



Amerikos verslo rūmai Lietuvoje

Learning & Development Sub-committee, HR & Migration Committee

THE AGING WORKFORCE WHITE PAPER

IŽANGA

Dokumento paskirtis, auditorija ir siekiami rezultatai

Ši apžvalga parengta siekiant sistemaiškai įvertinti vyresnių nei 50 metų žmonių situaciją Lietuvos darbo rinkoje bei pasiūlyti kryptingus, remiantis tarptautine patirtimi apibendrintus ir tarptautinių organizacijų duomenimis grįstus sprendimus, leidžiančius panaudoti vyresnio amžiaus darbuotojų potencialą kaip ilgalaikio ekonominio augimo ir fiskalinio tvarumo šaltinį.

Apžvalgos autoriai siekia:

- inicijuoti nacionalinio lygmens diskusiją apie vyresnio amžiaus darbuotojų vaidmenį ekonomikoje;
- sukurti pagrindą ilgalaikiai, tarpžinybinei vyresnio amžiaus darbuotojų įtraukties strategijai;
- paskatinti konkrečius politinius ir organizacinius sprendimus, o ne tik identifikuoti problemą.

Apžvalga skirta:

- valstybės institucijoms ir politikos formuotojams, atsakingiems už darbo rinkos, socialinės apsaugos, švietimo, sveikatos ir ekonomikos politiką;
- verslo bendruomenei ir darbdaviams, kurie atsakingai vertina ilgalaikėje perspektyvoje darbo rinkos tvaria plėtra, darbuotojų kompetencijų išlaikymo ir produktyvumo iššūkių sprendimu;
- socialiniams partneriams, profesinėms sąjungoms, asociacijoms ir NVO, veikiančioms užimtumo, švietimo ir socialinės įtraukties srityse.

SITUACIJA

Problema: Senstanti darbo jėga – ilgalaikis iššūkis Lietuvos ekonomikai

Europa jau 2021 m. pasiekė savo gyventojų skaičiaus piką ir nuo tada patiria nuoseklų jų mažėjimą. Lietuva šiame kontekste patenka tarp trijų labiausiai paveiktų šalių visame žemyne – prognozuojama, kad iki 2100 metų šalies populiacija sumažės net 57 % – tiek pat kiek Albanijoje, daugiau sumažės tik Ukrainoje (–61 %)¹. Panaši situacija prognozuojama Latvijoje (–50 %), Lenkijoje (–49 %) ir Estijoje (–39 %).

Pagrindinės demografinio nuosmukio priežastys – nuosekli emigracija į Vakarų ir mažas gimstamumas. Pastaraisiais metais kasmet gimsta vidutiniškai apie 22 tūkst. vaikų, o miršta apie 40 tūkst. žmonių – šis santykis neužtikrina kartų kaitos, todėl vis didesnę šalies gyventojų struktūros dalį sudaro vyresnio amžiaus žmonės. Šiuo metu šalyje gyvena apie 2,8 mln. gyventojų, o daugiau nei

¹ UN World Population Prospects (2024). Regional Population Decline Forecasts. (https://population.un.org/wpp/assets/Files/WPP2024_Summary-of-Results.pdf)



penktadalis jų – pensinio amžiaus. Ilgalaikės prognozės šios tendencijos nekeičia – iki 2050 metų gyventojų skaičius gali sumažėti iki 2,3 mln., o darbingo amžiaus žmonių dalis susitrauks 30 %².

Taip pat prognozuojama, kad santykis tarp vyresnių nei 65 metų ir darbingo amžiaus gyventojų nuo 31,2 %, kuris buvo 2024 m., 2030 m. išaugs iki 41,5 %, 2050 m. – iki 57,9 %, o piką pasieks 2065 m., kai šis rodiklis sudarys net 73,7 %³. Tai reiškia, kad vienam darbingo amžiaus žmogui teks beveik vienas vyresnio amžiaus asmuo.

Senstanti visuomenė neabejotinai daro reikšmingą poveikį Lietuvos ekonomikai keliais skirtingais aspektais.

Pirma: sparčiai mažėjantis darbingo amžiaus gyventojų skaičius riboja darbo jėgos pasiūlą, o tai tiesiogiai veikia verslo plėtrą, mažina produktyvumą ir kelia riziką šalies konkurencingumui⁴. Pasak "Future of Jobs Report 2025", daugiau nei 40 % pasaulio darbdavių teigia, kad senėjanti darbo jėga turės reikšmingą poveikį darbo rinkai, ypač Vakarų Europoje.

Antra: augantis pensinio amžiaus gyventojų segmentas lemia vis didesnes viešąsias išlaidas pensijų, sveikatos priežiūros bei socialinių paslaugų srityse: Valstybės kontrolės duomenimis, 2025 m. šios išlaidos sudaro apie 18,4 % BVP, o iki 2050 m., jei nebus įgyvendintos struktūrinės reformos, jos gali išaugti iki 21,5 % BVP⁵. TVF prognozuoja, kad viešosios išlaidos senėjimui 2030–2050 m. laikotarpiu padvigubės nuo 5 % iki 10 % BVP⁶. Dėl to didės spaudimas valstybės biudžetui, o vienam dirbančiajam tenkanti finansinė našta nuosekliai augs.

Trečia, nepakankamas vyresnio amžiaus žmonių įtraukimas į darbo rinką dėl objektyvių ir subjektyvių priežasčių reiškia prarastą ekonominį potencialą. Pagal WEF duomenis, tik 42 % žmonių planuoja įtraukti 55+ darbuotojus į DEI strategijas, nors tai – viena mažiausiai atstovaujama grupių darbo rinkoje. Be to, net 60 % vyresnio amžiaus gyventojų Lietuvoje nemato prasmės mokytis ir tik kas penktas gauna pasiūlymą kelti kvalifikaciją⁷.

Tai lemia motyvacijos stoka, technologiniai barjerai (mažas skaitmeninis raštingumas), bei stereotipai, kad vyresni darbuotojai sunkiau mokosi ar greitai išeis į pensiją. Tai sukuria uždara ratą – nesimokoma, nes neskatinama, o neskatinami žmonės lieka neįtraukti.

Papildomas iššūkis – daugelis vyresnio amžiaus darbuotojų yra vadinamieji "sandwiched caregivers": jie vienu metu rūpinasi senėjančiais tėvais ir dar suaugusiais vaikais, o tai riboja jų galimybes dirbti visą darbo dieną. Galiausiai, būtina įvardyti ir giluminį lūkesčių atotrūkį – kuo būdamas pensijoje turi ir gali užsiimti vyresnio amžiaus žmogus. Europos mastu 65–74 m. amžiaus gyventojų užimtumas siekia ~15 %, Švedijoje ir Estijoje viršija 20 %, o Lietuvoje – tik ~10 %. Be sisteminių pokyčių, senėjimas gali tapti ilgalaikiu ekonominiu stabdžiu.

Vis dėlto, Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) teigia, kad demografiniai pokyčiai šalyse pasiekė lūžio tašką, kuriame visuomenės senėjimas nebegali būti vertinamas tik kaip

² STRATA (2024). Demografinių iššūkių sprendimo galimybių studija.

³ European Commission (2024). The 2024 Ageing Report: Country Fiche for Lithuania. (13-14 psl.)

⁴ Lietuvos bankas (2025). Ekonomikos raidos apžvalga.

⁵ Valstybės kontrolė (2024). Ageing population will pose challenges for public finances.

⁶ International Monetary Fund (2024). Republic of Lithuania: 2024 Article IV Consultation-Press Release; Staff Report. (13 psl.)

⁷ Vilmorius / Užimtumo tarnyba (2024). Suaugusiųjų mokymosi (ne)motyvacija.



fiskalinė našta socialinės apsaugos sistemoms. Šiuolaikinė ekonominė analizė rodo, kad vyresnio amžiaus darbuotojai, apibrėžiami kaip 50 metų ir vyresni, tampa esminiu augimo, stabilumo ir inovacijų šaltiniu, kurį organizacijos privalo išmokti įveikinti. EBPO ataskaitose pabrėžiama, kad vyresnių darbuotojų integracija yra ne tik socialinis siekis, bet ir strateginis ekonominis imperatyvas, galintis iki 2050 metų padidinti bendrąjį vidaus produktą (BVP) vienam gyventojui iki 20 proc., jei bus pasiektas maksimalus šios grupės užimtumo lygis⁸.

Tikslinių amžiaus grupių apibrėžimas ir diferencijuotas požiūris

Svarbu atsižvelgti ir į tai, kad viešojoje politikoje bei verslo iniciatyvose dėmesio sulaukia pensinio amžiaus žmonės (65+) tuo tarpu 50+ metų amžiaus darbuotojai patiria didelę diskriminaciją darbo rinkoje, ypač samdos, karjeros tęstinumo ir mokymosi galimybių srityse. Tai patvirtina ir EBPO analizės, rodančios, kad amžiaus diskriminacija dažniausiai pasireiškia dar iki pensinio amžiaus, kai darbuotojai vis dar yra ekonomiškai aktyvūs ir produktyvūs.

Sprendimai: ką daro pasaulis?

Tarptautinė praktika rodo, kad visuomenės senėjimas nebūtinai reiškia ekonominę našlą – tinkamai valdomas, šis procesas gali tapti ilgalaikiu augimo šaltiniu⁹. WEF ataskaita mini, kad aukštų pajamų šalys reaguoja aktyviai: 60 % darbdavių planuoja perkvalifikuoti esamus darbuotojus, 79 % ketina automatizuoti kai kuriuos procesus, o 67 % – investuoti į technologijų ir žmogaus bendradarbiavimo sprendimus.

Vyresnio amžiaus darbuotojų įtraukties pavyzdžiai:

- Švedija: „Gyvenimo ciklo darbo politika“ - lankstūs grafikai, ergonomiškai pritaikytos darbo vietos¹⁰;
- Vokietija: "Silver Economy" skatina senjorų verslumą¹¹;

Suomija, Danija ir Kanada aktyviai investuoja į vyresnio amžiaus žmonių perkvalifikavimą – darbdaviams taikomos mokestinės paskatos, o darbuotojams siūlomos valstybės subsidijuojamos mokymų programos¹². (Beje, Suomijoje beveik 30% 55–64 metų gyventojų dalyvauja tęstinio mokymosi veiklose ir tai yra vienas didžiausių rodiklių pasaulyje.);

Singapūre įdiegta „Silver Infocomm“ programa, orientuota į skaitmeninį raštingumą, paskatino tūkstančius vyresnių asmenų ne tik išlikti darbo rinkoje, bet ir aktyviai įsitraukti į savanorystę ar bendruomeninę veiklą¹³;

Nyderlanduose per dešimtmetį, kai įmonės buvo įpareigosotos teikti ataskaitas apie amžiaus įvairovę, 55–64 metų gyventojų įdarbinimo lygis išaugo nuo 48 % iki 62 %¹⁴;

⁸ https://unece.org/sites/default/files/2025-06/PB_30_EN_ECE_WG.1_45.pdf

⁹ Eurofound (2024). New research warns supporting older workers is now an economic necessity.

¹⁰ OECD (2017). Education Policy Outlook: Sweden.

¹¹ European Parliament (2016). The Silver Economy.

¹² Finnish National Agency for Education (2019). Lifelong Learning in Finland.

¹³ IMDA Singapore (2021). Silver Infocomm Programme Outcomes.

¹⁴ European Commission (2021). Ageing Report.



Japonija ir Australija siūlo finansines paskatas įmonėms, kurios investuoja į sveikatos stiprinimo programas, ergonomiką ir lankstų darbo grafiką vyresnio amžiaus darbuotojams (Japonijos „Age-Friendly Workplace“ per penkerius metus paskatino 65+ amžiaus grupės aktyvumą rinkoje padidėti 15 %).¹⁵

Lenkijoje nuo 2012 m. veikia vyresnių žmonių aktyvumo programa ASOS – per ją finansuojamos pilietinės iniciatyvos, skirtos 60+ asmenų įtraukimui į visuomeninį gyvenimą, mokymus ar savanorystę¹⁶;

Latvijoje sėkmingai veikia tarpinstitucinė koordinacija tarp Socialinės apsaugos ministerijos, vietos savivaldos ir NVO¹⁷.

Vis dėlto tiesmukas šių pavyzdžių perkėlimas į Lietuvos kontekstą gali būti neveiksmingas dėl reikšmingų kultūrinių ir socialinių skirtumų.

Tarptautinė patirtis rodo, kad efektyviausi sprendimai remiasi ilgalaikę strategija, skaidriu bendradarbiavimu tarp skirtingų sektorių ir duomenų analize grįsta politika bei visuomenės nuostatų keitimu. Tai reiškia, kad sėkmė priklauso ne vien nuo įstatymų ar programų turinio, bet ir nuo visuomenės pasirengimo šiuos pokyčius priimti.

Lietuvai reikia ne tik perimti sprendimus, bet ir adaptuoti juos pagal vietinį kontekstą: stiprinti motyvaciją, suteikti finansines ir psichologines paskatas mokymuisi, keisti stereotipus bei užtikrinti tarpžinybinį veiklos nuoseklumą.

Žemiau pateikiame pagrindinius iššūkius, su kuriais susiduria vyresnio amžiaus darbuotojai bei mūsų pasiūlymus, kaip šiuos iššūkius spręsti.

PAGRINDINIAI IŠŠŪKIAI, SU KURIAIS SUSIDURIA 50+ DARBUOTOJAI

- 1. Požiūrio ir nuostatų barjerai.** Dominuoja įsitikinimai, kad vyresni darbuotojai yra mažiau produktyvūs, sunkiau prisitaiko prie pokyčių ir naujų technologijų, jie netrukus pasitrauks iš darbo rinkos, todėl neverta į juos investuoti. Socialinė aplinka ir kultūrinės normos formuoja menką ir pačių vyresnių darbuotojų savivertę, mažina jų pasitikėjimą savimi dėl visuomenės neigiamo požiūrio į jų technologinių ar kalbinių įgūdžių stoką.

Pasiūlymai

Valstybės mastu:

Sukurti nacionalinę strategiją "Sidabrinė ekonomika", apimančią tarpinstitucinį bendradarbiavimą tarp Socialinės apsaugos ir darbo, Švietimo, mokslo ir sporto, Sveikatos apsaugos bei Ekonomikos ir inovacijų ministerijų.

Nustatyti aiškius rodiklius ir tikslus: pvz., padidinti 50-65 m. asmenų įsitraukimą į darbo rinką, padidinti 65-74 m. asmenų dalyvavimą darbo rinkoje nuo dabartinio 10% iki 20% per 5 metus.

¹⁵ WHO (2022). Healthy Ageing Profiles: Japan and Australia.

¹⁶ Careers in Poland (2023). Ageism and Active Ageing.

¹⁷ Latvian Ministry of Welfare. Active Ageing Strategy.



Viešai skelbti amžiaus įtraukties rodiklius organizacijose (kaip Nyderlanduose), įtraukiant rodiklius pagal pozicijas organizacijose, pvz. : aukščiausio lygio vadovai, vidutinės grandies vadovai, specialistai.

Inicijuoti komunikacijos kampanijas nacionalinėje žiniasklaidoje, parodančias vyresnio amžiaus darbuotojų pranašumus ir jų kuriamą pridėtinę vertę įvairaus amžiaus komandose. Dalintis sėkmės istorijomis ir atvejų analizėmis apie sėkmingą vyresnio amžiaus darbuotojų integraciją.

Verslo bendruomenės mastu:

Dalintis sėkmės istorijomis ir atvejų analizėmis apie sėkmingą vyresnio amžiaus darbuotojų integraciją, taikyti įvairių amžiaus grupių bendradarbiavimą skatinančias strategijas, skatinti organizacijoje gerųjų praktikų pasidalinimą.

Inicijuoti komunikacijos kampanijas, parodančias vyresnio amžiaus darbuotojų pranašumus ir jų kuriamą pridėtinę vertę įvairaus amžiaus komandose.

Kurti palankius vyresniems darbuotojams samdos modelius: „aklo CV“ praktika, vyresnio amžiaus darbuotojų įtraukimas į įdarbinimo komandas, kt.

Parengti praktines gaires ir modelius lanksčių darbo formų įdiegimui skirtinguose sektoriuose.

Diegti ir viešinti hibridinių darbo modelių rinkinį su įvairiomis kombinacijomis: nuotolinis/biuras, pilnas/dalinis laikas, reguliarus/projektinis darbas

- 2. Mokymosi iššūkiai.** Stebimas vyresnių ir jaunesnės kartos darbuotojų atotrūkis verslumo, užsienio kalbų įgūdžiuose, naudojant skaitmenines ar kitas modernias darbo priemones. Vyresniems nepritaikytas mokymų formatas – per greitas tempas, neadaptivi kalba, per mažai praktikos – neskatina mokymosi visą aktyvų gyvenimą bei formuoja požiūrį „per vėlu mokytis(s)“ arba „per senas keisti profesiją“.

Pasiūlymai

Valstybės mastu:

Skatinti vyresnio amžiaus darbuotojų mokymąsi pritaikant mokymosi formas, kuriose derinama teorija ir praktika. Suomijos ir Danijos patirtis rodo, kad valstybės subsidijuojamos mokymų programos reikšmingai didina vyresnių žmonių dalyvavimą tęstiniame mokymesi.

Inicijuoti nacionalinę 50+ finansinio ilgaamžiškumo užtikrinimo programą, skatinančią asmeninę atsakomybę už asmeninius finansus, kuri apimtų investavimą, pensijų planavimą, taupymo ir išlaidų planavimo modelius bei individualių konsultacijų sistemą, kt.

Inicijuoti valstybinę kampaniją skatinančią ugdyti verslumą bei finansinį raštingumą tarp vyresnių.

Dotuoti skaitmeninio raštingumo ir technologijų naudojimo (pvz., Singapūro „Silver Infocomm“) mokymus vyresnio amžiaus asmenims, panaudojant dirbtinio intelekto įrankius.

Sukurti nemokamų, tikslinių perkvalifikavimo programų tinklą 65+ asmenims, orientuotą į augančias darbo rinkos sritis.

Įvesti mokestines paskatas darbdaviams, investuojantiems į 50+ darbuotojų kvalifikacijos kėlimą.

Verslo bendruomenės mastu:



Inicijuoti į vyresnio amžiaus darbuotojų perkvalifikavimą orientuotas daugiašales partnerystes tarp sektoriaus įmonių ir mokymo įstaigų.

Užtikrinti, kad vidinės mokymų platformos būtų pritaikytos ir vyresniems darbuotojams (pvz., teorijos ir praktikos derinimas, šriftas, tempas, forma). Komunikuoti apie vidinių mokymų platformų pritaikymo vyresniems žmonėms vertę ir efektyvumą.

Diegti „Reverse mentoring“ arba „Kartų tandemo“ programas, kai jaunesni darbuotojai perduoda žinias vyresniems, o vyresni – pataria jaunesniems.

- 3. Darbo rinkos struktūriniai barjerai.** Stebimas lanksčių darbo formų trūkumas: maža projektinio, sezoninio ar darbo daliniu etatu pasiūla. Vyrauja regioninis disbalansas - trūksta regionams pritaikyto perkvalifikavimo modelio ar įdarbinimo galimybių vyresniems.

Pasiūlymai

Valstybės mastu:

Įvesti mokesčių lengvatas darbdaviams, kurie siūlo lanksčias darbo formas 50-65, 65+ metų darbuotojams (pvz., sumažintas socialinio draudimo mokestis už nepilnu etatu dirbančius vyresnius asmenis).

Sukurti subsidijavimo sistemą, skatinančią vyresnio amžiaus darbuotojų mobilumą dėl galimybes pasiekti darbo vietą.

Inicijuoti regionines programas, pritaikytas konkrečių regionų darbo rinkos poreikiams ir orientuotas į vyresnio amžiaus asmenų išlaikymą darbo rinkoje.

Verslumo skatinimo programos vyresniems darbingo amžiaus žmonėms.

Verslo bendruomenės mastu:

Kurti ir diegti struktūrizuotus laipsniško darbuotojų išėjimo į pensiją modelius organizacijose, kur darbuotojai palaipsniui mažina darbo krūvį.

Kurti veiklos modelius, leidžiančius pasiūlyti lankstų ar sezoninį darbą jau pensijoje esantiems dabartiniams ir buvusiems darbuotojams.

Skatinti programas, leidžiančias išėjusiems į pensiją specialistams grįžti į projektinį, mentorystės ar patariamojo pobūdžio darbą.

- 4. Socialiniai, fizinės ir psichinės sveikatos iššūkiai.** Su amžiumi kai kurios darbo funkcijos tampa fiziškai sudėtingesnės; dažniau pavargstama, sergama. Didžioji dalis vyresnio amžiaus darbuotojų yra socialiai pažeidžiami – sumažėja ne tik jų darbingumas, bet ir reikšmingai sumažėja pajamos. Be to, dažnam tenka rūpintis artimaisiais, kuriems reikalinga priežiūra ar slauga.

Pasiūlymai

Valstybės mastu:



Inicijuoti nacionalinę kampaniją apie aktyvų senėjimą (pvz., „50+ = potencialas“), skatinti sveiką gyvenimo būdą bei fizinį aktyvumą tarp vyresnių žmonių.

Kryptingai investuoti į prevencinę/ profilaktinę vyresnių žmonių psichinės ir fizinės sveikatos priežiūrą siekiant juos ilgiau išlaikyti darbo rinkoje, plėtoti prevencinių sveikatos programų tinklą.

Skatinti nacionalines, regionų ir bendruomenių programas, nukreiptas į vyresnių žmonių psichologinę sveikatą bei vienišumo ir atskirties mažinimą.

Kurti bendruomenines pagyvenusių žmonių priežiūros programas bei finansavimo modelius, siekiant sumažinti darbingo amžiaus slaugytojų našta.

Didinti reabilitacijos paslaugų prieinamumą.

Organizacijos mastu:

Pritaikyti darbo vietas ir pagrindinius procesus, atsižvelgiant į vyresnių darbuotojų poreikius.

Pasiūlyti papildomas sveikatos draudimo paslaugas, orientuotas į vyresnio amžiaus darbuotojų poreikius

Suteikimas papildomų pagalbos priemonių vyresniems darbuotojams, prižiūrintiems vyresnius artimuosius (pvz., papildomos apmokamos atostogos).

NUMATOMI KAŠTAI IR EKONOMINĖ NAUDA:

Požiūrio ir nuostatų keitimas yra pradinė priemonė, siekiant sumažinti vieną didžiausių 50+ darbuotojų įtraukties barjerų – stereotipus, kad jie yra mažiau produktyvūs ar nesugeba prisitaikyti. Investicijos į stereotipų mažinimą yra vienos pigiausių, bet didžiausią grąžą generuojančių priemonių, leidžiančių Lietuvai ne tik pristabdyti demografinio nuosmukio pasekmes, bet ir išnaudoti vyresnių gyventojų potencialą kaip ekonominio augimo šaltinį.

Lietuvoje strategijos koordinavimas, viešinimo kampanijos, amžiaus įtraukties rodiklių rinkimas valstybei galėtų kainuoti apie 1–2 mln. EUR per metus, o organizacijoms – papildomas administravimo išlaidas (pvz., IT sistemų korekcijos diegiant aklo CV principus, hibridinio darbo modelio diegimas ir valdymas) ir viešinimo išlaidas (pvz., sėkmės istorijų komunikacijai).

Atsiperkamumas yra daug didesnis nei kaštai - Nyderlanduose per dešimtmetį, įvedus amžiaus įtraukties rodiklių viešinimą, vyresnių darbuotojų įdarbinimas padidėjo 14 proc. punktu.¹⁸ Kuo daugiau vyresnių asmenų išlieka darbo rinkoje, tuo labiau plečiasi mokesčių bazė, mažėja spaudimas pensijų ir sveikatos apsaugos sistemoms, gerėja visuomenės nuostatos ir pačių darbuotojų savivertė. EBPO vertinimu, efektyvios vyresnių žmonių įtraukties priemonės gali padidinti šalies BVP vienam gyventojui iki 19 % per artimiausias tris dešimtis metų.¹⁹

Nuolatinis mokymasis leidžia vyresniems darbuotojams išlikti konkurencingiems, o valstybei – išsaugoti darbo jėgą, kurios netektis šiuo metu kelia grėsmę ekonomikos augimui.

¹⁸ European Commission (2021). Ageing Report.

¹⁹ OECD report (2020). Promoting an Age-Inclusive Workforce



Visų rekomenduojamų priemonių įgyvendinimas Lietuvos biudžetui gali kainuoti iki 0,05 proc. BVP. Lietuvos viešosios išlaidos, susijusios su senėjimu, jau dabar sudaro 18,4 % BVP ir numatoma, kad jos tik augs²⁰. EBPO vertinimu, kiekvienas 1 EUR investuotas į mokymus atsiperka maždaug 4 EUR per produktyvumo didėjimą, mažesnę nedarbingumą, ilgesnį darbuotojų išlaikymą darbo rinkoje²¹.

Kaip prognozuoja Valstybės kontrolės pateikta Valdžios sektoriaus finansų tvarumo 2025–2050 m. vertinimo ataskaita, senatvės pensijų gavėjų skaičius nuo 629 tūkst. (2025 m.) išaugs iki 776 tūkst. (2050 m.), o tai valstybės išlaidas Senatvės pensijų išmokoms padidins nuo 6,4 % BVP (2025 m.) iki 8,9 % BVP (2050 m.)²².

Be to, šalia augančių pensinių išmokų, gyventojų senėjimas kelia vieną pagrindinių sveikatos finansavimo tvarumo iššūkių ES – dėl amžiaus stipriai augančias sveikatos priežiūros išlaidas (ypač po 50 metų ir labiausiai po 70-ies). Eurostato duomenimis, 2023 m. Lietuva skyrė 5,3% BVP sveikatos apsaugos finansavimui, kai ES šalių vidurkis yra 7,3%. Lietuva yra viena tarp mažiausių BVP lėšų dalį sveikatos apsaugai skiriančių šalių ES²³.

Kitaip sakant, būtina sukurti modelį, kuris švelnintų dvigubą neigiamą poveikį: ilgesnė gyvenimo trukmė be į sveikatos išlaikymą nukreiptos politikos lemia didesnę paslaugų (kaštų) poreikį per gyvenimą; mažėjantis dirbančiųjų skaičius mažina įmokas į socialinio draudimo sistemą.

Apibendrinimas.

Visuomenės požiūrio transformacija - būtina keisti kultūrinės nuostatas apie vyresnio amžiaus žmonių vaidmenį visuomenėje ir darbo rinkoje.

Integruotų sprendimų būtinybė - vietoje pavienių iniciatyvų, reikalinga holistinė prieiga, apimanti švietimo, sveikatos, darbo rinkos, investicijų ir socialinės apsaugos politikas.

Duomenimis grįstas požiūris - būtina reguliariai rinkti ir analizuoti statistiką apie vyresnių žmonių padėtį darbo rinkoje, jų poreikius ir galimybes.

Ilgalaikis planavimas - šalies demografiniai iššūkiai reikalauja ne trumpalaikių sprendimų, bet nuoseklios ilgalaikės strategijos, peržiūrimos ir adaptuojamos kas 3-5 metus.

²⁰ Valstybės kontrolė (2024). Ageing population will pose challenges for public finances.

²¹ OECD (2020) Increasing Adult Learning Participation: Learning from Successful Reforms, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/cf5d9c21-en>.

²² Valstybės kontrolė (2025): Assessment of the Sustainability of General Government Finances in 2025–2050

²³ <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/dashboard/social-scoreboard/>