

TVARUS SENĖJANČIŲ ŠIAURĖS IR BALTIJOS ŠALIŲ GYVENTOJŲ PROFESINIS GYVENIMAS: Europos sveikatos, senėjimo ir išėjimo į pensiją (SHARE) tyrimo duomenimis grįstos rekomendacijos

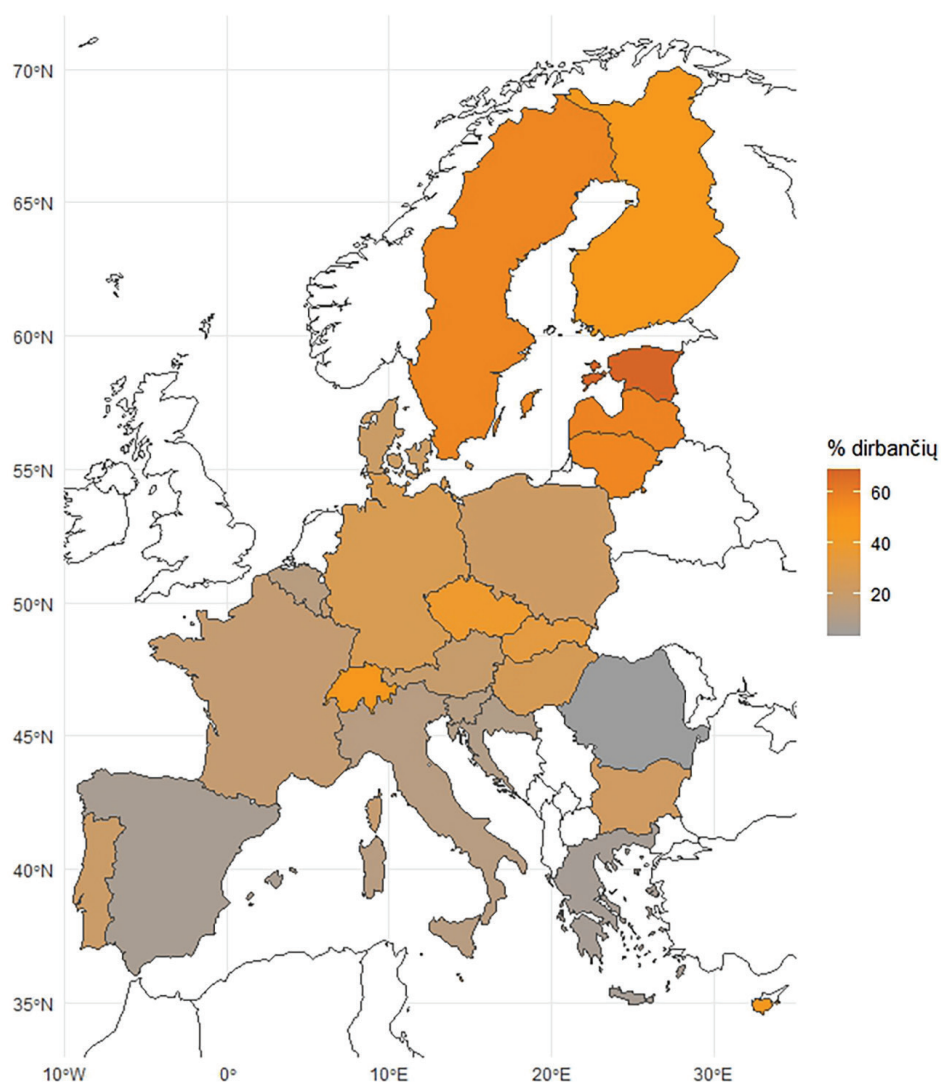
Antanas Kairys¹, Olga Zamalijeva¹, Raimonda Sadauskaitė¹, Ieva Reine²

¹ Vilniaus universitetas, Lietuva; ² Upsalos universitetas, Švedija

Dabartinį laikmetį galėtume apibūdinti kaip neregėto greičio pokyčių ir netikrumo metą. Vienu metu susiduriame su dirbtinio intelekto skverbimusi į visas gyvenimo sritis, geopolitiniu nestabilumu ir demografiniais pokyčiais visuomenėse. Ilgėjanti gyvenimo trukmė, mažėjantis gimstamumas keičia visuomenių struktūrą, tačiau tai taip pat atveria galimybių iš naujo permąstyti darbo ir išėjimo į pensiją sistemą (OECD, 2025). Svarstant apie tvarią darbo rinką senėjančiose visuomenėse, vidurinio ir vyresnio amžiaus darbuotojų pasilikimas darbo rinkoje suteikia daug naudos tiek darbdaviams, tiek patiems darbuotojams. Darb-

daviams tai reiškia mažesnę darbuotojų kaitą, sukaupto žmogiškojo kapitalo išsaugojimą ir efektyvesnį žinių perdavimą jaunesniems kolegoms. Patys vyresni darbuotojai, išlikdami darbo rinkoje, išvengia ilgo ir sudėtingo naujo darbo paieškos proceso, kuris šio amžiaus žmonėms dažnai būna ypač sunkus (OECD, 2023).



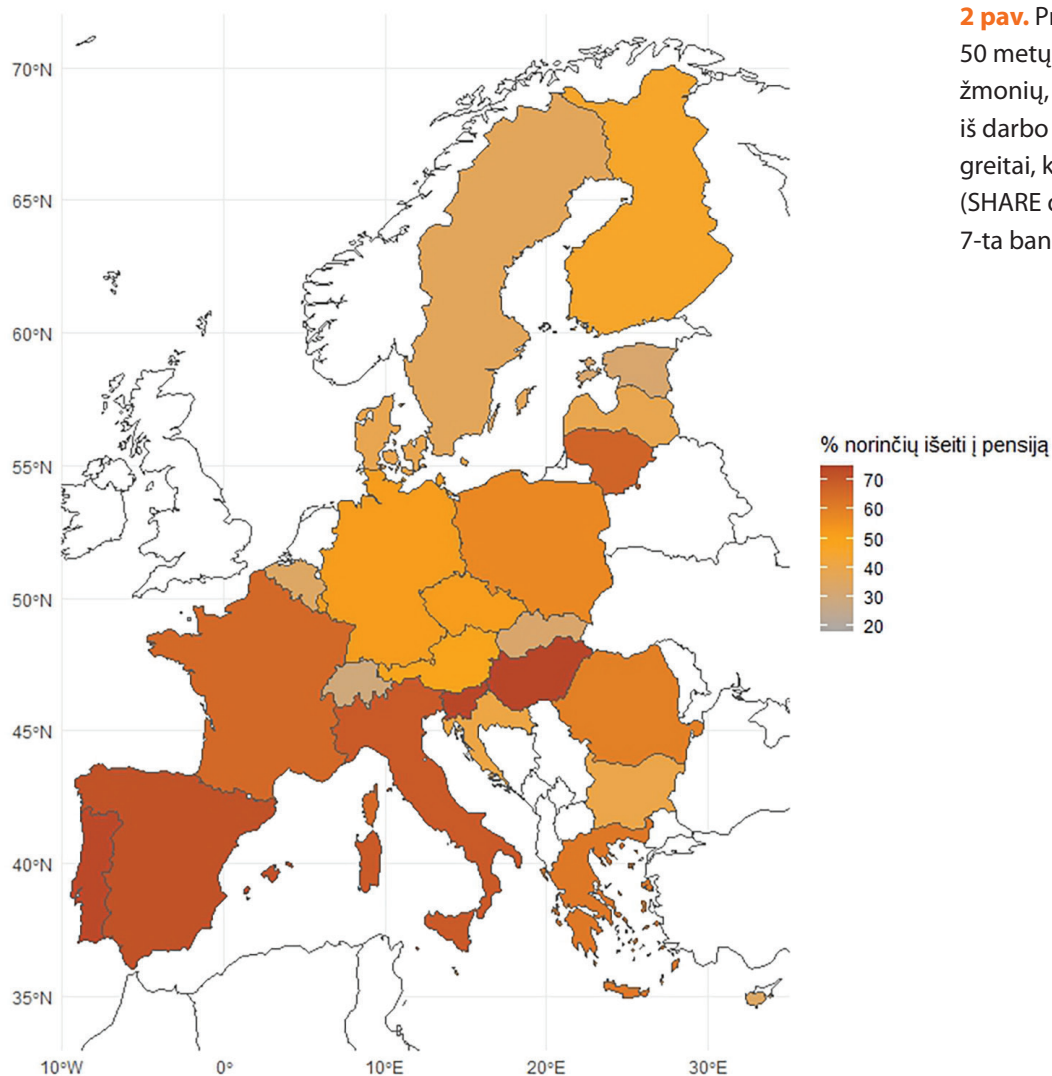


1 pav. Procentinė dalis žmonių, kurie dirba arba sugrįžo į darbą, nors yra sulaukę pensinio amžiaus (autorių žemėlapis, grįstas 2023 m. „Eurostat“ duomenimis (Eurostat, 2025))

Reikia pažymėti, kad situacija Europos Sąjungos šalyse yra labai įvairi. Remiantis 2023 metų „Eurostat“ duomenimis (1 pav.), daugiausia dirbančių pensinio amžiaus žmonių yra Estijoje (68,7 %), o mažiausiai – Rumunijoje (3,9 %). Lietuvoje dirba 56,4 % pensinio amžiaus žmonių ir šis rodiklis yra panašus į kitų Šiaurės ir Baltijos jūros regiono šalių (Švedijos, Latvijos, Suomijos) rodiklius.

Nepaisant to, kad Lietuvos darbo rinkoje lieka nemažai žmonių, sulaukusių pensinio amžiaus, Europos sveikatos, senėjimo ir išėjimo į pensiją (SHARE) tyrimo duomenų analizė atskleidžia, kad

Lietuvos situacija regione yra išskirtinė. Analizuodami dirbančių 50 metų ir vyresnių žmonių norą išeiti iš dabartinio darbo į pensiją taip greit, kaip tik galės (2 pav.), matome, kad didžiausia tokių darbuotojų dalis yra Vengrijoje (75 %), o mažiausia – Šveicarijoje (29,7 %). Tuo tarpu Baltijos ir Šiaurės šalių kontekste Lietuva išsiskiria nepaprastai dideliu norinčiųjų išeiti į pensiją 50 metų ir vyresnių darbuotojų skaičiumi (67,6 %). Palyginti – Latvijoje kuo greičiau į pensiją nori išeiti 39,7 %, Suomijoje – 46 %, Švedijoje – 36,7 %, o Estijoje – tik 32,6 % penkiasdešimtmečių ir vyresnių dirbančių žmonių.

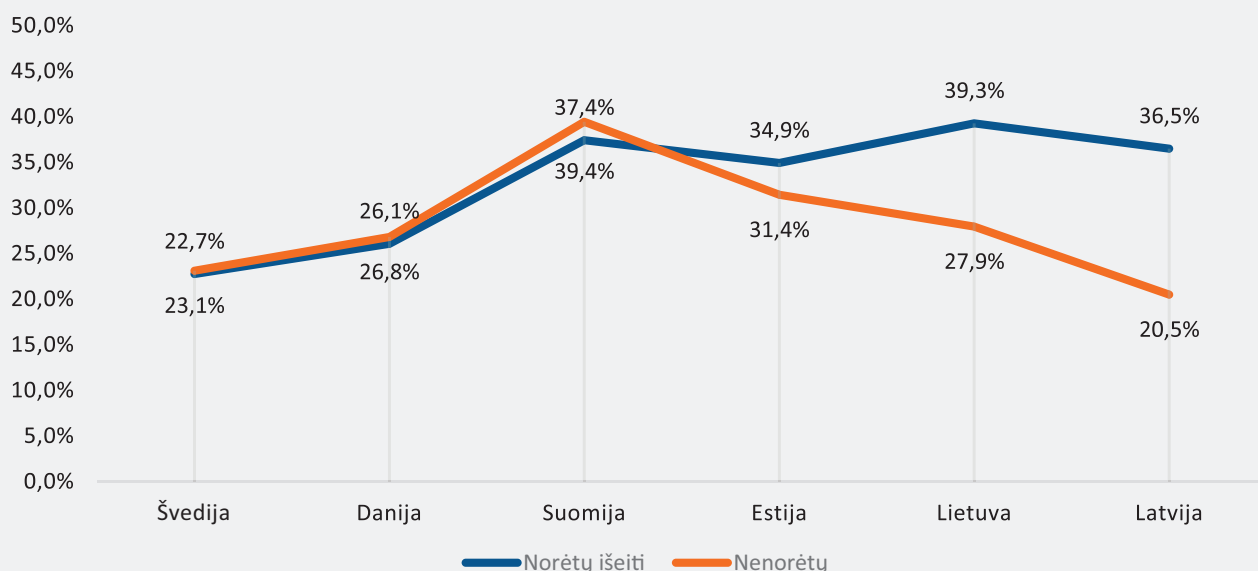


2 pav. Procentinė dalis 50 metų ir vyresnių žmonių, norinčių išeiti iš darbo į pensiją taip greitai, kaip tik galės (SHARE duomenys, 7-ta banga (2017 m.)

Tokia ryški nesutaptis tarp norinčių išeiti į pensiją, bet liekančių darbo rinkoje Lietuvos gyventojų rodo, kad nors darbo rinkoje lieka nemažai pensinio amžiaus žmonių, jų motyvai labiau finansiniai (Navickė ir Straševičiūtė, 2023) nei susiję su noru

toliau dirbti. Didelė santykinė darbuotojų, norinčių išeiti iš darbo į pensiją, dalis galimai indukuoja, kad Lietuvoje susiduriame su iššūkiais sveikatos palaikymo, darbo vietos kokybės ir diskriminacijos prevencijos srityse.



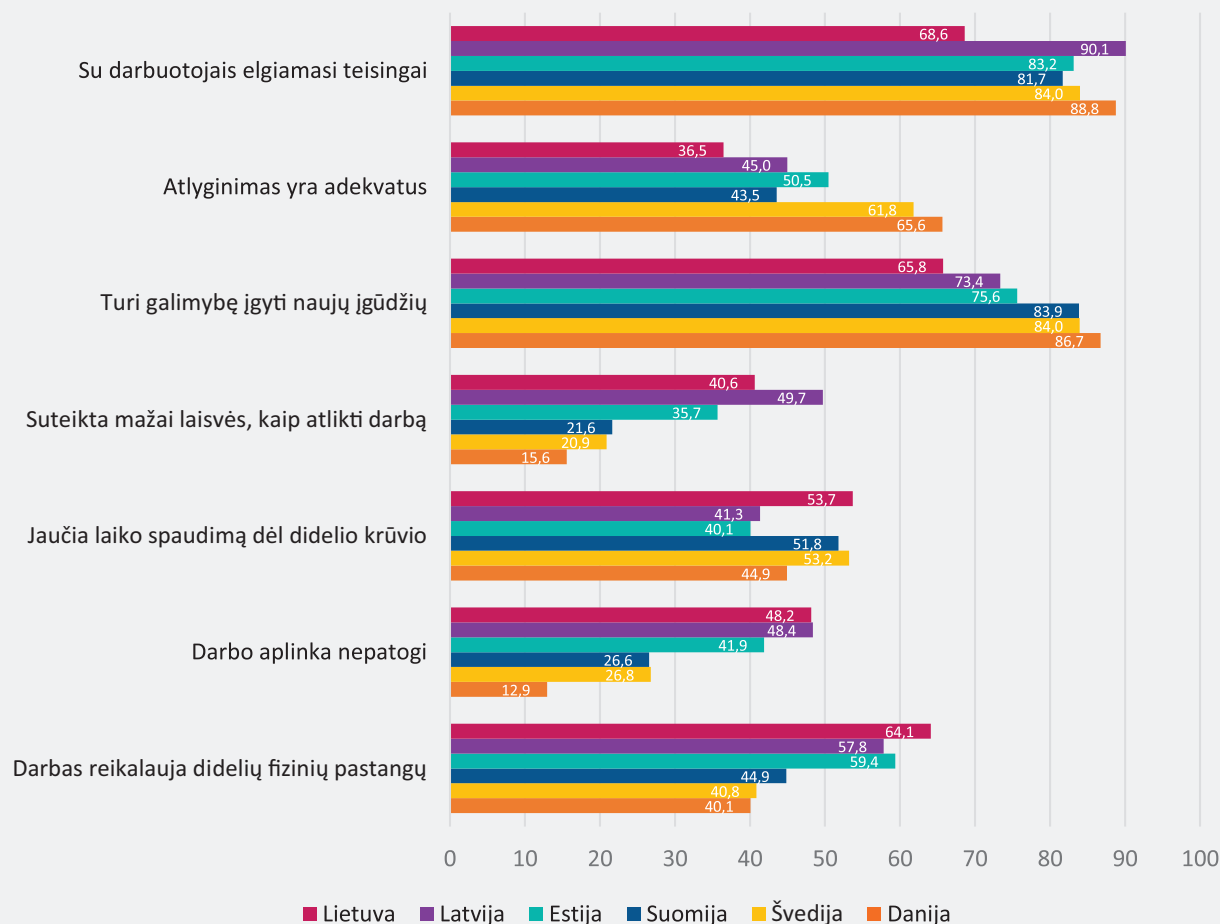


3 pav. Procentinė dalis žmonių, turinčių dvi ar daugiau lėtinių ligų, norinčių ir nenorinčių kuo anksčiau išeiti į pensiją grupėse (SHARE tyrimo duomenys, 7-ta banga (2017 m.), 50+)

Daugybines lėtines ligas apsunkina asmenų funkcionavimą įvairiose srityse ir yra siejamos ne tik su ankstyvu mirtingumu, bet ir su prastesne gyvenimo kokybe (Makovski et al., 2019), kelis kartus didesne depresijos rizika (Read et al., 2017), mažesniu socialiniu dalyvumu (Luster et al., 2021). Daugybines lėtines ligas taip pat siejamos ir su noru greičiau pasitraukti iš darbo rinkos (Laires et al., 2019). Atlikta analizė parodė, kad Šiaurės šalyse ir Estijoje dvi ar daugiau lėtinių ligų turintys asmenys nebuvo dažniau išreišiantys norą kuo greičiau išeiti į pensiją. Tačiau Lietuvoje ir Latvijoje tarp norinčių kuo anksčiau pasitraukti iš darbo rinkos reikšmingai didesnė dalis žmonių serga dviem ar daugiau lėtinių ligų (3 pav.). Šį rezultatą būtų galima paaiškinti tuo, kad neretai Lietuvoje ir Latvijoje vyresni nei 50 metų asmenys dirba nekvalifikuotus darbus, tokius, kai nereikia naudotis kompiuteriu (5 pav.), bei dažniau savo darbą vertina kaip tokį, kuriam reikia didelių fizinių pastangų (4 pav.). Patirdami lėtinių ligų naštą ir dėl to sumažėjus fiziniam pajėgumui, žmonės tikėtina nemato galimybių tęsti fizinės ištvermės reikalingų darbų.

Neabejotinai, šiems iššūkiams įveikti valstybės lygmeniu turėtų būti ir toliau vykdomos lėtinių ligų prevencijos bei sveikatos stiprinimo ir išsaugojimo vyresniame amžiuje programos (tikėtina sveiko gyvenimo trukmė Lietuvoje ir Latvijoje išlieka daug mažesnė nei Šiaurės šalyse), kartu pasitelkiant sveikatos raštingumo didinimą darbo vietoje (Eurofound, 2025). Be to, verta apsvarstyti profesinio orientavimo ir perkvalifikavimo būdus, kurie padėtų sergantiems daugybinėmis lėtinėmis ligomis asmenims prisitaikyti prie sumažėjusių fizinių galimybių ir likti aktyviems darbo rinkoje, nepaisant sveikatos keliamų ribojimų.

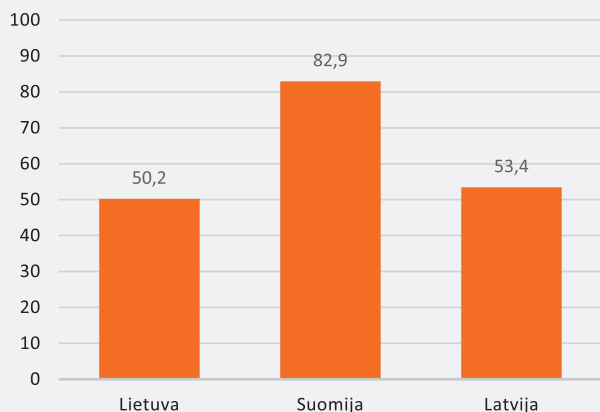
Nors vyresnio amžiaus žmonės sudaro vis didesnę darbo rinkos dalį, jų darbo patirtys nėra vienodos. Toliau pristatomi rezultatai leidžia palyginti Lietuvos 50+ metų amžiaus darbuotojų situaciją su kaimyninių Baltijos ir Šiaurės šalių darbuotojų. Analizės rezultatai atskleidžia, kad 50+ metų darbuotojai Lietuvoje dažniau susiduria su nepalankiomis darbo sąlygomis nei Šiaurės šalių (Suomijos, Švedijos, Danijos) ir kitų Baltijos šalių darbuotojai. Nors dauguma analizuotų šalių darbuotojų teigia, kad su jais elgiamasi teisingai,



4 pav. Darbo vietos kokybė: procentinė dalis apklaustųjų, sutinkančių arba visiškai sutinkančių su teiginiais (SHARE tyrimo duomenys, 7-ta banga (2017 m.), 50+)

Lietuvos rezultatai yra prasčiausi. Atlyginimą kaip adekvatų Lietuvoje nurodė tik 36,5 % darbuotojų – tai žemiausias rodiklis tarp tyrime analizuotų šalių, ypač lyginant su Danija ir Švedija. Lietuvos darbuotojai taip pat rečiau nei kitų šalių darbuotojai teigia turintys galimybių įgyti naujų įgūdžių, o mažai laisvės spręsti, kaip atlikti darbą, pažymi dažniau nei daugumos kitų analizuotų šalių atstovai. Nors laiko spaudimas dėl darbo krūvio Lietuvoje panašus į Suomijos ir Švedijos lygį, jis vis dėlto didžiausias Baltijos šalyse. Be to, palyginti su Šiaurės šalimis, Baltijos šalys išsiskiria nepatogia darbo aplinka – apie pusę apklaustų 50+ metų Lietuvos darbuotojų nurodo, kad jų darbo aplinka yra nepatogi. Dar vienas ryškus skirtumas – kiek darbui reikia fizinių pastangų.

Baltijos šalių darbuotojai dažniau nurodo, kad darbui reikia didelių fizinių pastangų, o Lietuvoje šis rodiklis yra aukščiausias iš visų analizuotų šalių. Tokios Lietuvos darbuotojų darbo sąlygos gali mažinti motyvą dirbti ir likti darbo rinkoje, o tam tikrais atvejais rodo ir diskriminaciją dėl amžiaus. Kitos analizės taip pat patvirtina gerų darbo sąlygų svarbą vyresnio amžiaus asmenims pasiūlyti darbo rinkoje (Eurofound, 2025). Todėl darbo vietų kokybės gerinimo priemonės yra ypač svarbios. Jos taip pat turėtų apimti darbdavių nuostatų į vyresnio amžiaus darbuotojus keitimą, skatinant visų amžiaus grupių darbuotojų prieigą prie kvalifikacijos tobulinimo, ypač skaitmeninių įgūdžių lavinimo srityje. „Eurofound“ (2025) atliktoje analizėje pabrėžiama autonomijos ir galimybių



5 pav. Procentinė dalis žmonių, kurie darbe naudoja kompiuterį (SHARE tyrimo duomenys, 8-ta banga (2019 m.), 50+)

priimti sprendimus svarba; mūsų atlikta analizė patvirtina šių dviejų aspektų svarbą, tačiau taip pat atkreipia dėmesį į kitas ne mažiau svarbias sritis, tokias kaip fizinis darbo krūvis, kvalifikacijos kėlimo galimybės. Šio projekto vykdymo metu atlikta analizė (Kairys et al., 2023) taip pat rodo, kad vyrai ir moterys gali skirtingai reaguoti į darbo sąlygas, tad potencialiai svarbu atsižvelgti į lyties aspektą.

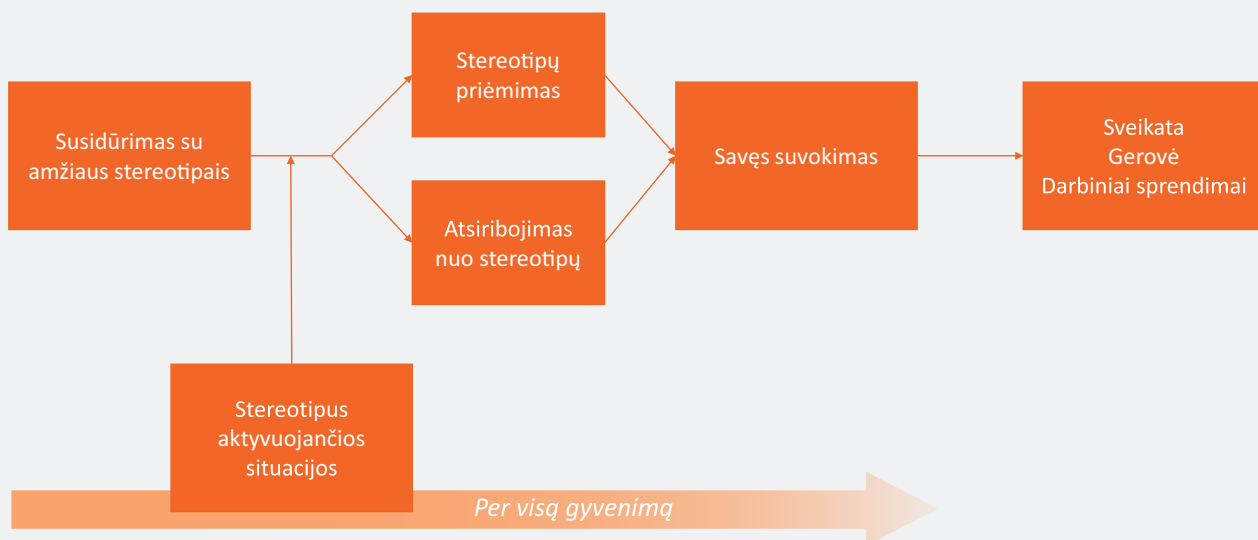
Dar viena priemonė, kuri dažnai svarstoma kaip būdas pagerinti vyresnio amžiaus asmenų darbo sąlygas ir paskatinti juos pasilikti darbe, yra lankstesnės darbo formos – trumpesnės darbo valandos, nuotolinio darbo formų naudojimas, darbo grafiko lankstumas (Börsch-Supan et al., 2018; Eurofound, 2025). Tačiau svarbu atkreipti dėmesį, kad trumpesnės darbo valandos turi būti susijusios su adekvačia darbo vietos kokybe, nes priešpensinio amžiaus darbuotojų išstūmimas į mažesnės kvalifikacijos reikalaujančią ir prastesnę darbo vietą kaip tik gali sumažinti paskatas likti dirbti net ir galint išeiti į pensiją (Fechter, 2020).

Analizė atskleidė, kad Suomijos darbuotojai (50+ metų) gerokai dažniau darbe naudoja kompiuterį nei jų bendraamžiai Baltijos šalyse – Lietuvoje ir Latvijoje. Šiose šalyse apie pusę darbuotojų kompiuterių darbe nenaudoja. Šią tendenciją pa-

pildo ir bendresni užimtumo rezultatai: iš 55–64 metų asmenų, turinčių žemesnį nei vidurinį išsilavinimą, dirba tik apie pusę (49,2 %), o iš turinčiųjų aukštąjį išsilavinimą gerokai daugiau – apie tris ketvirtadalius (75,3 %) (OECD, 2025). Tai rodo, kad dalis vidurinio ir vyresnio amžiaus žmonių dirba mažiau kvalifikuotus, dažnai fiziškai intensyvius darbus, kuriems atlikti informacinės technologijos naudojamos rečiau. Dėl to ribotos skaitmeninės kompetencijos gali dar labiau mažinti jų konkurencingumą ir galimybes išlikti darbo rinkoje. Tad būtina stiprinti skaitmeninių įgūdžių ugdymą, užtikrinti prieigą prie informacinių technologijų įvairiose darbo vietose, ypač vyresnio amžiaus ir žemesnės kvalifikacijos darbuotojų.

Tai, kad vyresnio amžiaus žmonės santykinai dažnai dirba sąlygomis, kuriomis nereikia kompiuterinio raštingumo, kyla ir iš visuomenėje paplitusio neigiamo požiūrio į vyresnio amžiaus žmones ir jų kompetencijas. Tai susiję tiek su darbdavių nenoru priimti vyresnius darbuotojus į skaitmeninių įgūdžių reikalaujančias pareigas, tiek su pačių vyresnio amžiaus žmonių neužtikrintumu dirbti su skaitmeninėmis technologijomis. Užimtumo tarnybos atliktas tyrimas (Užimtumo tarnyba, 2025) atskleidė, kad net 45,7 % apklaustų darbdavių nurodė, kad jų požiūris į vyresnio amžiaus darbuotojus yra neigiamas arba labai neigiamas, o su diskriminacija darbo rinkoje susidūrė 35,6 % 60–64 metų ir 32,1 % 55–59 metų darbuotojų.

Svarbu pažymėti, kad asmenys, viso gyvenimo eigoje susiduriantys su amžiaus stereotipais, tolydžio juos perima ir, sulaukę vyresnio amžiaus, dažnai patys ima juos taikyti sau (6 pav.). Tiek stereotipų priėmimas (kai asmuo pradeda save apibūdinti, naudodamas stereotipus), tiek atsiribojimas nuo jų (kai žmogus stengiasi savęs neapibūdinti stereotipiškai ir ima palaikyti psichologinį atstumą nuo savo amžiaus žmonių) gali turėti neigiamų padarinių tiek vyresnio amžiaus žmonių sveikatai, tiek gerovei, tiek darbiniam gyvenimui (Weiss & Konradt, 2018).



6 pav. Stereotipų priėmimo / atmetimo schema (parengta pagal Levy (2009) bei Weiss ir Konradt (2018))

Taigi, diskriminacija dėl amžiaus, su amžiumi susiję stereotipai susilieja į vieną reiškinį, vadinamą eidžizmu (amžizmu). Pasaulio sveikatos organizacija (World Health Organisation, n.d.) eidžizmą apibūdina kaip stereotipus (kaip mąstome), išankstinį nusistatymą (ką jaučiame) ir diskriminaciją (kaip elgiamės) kitų ar savo atžvilgiu, remiantis amžiumi. Eidžizmas laikomas pasauline krize (Levy et al., 2022), todėl ieškoma priemonių, kurios galėtų sėkmingai jį sumažinti. T. D. Nelson (2016) siūlo tris galimas priemonių grupes, skirtas kovoti su eidžizmu: a) visuomenės švietimas apie mitus, susijusius su senėjimu, ir pozityvių senėjimo aspektų pabrėžimas; b) kartų bendravimo skatinimas; c) fizinės ir psichikos sveikatos specialistų, dirbančių su vyresnio amžiaus žmonėmis, skaičiaus didinimas ir jų švietimas eidžizmo ir mitų apie senėjimą temomis.

Neseniai atliktos metaanalizės, apibendrinusios per 200 tyrimų (Apriceno & Levy, 2023; Burnes et al., 2019), atskleidė, kad intervencijos, kuriomis siekiama mažinti eidžizmą, dažniausiai yra veiksmingos, dažnai turi teigiamą poveikį ir retai neigiamą poveikį. Šios analizės atskleidė, kad la-

bai rekomenduojama, jei tik įmanoma, derinti įvairią švietimo veiklą su bendravimo tarp kartų patirtimis – būtent tokios intervencijos yra efektyviausios. Tačiau, jei nėra įmanoma derinti jų abiejų, produktyvios yra ir tik švietimo programos arba bendravimo patirtys. Kalbant apie bendravimo tarp kartų patirtis, efektyviausios programos įtraukia gyvo bendravimo tarp kartų sesijas, kur abu bendravimo dalyviai yra lygiaverčiai. Taip pat nustatyta, kad veiksmingos net ir santykinai trumpos programos, pavyzdžiui, trumpi filmukai, paneigiantys su amžiumi susijusius stereotipus ir parodantys ryšius tarp kartų, veiksmingai sumažino eidžizmą (Lytle et al., 2021).



Projekto „Tvarus senėjančių Šiaurės ir Baltijos šalių gyventojų populiacijų profesinis gyvenimas“ (AGE-SWAP) tikslas kurti žinias ir analizuoti sprendimus, galinčius užtikrinti tvarų ir įtraukų Šiaurės ir Baltijos šalyse gyvenančių žmonių dalyvavimą darbo rinkoje senstančios visuomenės kontekste. Projekto konsorciumą sudaro trys pagrindiniai partneriai – Upsalos universitetas (Švedija), kuris taip pat yra pagrindinis partneris, Islandijos universitetas (Islandija) ir Vilniaus universitetas (Lietuva), taip pat konsorciumo partneriai iš Rygos Stradiņš universiteto (Latvija) ir Talino universiteto (Estija). Šis projektas finansuotas NORDFORSK „Ateities profesinis gyvenimas“ programos (Nr. 139986).

Parengtos rekomendacijos grįstos mokslinių tyrimų apžvalga ir situacijos analize, kuri buvo atlikta pasitelkiant Europos sveikatos, senėjimo ir išėjimo į pensiją (SHARE) projekto metu surinktus duomenis. SHARE yra inovatyvus tęstinis tarpdisciplininis 50 metų ir vyresnių žmonių tyrimas, vykdomas 27 Europos šalyse ir Izraelyje, kurio metu renkami duomenys apie dalyvių sveikatą, ekonominę ir socialinę užimtumą, finansinę padėtį, pasitenkinimą gyvenimu ir daugybę kitų gyvenimo sričių. SHARE suteikia aukštos kokybės tarpkultūriškai palyginamų ir longitudinalių duomenų, kurie gali būti vertingi ne tik moksliniams tyrimams, bet ir suprasti politinių sprendimų poveikį skirtingose šalyse ir priimti geriausius sprendimus ateityje.

Literatūra

- Apriceno, M., & Levy, S. R. (2023). Systematic review and meta-analyses of effective programs for reducing ageism toward older adults. *Journal of Applied Gerontology*, 42(6), 1356–1375. <https://doi.org/10.1177/07334648231165266>
- Börsch-Supan, A., Härtl, K., & Leite, D. N. (2018). Earnings test, non-actuarial adjustments and flexible retirement. *Economics Letters*, 173, 78–83. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2018.09.020>
- Burnes, D., Sheppard, C., Henderson, C. R., Jr., Wassel, M., Cope, R., Barber, C., & Pillemer, K. (2019). Interventions to reduce ageism against older adults: A systematic review and meta-analysis. *American Journal of Public Health*, 109(8), e1–e9. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2019.305123>
- Eurofound. (2025). Keeping older workers in the labour force. Publications Office of the European Union. <https://assets.eurofound.europa.eu/f/1279033/5bb30e837e/ef24029en.pdf>
- Eurostat. (2025). Working life characteristics and the transition to retirement. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Working_life_characteristics_and_the_transition_to_retirement
- Fechter, C. (2020). The role of health in flexible working arrangements in Germany: Avenues to a longer working life? *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 53(4), 334–339. <https://doi.org/10.1007/s00391-019-01551-1>
- Kairys, A., Sadauskaitė, R., Zamalijeva, O., Guðmundsson, H. S., Reine, I., Sakkeus, L., & Tomsone, S. (2024). A Systematic Literature Review on the Relationship Between Quality of Work and Intentions to Retire Among Individuals Aged 50 and Older. *STEPP: Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 27, 58–83. <https://doi.org/10.15388/STEPP.2023.27.4>
- Laires, P. A., Serrano-Alarcón, M., Canhão, H., & Perelman, J. (2020). Multimorbidity and intention to retire: A cross-sectional study on 14 European countries. *International Journal of Public Health*, 65(2), 187–195. <https://doi.org/10.1007/s00038-019-01322-0>
- Levy, B. (2009). Stereotype embodiment: A psychosocial approach to aging. *Current Directions in Psychological Science*, 18(6), 332–336. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01662.x>
- Levy, S. R., Lytle, A., & Macdonald, J. (2022). The worldwide ageism crisis. *Journal of Social Issues*, 78(4), 743–768. <https://doi.org/10.1111/josi.12568>
- Lytle, A., Macdonald, J., Apriceno, M., & Levy, S. R. (2021). Reducing ageism with brief videos about aging education, ageism, and intergenerational contact. *The Gerontologist*, 61(7), 1164–1168. <https://doi.org/10.1093/geront/gnaa167>
- Luster, J. E., Ratz, D., & Wei, M. Y. (2021). Multimorbidity and social participation is moderated by purpose in life and life satisfaction. *Journal of Applied Gerontology*, 41(2), 560–570. <https://doi.org/10.1177/07334648211027691>
- Makovski, T. T., Schmitz, S., Zeegers, M. P., Stranges, S., & van den Akker, M. (2019). Multimorbidity and quality of life: Systematic literature review and meta-analysis. *Ageing Research Reviews*, 53, 100903. <https://doi.org/10.1016/j.arr.2019.04.005>
- Navickė, J., Straševičiūtė, Ž. (2023). Vyresnio amžiaus darbuotojų „išlikimas“ darbo rinkoje Lietuvoje: misija (ne)įmanoma? Socialinės politikos trumpraštis. https://www.fsf.vu.lt/dokumentai/SHARE/U%C5%B8Eimtumas_vyresniame_am%C5%B8Eiujie.pdf
- Nelson, T. D. (2016). Promoting healthy aging by confronting ageism. *American Psychologist*, 71(4), 276–282. <https://doi.org/10.1037/a0040221>
- OECD. (2023). Promoting active ageing in Lithuania: Policy challenges and solutions (Ageing and Employment Policies). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/2b4d4cfd-en>
- OECD. (2025). OECD employment outlook 2025: Can we get through the demographic crunch? OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/194a947b-en>
- Read, J. R., Sharpe, L., Modini, M., & Dear, B. F. (2017). Multimorbidity and depression: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 221, 36–46. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2017.06.009>
- Užimtumo tarnyba. (2025). Brandūs, patyrę, reikalingi: amžėjimo iššūkiai Lietuvos darbo rinkoje [Apžvalga]. <https://uzt.lt/brandus-patyre-reikalingi-amzejimo-issukiai-lietuvos-darbo-rinkoje/549>
- Weiss, D., & Kornadt, A. E. (2018). Age-stereotype internalization and dissociation: Contradictory processes or two sides of the same coin? *Current Directions in Psychological Science*, 27(6), 477–483. <https://doi.org/10.1177/0963721418777743>
- World Health Organization. (n.d.). Ageism. World Health Organization. <https://www.who.int/health-topics/ageism#tab=>