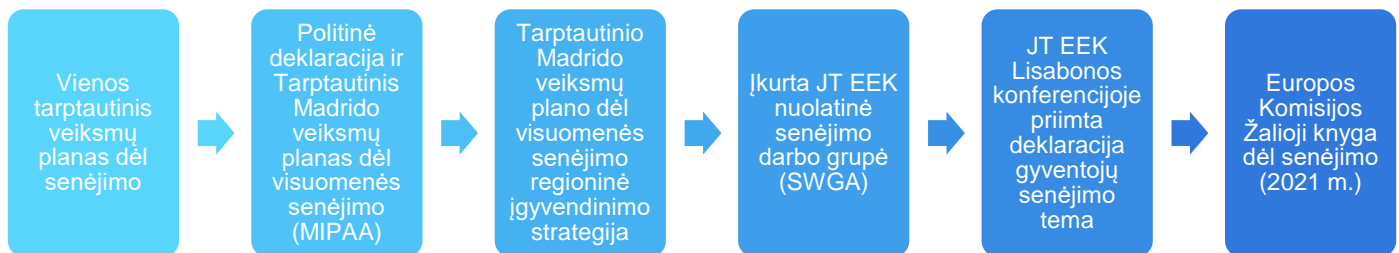
Pagrindiniai strateginiai dokumentai, kuriais reaguojama į visuomenės senėjimą, formuojama kryptis, kaip patenkinti vyresnio amžiaus žmonių poreikius ir ginti jų teises, kurti visuomenę visų amžių žmonėms yra Vienos tarptautinis veiksmų planas dėl senėjimo (Vienna International Plan of Action on Ageing), kuris buvo patvirtintas 1982 m. kaip pirmoji tarptautinė senėjimo politikos sistema, taip pat 2002-aisiais **Madride vyko II Pasaulinė senėjimo asamblėja**, kurioje buvo priimta Politinė deklaracija ir Tarptautinis Madrido veiksmų planas dėl visuomenės senėjimo (MIPAA).

Svarbu pabrėžti, kad Politinėje deklaracijoje **užimtumasis yra vienas iš prioritetinių tikslų**. Ši deklaracija taip pat pabrėžia svarbą užtikrinti visavertes sąlygas vyresnio amžiaus žmonėms dalyvauti politinėje, socialinėje, ekonominėje ir kultūrinėje veikloje. Ji atkreipia dėmesį į galimybę dirbti, mokytis ir tobulėti, atsižvelgiant į asmenines galimybes ir individualius norus.

Be to, Politinė deklaracija apima ir kitas sritis, tokias kaip vyresnio amžiaus žmonių gerovės ir sveikatos užtikrinimas, socialinių paslaugų teikimas, būsto pritaikymas bei diskriminacijos prevencija. Madrido veiksmų plane dėl visuomenės senėjimo akcentuojama, kad vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumasis gali būti vertingas indėlis gerinant šalies ekonominius rezultatus, taip pat vyresnio amžiaus darbuotojų patirtis ir įgūdžiai gali būti panaudoti mokant jaunesnius ir naujesnius darbuotojus.

2002 metais Berlyne vykusioje Europos valstybių ministrų konferencijoje buvo priimta **Tarptautinio Madrido veiksmų plano dėl visuomenės senėjimo regioninė įgyvendinimo strategija**. Šioje strategijoje akcentuojama būtinybė išplėsti vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimo visuomenėje galimybes, skatinti nuoseklią ir tvarią ekonomikos plėtrą bei sukurti darbo rinką, kurioje būtų skatinama naudotis vyresnio amžiaus žmonių profesiniais gebėjimais kuo ilgiau.

Penktame įsipareigojime pasiryžtama įgalinti darbo rinką atsakyti į ekonomines ir socialines gyventojų senėjimo pasekmes, pagerinti vyresnio amžiaus asmenų įsidarbinimo galimybes, o šeštajame įsipareigojime siekiama įgyvendinti mokymosi visą gyvenimą principą ir pritaikyti švietimo sistemą taip, kad ji atitiktų kintančią ekonominę, socialinę ir demografinę situaciją.



Priėmus MIPAA, pirmąkart įsipareigota susieti su senėjimu susijusias problemas su platesniu socialinio ir ekonominio vystymosi bei žmogaus teisių spektru. MIPAA ir dabar yra pagrindinė tarptautinės politikos sistema, kuria vadovaujama formuojant su senėjimu susijusią politiką. JT EEK regione jos įgyvendinimu, periodine peržiūra ir vertinimu taip pat rūpinasi JT EEK nuolatinė senėjimo darbo grupė (en. trumpinama SWGA). Pasauliniu lygmeniu esama tarptautinė vyresnio amžiaus žmonių žmogaus teisių sistema svarstoma Jungtinių Tautų 2010 m. Generalinės Asamblėjos įsteigtoje atviroje darbo grupėje dėl senėjimo.

Pasaulio sveikatos organizacija (PSO) taip pat nubrėžė esmines politikos kryptis 2002 m. aktyvaus senėjimo politikos programoje, PSO visuotinėje senėjimo ir sveikatos strategijoje ir veiksmų plane (2016–2020 m.) ir paskutiniajame pasiūlyme Jungtinių Tautų sveiko senėjimo dešimtmečiui (2021–2030 m.). Su senėjimu susiję aspektai, tokie kaip socialinė apsauga, mokymasis visą gyvenimą ir prieinama bei saugi aplinka, taip pat buvo įtraukti į platesnę Tvaraus vystymosi darbotvarkės iki 2030 m. programą. 2017 m. Jungtinių Tautų Europos ekonomikos komisijos Lisabonos konferencijoje gyventojų senėjimo tema priimtoje deklaracijoje taip pat išskelti tikslai pripažinti vyresnio amžiaus asmenų potencialą, skatinti ilgesnį jų išlikimą darbo rinkoje ir gebėjimą dirbti, užtikrinti orų senėjimą.



## Senėjimo politika Lietuvoje

Tarptautiniuose senėjimo politikos kryptis apibrėžiančiuose dokumentuose akcentuojama **senėjimo temų integravimo į visas politikos sritis svarba**, angliškai vadinamas „**mainstreaming ageing**“. Šioje dalyje apžvelgiami Lietuvos politiniai dokumentai, kuriuose akcentuojami demografinio senėjimo valdymo būdai.

2004 metais, reaguodama į JTO priimtą Madrido veiksmų planą dėl visuomenės senėjimo, LR Vyriausybė priėmė **Nutarimą dėl nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos patvirtinimo**. Nutarimu numatoma, kaip bus įgyvendinamas Madrido veiksmų planas dėl visuomenės senėjimo, taip pat iškeliami pagrindiniai uždaviniai. Strategija pavedama koordinuoti Socialinei apsaugos ir darbo ministerijai ir kartu su Finansų, Kultūros, Susisiekimo, Sveikatos apsaugos, Švietimo ir mokslo ir Vidaus reikalų ministerijomis parengti priemonių projektą.

Taip pat strategijoje apibūdinama vyresnio amžiaus žmonių situacija darbo rinkoje.<sup>10</sup>

*60. Dalis priešpensinio ar pensinio amžiaus žmonių nepajėgia ar nenori dirbti visą darbo laiką (deja, nežinoma, kiek tokių yra), bet tai nereiškia, kad jie visiškai nenorėtų dirbti. Jiems galėtų tiktai lanksčiai organizuojamas darbas (darbo vietos skaidymas įvedus ne visą darbo dieną ir atsisakius viršvalandžių, lankstesnis pamainų organizavimas, terminuotas, namudinis, agentūrinis, nuotolinis darbas, savarankiškas užimtumas, paslaugos, sezoniniai darbai ir panašiai). Kol kas toks darbas išplėtotas menkai. Ne visą darbo dieną Lietuvoje dirba mažiau kaip 10 procentų visų Lietuvos darbuotojų (Europos Sąjungos valstybėse narėse – daugiau kaip 17 procentų). Vyresnių žmonių užimtumą riboja ir jiems nepritaikytos darbo vietos, sveikatos ir saugos darbe reikalavimų nesilaikymas.*

...

*76.3. Vengiama priešpensinio ir vyresnio amžiaus žmones įtraukti į užimtumo rėmimo, aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, ypač profesinį mokymą. Dažnai apsiribojama tik pašalpos skyrimu, viešaisiais darbais.*

...

*76.6. Dėl neišplėto lanksčiau organizuoto darbo, neužtikrintos tokį darbą dirbančių asmenų socialinių ir darbo teisių apsaugos dalis priešpensinio ir pensinio amžiaus žmonių netenka galimybės pasirinkti darbą pagal sveikatos, kvalifikacijos ar kitas galimybes.*

*76.7. Lietuvoje deramai nesilaikoma darbo vietų kokybės, saugos ir sveikatos darbe reikalavimų, o tai itin veikia silpnesnės sveikatos vyresnio amžiaus darbuotojus.*

*76.8. Silpna socialinė partnerystė neužtikrina atstovavimo vyresnio amžiaus darbuotojų interesams ir teisėms tiek įmonės, tiek valstybės lygiu.*

Šiems iššūkiams spręsti keliami uždaviniai apima teisės aktų, kurie skatina darbdavius priimti į darbą vyresnio amžiaus žmones ir sudaryti jiems sąlygas darbe kelti kvalifikaciją, tobulinimą (167.1.1.) ir specializuotų mokymosi programų vyresnio amžiaus žmonėms kūrimą (167.2.7.).

Kitas ryškesnis žingsnis – **Demografijos, migracijos ir integracijos politikos 2018-2030 m. strategija**<sup>11</sup>, kurios viena iš trijų krypčių ir yra vyresnio amžiaus asmenų integracija į visuomenę užtikrinant:

- jų dalyvavimą socialiniame ir politiniame gyvenime,
- dalyvavimą darbo rinkoje ir finansinį raštingumą,
- mokymosi visą gyvenimą galimybes,
- pagerinant sveikatos priežiūros kokybę ir prieinamumą,
- stiprinant kartų santykius ir plėtojant savanorišką vyresnio amžiaus asmenų veiklą.

Strategijos vizijos penktajame punkte įvardijamas siekis išnaudoti vyresnio amžiaus asmenų potencialą: „*Vyresnio amžiaus asmenys gerbiami, pripažįstama jų patirtis, jie, kaip visaverčiai visuomenės nariai, aktyviai dalyvauja*

<sup>10</sup> <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.235511>

<sup>11</sup> <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/fbb35e02c21811e883c7a8f929bfc500>

*profesiniame, socialiniame, kultūriniame Lietuvos ir bendruomenės gyvenime, efektyviai veikia mokymosi visą gyvenimą sistema, kurioje gali dalyvauti ir vyresnio amžiaus asmenys.“*

Antrasis strategijoje keliamas uždavinys – užtikrinti vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimą darbo rinkoje ir finansinį jų saugumą. Akcentuojama vyresnio amžiaus asmenų sukaupta profesinė ir gyvenimiška patirtis, mokymosi visą gyvenimą būtinybė ir mokymosi sąsaja su išlikimu darbo rinkoje.

Ši strategija ir jos tikslai buvo integruoti į **2021-2030 m. nacionalinį pažangos planą**<sup>12</sup> (toliau – NPP) ir jo priemones.

Vieni iš NPP tikslų – „*didinti gyventojų socialinę gerovę ir įtrauktį, stiprinti sveikatą ir gerinti Lietuvos demografinę padėtį ir „didinti švietimo įtrauktį ir veiksmingumą, siekiant atitikties asmens ir visuomenės poreikiams“*. Tam įgyvendinti keliami uždaviniai – „*didinti neįgaliųjų ir jų šeimų, senyvo amžiaus žmonių bei kitų pažeidžiamų ir socialinėje atskirtyje esančių grupių gerovę, integraciją į visuomenę ir darbo rinką“* (2.2) ir „*įdiegti efektyvią suaugusiųjų mokymosi visą gyvenimą sistemą, siekiant asmens gebėjimų ir kvalifikacijos darnos su asmens, darbo rinkos ir aplinkos poreikiais“* (3.5).

Iškeliamas tikslas iki 2025 m. pasiekti 1,79, o iki 2030 m. – 1,9 suminių gimstamumo rodiklį. Vertinant mokymąsi visą gyvenimą, kaip rodiklis pasirenkama per paskutines 4 savaites besimokiusių 25–64 m. amžiaus asmenų dalis, kuri 2018 metais siekė 6,6 procento. Iki 2025 m. norima pasiekti 10 procentų, o iki 2030 m. – 15 procentų. Deja, vertinant mokymąsi visą gyvenimą ir jo rodiklius, įtraukiami tik ikipensinio amžiaus asmenys. Vyresni negu 65 metų asmenys į mokymosi visą gyvenimą tikslus ir strategiją neįtraukiami.

Su vyresnio amžiaus asmenų užimtumu susiję tikslai suformuluojami **2021–2030 m. plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įtraukios darbo rinkos plėtros programoje**<sup>13</sup>:

- *Užtikrinti aktyvios darbo rinkos politikos priemonių finansavimą, veiksmingumą ir efektyvumą. (09-001-02-03-01)*
- *Didinti pažeidžiamų asmenų grupių užimtumą. (09-001-02-03-02)*
- *Skatinti verslumą. (09-001-02-03-03)*
- *Efektivyvinti UT (Užimtumo tarnybos – aut. past.) veiklos procesus ir funkcijas. (09-001-02-03-04)*

Numatoma didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo rėmimo sistemos veiksmingumą ir efektyvumą; skatinti verslo atsakomybę; stiprinti socialinį dialogą ir gerinti darbo vietų kokybę.

Aštuonioliktosios **Lietuvos Respublikos Vyriausybės programoje**<sup>14</sup>, patvirtintoje 2020-12-11, Nr. XIV-72, figūruoja ekonominė demografinės kaitos valdymo ir potencialo panaudojimo perspektyva. VI skyriaus „Misija – aukštos pridėtinės vertės ekonomika“ antrojo skirsnio „Vyriausybės prioritetiniai projektai“ 131.5 dalyje „Sidabrinė ekonomika“ keliami tikslai parengti vyresnio amžiaus asmenų užimtumo, pilietinio aktyvumo, sveikatos, turizmo ir mokymosi priemonės, akcentuojama verslumo skatinimo svarba. Taip pat siekiama, kad „*vyresnio amžiaus žmonės turėtų galimybę dirbti ir užsidirbti tol, kol nori ir gali, o darbo sąlygos būtų lankstesnės ir atlieptų individualius žmogaus poreikius“*.

Paskutinis nacionalinės reikšmės dokumentas, kuriame akcentuojamas vyresnio amžiaus žmonių įtraukimas ir sidabrinės ekonomikos, susijusios su didėjančia vyresnio amžiaus žmonių ekonomine galia, kūrimas, yra **Valstybės pažangos strategija „Lietuvos ateities vizija „Lietuva 2050“**: „*Didėjantis demografinis disbalansas Lietuvoje kurs poreikį didinti vyresnių žmonių aktyvumą ir užimtumą. Tam reikės ne vien geresnės senstančių gyventojų sveikatos priežiūros, bet ir atitinkamų pokyčių darbo rinkoje bei švietimo sistemoje. Visuomenės senėjimas ypač išryškins mokymosi visą gyvenimą svarbą, didins vyresnio amžiaus žmonėms pritaiktų mokymosi būdų, įvairių prekių ir paslaugų poreikį.“*<sup>15</sup>

<sup>12</sup> <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/b283ca61cd3e11eb91e294a1358e77e9?jfwid=m9nn4zzoh>

<sup>13</sup> [https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/administracine-informacija/Pletros%20programos/%C4%AEtraukios%20dr%20pp/IDR%20PP\\_aprasymas\(1\).pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/administracine-informacija/Pletros%20programos/%C4%AEtraukios%20dr%20pp/IDR%20PP_aprasymas(1).pdf)

<sup>14</sup> <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/973c87403bc311eb8c97e01ffe050e1c>

<sup>15</sup> [https://lrv.lt/uploads/main/documents/files/2023\\_03\\_31%20Lietuvos%20ateities%20vizijos%20%20E2%80%9ELietuva%202050%E2%80%9C%20projektas\(1\).pdf](https://lrv.lt/uploads/main/documents/files/2023_03_31%20Lietuvos%20ateities%20vizijos%20%20E2%80%9ELietuva%202050%E2%80%9C%20projektas(1).pdf), p.5

Lietuvos ateities vizijoje „Lietuva 2050“ akcentuojamas strateginis demografinio atsparumo ir kartų solidarumo didinimo kelias, kuriame neapsiribojama šeimai palankių sąlygų kūrimu ir migracijos bei integracijos politika, o ir kuriamos galimybės vyresnio amžiaus gyventojams, didinant jų užimtumą.<sup>16</sup> Akcentuojamos sąlygos ir paskatos ilgiau likti darbo rinkos dalyviais<sup>17</sup> bei sidabrinės ekonomikos – vyresnio amžiaus žmonių poreikius atitinkančių produktų, paslaugų ir inovacijų svarbą ekonomikai.<sup>18</sup>

Paskutinis dokumentas, susijęs su demografinės krizės valdymu, yra 2023 m. birželio 15 d. Seime priimta **Rezoliucija dėl Lietuvos demografijos politikos ateities Nr. XIV-2075**<sup>19</sup>. Joje raginama „*plėtoti galimybes vyresnio amžiaus žmonėms savo pačių pasirinkimu likti aktyviems darbo rinkoje ir viešajame gyvenime*“. Vis dėlto šioje rezoliucijoje ryškiausiai akcentuojamas imigracijos skatinimas bei šeimos politikos priemonės.

---

<sup>16</sup> idem, p.20

<sup>17</sup> idem, p.23

<sup>18</sup> idem, p.25

<sup>19</sup> <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/05eedaf00a8211eeb489c7d891071d0a>

# Vyresnio amžiaus žmonių situacija Lietuvoje

## Aktyvaus senėjimo indeksas



Vienas svarbiausių rodiklių, atspindinčių vyresnio amžiaus žmonių situaciją ir įvertinančių visuomenės senėjimo politiką valstybėse, yra aktyvaus senėjimo indeksas (AAI). Šis įvertis kompleksiskai apima keturias vyresnio amžiaus asmenų gyvenimo sritis – **sveiko, nepriklausomo gyvenimo galimybes, ekonominę ir socialinę aktyvumą, gebėjimus ir įgalinančią aplinką.**

Aktyvaus senėjimo indekso balai matuojami intervale nuo 0 iki 100, didesnis skaičius rodo didesnę vyresnio amžiaus žmonių indėlį ir geresnes sąlygas visuomenėje.

Didžiausia reikšmė yra teorinė galimybė, kuomet būtų pasiektas „visiškas aktyvus senėjimas“, o ne pasiekiamas tikslas. Kiekviena sritis prie AAI prisideda skirtingai –

užimtumas ir socialinis dalyvavimas sudaro po 35% viso AAI, nepriklausomas, saugus ir sveikas gyvenimas – 10%, o palanki aplinka – 20% bendro rodiklio.

Paskutiniojo aktyvaus senėjimo indekso duomenimis, Lietuvos įvertis siekia 33,4. Europos Sąjungos vidurkis – 35,7. Didžiausias aktyvaus senėjimo indeksas užfiksuotas Švedijoje – 47,2 – ir Danijoje – 43. Mažiausias aktyvaus senėjimo indeksas Europos Sąjungoje yra Kroatijoje – 29,3 ir Graikijoje – 27,7.<sup>20</sup>

Geriausiai Europos Sąjungos kontekste Lietuva įvertinta užimtumo srityje, joje Lietuva užima 7 vietą iš 28 vertintų šalių (tuo metu Jungtinė Karalystė priklausė Europos Sąjungai), kiti trys rodikliai atrodo prasčiau – vertinant nepriklausomą, sveiką ir saugų gyvenimą Lietuva užima 24 vietą, o socialinio dalyvavimo ir gebėjimų bei aplinkos srityse Lietuva užima priešpaskutinę, 27, vietą.<sup>21</sup>

Šalys pagal savo įverčius skirstomos į klasterius. Mėlynasis klasteris yra pakankamai geografiškai mišrus, jame be Lietuvos yra ir kitos Baltijos šalys, Latvija ir Estija, taip pat Čekija ir Vokietija bei Airija ir Portugalija. Ši grupė pasižymi žemesniais nei vidutinis įverčiais visose srityse, išskyrus užimtumą, o prasčiausiai jose vertinamas socialinis dalyvavimas.<sup>22</sup>

Rodiklis (skalėje nuo 0 iki 100)	Užimtumas	Socialinis dalyvavimas	Nepriklausomas, sveikas ir saugus gyvenimas	Gebėjimai ir įgalinanti aplinka	Aktyvaus senėjimo indeksas (vidurkis)
<b>Lietuvos įvertinimas ir vieta ES</b>	37,9	11,1	65,3	48,5	33,4
<b>Du aukščiausi rezultatai ES</b>	45,4 (Švedija), 44,5 (Estija)	27 (Belgija), 26,6 (Nyderlandai)	79,2 (Švedija), 78,4 (Danija)	71,2 (Švedija), 66,5 (Danija)	47,2 (Švedija), 43 (Danija)
<b>Du žemiausi rezultatai ES</b>	20,2 (Liuksemburgas), 20,6 (Graikija)	9,7 (Bulgarija), <b>11,1 (Lietuva)</b>	57,7 (Latvija), 63,7 (Rumunija)	44,6 (Rumunija), <b>48,5 (Lietuva)</b>	27,7 (Graikija), 29,3 (Kroatija)
<b>Rodiklio vidurkis ES</b>	31,1	17,9	70,7	57,5	35,7

Lentelė 2. Parengta autorės, remiantis Aktyvaus senėjimo indekso 2018 m. paskelbtais duomenimis.

<sup>20</sup> UNECE (2019). Active Ageing Index 2018, Analytical Report. p.6-12

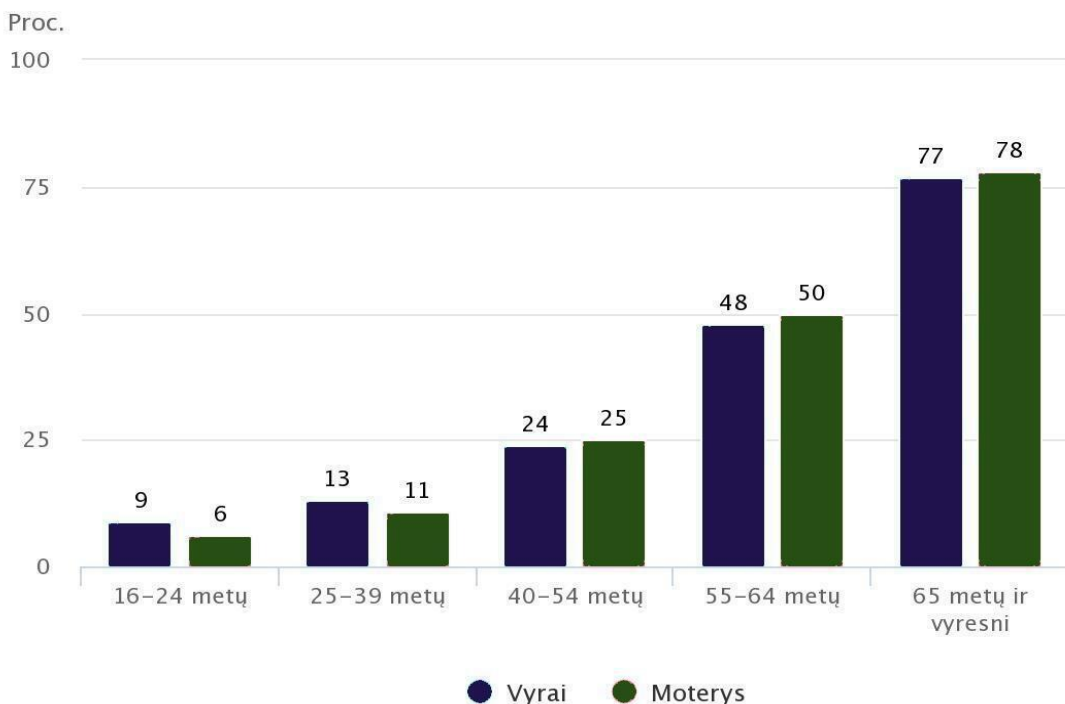
<sup>21</sup> <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/active-ageing-index/active-ageing-index/profiles/LT>

<sup>22</sup> idem, p.8-11

## Sveikata – aktyvios senatvės pagrindas

Vienas pagrindinių trukdžių, stabdančių vyresnio amžiaus asmenų socialinį aktyvumą ir pilnavertį gyvenimą, yra sveikatos problemos. Sveikatos problemos taip pat yra vienas svarbiausių faktorių, nulemiančių, kada asmuo pasitraukia iš darbo rinkos. Nepaisant to, kad gyvenimo trukmė Lietuvoje, kaip ir kitose išsivysčiusiose šalyse, ilgėja, tikėtinos sveiko gyvenimo trukmės augimas yra lėtesnis, dėl to senstant prastėja gyvenimo kokybė.<sup>23</sup>

Palyginus su kitomis EBPO šalimis, vyresnio amžiaus Lietuvos gyventojų sveikatos būklė yra prasta. Skaičiuojama, kad 2019 m. ligotumo rodiklis, t. y. kiek iš tūkstančio 65 m. ir vyresnių asmenų sirgo bent viena liga, siekė 943<sup>24</sup>. Asmenų, turinčių ilgalaikių sveikatos sutrikimų, dalis smarkiai auga jau nuo 50 m. amžiaus, o 2021 metų duomenimis, **nuo 65 m. ilgalaikių sveikatos sutrikimų turėjo 78 procentai apklaustųjų**. Tyrimų duomenimis, apie 80-98% vyresnio amžiaus asmenų serga daugiau nei viena lėtine liga.<sup>25</sup>



Pav. 3. Asmenų, sergančių lėtine liga arba turinčių ilgalaikių sveikatos sutrikimų, dalis pagal amžiaus grupes 2021 m. Šaltinis: Oficialiosios statistikos portalas.

Vyresnio amžiaus asmenys savo sveikatą vertina žymiai prasčiau nei jaunesni. **2021 m. tik vienas iš dešimties 65 metų ir vyresnio amžiaus žmonių teigė esantis geros arba labai geros sveikatos.** Trečdalis 65 metų amžiaus ir vyresnių asmenų savo sveikatą vertino blogai arba labai blogai.<sup>26</sup> Tai yra prasčiausias rodiklis tarp EBPO šalių. Taip pat vyresnio amžiaus žmonių dalis, teigiančių, kad kasdienėje veikloje yra ribojami sveikatos problemų, Lietuvoje yra didesnė nei EBPO vidurkis. Lietuvos vyrų gyvenimo trukmė yra mažiausia EBPO.<sup>27</sup>

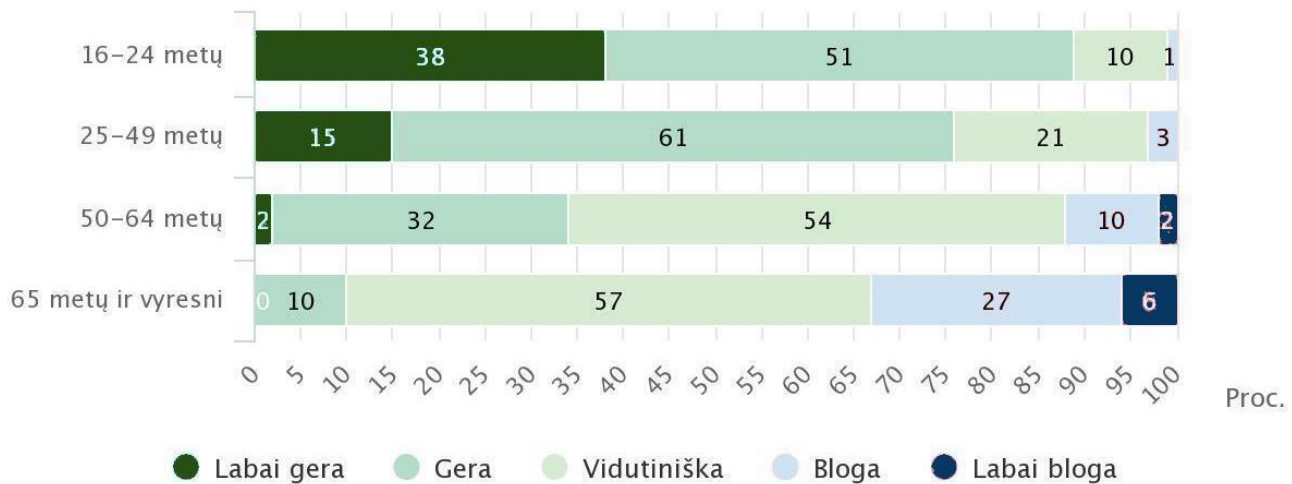
<sup>23</sup> STRATA (2020). Senstanti Lietuvos visuomenė, Analitinė apžvalga. Vyriausybės strateginės analizės centras, p.6

<sup>24</sup> <https://strata.gov.lt/agenda/visos-temos/geresnis-valdymas/lsmu-profesore-i-vyresnius-zmones-orientuota-uzimtumo-politika-turi-teigiama-itaka-ju-sveikatai-2>

<sup>25</sup> STRATA (2020). Senstanti Lietuvos visuomenė, Analitinė apžvalga. Vyriausybės strateginės analizės centras, p.10-11

<sup>26</sup> idem, p.13

<sup>27</sup> OECD (2023), Promoting Active Ageing in Lithuania: Policy Challenges and Solutions, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris.



Pav. 4. Gyventojų nuomonė apie savo sveikatą pagal amžiaus grupes 2021 m. Šaltinis: Oficialiosios statistikos portalas<sup>28</sup>

Tyrimų duomenimis, asmens sveikatos būklė koreliuoja su jo gaunamomis pajamomis, tad vystantis ekonomikai ir augant vyresnio amžiaus žmonių gaunamoms pajamoms, sveikatos vertinimas turėtų augti, tačiau šiuo metu tendencijos yra priešingos – sveiko gyvenimo trukmė Lietuvoje mažėja ir 2018 m. sudarė 76 procentus bendros gyvenimo trukmės.<sup>29</sup>

## Skurdas

Nepaisant to, kad NPP yra keliamas tikslas, kad 65 metų ir vyresnių asmenų skurdo rizikos lygis iki 2025 metų sumažės iki 30 procentų, o iki 2030 m. – iki 25 procentų, tarp vyresnio amžiaus asmenų skurdas ir nepriteklis tebeauga ir yra dažnesnis nei kitose amžiaus grupėse. Mažiausiai susiduriančių su materialiniais nepritekliais asmenų yra 25-49 metų grupėje, iš jų 12,5% patiria materialinį nepriteklį, 5% patiria didelį materialinį nepriteklį. Tarp 50-64 metų gyventojų patiriančių materialinį nepriteklį yra 17,3%, 8,3% susiduria su keturiais ir daugiau nepritekliaus elementų. Didžiausia nepriteklį patiriančių gyventojų dalis randama 65 metų ir vyresnių gyventojų grupėje, iš kurių su nepriteklumi susiduria 22,6%, o 8,8% patiria didelį nepritekliaus lygį.<sup>30</sup>

**Didžiausias skurdo rizikos lygis buvo tarp 65 metų ir vyresnių asmenų.** 2022 m. 25-49 m. amžiaus grupėje jis siekė 13,5%, vėliau didėjo – tarp 50-64 metų gyventojų jis siekė 19,5%, o tarp vyresnių nei 65 metai asmenų jis sudarė 39,5% ir lyginant su 2021 m. išaugo 3,6 procento.<sup>31</sup> Vidutinė senatvės pensija yra mažesnė už skurdo rizikos ribą ir augo mažiau nei skurdo rizikos riba. Pavyzdžiui, vidutinė senatvės pensija 2020 m. buvo 376,5 EUR ir sudarė 78 procentus skurdo rizikos ribos, kuri buvo 483 eurų, tenkančių per mėnesį vienam asmeniui.<sup>32</sup>

Procentinė dalis, kurią sudaro vidutinė senatvės pensija, lyginant ją su vidutiniu darbo užmokesčiu, 2018 m. sudarė 43 procentus ir buvo viena mažiausių EBPO.<sup>33</sup> Prognozuojama, kad nepaisant pastangų sumažinti šį skirtumą, vadinamoji pensijos pajamų pakeitimo norma išliks žema dėl augančio vienam dirbančiam asmeniui tenkančių išlaikomų asmenų skaičiaus.<sup>34</sup>

<sup>28</sup> <https://osp.stat.gov.lt/lietuvos-gyventoju-pajamos-ir-gyvenimo-salygos-2022/savo-sveikatos-vertinimas/gyventoju-nuomone-apie-savo-sveikata>

<sup>29</sup> <https://osp.stat.gov.lt/lietuvos-gyventoju-pajamos-ir-gyvenimo-salygos-2022/savo-sveikatos-vertinimas/ilgalaikiai-sveikatos-sutrikimai>

<sup>30</sup> <https://osp.stat.gov.lt/lietuvos-gyventoju-pajamos-ir-gyvenimo-salygos-2022/gyvenimo-salygos/materialiniai-nepritekliai>

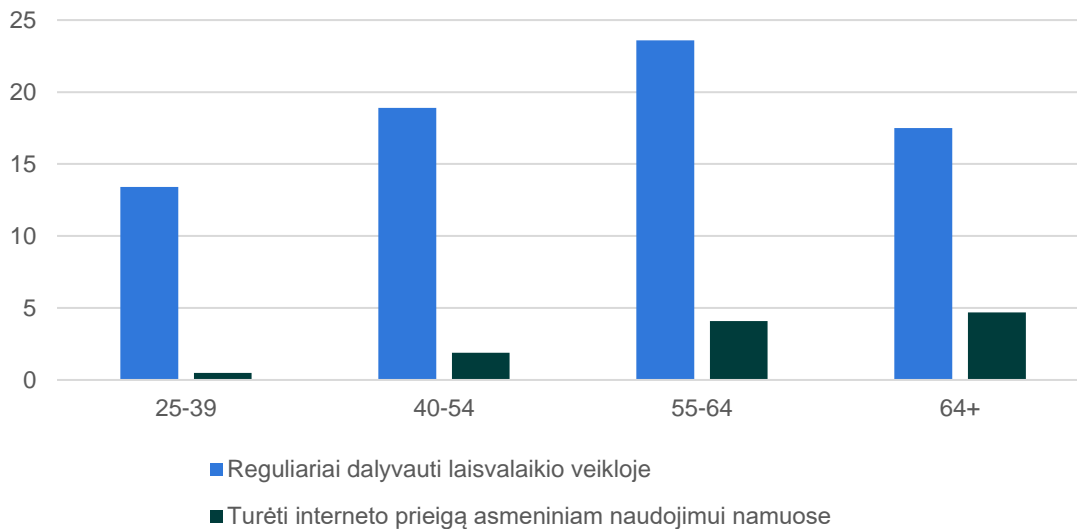
<sup>31</sup> <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=de17bc16-5188-4e83-b062-5e70164331a0#/>

<sup>32</sup> <https://osp.stat.gov.lt/lietuvos-gyventoju-pajamos-ir-gyvenimo-salygos-2022/skurdo-rizika/skurdo-rizikos-lygis>

<sup>33</sup> OECD (2023), Promoting Active Ageing in Lithuania: Policy Challenges and Solutions, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris.

<sup>34</sup> STRATA (2020). Senstanti Lietuvos visuomenė, Analitinė apžvalga. Vyriausybės strateginės analizės centras. p. 27

Remiantis Lietuvos banko namų ūkių apklausa, 2019 m. gerai savo finansinę padėtį vertino 28 procentai vyresnių nei 50 metų asmenų.<sup>35</sup> Vos 10% dirbančių vyresnio amžiaus žmonių teigia, kad dirba ne dėl finansinių motyvų.<sup>36</sup> Tarp dirbančių asmenų žemiau skurdo rizikos ribos buvo 7,5%, tarp bedarbių – 50,4%, tarp senatvės pensininkų – 38,8%.<sup>37</sup>



Pav. 5. Asmenys, dėl lėšų stokos neturintys arba negalintys daryti išvardintų dalykų 2022 m., proc. Šaltinis: Oficialiosios statistikos portalas.<sup>38</sup>

## Socialinis dalyvavimas – Lietuvos Achilo kulnas

Vyresnio amžiaus gyventojų pasitenkinimas gyvenimu yra mažesnis nei ES vidurkis. Žmonių savijautai ir psichologinei būsenai **įtaką daro ne tik ekonominiai veiksniai, bet ir socialiniai aspektai, dėl to labai svarbu mažinti socialinę atskirtį ir didinti bendruomeniškumą**. Vyresnių asmenų socialinis ratas nuolat traukiasi – dažnas per dieną bendrauja vidutiniškai tik su vienu žmogumi. Apie 20% vyresnių nei 60 metų asmenų nelaimės atveju neturėtų, į ką kreiptis pagalbos.<sup>39</sup>

Lietuvos rezultatai socialinio veiklumo srityje yra prasčiausi tarp visų EBPO šalių. Taip pat Lietuva yra viena iš žemiausiai įvertintų šalių, vertinant sąlygas, kurios turi būti patenkintos, kad vyresnio amžiaus žmonės galėtų realizuoti dalyvavimą, tai yra nepriklausomo, sveiko ir saugaus gyvenimo bei gebėjimų ir palankios aplinkos srityse. Palyginus su kitomis EBPO valstybėmis, Lietuvoje 65 metų ir vyresni asmenys turi mažiausias galimybes naudotis viešuoju transportu. Itin mažas viešojo transporto stotelių pasiekiamumas yra kaimo vietovėse. Palyginti su neaktyviais vyresnio amžiaus asmenimis kitose ES šalyse, vyresnio amžiaus žmonės Lietuvoje yra labiau linkę dalyvauti veikloje, tačiau turi didesnių prieinamumo ir išlaidų sunkumų.<sup>40</sup>

<sup>35</sup> idem, p.25

<sup>36</sup> <https://strata.gov.lt/agenda/visos-temos/zmogiskasis-kapitalas/strata-politikos-analitike-indre-pusevaite-daugiau-nei-puse-50-m-ir-vyresniu-lietuvos-gyventoju-mano-kad-mokytis-jau-per-velu/>

<sup>37</sup> <https://osp.stat.gov.lt/lietuvas-gyventoju-pajamos-ir-gyvenimo-salygos-2022/skurdo-rizika/skurdo-rizikos-lygis>

<sup>38</sup> <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=2acda450-64cd-4481-a923-e3fec5da23cc#/>

<sup>39</sup> STRATA (2020). Senstanti Lietuvos visuomenė, Analitinė apžvalga. Vyriausybės strateginės analizės centras. p. 18

<sup>40</sup> OECD (2023), Promoting Active Ageing in Lithuania: Policy Challenges and Solutions, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris.

## Mokymasis visą gyvenimą – ar galima būti per senam mokytis?

Lietuva ES yra viena žemiausių pagal mokymosi visą gyvenimą rodiklius. 30–49 m. grupėje mokėsi apytiksliai 2 iš 5 gyventojų, 50–59 m. grupėje – trečdalis, o 60–69 m. grupėje – dešimtadalis.<sup>41</sup> Bendrai vertinant visų darbingo amžiaus suaugusiųjų mokymosi visą gyvenimą rodiklį, 2017 m. Lietuvoje jis siekė 5,9%, o ES – 10,9%. Mėginant įvertinti mokymosi visą gyvenimą rodiklį tarp vyresnių nei 65 metų asmenų, 2017 m. jis nesiekė 1 procento visų vyresniųjų suaugusiųjų.<sup>42</sup> Dideli skirtumai matomi ir tarp kaimo bei miesto vietovių. Mieste mokymesi visą gyvenimą dalyvaujančių asmenų procentas beveik dvigubai didesnis negu kaime.

### Kodėl verta mokytis?

Dalyvavimas mokymosi visą gyvenimą ir neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose gali turėti teigiamos įtakos vyresnio amžiaus žmonių sveikatai, gerovei ir gyvenimo kokybei. Tyrimas rodo, kad mokymosi veikla užsiimančių vyresnio amžiaus žmonių socialinis įsitraukimas padidėja, sustiprėja kognityvinės funkcijos, pagerėja savigarba. Daugiau nei 4 iš 5 besimokiusių 50 m. ir vyresnių gyventojų pastebėjo pozityvius su profesine veikla susijusius pokyčius: padidėjusias ir naujai įgytas profesines kompetencijas, išaugusią darbe sukuriama pridėtinę vertę, teigiamą atlyginimo ir darbo vietos saugumo pokytį.<sup>43</sup>

### Kodėl vyresni asmenys nesimoko?

- Nuostata, kad mokytis jau per vėlu, šiuo metu būdinga daugiau nei pusei 50 m. ir vyresnių gyventojų, o tarp vyresnių nei 60 m. asmenų tokia nuostata vadovaujasi apie 70% apklaustųjų.
- Kita dažna kliūtis mokytis – finansiniai su mokymosi išlaidomis susiję sunkumai, kurie dažniau buvo įvardinti tarp 50-59 m. asmenų negu tarp apklaustųjų, vyresnių nei 60 m.
- Trečia priežastis – 1 iš 5 įvardijo prastą sveikatą.<sup>44</sup>
- Vyresni žmonės rečiau sulaukia kvietimo ir progų mokytis – jei tarp 15–29 m. amžiaus asmenų kvietimo sulaukė kas trečias, tai tarp 50–59 m. amžiaus asmenų kas penktas ir tik kas dešimtas 60–99 m. ir 70–74 m. amžiaus žmogus.<sup>45</sup>

Vyresni žmonės ne mažiau vertina mokymosi svarbą: nepriklausomai nuo amžiaus, 4 iš 5 apklaustųjų sutinka, kad darbdaviams verta investuoti į darbuotojų mokymus. Visgi, tarp 30–49 m. asmenų 56 procentai mano, kad mokytis reikia jiems patiems, tarp 50–59 m. – 42 procentai, o tarp vyresnių nei 59 metai tik kas trečias sutinka, kad mokslas svarbus jiems asmeniškai.<sup>46</sup>

Viena vertus, vyresnio amžiaus žmonės dažniau nurodo, kad nesimokytų net turėdami visas galimybes mokytis, tokių asmenų tarp 50–59 m. asmenų yra 25 procentai ir netgi 40 procentų 60–69 m. asmenų.<sup>47</sup> Kita vertus, mokymosi visą gyvenimą apklausa rodo, kad apklaustųjų dalis, kurie teigė nedalyvaujantys mokymesi visą gyvenimą, bet norėtų mokytis, didėja su amžiumi – nuo 21% tarp 30-49 metų iki 26% tarp 50-59 metų ir 32% tarp 60-69 m. Tai rodo, kad **vyresnio amžiaus asmenų potencialas dalyvauti mokymosi veikloje yra nepanaudotas.**

Taip pat matome, kad daugiausiai mokymuose dalyvauja tie asmenys, kurių pozicijos darbo rinkoje yra stabilios. 51% mažos rizikos dėl automatizavimo darbus dirbančių darbuotojų dalyvauja mokymuose, tuo tarpu tai daro tik 22% didelės rizikos darbus dirbančių darbuotojų. **Nedalyvavimas mokymesi apriboja socialinį gyvenimą, neleidžia konkuruoti darbo rinkoje,** ypač tai aktualu vyresnio amžiaus žmonėms. Mokymasis taip pat didina produktyvumą: pastebėta, kad BVP, tenkantis vienai valandai, koreliuoja su tuo, kiek intensyviai darbo vietoje pasitelkiami skaitymo įgūdžiai.<sup>48</sup>

<sup>41</sup> STRATA (2020). Mokymasis visą gyvenimą. Įpročiai, patrauklumas, barjerai, naudos suvokimas, Gyventojų apklausos ataskaita. Vyriausybės strateginės analizės centras. p.35

<sup>42</sup> Švietimo NVO tinklas (2018). Neformalusis vyresniųjų suaugusiųjų švietimas Lietuvoje. Situacijos analizė ir rekomendacijos.

<sup>43</sup> STRATA (2020). Mokymasis visą gyvenimą. Įpročiai, patrauklumas, barjerai, naudos suvokimas, Gyventojų apklausos ataskaita. Vyriausybės strateginės analizės centras. p.36

<sup>44</sup> idem, p.38

<sup>45</sup> idem, p.39

<sup>46</sup> idem, p.36

<sup>47</sup> idem, p.34

<sup>48</sup> <https://www.kpmc.lt/kpmc/ka-apie-lietuvos-gyventoju-igudzius-atskleide-suaugusiuju-igudziu-tyrimo-piaac-duomenys/>



Lietuviai skaito, rašo, skaičiuoja, sprendžia problemas ir naudojami kompiuteriais savo darbe mažiau nei EBPO vidurkis. Tokios darbo praktikos kaip komandinis darbas, mentorystė, lanksčios darbo valandos yra glaudžiai susijusios su tuo, kokie įgūdžiai naudojami. **46% 50 metų ir vyresnių darbuotojų nurodė, kad jų darbas nereikalauja mokytis naujų dalykų**, o tai yra mažiau nei ES vidurkis (33%) ir Švedija (8%).<sup>49</sup> Tik 6% darbdavių nurodo, kad labai dažnai teikia įdomius ir stimuliuojančius darbus, siekdami motyvuoti ir išlaikyti darbuotojus, o tai yra mažiausia dalis iš visų ES šalių. Vyresnio amžiaus darbuotojai gali mokytis ir lavinti kitus, todėl būtent vyresnio amžiaus asmenų tarpasmeniniams įgūdžiams ir jų tobulinimui turėtų būti skiriamas dėmesys.<sup>50</sup> Mokymasis ne tik pagerina asmens įgūdžius, bet ir prailgina profesinį gyvenimą, padidina pasitenkinimą gyvenimu, suteikia asmeninio augimo galimybių.<sup>51</sup>

### PIAAC suaugusiųjų įgūdžių tyrimas

EBPO nuo 2011 m. atlieka suaugusiųjų įgūdžių tyrimą (PIAAC), kuriame analizuojami suaugusiųjų gebėjimai trijose srityse: skaitymo įgūdžių (raštingumo), matematinio raštingumo ir problemų sprendimo pasitelkiant technologijas. Tyrimas parodė, kad **Lietuvoje įgūdžių skirtumai, susiję su amžiumi, yra ne tokie dideli kaip daugelyje kitų šalių, o vyresniems nei 55 m. asmenims Lietuvoje būdingi geresni skaitymo ir matematiniai įgūdžiai, lyginant su kitų šalių gyventojais**. Taip pat paaiškėjo, kad Lietuvos rezultatai vertinant naudojimąsi technologijomis sprendžiant problemas yra vieni prasčiausių EBPO.<sup>51</sup>

Lietuvoje yra vienas didžiausių su įgūdžiais susijusių užimtumo atotrūkių ES. Tai reiškia, kad žmonės pilnavertiškai neišnaudoja savo turimų gebėjimų ir būtų pajėgūs dirbti didesnių kvalifikacijų reikalaujančią darbą. 26,5% darbuotojų Lietuvoje kvalifikacija yra per aukšta jų atliekamam darbui, palyginus su 21,7% EBPO vidurkiu.<sup>52</sup>

Mokymasis XXI amžiuje nebėra apribojamas formaliojo švietimo sistema, tad būtent tokias, NVO ir įvairių mokymo centrų siūlomas, o ne formalus mokymosi galimybes rinkęsi apklaustieji, įsivaizduodami, kad neturi jokių kliūčių mokytis. Labiausiai apklaustuosius domintų įvairūs (pvz. programavimo, kalbų, siuvimo) kursai.<sup>54</sup> ES tikslai įtraukti vyresnio amžiaus asmenis į mokymąsi arba tobulinti jų IT įgūdžius apsiriboja tik asmenimis iki 65 arba 75 metų. Svarbu į mokymąsi įtraukti ir vyriausiuosius suaugusiuosius, kurie šiuo metu yra nuošalyje.<sup>55</sup>

Vyresnio amžiaus asmenis, mažiau linkusius mokytis, būtina geriau informuoti apie mokymosi svarbą ir galimybes, gerinti mokymų paslaugų prieinamumą. Šiai tikslinei grupei aktualus ir skaitmeninių gebėjimų tobulinimo užtikrinimas bei mokymų turinio ir metodikos pritaikymas būtent vyresnio amžiaus asmenų poreikiams. Svarbu didinti jų poreikius atitinkančią mokymo paslaugų pasiūlą<sup>56</sup> ir suteikti konsultavimo paslaugas mokymosi ir karjeros klausimais bei sudaryti tinkamas sąlygas mokytis esant finansinei mokymosi naštai, mokymosi laikui susikertant su darbu ar įsipareigojimais namuose<sup>57</sup>. EBPO taip pat pabrėžia atskirtį tarp siūlomų mokymų ir realių darbo rinkos poreikių: Lietuva yra penkta tarp prasčiausiai mokymus su darbo rinkos poreikiais derinančių EBPO šalių.<sup>58</sup>

<sup>49</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey>

<sup>50</sup> Dudaitė, Jolita, Rūta Dačiulytė, ir Jolanta Navickaitė (2022). Lietuvos suaugusiųjų raštingumo sąsaja su įsivertinimu darbo rinkoje ir mokymusi visą gyvenimą. p. 61

<sup>51</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing\\_Europe\\_-\\_statistics\\_on\\_social\\_life\\_and\\_opinions#Education\\_and\\_digital\\_society\\_among\\_older\\_people](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_-_statistics_on_social_life_and_opinions#Education_and_digital_society_among_older_people)

<sup>52</sup> <https://www.kpmc.lt/kpmc/ka-apie-lietuvos-gyventoju-igudzius-atskleide-suaugusiuju-igudziu-tyrimo-piaac-duomenys/>

<sup>53</sup> <https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=LTU&treshold=5&topic=AS>

<sup>54</sup> STRATA (2020). Mokymasis visą gyvenimą. Įpročiai, patrauklumas, barjerai, naudos suvokimas, Gyventojų apklausos ataskaita. Vyriausybės strateginės analizės centras. p.35

<sup>55</sup> STRATA (2020). Mokymasis visą gyvenimą. Įpročiai, patrauklumas, barjerai, naudos suvokimas, Gyventojų apklausos ataskaita. Vyriausybės strateginės analizės centras. p.35

<sup>56</sup> AGE Platform Europe (2022). Time for a comprehensive and ambitious international framework on the human rights of older persons! Policy Statement. p.9

<sup>57</sup> <https://strata.gov.lt/agenda/visos-temos/zmogiskasis-kapitalas/strata-politikos-analitike-indre-pusevaite-daugiau-nei-puse-50-m-ir-vyresniu-lietuvos-gyventoju-mano-kad-mokytis-jau-per-velu>

<sup>58</sup> Brazienė R., Mikutavičienė I., Dorelaitienė A. ir kt. (2014). Vyresnio amžiaus žmonių (socialinės įtraukties) į(si)traukimo į darbo rinką galimybių tyrimo ataskaita. Vilnius. p.111

<sup>59</sup> [https://read.oecd-ilibrary.org/education/getting-skills-right-future-ready-adult-learning-systems\\_9789264311756-en#page58](https://read.oecd-ilibrary.org/education/getting-skills-right-future-ready-adult-learning-systems_9789264311756-en#page58)

## Vyresnio amžiaus asmenų užimtumas

Populiacijai sparčiai senstant viena pagrindinių problemų tampa tai, kad negalima kompensuoti darbo rinką paliekančių vyresnės kartos atstovų jaunesniais darbuotojais. Vienas kelias tai spręsti yra didinti pensinį amžių ir priversti darbuotojus, o kita galimybė – skatinti juos kuo ilgiau pasilikti darbo rinkoje.

Šiuo metu Lietuva yra viena šalių, kurių gyventojai iš darbo nori išeiti taip greitai, kaip tik gali. Vidutiniškai Europoje apie 46,6% žmonių nori išeiti iš darbo iškart, kai tik turės tokią galimybę. Kai kuriose šalyse, pavyzdžiui, Šveicarijoje, tokių yra tik apie ketvirtadalį, kuomet Lietuvoje iš darbo kuo greičiau norėtų išeiti 67,4% 50 metų ir vyresnių žmonių. Europoje pagal šį rodiklį „pirmauja“ Vengrija, kur iš darbo kuo greičiau norėtų išeiti net trys ketvirtadaliai vyresnio amžiaus žmonių.<sup>59</sup>

### Kas yra vyresnio amžiaus žmonės darbo rinkoje?

Kitaip nei kalbant apie jaunimą, kuris Lietuvoje apibrėžiamas jaunimo politikos pagrindų įstatyme, **vyresnio amžiaus žmonių grupė yra neapibrėžta**. Interpretuoti, kas laikoma vyresnio amžiaus asmenimis, galima pagal keletą standartų: kuomet EBPO rengiamuose dokumentuose kalbama apie vyresnius negu 55 metai asmenis, o ES dažnai diskutuojama apie vadinamąją „50+“ amžiaus grupę (Lietuvoje tai atspindi ir į šią grupę orientuotos verslumo skatinimo iniciatyvos), tai remiantis statistika Lietuvoje, **asmenys, vyresni nei 45 metų, jau yra pažeidžiami darbo rinkos dalyviai**, todėl Užimtumo įstatyme numatyta juos laikyti papildomai remiamais.

Taip pat svarbu pridurti, kad pensinio amžiaus asmenys Lietuvoje gali gauti jiems priklausomą senatvės pensiją ir dirbti, tad tokie asmenys taip pat gali ir yra skatinami išlikti aktyviais darbo rinkoje.

Nepaisant problemiško, šiame darbe svarbios **dvi grupės** – vyresnio amžiaus asmenys, dar nesulaukę pensinio amžiaus, kuriems būtinas išlikimas darbo rinkoje bent iki pensijos, ir aukštos kvalifikacijos pensinio amžiaus asmenys, kurių kompetencijos yra trūkstamos darbo rinkoje.

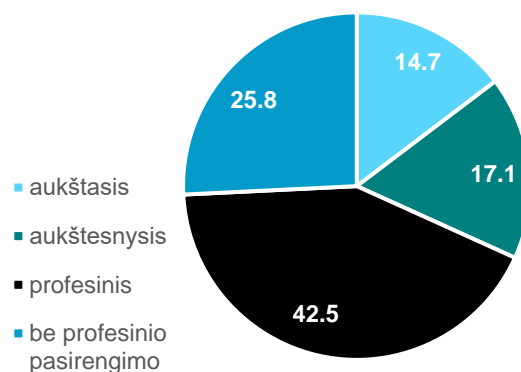
### Darbo vyresniame amžiuje privalumai

- **Asmeniui.** Darbas padeda pagerinti kognityvinę ir psichikos sveikatą;
- **Visuomenei.** Darbas mažina socialinę izoliaciją, atskirtį, skirtingų kartų bendradarbiavimas skatina demokratiškumą.<sup>60</sup>
- **Darbdaviui.** Įrodyta, kad įvairaus amžiaus darbuotojų turinčios įmonės yra produktyvesnės. Maža vyresnio amžiaus darbuotojų darbo kaita gali būti ypač naudinga, jei jie turi sukaupę specifiskai įmonei būdingą žmogiškąjį kapitalą ir jei naujai samdomų darbuotojų mokymas yra brangus.

Pasak 2016 m. atliktos darbdavių apklausos, vyresni darbuotojai lanksčiau prisitaiko prie darbo grafiko, yra patikimesni, atsakingesni, kantresni, labiau susikaupę. Taip pat akcentuojama, kad vyresnio amžiaus asmenys yra lojalesni, stabilesni, turi sukaupę specifinių žinių ir patirties.<sup>61</sup>

### Darbo rinkos statistika Lietuvoje

2023 metų pradžioje Lietuvoje buvo apie 156 tūkst. 16-64 metų bedarbių, iš jų kiek daugiau nei 20 tūkst. 50-54 m., apie 21 tūkst. 55-59 metų, o 60-64 metų amžiaus bedarbių kiek mažiau nei 20 tūkst. 50 metų ir vyresni bedarbiai sudarė apie 39 procentus visų bedarbių.<sup>62</sup> Vyresnio amžiaus asmenų nedarbas yra



Pav. 6. 50+ bedarbių struktūra pagal išsilavinimą, proc. Parengta autorės pagal Užimtumo tarnybos 2022 m. lapkričio duomenis.

<sup>59</sup> <https://strata.gov.lt/agenda/visos-temos/zmogiskasis-kapitalas/1761-2/>

<sup>60</sup> OECD (2023), *Promoting Active Ageing in Lithuania: Policy Challenges and Solutions*, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris.

<sup>61</sup> STRATA (2020). Senstanti Lietuvos visuomenė, Analitinė apžvalga. Vyriausybės strateginės analizės centras. p.33

<sup>62</sup> <https://uzt.lt/data/public/uploads/2023/03/2022-darbo-rinka-skaiciais.pdf>

didesnis nei šalies vidurkis visose Lietuvos savivaldybėse, išskyrus Visagino.<sup>63</sup> Iš vyresnių nei 50 m. bedarbių daugiau nei 7 tūkstančiai yra riboto darbingumo dėl negalios, beveik kas ketvirtas – ilgalaikis bedarbis. Taip pat šiek tiek didesnę dalį šio amžiaus bedarbių sudaro moterys (apie 52 procentus). Ketvirtadalis bedarbių neturi formaliai įgytos profesijos.<sup>64</sup>

2022 m. liepos 1 d. pakeistas Užimtumo įstatymas numato, kad nepasirengusiems darbo rinkai asmenims:

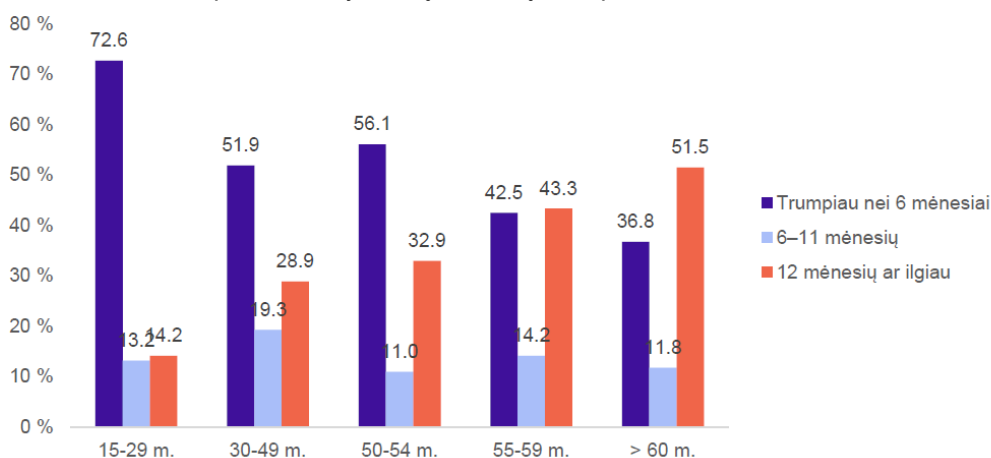
- stokojančiams socialinių įgūdžių
- neturintiems motyvacijos,
- negalintiems iš savo gyvenamosios vietos atvykti į darbą,
- turintiems priklausomybių;
- slaugantiems šeimos narį,

suteikiamas ne bedarbio, o darbo rinkai besirengiančio asmens statusas. Tokiam asmeniui siekiama padėti išspręsti problemas, trukdančias įsitvirtinti darbo rinkoje, o ne iškart surasti darbą. 2022 m. lapkritį Lietuvoje buvo 12,7 tūkst. tokiu statusu registruotų 50 m. ir vyresnių asmenų.<sup>65</sup>

43,4 procentai 50+ m. bedarbių ieško nekvalifikuoto darbo, tai yra ženkliai didesnė dalis nei kitose amžiaus grupėse, kuriose tokio darbo ieško apie 28 procentai bedarbių. Asmenų dalis, ieškančių nekvalifikuoto darbo, yra didesnė nei kvalifikacijos neturinčių asmenų dalis, tad tai parodo perkvalifikavimo, kompetencijų atnaujinimo reikalingumą, karjeros lūkesčių mažėjimą.<sup>66</sup>

Ieškomų darbų panašumas tarp bedarbių apsunkina jų darbo paieškas – apie pusės vyresnio amžiaus bedarbių pageidavimai apsiriboja dešimtimi darbų.<sup>67</sup> Moterys, ieškančios specialisto ar įstaigų tarnautojo darbo, labiausiai pageidauja socialinio darbuotojo padėjėjos, apskaitininkės ar administratorės darbo. Vyrams šiose srityse patraukliausias vadybininko, sandėlininko darbas.<sup>68</sup>

Ne visi vyresnio amžiaus asmenys ieško darbo. Pavyzdžiui, 50–59 m. amžiaus grupėje darbo ieškojo tik maždaug 3 iš 10 nedirbusių asmenų. 67–81% atvejų įvardytos šeimyninės, su sveikatos problemomis susijusios priežastys neieškoti darbo. Vyresniems asmenims susirasti darbą trunka ilgiau: 29 procentai 30–49 m. asmenų darbo ieškojo ilgiau nei metus, o tarp 60 m. ir vyresnių asmenų – 52 procentai.<sup>69</sup>



Pav. 8. Asmenų pasiskirstymas pagal darbo paieškų trukmę ir amžių, dalis nuo visų darbo ieškojusiųjų. Šaltinis: STRATA.

<sup>63</sup> <https://uzt.lt/data/public/uploads/2022/11/nedarbas-50-2022-11.pdf>

<sup>64</sup> 2022/11 50+ m. asmenys darbo rinkoje: užimtumas ir nedarbas, p.4

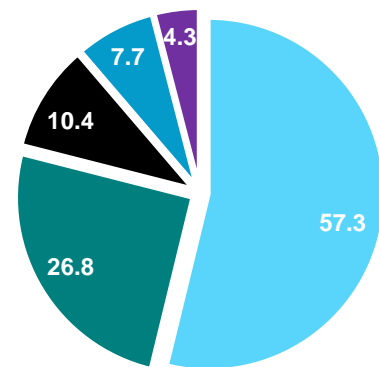
<sup>65</sup> idem, <https://uzt.lt/data/public/uploads/2022/11/nedarbas-50-2022-11.pdf> p.5

<sup>66</sup> idem, p.6

<sup>67</sup> idem, p.10

<sup>68</sup> idem, p. 5

<sup>69</sup> STRATA (2020). Senstanti Lietuvos visuomenė, Analitinė apžvalga. Vyriausybės strateginės analizės centras. p.23-24



- neturi soc. įgūdžių/motyvacijos
- negali atvykti į darbą
- prižiūri šeimos narį
- apribotas disponavimas lėšomis
- turi priklausomybių

Pav. 7. Vyresnio amžiaus asmenų patiriamos kliūtys ieškant darbo, proc. Parengta autorės pagal Užimtumo tarnybos teminę apžvalgą.

Iš 2022 m. sausio-rugsėjo mėnesiais į darbo rinką grįžusių 50 m. ir vyresnių asmenų apie 44 procentai įsidarbino, o 40 procentų – beveik tiek pat – pradėjo savarankišką veiklą. Pagrindinės priemonės, kuriomis ši amžiaus grupė naudojosi Užimtumo tarnyboje – subsidijuojamas įdarbinimas, parama mokymuisi ir vadinamoji parama judumui, kuomet kompensuojamos transporto išlaidos, susidaranti keliaujant į darbą.<sup>70</sup>

### Vyresnio amžiaus asmenų nedarbo priežastys

Dabartinė situacija darbo rinkoje, kuomet vyresnio amžiaus asmenys susiduria su problemomis ieškodami darbo, yra paradoksali, turint omenyje tai, kad jaunesnių darbo rinkos dalyvių skaičius yra nepakankamas pakeisti ir užpildyti vyresnės kartos užimamas pozicijas darbo rinkoje. Atrodytų, jog esant tokiai padėčiai, vyresniems žmonėms susirasti darbą turėtų būti ganėtinai nesudėtinga, tačiau matoma priešinga tendencija – jeigu vyresnio amžiaus žmonės iškrenta iš darbo rinkos, jiems padidėja tikimybė patekti į ilgalaikių bedarbių gretas.<sup>71</sup>

#### Sveikatos problemos ir negalia (taip pat žr. 12 psl.)

- 55-64 metų asmenys dažniau negu kitos amžiaus grupės dirba naktinį ir pamaininį darbą, o ES vidurkis yra priešingas.
- 50% vyresnio amžiaus darbuotojų nurodo, kad darbas daro neigiamą įtaką jų sveikatai.
- Tik 27% darbingo amžiaus negalią turinčių asmenų dirba.

#### Netinkamos darbo sąlygos

- Sveikatos problemos ir šeiminiai įsipareigojimai daliai vyresnio amžiaus asmenų trukdo dirbti pilnu etatu.
- Nelankstus darbo grafikas: tik 11,6% dirbančių asmenų Lietuvoje nurodo, kad pilnai (o 9,5%, kad dalinai) sprendžia dėl savo darbo laiko ir valandų (ES vidurkis atitinkamai 22,8% ir 20,4%).
- Tyrimai parodė, kad nepakankamai lanksčios darbo sąlygos yra viena pagrindinių kliūčių ilgesniam darbiniam gyvenimui.<sup>69</sup>

#### Turimų ir darbui reikalingų kompetencijų neatitikimas (taip pat žr. 15 psl.)

- Prasti IT gebėjimai (81% dalyvavusių tyrime turi itin žemus gebėjimus, kuomet EBPO vidurkis 67%)
- Maža vyresnio amžiaus asmenų motyvacija mokytis.
- Didelė dalis darbuotojų yra didesnės kvalifikacijos nei reikalauja jų darbas.

#### Amžizmas ir diskriminacija dėl amžiaus

- Didelė juntama diskriminacija dėl amžiaus.
- Nepasitikėjimas savimi, tarp moterų ypač dažna nuostata, kad nėra joms tinkamo darbo.

### Vyresnio amžiaus asmenų darbo sąlygos

Darbo aplinkos ir sąlygų gerinimas bei pritaikymas vyresnio amžiaus darbuotojų poreikiams akcentuojami tiek NVO, atstovaujančių senjorams, tiek Europos Komisijos, tiek EBPO ataskaitose ir tyrimuose.<sup>73</sup> Šis tikslas laikomas vienu svarbiausių, siekianti paskatinti ilgesnį ir produktyvesnį vyresnio amžiaus asmenų profesinį gyvenimą.

Amžiui palanki darbovietė ir aplinka bei jos pritaikymas nėra svarbus tik sveikatos problemų ar negalių turintiems asmenims. Tai yra ir rizikos prevencijos priemonė, skatinanti sveiką senėjimą bei gerinanti darbo kokybę.<sup>74</sup> Net ir suvokiant, kad vyresnio amžiaus asmenų sveikata prastėja, gerinant darbo sąlygas (dirbant ne visą darbo dieną, pritaikant darbo krūvį, suteikiant galimybę suderinti darbą su kitais turimais įsipareigojimais) būtų galima išlaikyti tinkamą darbo ir poilsio režimą bei ilgesnį vyresnio amžiaus žmonių darbingumą.<sup>75</sup>

<sup>70</sup> <https://uzt.lt/data/public/uploads/2022/11/nedarbas-50-2022-11.pdf> p.8

<sup>71</sup> STRATA (2020). Žmogiškasis kapitalas Lietuvoje 2020. Vyriausybės strateginės analizės centras. p.29

<sup>72</sup> OECD (2017). Key policies to promote longer working lives. Country note 2007 to 2017, Lithuania. p.8

<sup>73</sup> Simmonds, P., K. Farla, H. Worthington (2018). The Silver Economy: Final Report. Publications Office: Luxembourg. p.50-51

<sup>74</sup> AGE Platform Europe (2022). Time for a comprehensive and ambitious international framework on the human rights of older persons! Policy Statement. p.14

<sup>75</sup> Brazienė R., Mikutavičienė I., Dorelaitienė A. ir kt. (2014). Vyresnio amžiaus žmonių (socialinės įtraukties) į(si)traukimo į darbo rinką galimybių tyrimo ataskaita. Vilnius. p.111

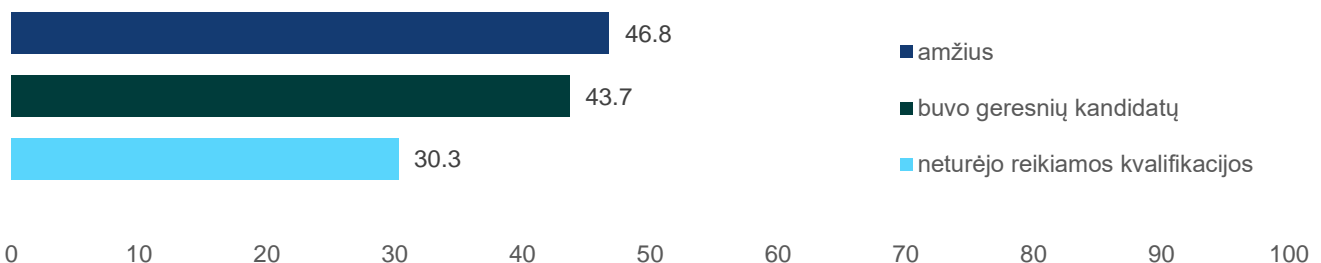
Tuo tikslu LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija užsakė metodines rekomendacijas, kaip pritaikyti darbo sąlygas, darbo ir poilsio režimą vyresnio amžiaus žmonėms<sup>76</sup>, o Higienos institutas metodines rekomendacijas „Vyresnio amžiaus žmonių ilgesnio dalyvavimo darbo rinkoje prielaidos“.<sup>77</sup>

### Diskriminacija dėl amžiaus darbo rinkoje – vienas esminių vyresnio amžiaus asmenų iššūkių

Lietuvoje juntamoji diskriminacija dėl amžiaus – viena aukščiausių Europoje. 2019 m. 493 Eurobarometro duomenimis, lietuviai dažniau nei ES vidurkis suvokia, kad amžius yra diskriminacinis veiksnys darbo rinkoje (12% skirtumas). Tik 47% apklaustųjų būtų patenkinti, jeigu aukščiausių politinį postą valstybėje užimtų žmogus, laikomas senu. Tai yra pats prasčiausias rezultatas ES.<sup>78</sup> Vyresniems asmenims priskiriamas vangaus, neproduktyviai dirbančio, naujovėms neimlaus asmens stereotipas. Kaip parodė PIAAC tyrimas, tarp amžiaus grupių pastebimi įgūdžių skirtumai mažesni, nei išsilavinimo nulemti individualūs skirtumai grupių viduje, todėl neracionalu spręsti apie potencialių darbuotojų gebėjimus pagal amžių.<sup>79</sup>

Taip pat dažnai manoma, kad vyresnio amžiaus darbuotojams sektoriai ir profesijos, kuriose intensyviai naudojamosi informacinėmis technologijomis yra ne tokie palankūs dėl turimų prastesnių technologinių įgūdžių, tačiau tokios profesijos kaip tik palankesnės vyresnio amžiaus asmenų sveikatai, jos mažiau priklauso nuo fizinių pajėgumų. Net 8 ES šalyse – Čekijoje, Danijoje, Švedijoje, Vokietijoje, Belgijoje, Ispanijoje, Italijoje ir Lenkijoje dirbančių 55-64 metų asmenų dalis aukšto technologinio intensyvumo profesijose yra didesnė nei žemo. Ši tendencija ir dar didesnis kontrastas matomi Norvegijoje ir JAV.<sup>80</sup>

Vyresni nei 60 m. asmenys dažniau sulaukia pasiūlymo dirbti be darbo sutarties, todėl tokio darbo atsisakydavo.<sup>81</sup> Kadangi vyresni asmenys dažniau patenka į ilgalaikių bedarbių kategoriją<sup>82</sup>, dažnai jie būna priverčiami aplinkybių dirbti mažiau apmokamus darbus.<sup>83</sup> „Diskriminacijos Lietuvos darbo rinkoje barometro“, atlikto 2018 metais duomenimis, 40% teigė pažįstantys bent vieną žmogų, kuris patyrė diskriminaciją dėl amžiaus. Pasak apklaustųjų vyresnio amžiaus asmenų, amžius yra svarbiausia priežastis, dėl kurios darbdaviai atsisako priimti juos į darbą.<sup>84</sup>



Pav. 9. Trys dažniausios priežastys, dėl kurių, pasak apklaustųjų, darbdaviai jų nepriimdavo į darbą, proc. Parengta autorės, remiantis Brazienė ir kt. (2014)

Jaunesni asmenys taip pat patiria diskriminaciją ieškodami darbo arba įsidarbindami<sup>85</sup>, tačiau vyresni asmenys dažniau nei jaunesni diskriminuojami darbo aplinkoje ir nepagarbiuose darbo santykiuose, pavyzdžiui, jiems apribojant kvalifikacijos kėlimo, kompetencijų tobulinimo, paaukštintimo galimybes, priskiriant didesnę darbo krūvį, atsisakant pritaikyti darbo vietą dėl suprastėjusios sveikatos, spaudžiant išeiti iš darbo.<sup>86</sup> Taip pat Eurofound

<sup>76</sup> [https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/791\\_darbaspoilresniem2006.pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/791_darbaspoilresniem2006.pdf)

<sup>77</sup> [https://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/2021/Rekomendacijos\\_Vyresnio\\_amziaus\\_darbuotojai\\_A4\\_WEB.pdf](https://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/2021/Rekomendacijos_Vyresnio_amziaus_darbuotojai_A4_WEB.pdf)

<sup>78</sup> [https://data.europa.eu/data/datasets/s2251\\_91\\_4\\_493\\_eng?locale=en](https://data.europa.eu/data/datasets/s2251_91_4_493_eng?locale=en)

<sup>79</sup> STRATA (2020). Senstanti Lietuvos visuomenė, Analitinė apžvalga. Vyriausybės strateginės analizės centras. p.33

<sup>80</sup> [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/preventing-ageing-unequally\\_9789264279087-en#page189](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/preventing-ageing-unequally_9789264279087-en#page189)

<sup>81</sup> Brazienė R., Mikutavičienė I., Dorelaitienė A. ir kt. (2014). Vyresnio amžiaus žmonių (socialinės įtraukties) j(si)traukimo į darbo rinką galimybių tyrimo ataskaita. Vilnius. p.69

<sup>82</sup> European Commission, Directorate-General for Communication (2021). Green paper on ageing. Publications Office of the European Union, p.7

<sup>83</sup> Skaidrilė Grigaitė-Mockevičienė (2019). Lygios galimybių Lietuvos darbo rinkoje: situacijos apžvalga. p.7

<sup>84</sup> Brazienė R., Mikutavičienė I., Dorelaitienė A. ir kt. (2014). Vyresnio amžiaus žmonių (socialinės įtraukties) j(si)traukimo į darbo rinką galimybių tyrimo ataskaita. Vilnius. p.64

<sup>85</sup> Skaidrilė Grigaitė-Mockevičienė (2019). Lygios galimybių Lietuvos darbo rinkoje: situacijos apžvalga. p.9

<sup>86</sup> idem, p.10

tyrimas parodė, kad **50 metų ir vyresni darbuotojai Lietuvoje daug dažniau nei kitose Europos šalyse mano, kad nesulaukia pakankamai pripažinimo.**<sup>87</sup>

EBPO atliktas tyrimas 2017 m. parodė, kad nepaisant to, kad nedarbo rizika yra susijusi su išsilavinimu ir technologiniais gebėjimais, tačiau net eliminavus šiuos faktorius, vyresnių darbuotojų tikimybė netekti darbo buvo beveik tris kartus (2,8 karto) didesnė nei jų jaunesnių kolegų.<sup>88</sup> Lyginant vidutines vyresnio amžiaus darbuotojų pajamas su jaunesniais tuose pačiuose ekonominės veiklos sektoriuose dirbančiais asmenimis matoma, kad vyresnių asmenų atlyginimai yra ženkliai mažesni.<sup>89</sup> Labai svarbu užtikrinti lygias galimybes darbo rinkoje, kadangi apklausos rodo, jog net 78% baiminasi, kad apgynus savo teises jiems grės atleidimas iš darbo, o 69% mano, kad tai gali pakenkti santykiams su kolegomis.<sup>90</sup>

**Gabrielė Makarevičiūtė-Osipovič**  
Projektų vadovė

- ☎ +370 671 30492
- ✉ [gabriele.makareviciute@kurkl.lt](mailto:gabriele.makareviciute@kurkl.lt)
- 🌐 [www.kurkl.lt](http://www.kurkl.lt)

<sup>87</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey>

<sup>88</sup> [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/preventing-ageing-unequally\\_9789264279087-en#page187](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/preventing-ageing-unequally_9789264279087-en#page187)

<sup>89</sup> STRATA (2020). Senstanti Lietuvos visuomenė, Analitinė apžvalga. Vyriausybės strateginės analizės centras. p.22,45

<sup>90</sup> Skaidrilė Grigaitė-Mockevičienė (2019). Lygios galimybės Lietuvos darbo rinkoje: situacijos apžvalga. p.7, 9-10

## Šaltiniai

1. AGE Platform Europe (2022). Time for a comprehensive and ambitious international framework on the human rights of older persons! Policy Statement.
2. Brazienė R., Mikutavičienė I., Dorelaitienė A. ir kt. (2014). Vyresnio amžiaus žmonių (socialinės įtrauktiems) į(si)traukimo į darbo rinką galimybių tyrimo ataskaita. Vilnius.
3. Dudaitė, Jolita, Rūta Dačiulytė, ir Jolanta Navickaitė (2022). Lietuvos suaugusiųjų raštingumo sąsaja su įsitvirtinimu darbo rinkoje ir mokymusi visą gyvenimą.
4. European Commission, Directorate-General for Communication (2021). Green paper on ageing. Publications Office of the European Union.
5. <https://ageing-better.org.uk/blogs/how-support-your-older-workers>
6. <https://amziusnerakliutis.lt/lt/amzius-ne-kliutis-i>
7. <https://argentum.biz/intellectual-outputs/>
8. <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/active-ageing-index/active-ageing-index/profiles/LT>
9. <https://conventioncitoyennesurlafindevie.lecese.fr/actualites/la-convention-citoyenne-sur-la-fin-de-vie-conclut-ses-travaux>
10. [https://data.europa.eu/data/datasets/s2251\\_91\\_4\\_493\\_eng?locale=en](https://data.europa.eu/data/datasets/s2251_91_4_493_eng?locale=en)
11. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate-by-age-group.htm#indicator-chart>
12. <https://eaea.org/>
13. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing\\_Europe\\_-\\_statistics\\_on\\_working\\_and\\_moving\\_into\\_retirement#Employment\\_patterns\\_among\\_older\\_people](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_-_statistics_on_working_and_moving_into_retirement#Employment_patterns_among_older_people)
14. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population\\_structure\\_and\\_ageing#The\\_share\\_of\\_elderly\\_people\\_continues\\_to\\_increase](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing#The_share_of_elderly_people_continues_to_increase)
15. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing\\_Europe\\_-\\_statistics\\_on\\_social\\_life\\_and\\_opinions#Education\\_and\\_digital\\_society\\_among\\_older\\_people](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_-_statistics_on_social_life_and_opinions#Education_and_digital_society_among_older_people)
16. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/demography-2023>
17. <https://eimin.lrv.lt/lt/naujienos/smulkiesiems-verslininkams-norima-palengvinti-finansu-tvarkymo-nasta>
18. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/973c87403bc311eb8c97e01ffe050e1c>
19. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/ba2493720b8111eeb489c7d891071d0a?jfwid=12eg561w0c>
20. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/ce0399a00cd411e497f0ec0f2b563356>
21. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/fbb35e02c21811e883c7a8f929bfc500>
22. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.235511>
23. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/05eedaf00a8211eeb489c7d891071d0a>
24. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/b283ca61cd3e11eb91e294a1358e77e9?jfwid=m9nn4zzoh>
25. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>
26. <https://extranet.who.int/agefriendlyworld/age-friendly-practices/>
27. <https://kauno.diena.lt/naujienos/lietuva/salies-pulsas/demografe-gimstamumas-lietuvoje-mazeja-daugeja-vaikunenorinciu-moteru-1065988>
28. <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0419>
29. <https://lygybe.lt/lt/diskriminacija-del-amziaus-dazniausia-diskriminacijos-forma-darbe>
30. [https://lrv.lt/uploads/main/documents/files/2023\\_03\\_31%20Lietuvos%20ateities%20vizijos%20E2%80%9ELietuva%202050%20projektas\(1\).pdf](https://lrv.lt/uploads/main/documents/files/2023_03_31%20Lietuvos%20ateities%20vizijos%20E2%80%9ELietuva%202050%20projektas(1).pdf)
31. <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/data>
32. <https://osp.stat.gov.lt/lietuvas-gyventojai-2022/gimstamumas>
33. <https://osp.stat.gov.lt/lietuvas-gyventoju-pajamos-ir-gyvenimo-salygos-2022/skurdo-rizika/socialiniu-ismoku-itakaskurdo-rizikos-lygiui>
34. <https://osp.stat.gov.lt/lietuvas-gyventoju-pajamos-ir-gyvenimo-salygos-2022/savo-sveikatos-vertinimas/ilgalaikiai-sveikatos-sutrikimai>
35. <https://osp.stat.gov.lt/lietuvas-gyventoju-pajamos-ir-gyvenimo-salygos-2022/savo-sveikatos-vertinimas/gyventoju-nuomone-apie-savo-sveikata>
36. <https://osp.stat.gov.lt/lietuvas-gyventoju-pajamos-ir-gyvenimo-salygos-2022/gyvenimo-salygos/materialiniai-nepritekliai>
37. <https://osp.stat.gov.lt/lietuvas-gyventoju-pajamos-ir-gyvenimo-salygos-2022/skurdo-rizika/skurdo-rizikos-lygis>
38. [https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=136ca3f5-2795-4e3a-97a4-df4c88bcdb84#/#/](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=136ca3f5-2795-4e3a-97a4-df4c88bcdb84#/)
39. [https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=2acda450-64cd-4481-a923-e3fec5da23cc#/#/](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=2acda450-64cd-4481-a923-e3fec5da23cc#/)
40. [https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=cd5030e8-bd84-4826-bf16-b40788a8a458#/#/](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=cd5030e8-bd84-4826-bf16-b40788a8a458#/)
41. [https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=de17bc16-5188-4e83-b062-5e70164331a0#/#/](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=de17bc16-5188-4e83-b062-5e70164331a0#/)
42. [https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=e50510b7-4789-4c18-9115-caef2b59da66#/#/](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=e50510b7-4789-4c18-9115-caef2b59da66#/)
43. [https://read.oecd-ilibrary.org/education/getting-skills-right-future-ready-adult-learning-systems\\_9789264311756-en](https://read.oecd-ilibrary.org/education/getting-skills-right-future-ready-adult-learning-systems_9789264311756-en)
44. [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/ageing-and-employment-policies-denmark-2015\\_9789264235335-en](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/ageing-and-employment-policies-denmark-2015_9789264235335-en)
45. [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/career-guidance-for-low-qualified-workers-in-germany\\_5e6af8da-en](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/career-guidance-for-low-qualified-workers-in-germany_5e6af8da-en)
46. [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/creating-responsive-adult-learning-opportunities-in-japan\\_cfe1ccd2-en](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/creating-responsive-adult-learning-opportunities-in-japan_cfe1ccd2-en)
47. [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/impact-evaluation-of-vocational-training-and-employment-subsidies-for-the-unemployed-in-lithuania\\_c22d68b3-en#](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/impact-evaluation-of-vocational-training-and-employment-subsidies-for-the-unemployed-in-lithuania_c22d68b3-en#)
48. [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/individual-learning-schemes\\_203b21a8-en](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/individual-learning-schemes_203b21a8-en)
49. [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/preventing-ageing-unequally\\_9789264279087-en](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/preventing-ageing-unequally_9789264279087-en)
50. [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/promoting-an-age-inclusive-workforce\\_59752153-en](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/promoting-an-age-inclusive-workforce_59752153-en)
51. [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/working-better-with-age\\_c4d4f66a-en](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/working-better-with-age_c4d4f66a-en)

52. [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/good-jobs-for-all-in-a-changing-world-of-work\\_9789264308817-en](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/good-jobs-for-all-in-a-changing-world-of-work_9789264308817-en)
53. <https://sc.bns.lt/view/item/258981>
54. <https://seniorplusproject.eu/results/>
55. <https://share-eric.eu/impact/research-results>
56. [https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/administracine-informacija/Pletros%20programos/%C4%AEtraukios%20dr%20pp/IDR%20PP\\_aprasymas\(1\).pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/administracine-informacija/Pletros%20programos/%C4%AEtraukios%20dr%20pp/IDR%20PP_aprasymas(1).pdf)
57. [https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/seima/seimos-politika/SADM%20seimos%20politika\\_galutine%20ataskaita.pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/seima/seimos-politika/SADM%20seimos%20politika_galutine%20ataskaita.pdf)
58. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=111940>
59. [https://stats.unctad.org/Dgff2016/prosperity/goal10/target\\_10\\_2.html](https://stats.unctad.org/Dgff2016/prosperity/goal10/target_10_2.html)
60. <https://strata.gov.lt/agenda/visos-temos/geresnis-valdymas/lietuvos-inovaciju-centro-analitike-noretusi-kad-salia-zalios-ir-skaitmenines-krypties-turetume-ir-sidabrine-2/>
61. <https://strata.gov.lt/agenda/visos-temos/geresnis-valdymas/lsmu-profesore-i-vyresnius-zmones-orientuota-uzimtumo-politika-turi-teigiama-itaka-ju-sveikatai-2/>
62. <https://strata.gov.lt/agenda/visos-temos/geresnis-valdymas/ramune-juozapaitiene-senejancios-visuomenes-issukius-svarbu-spresti-kompleksiskai/>
63. <https://strata.gov.lt/agenda/visos-temos/geresnis-valdymas/verslo-angelu-fondo-valdytojas-arvydas-strumskis-tiknuolat-atnaujindami-zinias-galime-sekmingai-senti/>
64. <https://strata.gov.lt/agenda/visos-temos/zmogiskasis-kapitalas/1761-2/>
65. <https://strata.gov.lt/agenda/visos-temos/zmogiskasis-kapitalas/lietuvos-banko-vyriausioji-ekonomiste-laura-galdikiene-gyvenimas-gali-tapti-per-ilgas-vienai-profesijai/>
66. <https://strata.gov.lt/agenda/visos-temos/zmogiskasis-kapitalas/strata-politikos-analitike-indre-pusevaite-daugiau-nei-puse-50-m-ir-vyresniu-lietuvos-gyventoju-mano-kad-mokyti-jau-per-velu/>
67. <https://uzt.lt/data/public/uploads/2022/11/nedarbas-50-2022-11.pdf>
68. <https://uzt.lt/data/public/uploads/2023/03/2022-darbo-rinka-skaiciais.pdf>
69. <https://workplaceinnovation.eu/the-euwin-bulletin/>
70. <https://www.15min.lt/verslas/naujiena/finansai/profesorius-gruzevskis-geru-ziniu-vyriausybei-as-neturiu-662-2009896>
71. <https://www.acas.org.uk/>
72. <https://www.ageuk.org.uk/information-advice/work-learning/technology-internet/>
73. <https://www.bernardinai.lt/2018-06-21-prof-boguslavas-gruzevskis-ekonomika-turi-tarnauti-socialinei-raidai-o-ne-neaiskiems-tikslams/>
74. <https://www.bernardinai.lt/prof-b-gruzevskis-reikia-lauzyti-modeli-apie-vyresnio-amziaus-zmogu-kaip-islaikytini/>
75. <https://www.bilandecompetences.be/bilan-de-competences/comment-ca-se-passe>
76. <https://www.elsa-project.ac.uk/>
77. <https://www.epilietis.eu/>
78. <https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania#highlights-working-life-in-2022>
79. <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey>
80. <https://www.hi.lt/lt/informacine-ir-metodine-medziaga-2.html>
81. <https://www.yourpension.gov.uk/mid-life-mot/>
82. <https://www.kpmc.lt/kpmc/ka-apie-lietuvos-gyventoju-igudzius-atskleide-suaugusiuju-igudziu-tyrimo-piaac-duomenys/>
83. <https://www.lrt.lt/naujienos/gyvenimas/13/1765249/lietuviai-reciau-ryztasi-tureti-vaika-maziau-gimdanciu-retesni-pirmagimiai-ir-bevaikystes-uzuomazgos>
84. <https://www.lrt.lt/naujienos/gyvenimas/13/1765249/lietuviai-reciau-ryztasi-tureti-vaika-maziau-gimdanciu-retesni-pirmagimiai-ir-bevaikystes-uzuomazgos>
85. <https://www.lrt.lt/naujienos/lietuvoje/2/41183/seimos-politikos-rebusai-kodel-ismoku-didinimas-neskatina-gimstamumo>
86. <https://www.lrt.lt/naujienos/lietuvoje/2/41183/seimos-politikos-rebusai-kodel-ismoku-didinimas-neskatina-gimstamumo>
87. <https://www.lrt.lt/naujienos/sveikata/682/1791049/lietuviu-sveikata-viena-prasciausiu-europoje-kalta-sistema-ar-mespatys>
88. <https://www.oecd.org/employment/ageingandemploymentpolicies.htm>
89. <https://www.oecd.org/finland/oecdrecommendsfinlandtodomoretohelpolderpeoplestayinwork.htm>
90. [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/115b186e-en/1/3/1/index.html?itemId=/content/publication/115b186e-en&\\_csp\\_=fb91b8b0f5e9545a5282533012eaf787&itemIGO=oecd&itemContentType=book](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/115b186e-en/1/3/1/index.html?itemId=/content/publication/115b186e-en&_csp_=fb91b8b0f5e9545a5282533012eaf787&itemIGO=oecd&itemContentType=book)
91. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/3d2a1642-en/index.html?itemId=/content/component/3d2a1642-en#section-d1e10998>
92. <https://www.pole-emploi.fr/employeur/vos-recrutements/selectionnez-des-candidats/la-methode-de-recrutement-par-si.html>
93. <https://www.prisijungusi.lt/>
94. <https://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/MIPAA/political-declaration-en.pdf>
95. [https://www.vdi.lt/Amzius/Amzius\\_diskriminacija.aspx](https://www.vdi.lt/Amzius/Amzius_diskriminacija.aspx)
96. [https://www.vdi.lt/Amzius/Darbuotoju\\_galimybės.aspx](https://www.vdi.lt/Amzius/Darbuotoju_galimybės.aspx)
97. [https://www.vdi.lt/Amzius/Darbuotoju\\_teises.aspx](https://www.vdi.lt/Amzius/Darbuotoju_teises.aspx)
98. OECD (2017). Key policies to promote longer working lives. Country note 2007 to 2017, Lithuania.
99. OECD (2023), Promoting Active Ageing in Lithuania: Policy Challenges and Solutions, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2b4d4cfd-en>.
100. Skaidrilė Grigaitė-Mockevičienė (2019). Lygios galimybės Lietuvos darbo rinkoje: situacijos apžvalga
101. STRATA (2020). Mokymasis visą gyvenimą. Įpročiai, patrauklumas, barjerai, naudos suvokimas, Gyventojų apklausos ataskaita. Vyriausybės strateginės analizės centras.



- 
102. STRATA (2020). Senstanti Lietuvos visuomenė, Analitinė apžvalga. Vyriausybės strateginės analizės centras.
103. STRATA (2020). Žmogiškasis kapitalas Lietuvoje 2020. Vyriausybės strateginės analizės centras.
104. Švietimo NVO tinklas (2018). Neformalusis vyresniųjų suaugusiųjų švietimas Lietuvoje. Situacijos analizė ir rekomendacijos.
105. UNECE (2019). Active Ageing Index 2018, Analytical Report.
- Viršelio nuotrauka: Beth Macdonald for Unsplash, <https://unsplash.com/>