

# Patirtis, kurios negalime prarasti: priemonių, skirtų 50+ metų asmenų išlaikymui darbo rinkoje, analizė



Aušrinė Dapkevičiūtė  
ausrine.dapkeviciute@kurkl.lt

Ieva Astraukienė  
ieva.astraukiene@kurkl.lt

2025m. lapkričio 26d.

# Apie analizę

## Analizės tikslas:



- Įvertinti situaciją ir identifikuoti struktūrinius iššūkius, su kuriais susiduria 50+ metų amžiaus darbuotojai darbo rinkoje.
- Analizuoti esamas priemones, paslaugas ir iniciatyvas (valstybės, NVO ir darbdavių lygmenyje), skirtas vyresnio amžiaus darbuotojų išlikimui ir dalyvavimui darbo rinkoje.

- **Analizės tikslinės grupės:** 50-65 metų asmenys ir 50+ asmenys, norintys / galintys išlikti darbo rinkoje ar grįžti į ją.
- **Analizės metodai:**
  - Dokumentų ir rekomendacijų analizė
  - SADM, UŽT ir VDA statistinių duomenų apžvalga
  - Interviu su mokslo ir valstybinių institucijų atstovais
- **Analizė atlikta** 2025 metų rugsėjį – lapkritį

# Makroekonominė situacija

Lietuva – antra ES pagal senėjimo spartumą.

Iki 2050 m. darbingo amžiaus gyventojų sumažės ~30 %.

Pensijų fiskalinė našta reikšmingai augs, taip pat ir apkrova socialinių paslaugų ir sveikatos sistemoms.

55-64 m. grupės užimtumas aukštesnis nei ES vidurkis: 69 %.

**67,6 % 50+ Lietuvos gyventojų nori išeiti iš darbo rinkos** kaip galima greičiau (labiausiai iš Baltijos ir Skandinavijos šalių)

Pagrindinė motyvacija pasilikti darbo rinkoje – finansinė.

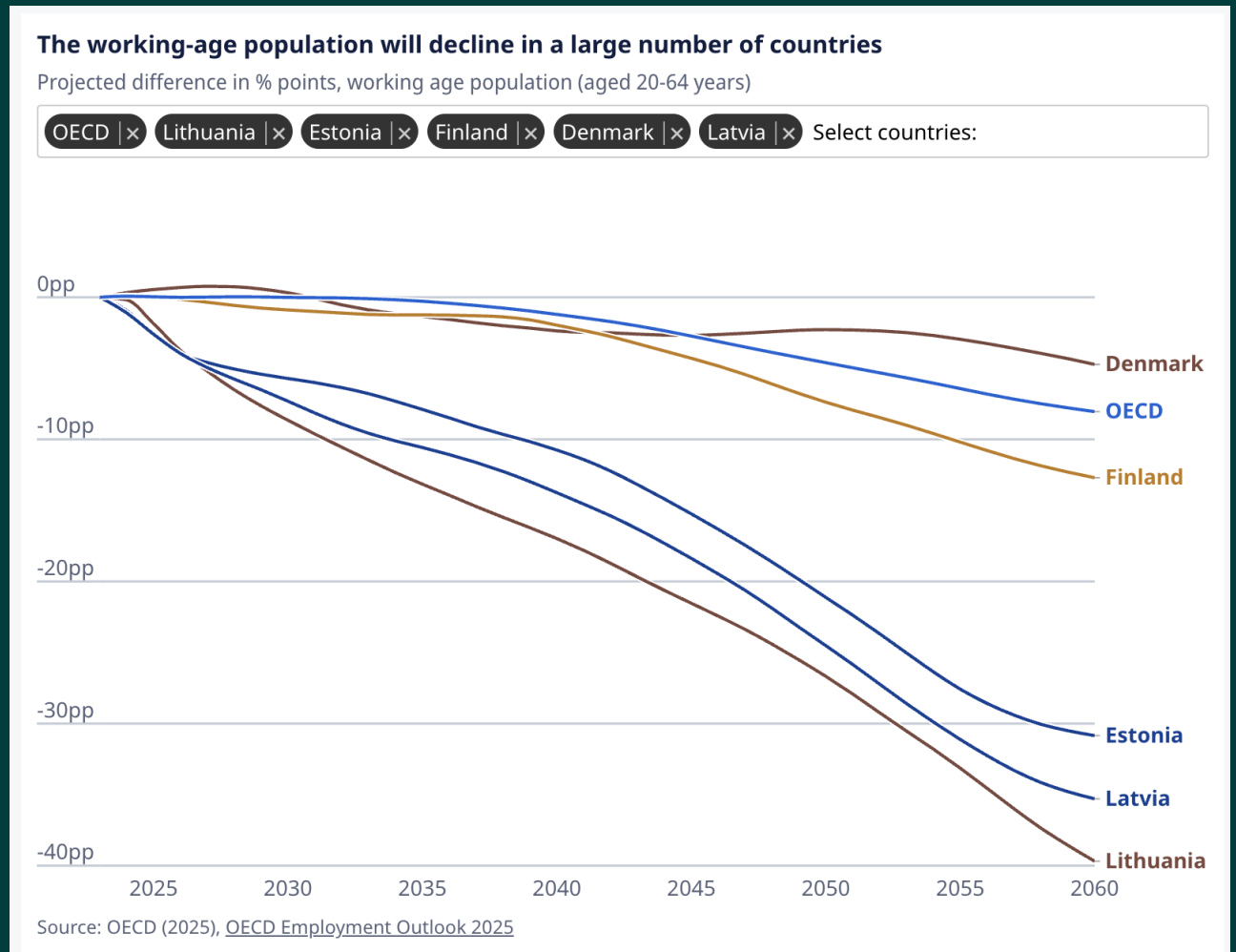
**50+ = 38 % visų Lietuvos bedarbių** (didžiausia amžiaus grupė)

50+ grupė dažnai įstringa ilgalaikio nedarbo spąstuose:

- Vidutinė nedarbo trukmė → >300 dienų
- Daugiau nei 50 % ilgalaikių bedarbių – 50+ asmenys



# Populiacijos senėjimas formuoja darbo rinkas



EBPO, Užimtumo perspektyvos, 2025

# Kiek kainuoja senėjimas?

Didžiausią fiskalinį spaudimą kelia pensijos:

2022 m. viešosios pensijų išlaidos sudarė apie 6,4 % BVP, o pagal 2060 m. bazinį scenarijų prognozuojama, kad jos pasieks apie 10 % BVP (Europos komisijos „Amžėjimo analizė“ (2024)).

Teigiama, kad didės ir sveikatos priežiūros bei ilgalaikės priežiūros poreikiai.

2022	2030	2040	2050	2060	2070
14,8	16,6	18	18,9	19,7	19,4

Bendra senėjimo kaštų prognozė Lietuvoje nuo BVP, % (Europos Komisija, Amžėjimo ataskaita: ekonominės ir biudžetinės projekcijos, 2024)



# 50+ išlikimo darbo rinkoje iššūkiai

Sveikata



Mokymasis /  
Kvalifikacija



Amžizmas



Šeimos rūpybos  
atsakomybės



Vyresnio amžiaus asmenų motyvacija ir pasitikėjimas savimi

Skirtumai tarp miestų ir regionų



# Sveikata



- **44 %** moterų ir **40 %** vyrų nuo 50 iki 65 metų amžiaus serga **lėtinėmis ligomis** arba turi ilgalaikių sveikatos sutrikimų. (VDA, Lėtinių sveikatos problemų statistika, 2023)
- Vidutiniškai tik apie **50 %** tikslinės **grupės pasinaudoja siūlomais prevencinių programų tyrimais** ar patikromis. (SAM ataskaitos, 2024)
- 65+ amžiaus grupėje stebima **daugiausia psichikos ir elgesio sutrikimų**, tačiau skaičiai ima augti nuo 45 metų. (HI, Psichikos sveikatos duomenys, 2025)
- 50-54 metų grupėje fiksuojama **didžiausias** asmenų, kuriems užregistruotos tiesiogiai su **alkoholio vartojimu** susijusios ligos, skaičius, ypač tarp vyrų. (VDA, „Alkoholio ir tabako vartojimas ir padariniai“, 2024)
- **48 %** 50+ amžiaus asmenų nurodo, kad jų **darbo aplinka yra nepatogi**. (SHARE tyrimas, „Tvarus senėjančių Šiaurės ir Baltijos šalių gyventojų profesinis gyvenimas“, 2025)

Amžiaus grupės (m.)	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
Nustatytos profesinės ligos (%)	0,6	0,3	6,0	5,4	11,1	21,6	44,7	10,2

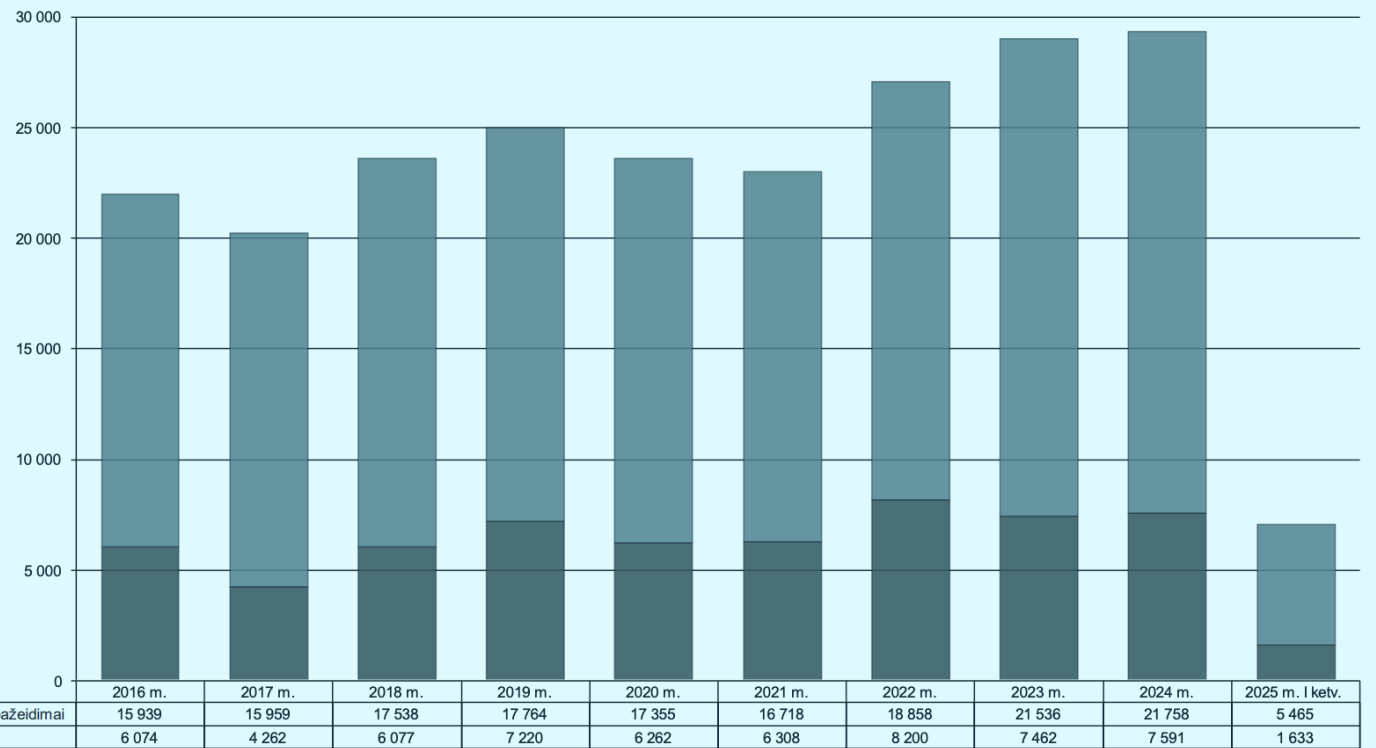
## Išvados

- Prevencinės sveikatos programos veikia, tačiau didelę įtaką jų veiksmingumui turi **skiriamos lėšos, tikslinės grupės informavimas** bei pačios tikslinės grupės aktyvumas.
- Darbo aplinka dažnai **nėra pritaikyta** vyresnio amžiaus darbuotojų poreikiams
- Nustatoma **vis daugiau DSS pažeidimų** tik dėl tikslingesnių ir efektyvesnių VDI patikrinimų.
- Psichikos sveikata ir priklausomybės yra opi problema, paslaugų prieinamumas **regionuose yra nevienodas**, nepaisant strategijų ir programų plėtros.



Nustatoma vis daugiau **DSS** (Darbo sveikatos ir saugos) pažeidimų tik dėl tikslingesnių ir efektyvesnių **VDI** (Valstybinės darbo inspekcijos) patikrinimų.

VDI nustatytų pažeidimų skaičius pagal pažeidimų tipus



# Mokymasis / Kvalifikacija



- Lietuvos darbo rinkoje vis labiau **ryškėja darbo jėgos pasiūlos ir paklausos disbalansas** – nekvalifikuotos darbo jėgos perteklius ir kvalifikuotų specialistų trūkumas. (UŽT, Darbdavių apklausa, 2025)
- Vyresni darbuotojai statistiškai turi **žemesnius profesinius ir skaitmeninius įgūdžius**, tad jiems išlikti konkurencingiems darbo rinkoje darosi sunkiau. **Tik 46,8 %** vyresnių darbuotojų vertina, kad moka gerai ar labai gerai **naudotis kompiuteriu**. (EBPO, Suaugusiųjų įgūdžių tyrimas, 2023)
- 55–65 metų asmenų skaitymo, matematinio raštingumo ir problemų sprendimo įgūdžiai Lietuvoje yra **žemesni nei EBPO šalių** tos pačios amžiaus grupės vidurkiai. (EBPO, Suaugusiųjų įgūdžių tyrimas, 2023)
- **Mokymosi visą gyvenimą** rodiklis 55–74 m. amžiaus grupėje siekia **tik 3,5 %**. (Valstybės kontrolė, Mokymosi visą gyvenimą vertinimas, 2023)

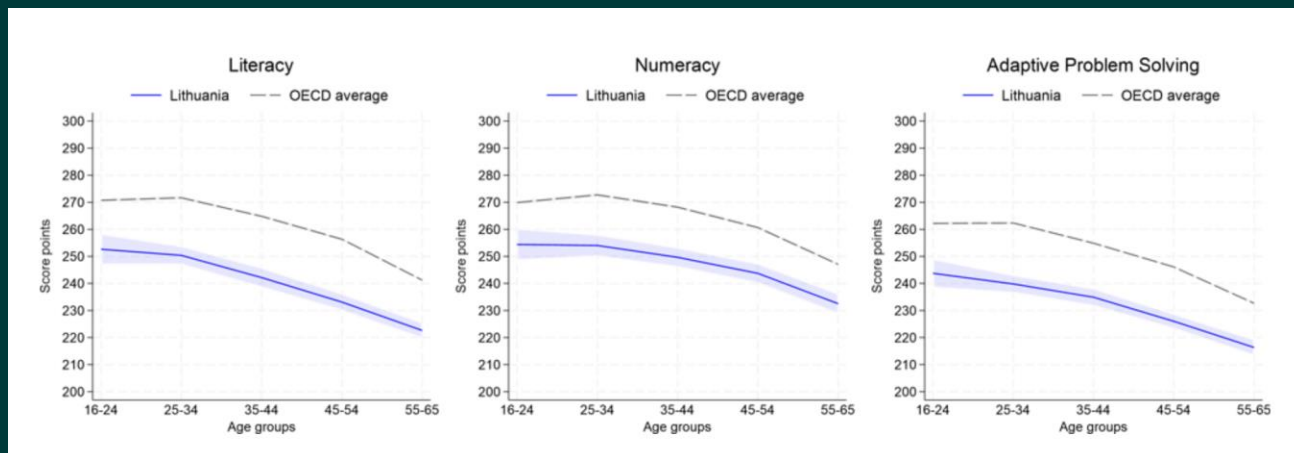
## Išvados

- Nuolatinis **įgūdžių atnaujinimas** būtinas, kad vyresni darbuotojai išliktų konkurencingi darbo rinkoje.
- Valstybės, darbdavių ir NVO iniciatyvos suteikia mokymosi galimybes, bet dažniau pasiekia **miestų gyventojus su aukštauoju išsilavinimu**.
- Programų pasiekiamumui regionuose ir mažiau išsilavinusiems žmonėms reikia **papildomų pastangų ir kryptingo motyvavimo**.
- Efektyvus įgūdžių tobulinimas priklauso nuo **koordinuoto** formaliojo ir neformaliojo mokymosi, persikvalifikavimo, karjeros orientavimo.

# Įgūdžių neatitikimas ir ribotos perkvalifikavimo galimybės

Didelai daliai 50–64 metų žmonių trūksta atnaujintų įgūdžių, ypač skaitmeninių, kurių šiandien reikalauja darbo rinka. Mokymų pasiūla egzistuoja, tačiau jie per retai nuveda į realų įsidarbinimą.

Nuolatinės investicijos į įgūdžius būtinos tam, kad vyresni darbuotojai galėtų sėkmingai dirbti ir išlikti svarbia darbo jėgos dalimi esant dabartinei demografiniai situacijai.



# Amžizmas



- **30 %** 50–64 metų amžiaus asmenų teigė patyrę **diskriminaciją dėl amžiaus įsidarbinant ar darbo vietoje**. (UŽT ir Vilmorus „Brandūs, patyrę, reikalingi“ tyrimas, 2025)
- **Auštąjį išsilavinimą** turintys žmonės amžiaus diskriminaciją patiria gerokai **rečiau** – tik **18,1 %** jų nurodė susidūrę su tokia situacija.
- **48 %** apklausoje dalyvavusių asmenų mano, kad **50–59 metų vyrams tampa sunku įsidarbinti**, o **52,5 %** tą patį teigia apie **tos pačios amžiaus grupės moteris**. (LGKT, „Diskriminacijos prevencija ir lygių galimybių užtikrinimas darbovietėje“, 2023)
- **75 %** apklaustųjų mano, kad **vyresnio amžiaus žmonių diskriminacija Lietuvoje yra labai arba iš dalies paplitusi**.

## Išvados

- Teisinė bazė ir institucijos (LGKT, darbo ginčų komisijos, NVO) suteikia galimybes ginti teises, tačiau **diskriminacijos atvejus sunku įrodyti**.
- Darbdavių priemonės **diskriminacijos prevencijai dažnai yra fragmentiškos, vangios arba minimalios**, o kovoje su amžizmu darbdaviai vis dar yra įvardijami, kaip pagrindinė silpnoji grandis.
- Vyresni asmenys teigia, kad jiems **trūksta informacijos apie amžiui draugiškus darbdavius**.



**Skundų ir pradėtų tyrimų dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu, gautų Lietuvos lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos, skaičius varijuoja kasmet.**

Tai gali lemti skirtingi faktoriai: socialinės reklamos, kurios informuoja žmones, kad jie gali kreiptis dėl patirtos diskriminacijos, darbo rinkos svyravimas ir panašiai.



# Šeimos rūpybos atsakomybės



- Apie **90 %** žmonių, kuriems reikalinga priežiūra, ją gauna **tik iš šeimos narių**. (EBPO, „Neformalių vyresnio amžiaus žmonių globėjų rėmimas“, 2022)
- 50 + grupėje **4,9 % moterų ir 0,9 % vyrų nutraukė darbą dėl šeimos priežiūros** ar globos priežasčių. (VDA apklausa, 2024)
- Dažniau iš darbo rinkos dėl rūpybos atsakomybių iškrinta moterys **dėl nusistovėjusių lyčių vaidmenų** ir socialinių normų (ir galimai dėl mažesnių atlyginimų).
- **48,7 %** apklausoje dalyvavusių rūpintojų nurodė, kad **negauna jokios pagalbos**, o apie **73,9 % teigė**, kad norėtų gauti **daugiau profesionalios pagalbos**. (Ieva Biliūnaitė et al., „Neformalių rūpintojų paramos poreikiai ir našta“, 2022)

## Išvados

- Valstybės teikiama parama (Sodros išmokos, socialinės paslaugos) **yra ribota, fragmentuota ir sunkiai pasiekama, ypač regionuose**; socialinių paslaugų koordinacija nepakankama.
- Darbdaviai gali pasiūlyti lankstų grafiką, nuotolinį darbą ar neapmokamas atostogas, tačiau intensyvios globos atvejais darbuotojui vis tiek **gali tekti palikti darbą**.
- Lietuvos **NVO neišskiria slaugančiųjų kaip specifinės tikslinės grupės**, kuriems reikia pagalbos.



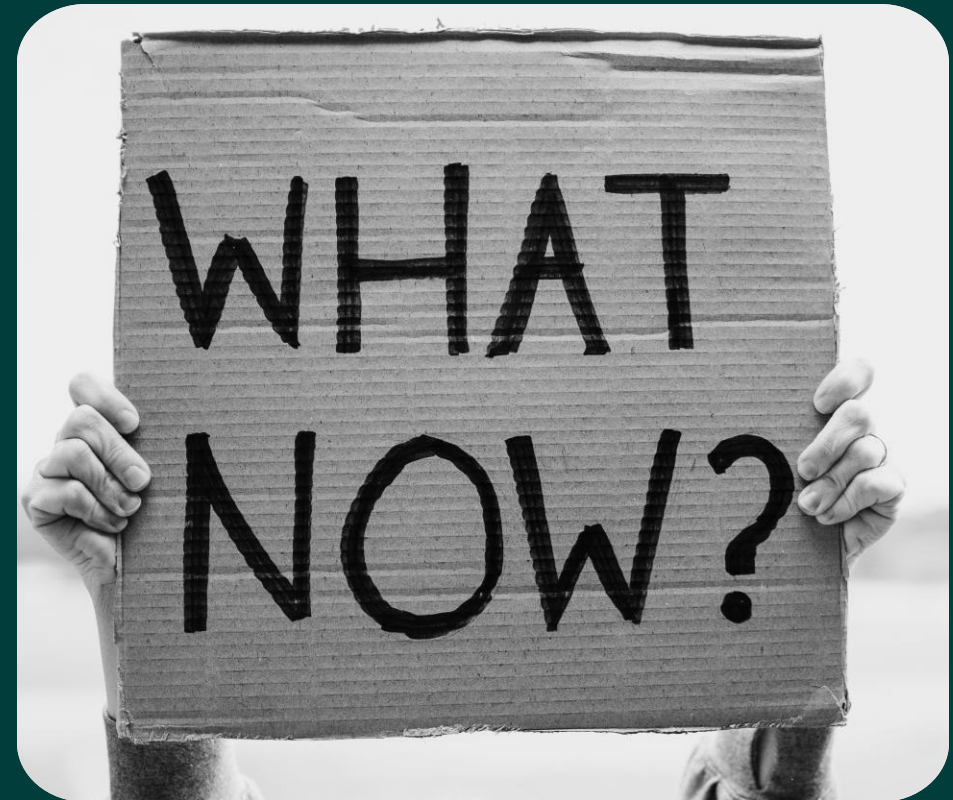
Moterų pasitraukimas iš darbo rinkos dėl artimųjų rūpybos atsakomybių turi ir tolesnį poveikį: jos surenka mažiau darbo patirties ir mažesnį stažą, dėl to ir toliau gauna mažesnius atlyginimus ir mažesnę pensiją.

(Eurocarers, „Lyties dimensija neformalioje globoje“, 2024)





# Galimos projekto kryptys



# Galimos projekto kryptys



## Atvejo analizė: Molėtai

- Molėtų miesto pokytis sukūrus aukštos pridėtinės vertės darbo vietas prieš ir po Teltonikos. Koks Teltonikos poveikis miesto ekonomikai, gyvybingumui ir 50+ žmonių grupei?
- LEZ



## Mokymasis visą gyvenimą

Kartu su nauju Kursuok startu, pasirinkti vieną savivaldybę, kurioje visomis galimomis priemonėmis, kartu su savivaldybe skatinti 50+ dalyvavimą, šviesti apie šią galimybę. Sudaryti priemonių paketą, jį taikyti ir kitose savivaldybėse.



## „Amžiui draugiška darbovietė“

[monių, draugiškų viesiems amžiams, žymėjimo / sertifikavimo sistema.

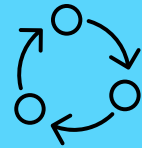


## Scenarijų kūrimas ir prognozavimas.

PVZ.: Kaip, pakėlus 50+ asmenų mokymosi visą gyvenimą procentą, keistųsi situacija ir kitose srityse (įsidarbinime, sveikatoje ir t.t.).

# Pasirinkta kryptis

## „Amžiui draugiška darbovietė“



### Projekto tikslas:

skatinti darbdavius diegti nuoseklias praktikas, pritaikytas 50+ darbuotojams, ir suteikti viešai atpažįstamą, patikimą ženklą įmonėms, kurios tokią politiką nuosekliai vykdo. Taip pat informuoti ir padrąsinti 50+ darbo ieškančius asmenis kreiptis į ženkleliu pažymėtas įmones.

