



**Vilniaus
universitetas**

Darbo rinkos tendencijos ir vyresnio amžiaus darbuotojų „išlikimas“ joje

Jekaterina Navickė, jekaterina.navicke@fsf.vu.lt

Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos tarybos posėdis (2022 m. gruodžio mėn. 9 d.)



**Vilniaus
universitetas**



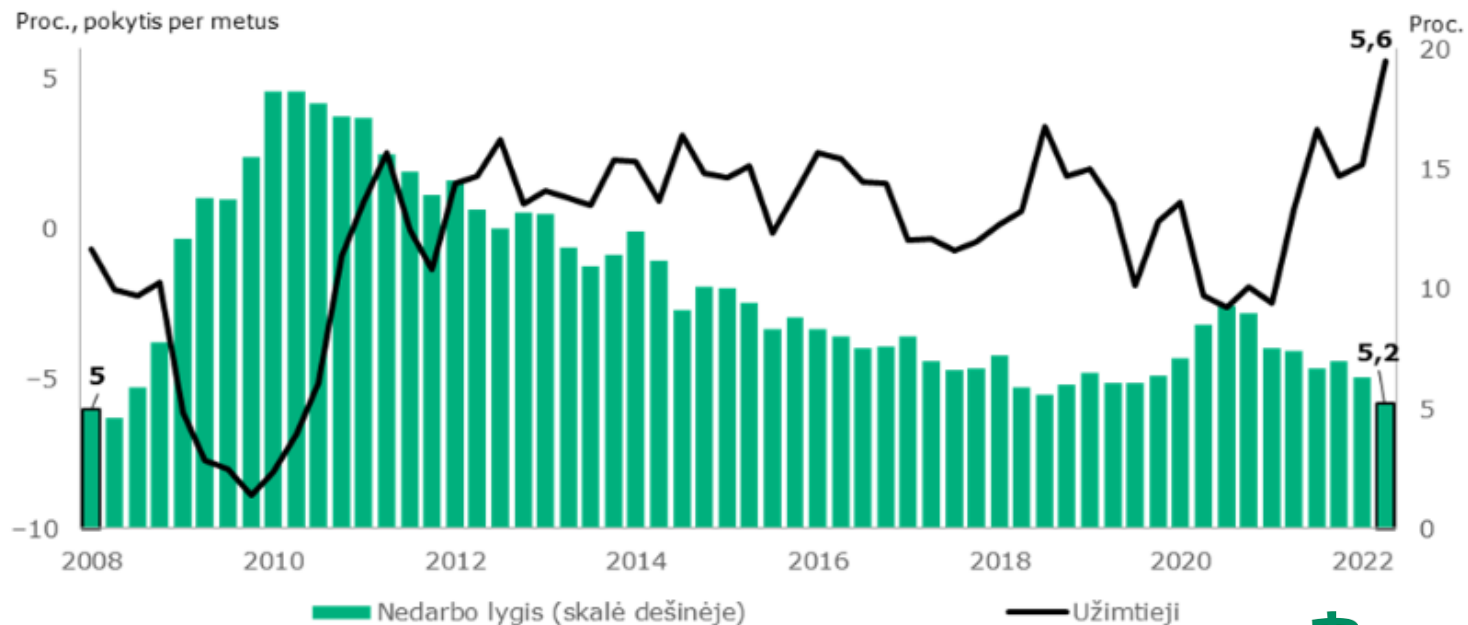
Kairys, A., O. Zamalijeva, A. Bagdonas, J. Eimontas, V. Pakalniškienė, R. Sadauskaitė, 2021. Vyresnio amžiaus Lietuvos gyventojų gerovė: rekomendacijos politikos formuotojams. *Psichologija*, vol. 65, p.64-79. URL: <https://www.journals.vu.lt/psichologija/article/view/25344/25852>

Zitkytė, K. 2021. Vyresnio amžiaus darbuotojų dalyvavimas Lietuvos darbo rinkoje: veiksniai, lemiantys užimtumą vyresniame amžiuje. Vilnius : Vilniaus universiteto leidykla. URL: <https://www.lituanistika.lt/content/95409>

Aidukaitė J., Blažienė I., Gaižauskaitė I., Mikulionienė S. 2022. Kaip sustiprinti vyresnio amžiaus žmonių gerovę Lietuvoje: valstybės, visuomenės, darbo rinkos ir šeimos vaidmuo. Viešosios politikos pasiūlymai. Vilnius: Lietuvos socialinių mokslų centras. URL: <https://www.lstc.lt/wp-content/uploads/2022/07/Viesosios-politikos-pasiulymai.pdf>

Darbo rinkoje išlieka darbuotojams palanki įtampa

- **Spartus darbo jėgos augimas 2022 m. nepadidino nedarbo lygio:**
 - Užimtųjų šuolį 2022 m. šalyje lėmė išaugusi darbo jėga (+43 tūkst. neto migracija), ypač moterų.
 - Šių metų pirmąjį pusmetį dirbančiųjų ypač pagausėjo paslaugų sektoriuje.
- **Šalyje neblėsta darbuotojų stygiaus problemos:**
 - Laisvų darbo vietų lygis (laisvų ir visų darbo vietų santykis) sudarė rekordinius 1,9 proc.
 - Daug laisvų darbo vietų yra aukštos kvalifikacijos veiklose.



Numatoma Lietuvos ekonomikos raida



	2022 m. rugsėjo mėn. prognozė ^a		
	2021	2022 ^b	2023
Nedarbo lygis (vidutinis metinis; %, palyginti su darbo jėga)	7,1	6,3	7,1
Užimtųjų skaičius (% pokytis per metus) ^d	1,2	4,0	-0,6

Augančios energijos kainos ir neapibrėžtumas pradeda riboti įmonių galimybes sparčiai kelti atlyginimus

Vilniaus
universitetas

Aktualios ekonomikos prognozės



Ekonomika lėtės, realusis darbo užmokestis tiek 2022 m., tiek 2023 m. mažės.

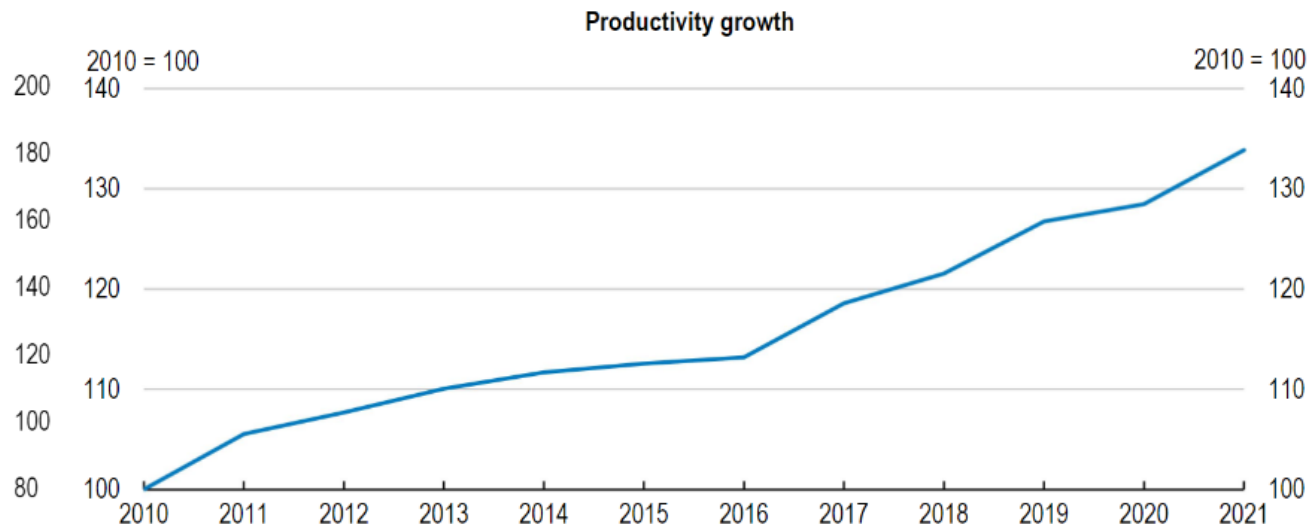
	2022m.	2023 m.
Infliacija	+18,3 %	+8,4 %
Darbo užmokestis	+12,7 %	+6,3 %
BVP	+2,1 %	+0,9 %

2022 m. rugsėjo mėn. prognozė

Išsipildžius nepalankioms rizikoms, šalies ekonomikos augimas 2023 m. galėtų būti iki 3,8 proc. punkto lėtesnis, o infliacija – iki 5,1 proc. punkto didesnė.

Ilguoju laikotarpiu matome spartų nominalių ir realių algų (ir produktyvumo) didėjimą

- Nominaliai **MMA į rankas** 2011–2022 m. didėjo beveik tris kartus, o realiais dydžiais – apie du kartus.
- Nominaliai **VDU į rankas** 2011–2022 m. laikotarpiu didėjo beveik 2.5 kartą, o realiais dydžiais – apie 1.7 karto.
- Palyginti su 2011–2015 m., VDU augimo tempas 2016–2022 m. paspartėjo daugiau negu du kartus. Nuo 2016 m. paspartėjo ir produktyvumo augimas.



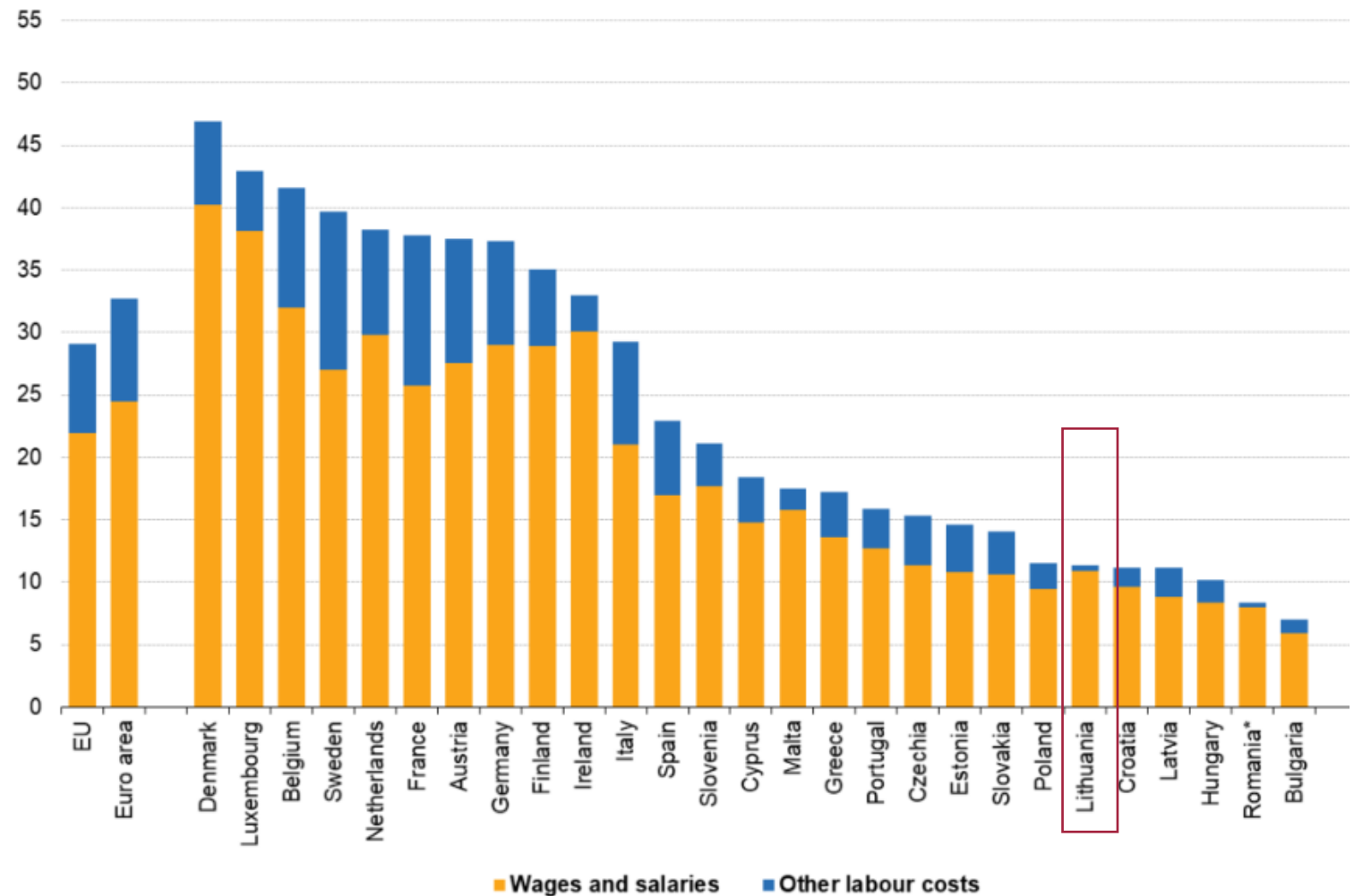
Note: Real wages correspond to nominal wage rate deflated by consumer price index (CPI).

Source: OECD Economic Outlook No. 111 database (updated).

Darbo kaina Lietuvoje išlieka žema ES kontekste

Apie 8% darbuotojų yra
žemiau skurdo rizikos ribos.

Estimated hourly labour costs, 2021
(€)

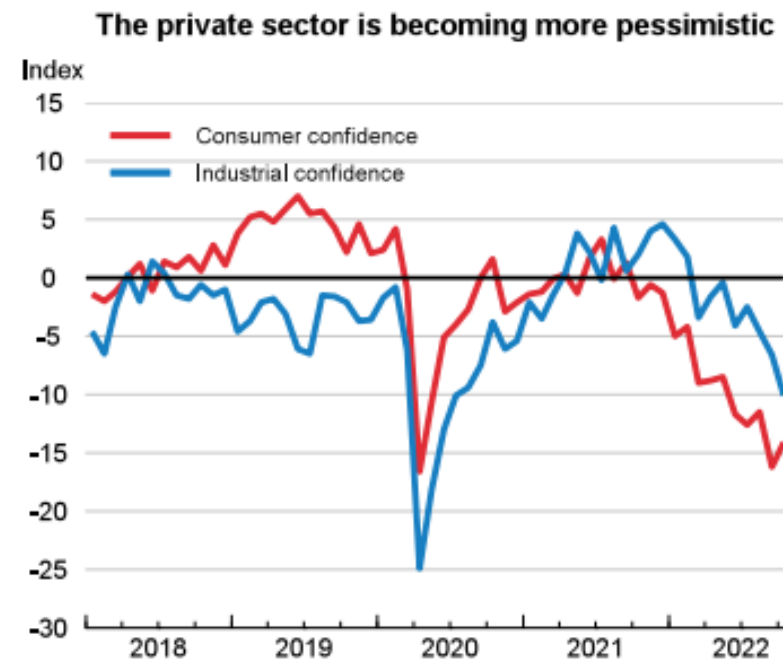


Notes: whole economy (excluding agriculture and public administration); in enterprises with 10 or more employees. Provisional data.
Romania*: The estimates of the wage and salary /non-wage breakdown are not comparable with the periods prior to 2018 due to changes in national legislation.
Source: Eurostat (online data code: lc_lci_lev)

**Visgi ženklas
algų didėjimo
2023 m. Lietuvoje
sunku tikėtis:
tiek vartotojų, tiek
verslų nuotaikos
yra pesimistinės**

Išliekant darbuotojų
trūkimui didelis
potencialas slypi darbo
sąlygų gerinimo srityje.

Lithuania



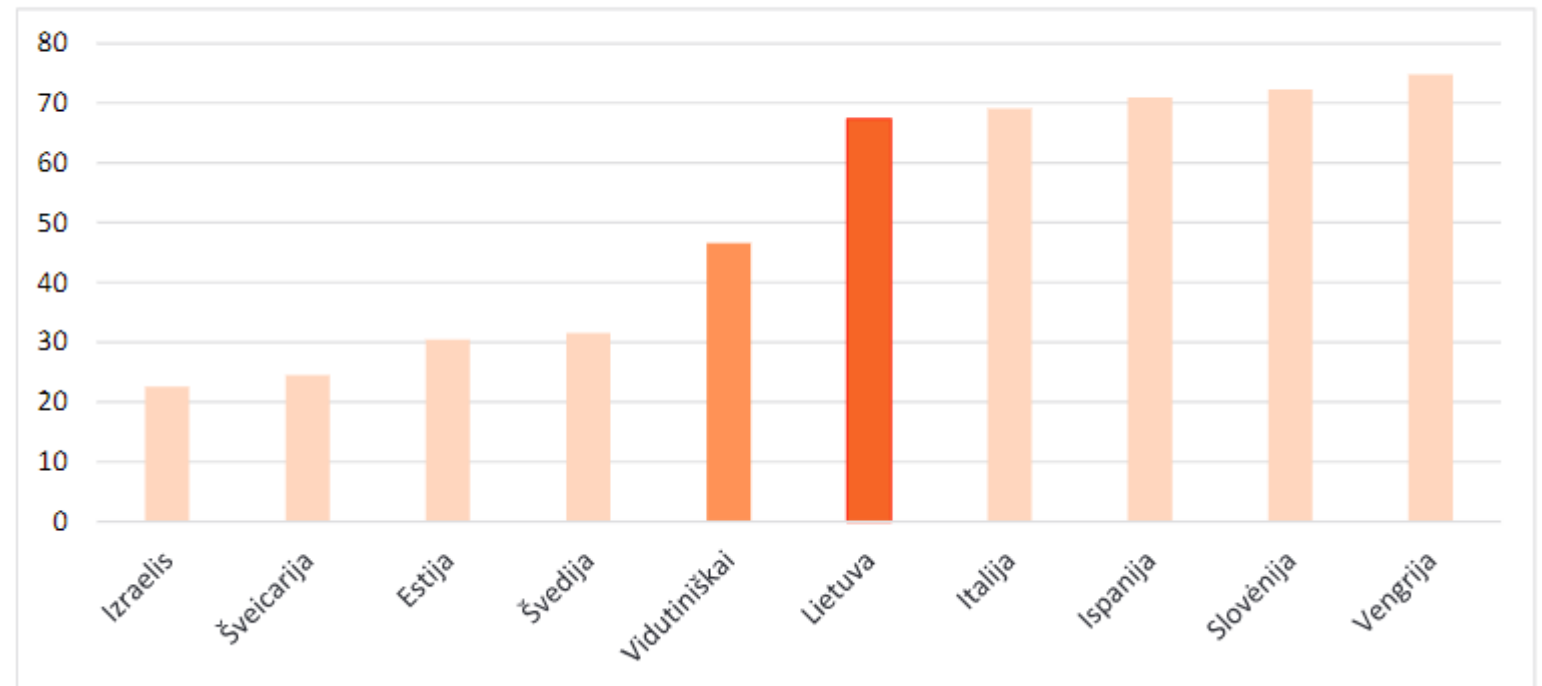
1. Harmonised indices.

Source: OECD Main Economic Indicators database; and Eurostat,

Iššūkis ir galimybė Lietuvai – išlaikyti vyresnio amžiaus darbuotojus darbo rinkoje

- Dirbantys vyresnio amžiaus (50+) Lietuvos gyventojai priklauso šalių, kurių gyventojai kuo greičiau norėtų pasitraukti iš aktyvios darbo rinkos, grupei.
- Vyresnio amžiaus asmenų kokybiško pasilikimo darbo vietoje prielaida yra sveikata ir kokybiška darbo vieta.

Procentas dirbančių vyresnio amžiaus žmonių, norinčių išeiti iš darbo, kai tik galės



Šalt.: Kairys et al. (2021)

Lietuva yra tarp lyderių ES pagal 55+ amžiaus žmonių užimtumą

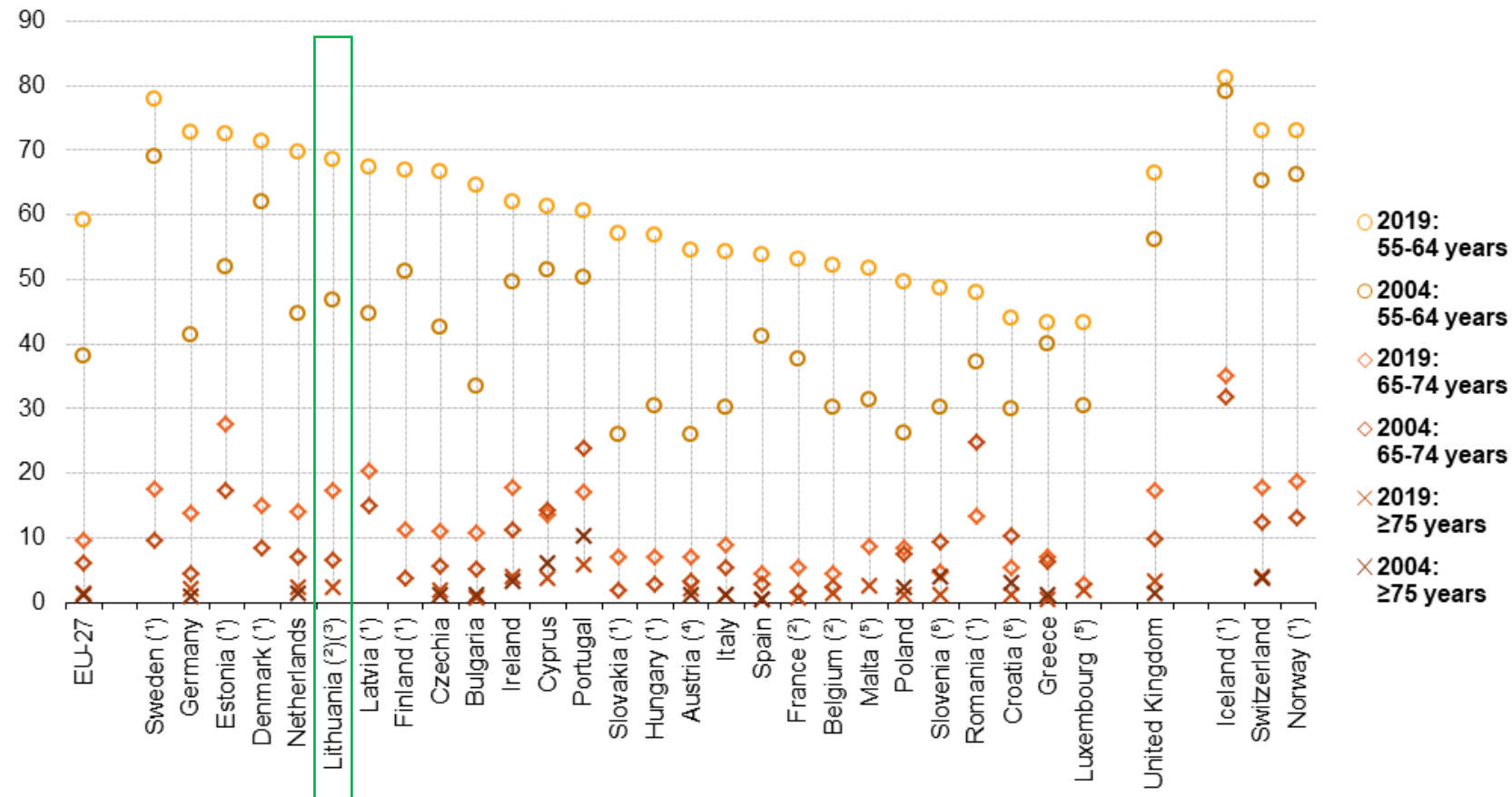
55-64 m, amžiaus grupėje užimtumas apie 70%, dirba apie 12% senatvės pensijų gavėjų.

Vyresnio amžiaus žmonių užimtumas po Covid-19 Lietuvoje nesumažėjo.

Lietuvoje stiprus ekonominis motyvas dirbti sulaukus pensinio amžiaus.

Employment rate, by age class, 2004 and 2019

(%)



Note: the indicator is defined as the number of people of a certain age who are in employment divided by the total population of the same age group.

(1) ≥75 years: not available.

(2) ≥75 years for 2004: not available.

(3) 65-74 years for 2004: low reliability.

(4) ≥75 years for 2004: low reliability.

(5) 65-74 years and ≥75 years for 2004: not available. ≥75 years for 2019: low reliability.

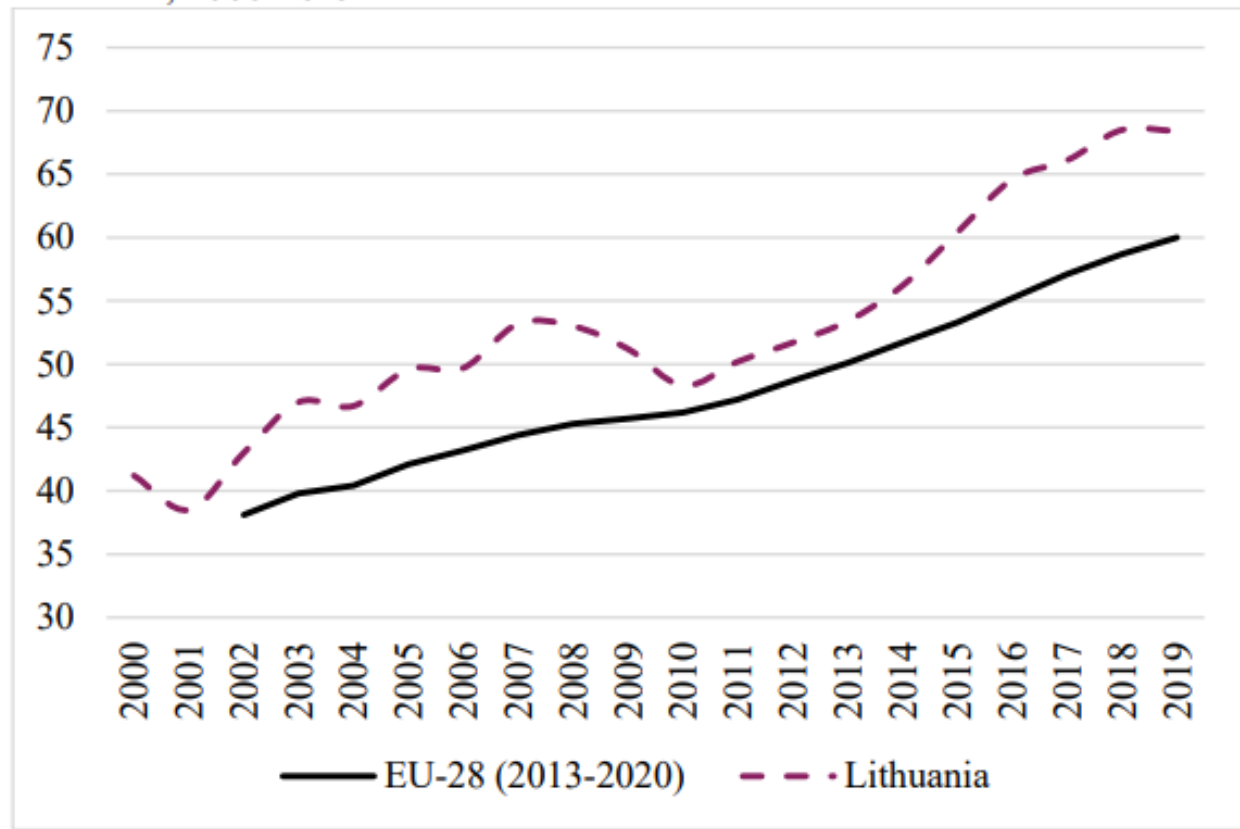
(6) ≥75 years: low reliability.

Source: Eurostat (online data code: ifsa_organ)

Lietuvoje sparčiai auga užimtumas priešpensiniame ir pensiniame amžiuje

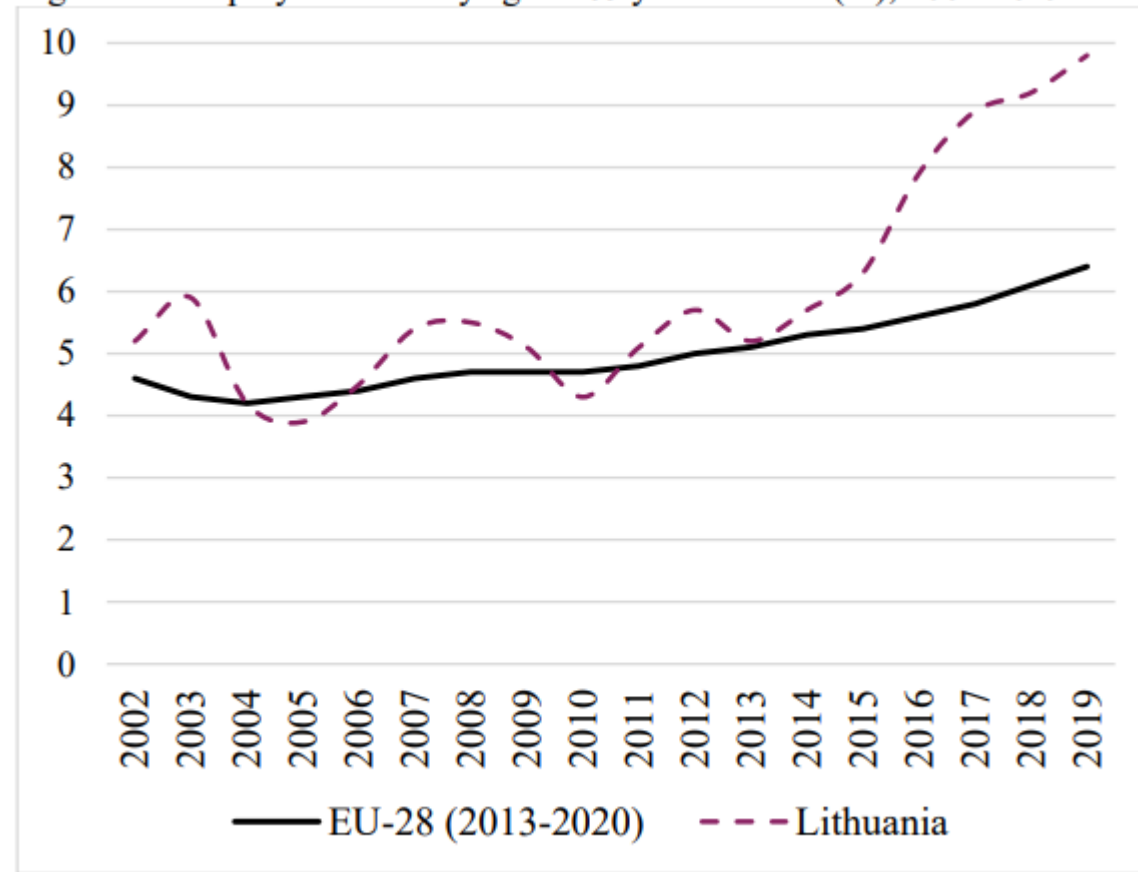
Vilniaus
universitetas

Figure 7. Employment rate of people aged 55-64 years (%) in EU-28 and Lithuania, 2000-2019



Source: Eurostat

Figure 24. Employment rate by age of 65 years or over (%), 2002-2019

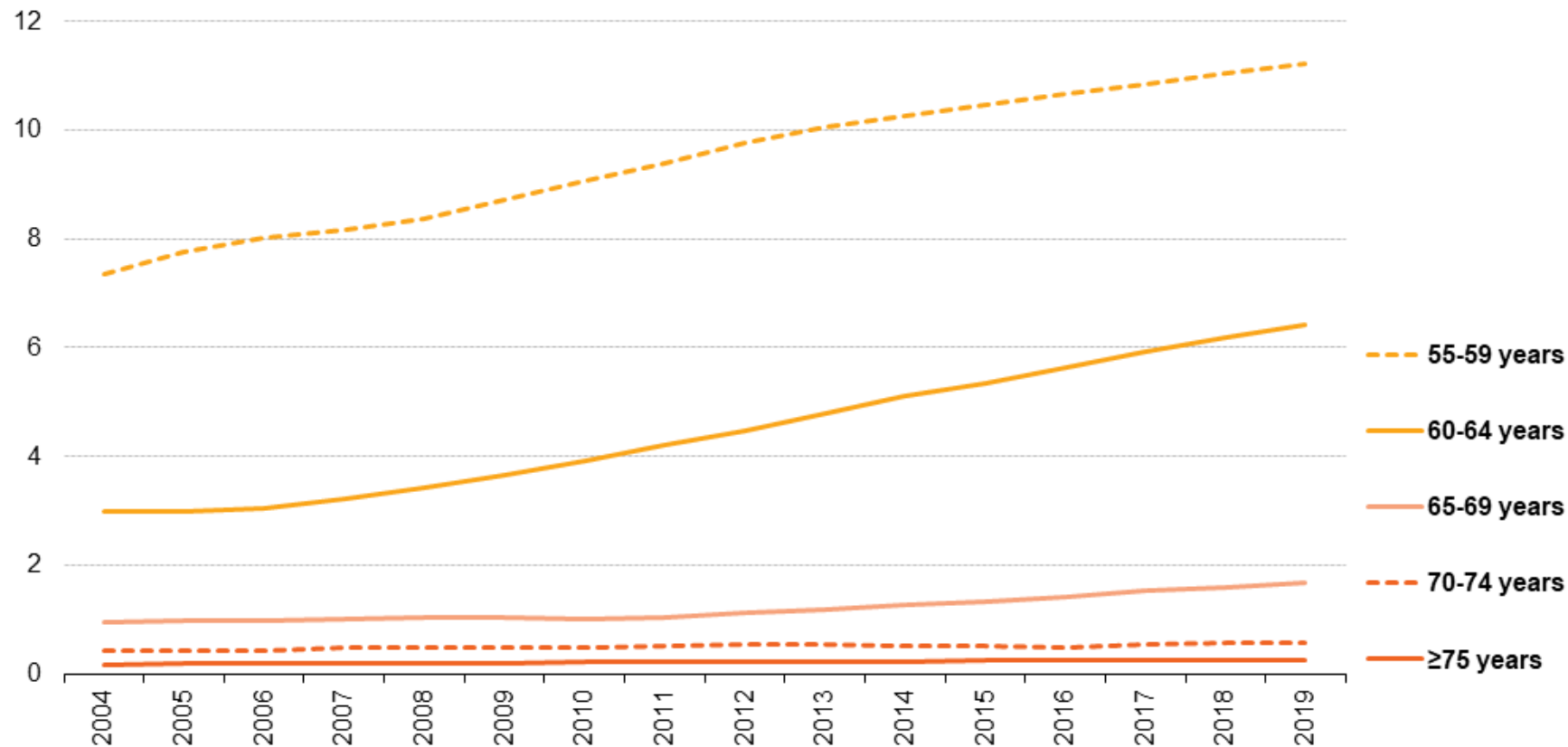


Source: Eurostat

Šalt.: Zitikytė (2021)

Kas penktas darbuotojas ES yra 55+ metų.

Vyresnių darbuotojų
dalis tarp visų
užimtųjų per
pastaruosius 15 metų
beveik padvigubėjo
(nuo 12% iki 20%)



Note: breaks in series, 2005.

Source: Eurostat (online data code: lfsa_egan)

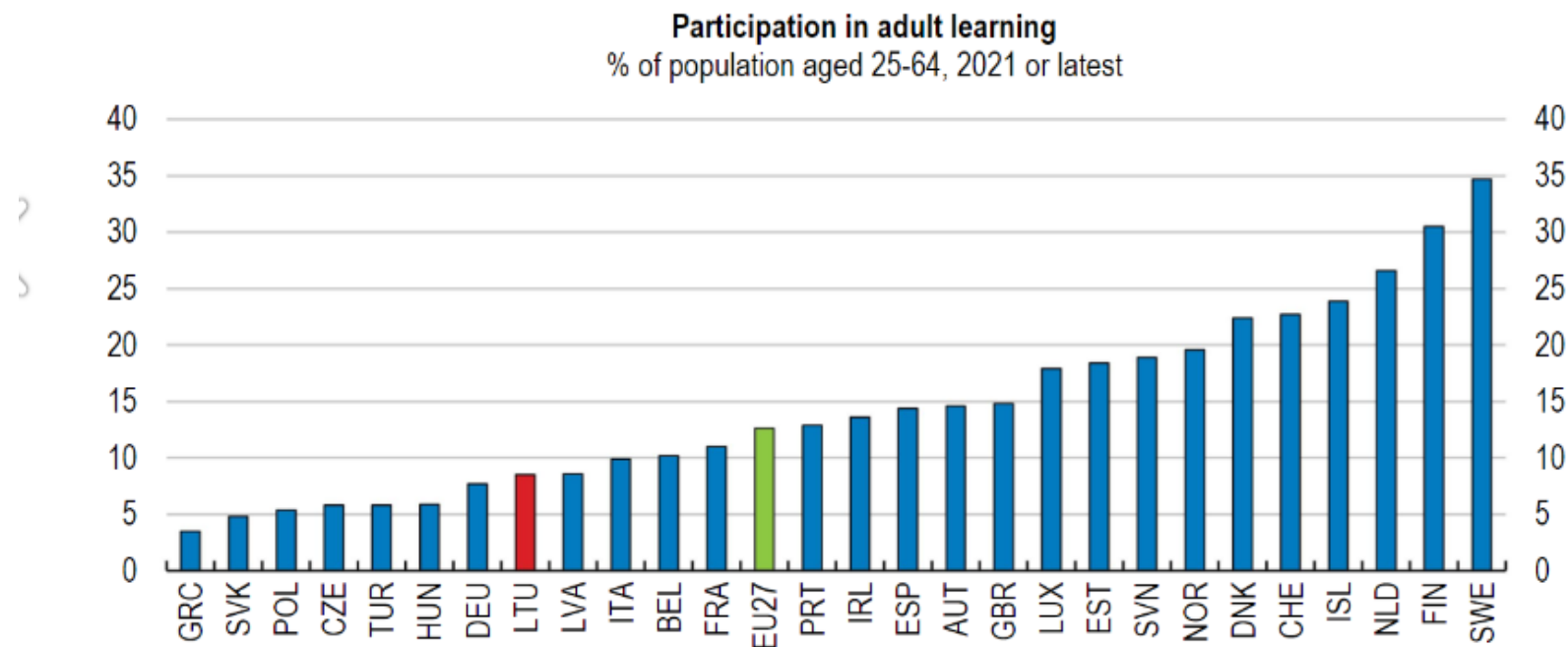
Stebimas aukštas vyresnio amžiaus žmonių užimtumas, bet blogesnės jų darbo sąlygos Lietuvoje

.Lietuvoje (taip pat – Latvijoje ir Estijoje) vyresnio amžiaus darbuotojai:

- dažniau nei jaunesni jų kolegos **gauna mažesnę darbo užmokestį;**
- dažniau **jaučiasi uždirbantys per mažai**, atsižvelgiant į jų įdedamas pastangas;
- **rečiau yra patenkinti savo darbo sąlygomis;**
- dažniau **nerimauja dėl galimo darbo praradimo artimiausiu laiku;**
- dažniau **mano, jog jų atliekamas darbas neigiamai veikia jų sveikatą ir saugumą;**
- **turi mažesnes galimybes tobulėti**, kelti savo kvalifikaciją darbe.



Suaugusiųjų mokymosi rodikliai Lietuvoje yra ypač žemi



Kiti vyresnių darbuotojų dalyvavimo darbo rinkoje veiksniai:

Vyresnio amžiaus asmenų integraciją į darbo rinką bei dalyvavimo joje lygį ir kokybę lemia visa eilė veiksnių, kuriuos galima sugrupuoti taip:

- **individo lygmuo:** sveikata, turima kvalifikacija, šeiminiai įsipareigojimai, lytis;
- **įmonės/darbovietės lygmuo:** (amžiui palanki) personalo politika, darbo sąlygos, kvalifikacijos kėlimas darbe, darbo formų ir darbo laiko lankstumas;
- **visuomenės lygmuo:** visuomenės nuostatos vyresnio amžiaus asmenų atžvilgiu, amžiaus stereotipai;
- **valstybės lygmuo:** įgyvendinama užimtumo, socialinio draudimo, socialinės paramos, švietimo, sveikatos politika.

Lietuvoje yra labai daug erdvės darbo sąlygų gerinimui, amžiui palankių praktikų diegimui

Amžiui palankių įmonių/įstaigų politikų ir praktikų stoka

Įmonė, darbovietė – pagrindinė vieta, kurioje vystosi vyresnio amžiaus žmonių darbinis gyvenimas, formuojasi nuostatos dėl (ilgesnio) išlikimo darbo rinkoje, todėl siekiant tvaraus užimtumo ypatingai svarbu:

- įgyvendinti amžiui palankią personalo politiką šalies įmonėse ir įstaigose;
- sudaryti galimybes vyresnio amžiaus darbuotojams nuolat kelti savo kvalifikaciją; rengti individualizuotus jų kvalifikacijos kėlimo/perkvalifikavimo planus;
- užtikrinti reikiamą darbo laiko lankstumą vyresnio amžiaus darbuotojams sudarant jiems sąlygas dirbti ne visą darbo laiką ir/ar pagal jų poreikius atitinkantį darbo grafiką (tame tarpe – ir esant senatvės pensijoje);
- vertinant fizinę ir psichosocialinę riziką atsižvelgti į darbuotojų amžių; adaptuoti darbo vietas ir darbo sąlygas vyresnio amžiaus darbuotojų poreikiams; skatinti darbuotojus nuolat tikrinti sveikatą, dalyvauti įvairiose ligų prevencijos programose;
- taikyti objektyvias darbo apmokėjimo sistemas įmonėse, užtikrinančias vienodą darbo užmokestį už vienodos vertės darbą;
- keistis gerosios praktikos pavyzdžiais integruojant ir/ar ilgiau darbo rinkoje išlaikant vyresnio amžiaus darbuotojus.



Vilniaus universitetas

- Jekaterina Navickė
- VU, Socialinės politikos katedra
- jekaterina.navicke@fsf.vu.lt





**Vilnius
universitetas**

Klausimai?