



# Amžiui draugiškos darbo aplinkos kūrimo skatinimas Lietuvoje

Ieva Astraukienė  
ieva.astraukiene@kurkl.lt

Aušrinė Dapkevičiūtė  
ausrine.dapkeviciute@kurkl.lt



2025 rugsėjis – 2026 kovas

# Makroekonominė situacija

Lietuva – **antra ES pagal darbingo amžiaus žmonių mažėjimą.**

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

Pensijų fiskalinė našta ir apkrova socialinių paslaugų ir sveikatos sistemoms reikšmingai augs: **nuo 14,8 % (2022 m.) iki 18,9 % (2050 m.) BVP.**

**32,9 %** Lietuvos darbingo amžiaus asmenų yra 50 metų ir vyresni.

**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+ = 39,9 % visų Lietuvos registruotų bedarbių** (didžiausia amžiaus grupė)

50+ grupė dažnai įstringa ilgalaikio nedarbo spąstuose:

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

# 50+ išlikimo darbo rinkoje iššūkiai

Sveikata



Mokymasis /  
Kvalifikacija



Amžizmas



Šeimos rūpybos  
atsakomybės



# 50+ išlikimo darbo rinkoje iššūkiai

## Sveikata



## Mokymasis / Kvalifikacija



## Amžizmas



## Šeimos rūpybos atsakomybės



- **44 %** moterų ir **40 %** vyrų nuo 50 iki 65 metų amžiaus serga **lėtinėmis ligomis** arba turi ilgalaikių sveikatos sutrikimų.
- Vidutiniškai tik apie **50 % tikslinės grupės pasinaudoja siūlomais prevencinių programų tyrimais** ar patikromis.
- 65+ amžiaus grupėje stebima **daugiausia psichikos ir elgesio sutrikimų**, tačiau skaičiai ima augti nuo 45 metų.
- 50-54 metų grupėje fiksuojama **didžiausias** asmenų, kuriems užregistruotos tiesiogiai su **alkoholio vartojimu** susijusios ligos, skaičius, ypač tarp vyrų.
- **48 %** 50+ amžiaus asmenų nurodo, kad jų **darbo aplinka yra nepatogi**.

# 50+ išlikimo darbo rinkoje iššūkiai

## Sveikata



## Mokymasis / Kvalifikacija



## Amžizmas



## Šeimos rūpybos atsakomybės



- Lietuvos darbo rinkoje vis labiau **ryškėja darbo jėgos pasiūlos ir paklausos disbalansas** – nekvalifikuotos darbo jėgos perteklius ir kvalifikuotų specialistų trūkumas.
- **Tik 46,8 %** vyresnių darbuotojų vertina, kad moka gerai ar labai gerai **naudotis kompiuteriu**.
- 55–65 metų asmenų skaitymo, matematinio raštingumo ir problemų sprendimo įgūdžiai Lietuvoje yra **žemesni nei EBPO šalių** tos pačios amžiaus grupės vidurkiai.
- **Mokymosi visą gyvenimą** rodiklis 55–74 m. amžiaus grupėje siekia **tik 3,5 %**.

# 50+ išlikimo darbo rinkoje iššūkiai

## Sveikata



## Mokymasis / Kvalifikacija



## Amžizmas



## Šeimos rūpybos atsakomybės



- **30 %** 50–64 metų amžiaus asmenų teigė patyrę **diskriminaciją dėl amžiaus įsidarbinant ar darbo vietoje.**
- **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.**
- **75 %** apklaustųjų mano, kad **vyresnio amžiaus žmonių diskriminacija Lietuvoje yra labai arba iš dalies paplitusi.**

# 50+ išlikimo darbo rinkoje iššūkiai

## Sveikata



- Apie **90 %** žmonių, kuriems reikalinga priežiūra, ją gauna **tik iš šeimos narių**.
- 50 + grupėje **4,9 %** moterų ir **0,9 %** vyrų nutraukė darbą dėl šeimos priežiūros ar globos priežasčių.

## Mokymasis / Kvalifikacija



## Amžizmas



- 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**.

## Šeimos rūpybos atsakomybės



# 50+ išlikimo darbo rinkoje iššūkiai

Sveikata



Mokymasis /  
Kvalifikacija



Amžizmas



Šeimos rūpybos  
atsakomybės



Vyresnio amžiaus asmenų motyvacija ir pasitikėjimas savimi

Skirtumai tarp miestų ir regionų

Interseksionalus lygmuo

Amžėjanti visuomenė  
formuoja Lietuvos  
darbo rinką, tačiau  
Lietuvos darbo rinka  
nėra pasirengusi  
amžėjančiai  
visuomenei



# Ką daro kitos valstybės?



## Politinės ir reguliacinės priemonės

- **Amžėjimo politika** šalies mastu / nacionaliniai standartai
- **Pensinio amžiaus didinimas** / reikiamo stažo pensijai didinimas
- **Subsidijos** vyresnių darbuotojų įdarbinimui
- **Teisiniai įpareigojimai**, kurie įpareigoja darbdavius ir darbuotojus tęstiniam darbui

## Organizacinės kultūros ir elgesio pokyčio skatinimas

- **Pilotinės** amžiui draugiškos darbo aplinkos **programos**
- Amžiui draugiškos darbo aplinkos kūrimo **įrankiai**
- Amžiui draugiškų darbdavių **sertifikavimas / apdovanojimai**

# Ką daro kitos valstybės?



## Politinės ir reguliacinės priemonės

- **Amžėjimo politika** šalies mastu / nacionaliniai standartai
- **Pensinio amžiaus didinimas** / reikiamo stažo pensijai didinimas
- **Subsidijos** vyresnių darbuotojų įdarbinimui

## Organizacinės kultūros ir elgesio pokyčio skatinimas

- **Pilotinės** amžiui draugiškos darbo aplinkos **programos**
- Amžiui draugiškos darbo aplinkos kūrimo **įrankiai**
- Amžiui draugiškų darbdavių **sertifikavimas / apdovanojimai**

**Tvariems, realiems pokyčiams reikia derinti abi priemonių grupes**

# Ką daro Lietuva?



- **Nėra vieningos amžėjimo** ar vyresnių asmenų užimtumo politikos.
- **Institucinės iniciatyvos egzistuoja** (užimtumas, mokymasis, sveikata, nediskriminavimas), tačiau jos **fragmentuotos** ir stokojama koordinuotų veiksmų tarpinstituciniu lygmeniu.
- **Užsienio ir Lietuvos tyrėjai ir akademikai teikia rekomendacijas** sisteminei politikai kurti ir norėtų daugiau bendradarbiauti su teisėkūros atstovais ir politikos formuotojais.
- **Pavienės iniciatyvos įmonėse** kurti lygiomis galimybėmis grįstą darbo aplinką egzistuoja.



# Praktinės gairės darbdaviams

Kurk   
Lietuvai



Lietuvos Respublikos  
socialinės apsaugos  
ir darbo ministerija



Praktinės gairės:  
„Amžiui draugiškas  
darbdavys“



2026 metai

# Kurk Lietuvai projektas: Amžiui draugiškos darbo aplinkos kūrimo skatinimas Lietuvoje

Projektas vykdytas:  
2025 rugsėjis – 2026 kovą

Projekto savininkė:  
Lietuvos Respublikos socialinės  
apsaugos ir darbo ministerijos  
viceministrė Aušra Putk

**Turite klausimų ar pastebėjimų? Susisiekiame su mumis!**



**Aušrinė Dapkevičiūtė**

„Kurk Lietuvai“ projektų vadovė  
[ausrine.dapkeviciute@kurklit.lt](mailto:ausrine.dapkeviciute@kurklit.lt)



**Ieva Astraukienė**

„Kurk Lietuvai“ projektų vadovė  
[ieva.astraukiene@kurklit.lt](mailto:ieva.astraukiene@kurklit.lt)