

Vyresnio amžiaus asmenų išlikimas darbo rinkoje: Lietuvos situacija ES kontekste

Jekaterina Navickė

Vilnius University, Lithuania
e-mail jekaterina.navicke@fsf.vu.lt
ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7288-9687>

Žeimantė Straševičiūtė

Vilnius University, Lithuania
e-mail zeimante.straseviciute@gmail.com

Santrauka. Sparčiai senstančios visuomenės kelia daug susirūpinimo, tačiau taip pat suteikia naujų galimybių. Šio straipsnio tikslas – išanalizuoti veiksniai, kurie turi įtakos vyresnio amžiaus asmenims dalyvauti Lietuvos darbo rinkoje. Tyrimui atlikti pasitelkiami SHARE apklausos 7–8 bangų duomenys. Tyrimas atskleidžia, kad dalyvavimo darbo rinkoje veiksniai mūsų šalyje dabar daugiausia galima priskirti nesavanoriško „įstrigimo“ darbo rinkoje grupei. Tarp vyresnio amžiaus žmonių dominuoja noras kuo greičiau pasitraukti iš darbo rinkos, o pasirinkimą likti joje dažnai lemia finansiniai motyvai. Kita vertus, išryškėja savanoriško pasilikimo darbo rinkoje veiksniai trūkumas. Pagrindiniai vyresnio amžiaus žmonių užimtumo iššūkiai yra susiję su nesavanoriškų motyvų likti darbo rinkoje mažinimu ir teigiamų savanoriškų motyvų plėtra.

Pagrindiniai žodžiai: užimtumas, senėjimas, darbo rinka, SHARE.

“Survival” of Older Persons in the Labour Market: the Case of Lithuania in the EU Context

Abstract. The rapidly ageing populations are a source of concern, but they also provide new opportunities. The purpose of this article is to analyse the factors which affect the participation of older persons in the Lithuanian labour market. The research method is based on data from SHARE (7-8 waves). The research shows that the factors of participation of older persons in the Lithuanian labour market can be mainly linked to the group of involuntary “stuck” factors. Older persons in Lithuania mostly want to leave the labour market as soon as possible. Retaining older persons in the labour market often depends on financial motives. The main challenges for employment in old age are related to the reduction of involuntary motives and to the promotion of positive voluntary motives to stay in the labour market.

Keywords: employment, ageing, labour market, SHARE.

Received: 2023-11-16. Accepted: 2024-02-21.

Copyright © 2023 Jekaterina Navickė, Žeimantė Straševičiūtė. Published by Vilnius University Press. This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution Licence](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

Įvadas

Remiantis „Eurostat“ (2020) duomenimis, kas penktas darbuotojas ES yra 55 metų ar vyresnis, o visų užimtųjų vyresnių darbuotojų dalis per pastaruosius 15 metų beveik padvigubėjo (nuo 12 proc. iki 20 proc.). Senstančios visuomenės kontekste iššūkis ir galimybė Lietuvai – kuo ilgiau išlaikyti vyresnio amžiaus asmenis, kurie nori ir gali dirbti, darbo rinkoje. Čia turima daug potencialo. Pirma, Lietuva yra tarp lyderių ES pagal 55 metų ir vyresnių žmonių užimtumą: 55–64 metų amžiaus grupės užimtumas siekia apie 70 proc. (ES vidurkis arti 60 proc.); 65–74 metų amžiaus grupės – apie 17 proc. (ES vidurkis beveik 10 proc.) (ibid.). Pagal šią statistiką Lietuva gali lygintis su Skandinavijos šalimis. Antra, Lietuvoje nuo 2000 metų sparčiai augo priešpensinio ir pensinio amžiaus žmonių užimtumas (Žitikytė, 2021). Duomenys rodo, kad vyresnio amžiaus žmonių užimtumas nesumažėjo net po COVID-19 pandemijos (Eurostat, 2020).

Vis dėlto dirbantys vyresnio amžiaus (50 metų ir vyresni) Lietuvos gyventojai priklauso šalių, kurių gyventojai kuo greičiau norėtų pasitraukti iš aktyvios darbo rinkos, grupei (Kairys et al., 2021). Ankstesni tyrimai rodo, kad vyresnio amžiaus žmonių kokybiško pasilikimo darbo vietoje prielaida yra sveikata ir kokybiška darbo vieta (ibid.). Tačiau Lietuvos vyresnio amžiaus žmonių sveikatos rodikliai yra žemi; Lietuva nepasižymi aukšta darbo vietų kokybe (žr., pvz., Aidukaitė et al., 2022). Taigi, sveikatos ir darbo vietų kokybės veiksniai negali paaiškinti santykinai geros vyresnio amžiaus asmenų užimtumo situacijos Lietuvoje.

Šiame kontekste išryškėja kiti vėlesnio pasitraukimo iš darbo rinkos motyvai: ekonominiai (santykinai mažos pensijos, vyresnio amžiaus žmonių skurdas); nuotolinio darbo ir lankstesnio pasitraukimo iš darbo rinkos galimybės (šias galėjo paspartinti COVID-19 situacija); pensinio amžiaus vėlinimas. Žvelgiant į šiuos veiksnius yra akivaizdu, kad ateityje jų poveikis gali mažėti. Kaip antai, spartesnis pensijų kėlimas gali mažinti finansines vyresnio amžiaus žmonių paskatas ilgiau likti darbo rinkoje. COVID-19 suteiktos papildomo lankstumo galimybės dirbant nuotoliu mažėja, nes įmonės pamažu grįžta prie įprasto darbo režimo, taip pat nuotolinio darbo galimybės yra pasiekiamos nedaugeliui darbuotojų. Yra ir pensinio amžiaus, kuris 2026 metais Lietuvoje turi siekti 65 metus, didinimo ribų. Nesant proveržio vyresnio amžiaus sveikatos srityje, galimybės toliau didinti pensinį amžių bus labai ribotos. Taigi, nors dabar pagal vyresnio amžiaus žmonių užimtumą nenusileidžiame ES lyderiams šioje srityje skandinavams, didelio vyresnio amžiaus žmonių užimtumo modelis Lietuvoje, tikėtina, yra nulemtas specifinių veiksnių ir ilgalaikėje perspektyvoje gali nebūti tvarus ir pradėti mažėti.

Šio straipsnio tikslas – išanalizuoti veiksnius, kurie turi įtakos vyresnio amžiaus asmenims dalyvauti Lietuvos darbo rinkoje. Taip siekiama atskleisti iššūkius ir galimybes, norint ilgalaikėje perspektyvoje išlaikyti aukštą vyresnio amžiaus asmenų užimtumo lygį. Tai yra ypač aktualu Lietuvai kaip vienai iš sparčiausiai senstančių visuomenių ES (OECD, 2023).

Pirmoje straipsnio dalyje vyresnio amžiaus žmonių užimtumo veiksniai analizuojami teoriniu lygmeniu, pristatomi ankstesnių tyrimų rezultatai. Paskui atliekama empirinė

vyresnio amžiaus (55–70 metų) žmonių dalyvavimo darbo rinkoje veiksmų analizė, Lietuva lyginama su kitomis ES šalimis ir panašiu užimtumo lygiu pasižyminčiais skandinavais. Analizei atlikti pasitelkiami Europos sveikatos, senėjimo ir išėjimo į pensiją tyrimo (SHARE) 7–8 bangos duomenys ir regresinės analizės technika.

1. Vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimo darbo rinkoje veiksniai

Mokslininkų darbuose (Andersen ir Sundstrup, 2019; Aidukaitė et al., 2022; Krajnakova ir Vojtovic, 2017; Walwei, 2018, cit. pagal Deller ir Walwei, 2022) išskiriami motyvai, skatinantys vyresnio amžiaus asmenis pasitraukti iš darbo rinkos ar pasilikti joje. Veiksnius galima skirstyti įvairiai. Toliau pateikiame įvairių veiksmų skirstymo būdų ir trumpą veiksmų tyrimų apžvalgą Lietuvoje ir ES kontekste.

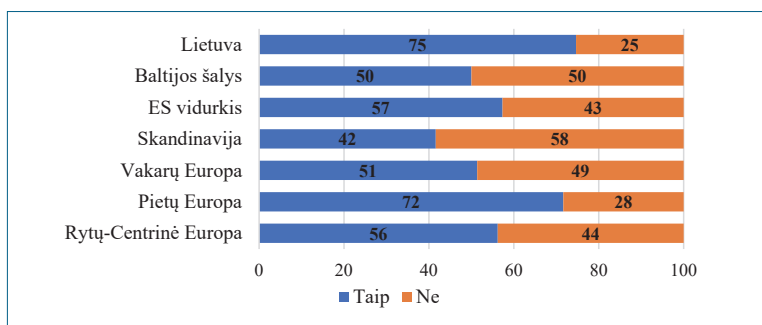
Savanoriško ir nesavanoriško pasitraukimo iš darbo rinkos veiksniai. Andersen ir Jensen (2011, cit. pagal Andersen ir Sundstrup, 2019) skiria veiksmus, kurie skatina ankstyvą ar vėlesnį pasitraukimą iš darbo rinkos. Ankstyvo pasitraukimo veiksmų grupei priskiriami stūmimo (angl. *push*), šuolio (angl. *jump*), traukimo (angl. *pull*) veiksniai. Stūmimo veiksniai lemia ankstyvą nesavanorišką pasitraukimą iš darbo rinkos, pavyzdžiui, dėl silpnos sveikatos ar prastų darbo sąlygų. Šuolio veiksmų grupei priskiriami ankstyvo savanoriško pasitraukimo iš darbo rinkos motyvai dėl poreikio realizuoti savo potencialą, norus, patenkinti poreikius ne darbo rinkoje. Traukimo veiksniai nulemia ankstesnį savanorišką pasitraukimą dėl patrauklių išėjimo į pensiją sąlygų ar (ir) normų, susitarimų. Vėlesnio pasitraukimo iš darbo rinkos veiksniai skirstomi į pasilikimo (angl. *stay*) ir įstrigimo (angl. *stuck*) veiksmų grupes. Pasilikimo veiksniai lemia vėlyvą savanorišką išėjimą į pensiją, pavyzdžiui, dėl siūlomų patrauklių ir lanksčių darbo sąlygų, gerų santykių su kolegomis, atlyginimo ir kt. Įstrigimo veiksniai turi įtakos vėlyvam priverstiniam išėjimui į pensiją, pavyzdžiui, dėl ekonominio nepritekliaus ar socialinės atskirties baimės. Taigi, savo pobūdžiu šie veiksniai gali būti skirstomi į savanoriškus (teigiamus) ir nesavanoriškus (neigiamus), darančius įtaką ankstyvam arba vėlyvam pasitraukimui iš darbo rinkos (žr. 1 lent.). Žvelgiant iš šios perspektyvos, siekiamybė būtų ilgesnis savanoriškas vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimas darbo rinkoje, nulemtas teigiamų pasilikti darbo rinkoje skatinančių veiksmų.

1 lentelė. Teigiami ir neigiami pasitraukimo iš darbo rinkos veiksniai

	Ankstyvo pasitraukimo	Vėlyvo pasitraukimo
Teigiami / savanoriški	Traukimo veiksniai Šuolio veiksniai	Pasilikimo veiksniai
Neigiami / nesavanoriški	Stūmimo veiksniai	Įstrigimo veiksniai

Šaltinis: sudaryta autorių pagal Andersen ir Jensen (2011, cit. pagal Andersen ir Sundstrup, 2019)

Ankstesni tyrimai ir prieinami empiriniai duomenys leidžia teigti, kad Lietuvoje stiprų poveikį turi neigiami įstrigimo darbo rinkoje veiksniai. Nors Lietuvoje matomas rekordinis vyresnio amžiaus žmonių užimtumo lygis (žr. aukščiau), išskiriama ir ypač didelė dalis žmonių, kurie norėtų atsiradus galimybei pasitraukti iš darbo – tokį atsakymą pateikė 75 proc. dirbančių 55 metų ir vyresnių respondentų (žr. 1 pav.). Skandinavijos šalyse norinčiųjų kuo greičiau pasitraukti iš darbo rinkos buvo tik apie 42 proc., ES vidurkis arti 60 proc. Okunevičiūtė-Neveauskienė ir Moskvina (2007) nurodo, kad dažniausiai Lietuvos vyresnio amžiaus žmonių užimtumas siejamas su finansine priklausomybe ir skurdo rizika. 2013–2020 metais 65 metų ir vyresnių žmonių, kurie gyveno žemiau skurdo rizikos ribos, buvo nuo 19,4 proc. iki 36 proc. (Oficialiosios statistikos portalas, 2023).



1 pav. Ar norėtumėte išeiti iš darbo į pensiją, kai tik turėsite tokią galimybę?

Šaltinis: autorių skaičiavimai remiantis 8 SHARE tyrimo banga

Finansiniai ir nefinansiniai dalyvavimo darbo rinkoje veiksniai. Remiantis Andersen ir Sundstrup (2019), taip pat galima išskirti finansines ir nefinansines pasilikimo darbo rinkoje paskatas. Europos Komisijos (2016) analizė rodo, kad turintys mažas pajamas ir prastos turtinės padėties vyresnio amžiaus asmenys darbo rinkoje dažniau lieka dėl finansinės būtinybės, o tie, kurių finansinė padėtis gera, lieka darbo rinkoje dėl nefinansinių motyvų. Pastebima tendencija, kad šalyse, kur pensijos yra dosnesnės, dominuoja nefinansinės paskatos likti darbo rinkoje. Tai būdinga Danijai, Liuksemburgui, Belgijai, Airijai. Skirtingai nei anksčiau minėtose šalyse, Baltijos šalyse, Rumunijoje, Slovakijoje, Graikijoje, Vengrijoje nefinansines priežastis nurodė itin mažas procentas apklaustųjų. Nefinansinės pasilikimo darbo rinkoje paskatos taip pat yra būdingesnės prestižinių profesijų atstovams. Pasak Komp et al. (2010), kuo darbas labiau prestižinis (remiantis Standartine tarptautine profesinio prestižo skale, angl. *Standard International Occupational Prestige Scale*), tuo didesnė tikimybė, kad vyresnio amžiaus asmenys, pasiliks darbo rinkoje. Taip yra dėl vyresnio amžiaus asmenų teigiamai vertinamo savarankiškumo atliekant darbą, turimų specialiųjų ir darbdavio įvertinamų įgūdžių, jaučiamos pagarbos iš aplinkinių, socialinės sąveikos darbo aplinkoje.

Reikia pridurti, kad bendrai finansinei padėčiai daro įtaką ne tik pensijų dydis, bet ir kiti svarbūs finansiniai dalykai: kitos išmokos, partnerio pajamų dydis, įvairus turtas. Pavyzdžiui, Komp et al. (2010) tyrimo rezultatai rodo, kad turtingesni vyrai lieka darbo rinkoje ilgiau dėl nefinansinių paskatų.

Biologiniai ir socialiniai veiksniai. Iš nefinansinių veiksnių grupės Krajnakova ir Vojtovic (2017) išskiria biologinius ir socialinius veiksnius. Biologiniai veiksniai yra susiję su fiziologiniais dalykais, vyresnių žmonių sveikata. Tyrimai rodo (e.g. Damman and Hakens, 2015; Komp et al., 2010; Europos Komisija, 2016; Kolesnik ir Juškeliėnė, 2022), kad sveikata turi didelę įtaką pensinio amžiaus asmenims likti darbo rinkoje. Lietuvoje atliktų tyrimų rezultatai taip pat rodo sveikatos svarbą šiame procese. Pavyzdžiui, pasak Zitikytės (2021), asmenys, kurie dažniau serga iki 50 metų, pasižymi 30 proc. didesne rizika pasitraukti iš darbo rinkos nei tie, kurie serga mažiau. Taip pat asmenys, kurie turi negalią, 17 proc. didesne tikimybe anksčiau pasitrauks iš darbo rinkos, palyginti su tais, kurie neturi negalios. Socialiniai veiksniai yra susiję su vyresnio amžiaus darbuotojų socialine darbo funkcija, jų bendravimu su kolegomis, senėjimo procesų vertinimu darbo požiūriu. Kalbant apie bendravimą su kolegomis, svarbu atsižvelgti į skirtingų kartų kolegų tarpusavio santykių sudėtingumą, galimus iššūkius, taip pat į kartų solidarumo principą darbe.

Vidiniai ir išoriniai dalyvavimo darbo rinkoje veiksniai. Aptartus finansinius ir nefinansinius dalyvavimo darbo rinkoje veiksnius galima priskirti vidinių veiksnių grupei, kurie patiriami individo. Greta šių vidinių dalyvavimo darbo rinkoje motyvų vyresniame amžiuje galima išskirti ir išorinių veiksnių grupę. Walwei (2018, cit. pagal Deller ir Walwei, 2022), tirdami Švedijos, Izraelio, Italijos ir Vokietijos vyresnio amžiaus asmenų užimtumo lygį, pažymi veiksnius, kurie gali būti priskirti išoriniams veiksniams. Visų pirma tai situacijos darbo rinkoje veiksniai – augant ekonomikai ir esant spaudimui darbo rinkoje gerėja visų darbuotojų perspektyvos darbo rinkoje, įskaitant ir vyresnio amžiaus asmenis. Be to, darbuotojų paklausa darbo rinkos skirtinguose sektoriuose gali skirtis. Europos Komisija (2016) mini ir skirtingų profesijų sąsajas su amžiumi, kai išeinama į pensiją. Nurodoma, kad asmenims, kurie dirba žemesnės kvalifikacijos ar daugiau fizinius darbus, yra būdinga anksčiau išeiti į pensiją, lyginant su aukštesnės kvalifikacijos asmenimis.

Spaudimą darbo rinkoje kelia ir demografiniai pokyčiai. Demografiniai veiksniai, konkrečiai gyventojų senėjimas, yra ypač svarbūs Lietuvoje, kur populiacijos senėjimo sparta yra du kartus greitesnė nei ES vidurkis (Strata, 2020.) Senstančios Vakarų visuomenės keliamus iššūkius darbo rinkai, ekonomikai, socialinei bei sveikatos apsaugai įvardija Ilmarinen (2006), Kurek ir Rachwal (2011), Strata (2020).

Dalyvavimo darbo rinkoje skirtumus gali lemti institucinės pensijų sistemos taisyklės ir reformos, jei jos numato skirtingą išėjimo į pensiją amžių arba nevienodą reikalaujamą stažą skirtingų sektorių ar profesijų atstovams. Pensinio amžiaus reguliavimas turi ypač svarbų vaidmenį vyresnio amžiaus žmonių sprendimui pasitraukti iš darbo rinkos: 2000–2020 metais darbo jėgos aktyvumo lygis tarp 55–64 metų asmenų Lietuvoje išaugo 30 proc., kas nemažai siejama su pensinio amžiaus vėlinimu (Strata, 2020). Įtakos

gali turėti ir kitos pensijų sistemos charakteristikos, užimtumo ir nedarbo išmokų vyresnio amžiaus asmenims politika, kitos institucinės taisyklės ir normos.

Individualūs, darbovietės ir šalies lygio veiksniai. Kalbant apie Lietuvoje taikytas klasifikacijas, Aidukaitė et al. (2022) grupuoja veiksnius, kurie daro įtaką vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimo darbo rinkoje lygiui ir kokybei, tokiu būdu: individualūs veiksniai (kvalifikacija, sveikata, šeiminiai įsipareigojimai); darbovietės veiksniai (amžiui palanki personalo politika, darbo sąlygos, darbo formų ir darbo laiko lankstumas); valstybės veiksniai (užimtumo, socialinio draudimo, socialinės paramos, švietimo, sveikatos politika); visuomenės veiksniai (visuomenės nuostatos vyresnio amžiaus asmenų atžvilgiu, amžiaus stereotipai).

Aidukaitė et al. (2022) pažymi visų keturių veiksnių grupių svarbą ir skatina vyresnio amžiaus žmonių užimtumo politiką formuoti ir vykdyti kompleksiskai. Papildant minėtų veiksnių poveikį, Aidukaitė et al. (2022) tyrimas atskleidžia prastų darbo sąlygų neigiamą įtaką vyresnių darbuotojų sprendimui likti darbo rinkoje. Pasak autorių (ibid.) vyresni darbuotojai Lietuvoje, palyginti su jų jaunesniais kolegomis: dažniau uždirba mažiau; jaučiasi uždirbantys per mažai pagal įdėtas pastangas; rečiau yra patenkinti savo darbo sąlygomis; dažniau nerimauja, kad gali prarasti darbą greitai metu; dažniau mano, jog atliekamas darbas neigiamai veikia sveikatą, saugumą; turi mažesnių galimybių tobulėti ir kelti kvalifikaciją darbe. Be to, 50 metų ir vyresni asmenys, kurie nuolat ar dažniau susiduria su per dideliu darbo intensyvumu (pvz., griežti darbo atlikimo terminai), blogomis fizinėmis darbo sąlygomis (pvz., darbas skausmingoje ar varginančioje padėtyje), perspektyvų nebuvimu (pvz., tobulinimosi), netinkamu darbo laiko organizavimu (pvz., nelankstus darbo laikas) ar nepalankia socialine aplinka, statistiškai reikšmingai dažniau nurodė ketinantys nebedirbti, kai tik sulauks pensinio amžiaus ar anksčiau. Šį sprendimą patiprina su amžiumi susiję stereotipai ir neigiamos diskriminacinės nuostatos vyresnių žmonių atžvilgiu Lietuvos darbo rinkoje. Kolesnik ir Juškelenės (2022) atlikto kokybinio tyrimo duomenys patvirtina – diskriminacinis, nepalankus požiūris į vyresnius darbuotojus, atsakomybių gausa bei dideli reikalavimai, konkurencinga aplinka su jaunesniais kolegomis neigiamai veikia vyresnio amžiaus darbuotojų nuostatą ilgiau likti darbo vietoje sulaukus pensinio amžiaus.

Veiksnių sąsajos ir konteksto svarba. Galiausiai svarbu paminėti, kad kiekviena veiksnių klasifikacija supaprastina tikrovę, o veiksniai gali priklausyti nuo erdvės ir laikmečio, veikti kompleksiskai. Pavyzdžiui, Europos Komisija (2016) pažymi nevienodą išsilavinimo įtaką dalyvauti darbo rinkoje skirtingose šalyse. Tose šalyse, kur dominuoja mažiau dosnios pensijos ir mažesnės pajamos vienam gyventojui nei ES vidurkis, daugumos žmonių pagrindinė motyvacija dirbti esant vyresnio amžiaus yra finansinės paskatos, net ir aukštesnį išsilavinimą turinčių asmenų. Kalbėdamas apie veiksnių pasikeitimus laiko perspektyvoje, Sarfati (2008) ypač pabrėžia vyresnio amžiaus darbuotojų sveikatos pagerėjimo tendencijas. Tikėtina, kad sveikata gerės dar pusę amžiaus ir tai darys įtaką ilgiau vyresnio amžiaus asmenims likti darbo rinkoje. Kompleksinis veikimas pasireiškia, pavyzdžiui, nagrinėjant pirmiau aptartus vidinius ir išorinius dalyvavimo darbo rinkoje veiksnius. Konkrečiau, esant ekonomikos nuosmukiui ir įtampai darbo rin-

koje gali susiklostyti nepalanki situacija vyresnio amžiaus žmonėms likti darbo rinkoje. Kita vertus, gali sustiprėti vidinis finansinis motyvas išlaikyti darbo vietą, ypač esant silpnai socialinės apsaugos sistemai.

Taip pat galimas ir atvirkštinis skirtingų dalyvavimo darbo rinkoje veiksmų ir paties dalyvavimo joje fakto ryšys. Kaip rodo tyrimai, ne tik sveikatos būklė lemia vyresnio amžiaus žmonių sprendimą likti darbo rinkoje, bet ir priimtas sprendimas (ne)pasilikti darbo rinkoje turi poveikį sveikatai. Pavyzdžiui, remiantis Damman ir Henkens (2015), su staigiu išėjimu į pensiją yra susijęs padidėjęs stresas, jaučiamas nerimas dėl socialinių vaidmenų pokyčių. Zitikyts (2021) teigimu, dalinis užimtumas (angl. *bridge employment*), t. y. išėjimas į pensiją palaipsniui, galėtų padėti spręsti šią problemą. Dalinio užimtumo galimos sąlygos – vyresnio amžiaus asmenų darbas ne visą darbo dieną, daliniu etatu ar tokio amžiaus asmenų savarankiškas darbas.

Apibendrinant reikia pažymėti, kad dalyvavimo darbo rinkoje ir pasitraukimo iš jos esant vyresnio amžiaus veiksniai gali būti skirstomi pagal jų pobūdį ir reiškimosi lygmenį. Galima išskirti vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje savanoriškus ir nesavanoriškus, finansinius ir nefinansinius, biologinius ir socialinius veiksmus. Taip pat šie veiksniai pagal pobūdį gali būti skirstomi į vidinius ir išorinius, o pagal jų reiškimosi lygmenį – į individo (mikro-), darbovietės (mezo-) ir visuomenės arba valstybės (makro-) lygmens veiksmus. Anksčiau atlikti tyrimai sudaro prielaidų manyti, kad vyresnio amžiaus žmonėms dalyvauti darbo rinkoje Lietuvoje stiprų poveikį turi nesavanoriški įstrigimo darbo rinkoje veiksniai, ypač dėl finansinių motyvų. Iš nefinansinių motyvų didelę įtaką dalyvauti darbo rinkoje turi sveikata ir darbo vietos veiksniai. Be galo svarbų vaidmenį iš išorinių dalyvavimo darbo rinkoje veiksmų Lietuvoje turi institucinės taisyklės (ypač pensinio amžiaus vėlinimas), socialinės nuostatos ir stereotipai vyresnio amžiaus žmonių atžvilgiu. Galiausiai, svarbu paminėti, kad dalyvavimo darbo rinkoje veiksniai veikia kompleksškai. Šiame kontekste yra aktualu nagrinėti ne tik vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimo darbo rinkoje veiksmus, bet ir jų sąveikas. Šiam tikslui toliau pasitelksime empirinę duomenų analizę.

2. Išlikimo darbo rinkoje veiksniai: regresinė analizė

Aptarta, kad vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje veiksniai veikia kompleksškai, taip pat iš dalies gali priklausyti nuo laikmečio ir konteksto. Empirinėje šio straipsnio dalyje aptarti vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimo darbo rinkoje veiksniai sujungiami į bendrą modelį, kad būtų galima geriau suprasti jų veikimą ir sąsajas.

Duomenys ir metodika. Analizei pasirinkti Europos sveikatos, senėjimo ir išėjimo į pensiją tyrimo (SHARE) 7 (2017 m.) ir 8 (2019 m.) bangų duomenys. SHARE yra tęstinis vyresnio amžiaus žmonių tyrimas, vykdomas 28 Europos šalyse ir Izraelyje. Lietuvoje, panašiai kaip ir kitose šalyse, kiekvienai tyrimo bangai apklausama apie 2 tūkst. žmonių. SHARE duomenys apima platų vyresnio amžiaus žmonių užimtumo veiksmų spektrą.

Remiantis duomenimis yra kuriami tikimybę dirbti esant vyresnio amžiaus prognozuojantys logistinės regresijos modeliai Lietuvai ir kitoms ES šalims. Lietuvos modelio rezultatai lyginami su panašų vyresnio amžiaus žmonių užimtumo lygį turinčių Skandinavijos šalių. Taip siekiama atskleisti iššūkius ir galimybes, norint išlaikyti vyresnio amžiaus asmenų Lietuvoje didesnę užimtumą ilgalaikėje perspektyvoje. Prie skandinaviškojo gerovės valstybės modelio priskiriamos Suomija, Švedija ir Danija (Norvegija nedalyvauja SHARE).

Atliekant analizę ES lygmeniu buvo taikoma hierarchinė regresinė analizė. Tokio tipo modeliai padeda kompleksiskai atsižvelgti į skirtingo lygmens (individo, darbovietės, valstybės) veiksmus ir šių veiksnių sąsajas. Yra atliekamos bendros regresijos 55–70 metų amžiaus grupėje bei regresijos tik pensinį amžių sukakusiems asmenims (63–70 metų). Pensinio amžiaus riba buvo pasirinkta atsižvelgiant į įstatymiškai nustatytą pensinį amžių Lietuvoje ir ES: 2020 m. Lietuvoje – 63,5 m., ES vidutiniškai – 63,9 m.¹ (OECD, 2021).

SHARE 7 ir 8 bangų duomenys yra sujungiami, kad būtų panaudota abiejų bangų metu surinkta informacija. Yra naudojami paskutinės prieinamos bangos duomenys, prie jų pridėdant trūkstamus duomenis iš ankstesnės bangos. Pavyzdžiui, iš 7 bangos metu vykdyto gyvenimo istorijų modulio pridėta retrospektyvioji informacija apie į pensiją išėjusių respondentų ankstesnę darbo patirtį, pobūdį, veiklos sektorių.

Priklausomas visų regresijų kintamasis yra vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimas darbo rinkoje (dvireikšmis: dirba / nedirba). Sudarant regresinius modelius visi nepriklausomi kintamieji suskirstomi į tris grupes: individo, darbovietės ir šalies. Tai atitinka Aidukaitės et al. (2022) tyrime pasiūlytą klasifikaciją, valstybės ir visuomenės kintamuosius sujungiant į vieną šalies lygmens kintamąjį. Ši klasifikacija pasirinkta todėl, kad leidžia į regresiją įtraukti daug veiksnių, juos atitinkamai grupuoti. Regresinė analizė atlikta dviem etapais, galutinėje jos specifikacijoje palikti tik statistiškai reikšmingi nepriklausomi kintamieji (žr. 1 priedą). Individo lygmeniu yra analizuojami amžius, lytis, išsilavinimas, pajamos, sveikatos apribojimai, sveika gyvensena, artimųjų priežiūros įsipareigojimai. Darbovietės lygmeniu vertinami veiklos sektorius, industrijos, darbo pobūdžio kintamieji. Šalies lygmeniu į analizę įtraukti kintamieji, atspindintys gerovės valstybės tipą ir dalinio užimtumo paplitimo šalyje lygį.

Tyrimo ribotumas ir tas, kad remiantis SHARE duomenimis pavyko identifikuoti ne visus vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimo darbo rinkoje veiksmus. Pavyzdžiui, dėl duomenų trūkumo į modelį nebuvo įtraukti su stereotipais ir diskriminacija vyresniame amžiuje susiję kintamieji. Vis dėlto į su amžiumi susijusių nuostatų skirtumus visuomenės lygmeniu yra atsižvelgiama netiesiogiai: hierarchiniame modelyje atsižvelgiama į fiksuotus šalies poveikius, taip pat poveikius, priskiriamus gerovės valstybės tipui. Tarp tokių šalių bei gerovės valstybių tipų poveikių gali būti ir diskriminacijos vyresniame amžiuje skirtumai (taip pat kiti socialiniai ir ekonominiai poveikiai, kurie nėra tiesiogiai

¹ Autorių apskaičiuotas bendras rodiklis, t. y. vyrų ir moterų pensinio amžiaus ribų vidurkis.

įtraukti į modelį). Dalis identifikuotų vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimo darbo rinkoje veiksmų buvo statistiškai nereikšmingi ir pašalinti iš modelio (žr. 1 priedo pastabą).

Reikšmingiausi užimtumo veiksniai individo ir darbovietės lygmeniu. Gauti regresijos rezultatai (čia ir kitur, žr. 1 priedą) rodo, kad neigiamą poveikį tikimybei dirbti esant vyresnio amžiaus (55 metų ir vyresniems asmenims) turi sveikatos apribojimai, artimųjų priežiūros įsipareigojimai, vyresnis respondentų amžius. Visi šie veiksniai gali būti priskiriami nesavonoriškų stūmimo veiksnių grupei ir yra ypač svarbūs Lietuvoje, kur sveikatos ir artimųjų priežiūros veiksniai turi didesnę neigiamą poveikį bendrame ES šalių kontekste.

Tai, kad sveikatos apribojimai turi didelį neigiamą poveikį vyresnio amžiaus žmonių užimtumui, patvirtina ir kiti minėti Lietuvoje atlikti ir tarptautiniai tyrimai (e.g. Damman ir Hakens, 2015; Komp et al., 2010; Europos Komisija, 2016; Zitikytė, 2021; Kolesnik ir Juškeliene, 2022). Lietuva taip pat pasižymi net apie šešerius metus mažesne tikėtina sveiko gyvenimo trukme, palyginti su ES šalių vidurkiu (Eurostat, 2022).

Ženklaus neigiamas artimųjų priežiūros įsipareigojimų poveikis tikimybei dirbti vyresniame amžiuje (55 metų ir vyresniems asmenims) Lietuvoje yra didesnis nei ES šalyse ir dar labiau sustiprėja sulaukus pensinio amžiaus. Šios tendencijos nematoma, analizuojant bendrus ES šalių duomenis. Įdomu, kad Skandinavijos gerovės valstybėms artimųjų priežiūros įsipareigojimų veiksnys pasirodė esąs statistiškai nereikšmingas. Minėta situacija gali rodyti, kad pensinio amžiaus sulaukę asmenys Lietuvoje turi didesnę artimųjų (tėvų, sutuoktinių, anūkų) priežiūros įsipareigojimų našta arba sulaukia didesnio spaudimo prisiimti šiuos įsipareigojimus sulaukus pensinio amžiaus. Ankstesni tyrimai taip pat pabrėžia socialinių paslaugų, tokių kaip vyresnio amžiaus asmenų ilgalaikės priežiūros bei ikimokyklinio ugdymo, trūkumo ir socialinių normų vaidmenį užimtumui, ypač moterų (Paulauskas, 2015; Zitikytė, 2021; Čižauskaitė, Gruževskis, 2015; Matozytė et al., 2019).

Veiksnius, kurie didina tikimybę dirbti vyresnio amžiaus (55 metų ir vyresniems) žmonėms, galima suskirstyti į tris grupes: darbo tipo, išsilavinimo ir gyvenimo būdo. Stipriausias šioje veiksmų grupėje yra darbo tipas. Visų pirma dirbantys savarankiškai turi gerokai didesnę tikimybę ilgiau likti darbo rinkoje būdami tiek vyresnio, tiek pensinio amžiaus. Panašų poveikį pažymi ir Wahrendorf et al. (2017). Autorių teigimu, savarankiškai dirbantys asmenys dažnai turi mažesnes sukaupas pensijų teises arba dydžius, tad jų finansinis motyvas dirbti net sulaukus pensinio amžiaus yra didesnis. Savarankiškai dirbantys asmenys gali patys reguliuoti savo darbo krūvį, sąlygas, individualios veiklos nutraukimo laiką. Kita vertus, šie asmenys gali pradėti vykdyti individualią veiklą jų samdomo darbo karjeros pabaigoje ar nutrūkus samdomo darbo santykiams. Savarankiško darbo įtaka tikimybei dirbti esant vyresnio amžiaus yra stipriausias visų analizuotų modelių – tiek Lietuvos, tiek ES ir Skandinavijos šalių grupės – veiksnys. Ši tendencija gali turėti teigiamą įtaką vyresnio amžiaus žmonių užimtumui ateityje, nes tiek Lietuvoje, tiek kitose ES šalyse yra pastebimos savarankiškos veiklos plėtros tendencijos. Kita vertus, svarbu užtikrinti, kad savarankiškai dirbančių asmenų motyvai likti darbo rinkoje būtų savonoriški, o ne nulemti santykinai mažų pensijų teisių ar dydžių.

Kitas su darbo pobūdžiu susijęs veiksnys – darbas kompiuteriu. Žmonės, nurodę, kad jų atliekamam darbui reikia naudotis kompiuteriu, turi didesnę tikimybę dirbti. Šis poveikis yra reikšmingas visiems modeliams, o Lietuvoje – beveik du kartus svarbesnis nei vidutiniškai kitose ES šalyse. Darbui kompiuteriu nereikia didelio fizinio pajėgumo, o po COVID-19 pandemijos vis labiau plinta nuotolinio darbo kompiuteriu ir su tuo susijusio didesnio lankstumo darbe formos. Šie aspektai gali būti palankūs pakankamus kompiuterinio raštingumo įgūdžius turintiems vyresnio amžiaus darbuotojams, paskatinti juos ilgiau likti darbo rinkoje. Šiame kontekste yra svarbu užtikrinti mokymąsi visą gyvenimą, vyresnio amžiaus asmenų kompiuterinio raštingumo įgūdžių tobulinimą ir tobulinimąsi. Kitas nuo darbo pobūdžio priklausomas veiksnys yra veiklos sektorius. Didesnę tikimybę dirbti vyresniame amžiuje turi viešojo administravimo, švietimo ar sveikatos sektorių darbuotojai. Minėtos sritys daugiausia priklauso viešajam sektoriui, kur yra didelis darbuotojų poreikis ir (arba) didesnių sunkumų pritraukti naujų darbuotojų. Mažiausia tikimybė ilgiau pasilikti darbo rinkoje yra gamybos, statybų, transporto ir žemės ūkio šakų darbuotojams. Šį poveikį, tikėtina, paaiškina didesnis fizinio darbo krūvis, kurį sunkiau išlaikyti vyresnio amžiaus darbuotojams. Panašių tendencijų matoma ir vidutiniškai ES, išskyrus Skandinaviją, jos šalyse veiklos sektorių kintamasis nėra statistiškai reikšmingas, ką gali lemti aukštesni darbo standartai ir technologijos.

Sudaryti statistiniai modeliai rodo, kad Lietuvoje aukštojo išsilavinimo svarba 55 metų ir vyresnio amžiaus žmonių užimtumui yra daug didesnė negu vidutiniškai ES. Panašiai kaip ir vertinant darbo kompiuteriu įgūdžius, šis veiksnys išryškina nuolatinio tobulinimosi svarbą, siekiant ilgesnio darbuotojų dalyvavimo darbo rinkoje. Vis dėlto svarbu atkreipti dėmesį, kad, sulaukus pensinio amžiaus, išsilavinimo veiksnys Lietuvoje išblėsta, o Skandinavijos šalyse išsilavinimo kintamasis apskritai nėra reikšmingas nei 55 metų ir vyresnio amžiaus grupėje, nei pensiniame amžiuje. Tai atskleidžia kompleksinį išsilavinimo poveikį užimtumui, jį savo ataskaitoje pabrėžė ir Europos Komisija (2016). Kaip buvo minėta, šios institucijos tyrimai parodė, kad yra glaudus žmonių išsilavinimo ir jų (ne)finansinių užimtumo paskatų ryšys. Tai ypač akivaizdu Lietuvai sudarytame modelyje, kur pensiniame amžiuje išsilavinimo veiksnys yra užgožiamas finansinių motyvų (pensijos dydžio). Finansiniai motyvai ir nelinijinis jų pobūdis pensinio amžiaus žmonių užimtumui detaliau analizuojamas toliau.

Galiausiai, tikimybei dirbti esant vyresnio amžiaus teigiamą poveikį turi sveika gyvensena. Sveiko gyvenimo būdo kintamasis aprėpia tokius įpročius, kaip antai retas alkoholio vartojimas ar jo atsisakymas, nerūkymas, sportinė veikla bent kartą per savaitę ir kitoks fizinis aktyvumas (pasivaikščiojimas, namų ruoša ar kita nesunki fizinė veikla) dažniau nei kartą per savaitę. Lietuvoje sveikos gyvensenos poveikis yra kelis kartus didesnis negu vidutiniškai ES. Palyginti – Skandinavijos šalims šis kintamasis apskritai nėra statistiškai reikšmingas. Tai rodo Lietuvoje esant spragų šioje srityje, todėl svarbu skatinti sveiką gyvenseną, mažinti užimtumą ribojančių žalingų įpročių, ypač alkoholio vartojimo, paplitimą.

Finansinių motyvų svarba ir netiesinis pensijų dydžio poveikis Lietuvoje ir ES. Kalbant apie finansinius užimtumo veiksnius, atlikta regresinė analizė parodė (čia ir ki-

tur, žr. 1 priedą), kad pensijų poveikis reikšmingas tikimybei dirbti vyresniame amžiuje. Be to, šis ryšys visuose modeliuose nėra linijinis: didesnis pensijos dydis mažina tikimybę dirbti, tačiau šis poveikis yra atvirkštinis didžiausioms pensijoms. Vadinas, didžiausią tikimybę dirbti turi mažiausias ir didžiausias pensijas gaunantys asmenys, o mažiausią tikimybę – vidutines pensijas gaunantieji. Galima daryti prielaidą, kad skiriasi ir mažiausių bei didžiausių pensijų gavėjų darbo motyvai, t. y. pirmieji lieka darbo rinkoje dėl lėšų pragyvenimui trūkumo, o antri – dėl finansinę (ir galimai nefinansinę, pvz., statuso, savirealizacijos) grąžą teikiančio darbo. Šią tendenciją akcentavo Wahrendorf et al. (2017), ji pažymėta ir Europos Komisijos (2016) bei kituose tyrimuose. Svarbu paminėti, kad toks netiesinis pensijų ir užimtumo ryšys yra gerokai ryškesnis Lietuvoje, palyginti su ES ir Skandinavijos šalimis. Čia slypi ir tam tikras paradoksas, jog, didinant senatvės pensijas Lietuvoje ir atitinkamai mažėjant finansinio būtinumo motyvui dirbti sulaukus pensinio amžiaus, pensinio amžiaus žmonių užimtumo lygis gali mažėti. Vis dėlto, remiantis paskutiniųjų metų statistika, pensinio amžiaus žmonių Lietuvoje skurdo rizikos lygis siekė apie 40 proc. (Oficialiosios statistikos portalas, 2023). Taigi, finansinio būtinumo motyvai dirbti, tikėtina, dar kurį laiką išliks svarbiu aukšto Lietuvos pensinio amžiaus žmonių užimtumo lygio veiksmu.

Reikšmingas pensijų dydžio poveikis užimtumui nusvėrė bendrųjų pajamų namų ūkyje veiksnių pensiniame amžiuje: visuose analizuojamuose modeliuose būtent individualių pensijų dydžiai, o ne bendrosios namų ūkių pajamos daro įtaką senatvės pensijos sulaukusių žmonių užimtumui. ES modelyje bendrų pajamų namų ūkyje poveikis nors ir nestipriai, bet didina tikimybę dirbti vyresnio amžiaus (55 metų ir vyresniems) žmonėms. Šis poveikis gali būti susijęs su didesne tikimybe ilgiau likti dirbti gerai mokamus darbus. Galima paminėti, kad buvo testuotas ir netiesinis bendrųjų namų ūkio pajamų ir tikimybės dirbti vyresniame amžiuje ryšys. Tokio ryšio nebuvo nustatyta.

Šalies lygmens veiksniai: gerovės valstybės tipo ir dalinio užimtumo paplitimo svarba. Analizuojant šalies lygio veiksmus, į modelį buvo įtraukti tokie kintamieji, kaip antai tikėtina gyvenimo ir sveiko gyvenimo sulaukus pensinio amžiaus trukmė, išlaidos senatvės pensijoms ir sveikatai, užimtumo, nedarbo ir skurdo lygis. Visi šie makrolygmens kintamieji pasirodė esą statistiškai nereikšmingi. Tą galėjo lemti santykinai nedidelis šalių skaičius hierarchiniame modelyje, taip pat tai, kad minėtus kintamuosius iš dalies gali atspindėti individo ir darbovietės lygmens rodikliai.

Atliktos regresinės analizės rezultatai rodo (čia ir kitur, žr. 1 priedą), kad statistiškai reikšmingai tikimybės dirbti vyresniame amžiuje skiriasi atsižvelgiant į gerovės valstybės tipą: tikimybė dirbti yra mažesnė Pietų Europos, kontinentiniam-korporaciniam ir posovietiniam Vidurio ir Rytų Europos gerovės valstybės tipui priklausančiose valstybėse, lyginant su Baltijos šalių ir skandinaviškuoju gerovės valstybės tipu. Tačiau kaip minėta, Lietuva reikšmingai skiriasi nuo skandinaviškojo gerovės valstybės modelio pagal dominuojančius dalyvavimo darbo rinkoje veiksmus.

Galiausiai, ypač svarbus dalyvavimo darbo rinkoje vyresniame amžiuje veiksnys yra dalinio užimtumo komponentas – darbo ne visą darbo laiką – paplitimas šalyje. Tikimybė dirbti vyresnio ir pensinio amžiaus asmenims yra didesnė tose šalyse, kur darbas

ne visą darbo laiką yra labiau paplitęs. Kaip rodo SHARE tyrimo duomenys, Lietuva pasižymi mažu tiek ikipensinio, tiek pensinio amžiaus žmonių darbo ne visą darbo laiką paplitimu. Autorių skaičiavimais, Lietuvoje 55–62 metų dirbančių ne visą darbo savaitę žmonių yra vos apie 4 proc. (ES vidurkis 17 proc.), o 63–70 metų amžiaus grupėje – apie 20 proc. (ES vidurkis 32 proc.). Skandinavijos ir Vakarų Europos šalyse svarbus pensinio amžiaus sulaukusių žmonių dalinio užimtumo komponentas – darbas ne visą darbo laiką – yra dvigubai didesnis ir sudaro apie 40 procentų. Tai rodo, kad mūsų šalyje vienas iš svarbiausių dalinio užimtumo komponentų yra nepakankamai panaudojamas, siekiant paskatinti vyresnio ir pensinio amžiaus žmones ilgiau likti darbo rinkoje.

Išvados

Lietuva yra tarp lyderių ES pagal 55 metų ir vyresnio amžiaus žmonių užimtumą. Sparčiai senstančios visuomenės kontekste iššūkis ir galimybė Lietuvai – kuo ilgiau išlaikyti šią palankią tendenciją. Atlikta teorinė dalyvavimo darbo rinkoje veiksmų analizė, ankstesnių tyrimų rezultatai ir empiriniai šiame straipsnyje panaudoti SHARE duomenys rodo, kad dalyvavimo darbo rinkoje veiksmus mūsų šalyje daugiausia galima priskirti nesavanoriško „įstrigimo“ darbo rinkoje grupei. Tarp vyresnio amžiaus žmonių dominuoja noras kuo greičiau pasitraukti iš darbo rinkos, o sprendimą likti joje dažnai lemia finansiniai motyvai. Taip pat ne mažiau svarbūs yra neigiami stūmimo iš darbo rinkos veiksniai, ypač dėl prastos sveikatos, darbo sąlygų, taip pat artimųjų priežiūros įsipareigojimų. Kita vertus, išryškėja savanoriško pasilikimo darbo rinkoje veiksmų trūkumas, ypač dėl neišnaudotų dalinio išėjimo į pensiją galimybių: dalinio užimtumo teikiamais pranašumais Lietuvoje pasinaudoja perpus mažiau pensinio amžiaus žmonių nei Skandinavijos ir Vakarų Europos šalyse.

Žvelgiant į ateities perspektyvas, atlikta analizė leidžia išskirti bent keturis pagrindinius iššūkius vyresnio amžiaus žmonėms ilgiau dalyvauti darbo rinkoje Lietuvoje:

1. Šiuo metu dominuojantis finansinis motyvas ilgiau likti darbo rinkoje gali silpnėti, jei bus didinamos pensijos. Šiame kontekste pavyzdys yra Skandinavijos šalys, kur sėkmingai derinamos adekvačios pensijos su teigiamomis paskatomis dirbti: palankesnėmis darbo sąlygomis, investicijomis į darbuotojų sveikatą, išsilavinimą ir tobulinimąsi, ypač tai pasakytina apie informacinių technologijų įgūdžius.
2. Iki šiol Lietuva tik iš dalies realizavo vyresnio amžiaus žmonių sveikatos gerėjimo tendencijas, o sveiko tikėtino gyvenimo trukmė Lietuvoje tebėra maža ES šalių kontekste. Tai pagrindžia poreikį labiau investuoti į sveikatos paslaugas, ligų prevenciją bei skatinti ne tik vyresnio amžiaus, bet ir visų amžiaus grupių darbuotojų sveiką gyvenimą.
3. Senstant visuomenei galima tikėtis didėjančio ilgalaikės priežiūros poreikio. Atlikta empirinė analizė rodo, kad artimųjų priežiūros įsipareigojimai reikšmingai mažina pensinio amžiaus žmonių užimtumą Lietuvoje. Todėl svarbu plėtoti socialinių paslaugų, ypač ilgalaikės priežiūros, prieinamumą ir kokybę.

4. Šio ir anksčiau atliktų tyrimų rezultatai rodo, kad savarankiškai dirbantys asmenys ilgiau lieka darbo rinkoje, o ateityje yra numatomos tolesnės savarankiško užimtumo plėtros tendencijos. Šiame kontekste yra svarbu plėtoti savarankiškai dirbančių asmenų socialines garantijas, kad jų motyvai likti darbo rinkoje būtų savanoriški, o ne nulemti santykinai mažų pensijų teisių ar dydžių.

Galiausiai svarbu paminėti, kad tiek Lietuvoje, tiek ES keliamas didesnio užimtumo senatvėje ir aktyvaus senėjimo siekis gali turėti ir neigiamų padarinių vyresnio amžiaus žmonių gerovei. Siekiant išvengti „naujojo amžizmo“ (Van Dyk, 2014), kai vyresnio amžiaus asmenys gali pasijausti nesėkmingai senstantys dėl nepakankamo aktyvumo ir produktyvumo, svarbu atkreipti dėmesį į užimtumo senatvėje savanoriškumą. Kaip pažymėta šiame straipsnyje, minėtam tikslui gali padėti Andersen ir Sundstrup (2019) naudota savanoriško ir nesavanoriško pasitraukimo iš darbo rinkos veiksmų klasifikacija, į kurią svarbu atsižvelgti tiek akademinuose tyrimuose, tiek užimtumui vyresniame amžiuje skirtų politikos priemonių planavimo, įgyvendinimo ir vertinimo metu.

Literatūra

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. <http://dx.doi.org/10.4232/1.13052>

Andersen, L. L., Sundstrup, E. (2019). Study protocol for SeniorWorkingLife – push and stay mechanisms for labour market participation among older workers. *BMC Public Health*, 19(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6461-6>.

Čižauskaitė, A., Gruževskis, B. (2018). Ikimokyklinių ugdymo paslaugų įtaka tėvų užimtumui Lietuvoje. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 17, 74–91. <https://doi.org/10.15388/STEPP.2018.17.11932>

Damman, M., Henkens, K. (2015). *Postretirement Work Role Residuals: The Role of Prior Work in the Lives of Fully Retired Individuals*. Netspar discussion paper No. 04/2015-047. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2710700>

Deller, J., Walwei, U. (2022). *Workforce Age Trends and Projections (1st ed)*. *Age and Work*, 25–43. Routledge.

Europos Komisija (2016). *Employment of older workers* (Research Note no. 5/2015). <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15685&langId=en>.

Eurostat (2020). *Ageing Europe* [lfsa_ergan]. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_-_statistics_on_working_and_moving_into_retirement#Opinions_of_older_people_concerning_work-related_issues Eurostat (2022). *Healthy life years by sex (from 2004 onwards)* [hlth_hlye]. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HLTH_HLYE/default/table?lang=en

Ilmarinen, J. (2006). The ageing workforce—challenges for occupational health. *Occupational Medicine*, 56(6), 362–364. <https://doi.org/10.1093/occmed/kql046>

Kairys, A., Zamalijeva, O., Bagdonas, A., Eimontas, J., Pakalniškienė, V., Sadauskaitė, R. (2021). Vyresnio amžiaus Lietuvos gyventojų gerovė: rekomendacijos politikos formuotojams. *Psichologija*, 65, 64–79. <https://doi.org/10.15388/Psichol.2021.47>

- Krajnakova, E., Vojtovic, S. (2017). Struggles of older workers at the labour market. *Economics and Sociology*, 10(1), 319–333. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2017/10-1/23>
- Kolesnik, J., Juškelienė, V. (2022). Vyresnio amžiaus darbuotojų sveikatos ir profesinės rizikos ypatumai: įmonių atstovų ir vyresnių darbuotojų požiūris. *Visuomenės sveikata*, 2(97), 56–64.
- Komp, K., van Tilburg, T., van Groenou, M. B. (2010). Paid work between age 60 and 70 years in Europe. *International journal of ageing and later life*, 5(1), 45–75. <https://doi.org/10.3384/ijal.1652-8670.105145>
- Kurek, S., Rachwał, T. (2011). Development of entrepreneurship in ageing populations of The European Union. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 19, 397–405. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.05.147>
- Matonytė, I., Kazlauskaitė, R., Poškutė, V. (2019). Ilgalaikė senyvo amžiaus asmenų globa Lietuvoje: visuomenės nuostatos ir paslaugų teikėjų požiūriai. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 18, 74–95. <https://doi.org/10.15388/STEPP.2019.5>
- OECD (2021). *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*. <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>
- OECD (2023). *Promoting Active Ageing in Lithuania: Policy Challenges and Solutions, Ageing and Employment Policies*. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2b4d4cfd-en>.
- Okunevičiūtė-Neverauskienė, L., Moskvina, J. (2007). Vyresnio amžiaus Lietuvos gyventojų profesinio mokymo ir konsultavimo poreikiai. *Gerontologija*, 8(4), 236–245.
- Oficialios statistikos portalas (2023). *Skurdo rizikos lygis*. https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=cd5030e8-bd84-4826-bf16-b40788a8a458#
- Paulauskas, D. (2015). *Lyčių nelygybė darbo rinkoje*. Kurk Lietuvai. http://kurklit.lt/wp-content/uploads/2017/04/Lyciu_nelygybe_darbo_rinkoje.pdf
- Sarfati, H. (2008). Live Longer, Work Longer – Ageing and Employment Policies. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 14(3), 515–519. <https://doi.org/10.1177/102425890801400320>
- Strata (2020). *Senstanti Lietuvos visuomenė*. <https://strata.gov.lt/images/tyrimai/2020-metai/zmogiskojo-kapitalo-politika/20200924-senstanti-lietuvos-visuomene.pdf>
- Van Dyk, S. (2014). The appraisal of difference: Critical gerontology and the active-ageing-paradigm. *Journal of Aging Studies*, 31, 93–103. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2014.08.008>
- Wahrendorf, M., Akinwale, B., Landy, R., Matthews, K., Blane, D. (2017). Who in Europe works beyond the state pension age and under which conditions? Results from SHARE. *Journal of population ageing*, 10, 269–285. <https://doi.org/10.1007/s12062-016-9160-4>
- Zitikytė, K. (2021). *Labor market participation of older workers in Lithuania: factors affecting employment in old age*. Daktaro disertacija. Vilniaus universitetas. <https://doi.org/10.15388/vu.thesis.229>

1 priedas. Vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje veiksniai: regresinių modelių rezultatai

	Lietuva				Europos Sąjunga				Skandinaviškos gerovės valst.			
	55-70 m.		63-70 m.		55-70 m.		63-70 m.		55-70 m.		63-70 m.	
Individualūs veiksniai:	OR	<i>P>z</i>	OR	<i>P>z</i>	OR	<i>P>z</i>	OR	<i>P>z</i>	OR	<i>P>z</i>	OR	<i>P>z</i>
Amžius	0.787	0.000	0.750	0.000	0.731	0.000	0.746	0.000	0.724	0.000	0.774	0.000
Sveikatos apribojimai	0.226	0.000	0.300	0.000	0.309	0.000	0.416	0.000	0.407	0.000	0.426	0.000
Sveika gyven-sena	3.362	0.000	4.017	0.000	1.211	0.001						
Artimųjų priežiūra	0.621	0.025	0.417	0.006	0.848	0.003	0.839	0.018				
Lytis (vyras)					1.414	0.000	1.640	0.000			2.154	0.000
Išsilavinimas (ref. jokio / pagrindinis):												
<i>Vidurinis</i>	8.19	0.006			1.294	0.001	1.375	0.003			0.905	0.686
<i>Profesinis</i>	5.257	0.040			1.417	0.008	1.478	0.022			2.313	0.039
<i>Aukštasis</i>	9.382	0.004			1.696	0.000	1.808	0.000			0.948	0.836
Namų ūkio pajamos					1.062	0.000			1.099	0.018		
Pensijos dydis			0.083	0.020			0.570	0.000			0.085	0.000
Pensijos dydis (kv.)			8.263	0.013			1.016	0.000			1.715	0.000
Darbovietės veiksniai:	OR	<i>P>z</i>	OR	<i>P>z</i>	OR	<i>P>z</i>	OR	<i>P>z</i>	OR	<i>P>z</i>	OR	<i>P>z</i>
Darbo sektorius (ref. viešasis):												
<i>savarankiškas darbas</i>	14.96	0.000	20.09	0.000	14.216	0.000	19.28	0.000	7.590	0.000	6.508	0.000
<i>Privatus</i>	3.425	0.000	3.474	0.001	1.680	0.000	1.915	0.000	1.017	0.931	1.006	0.979
Industrija (ref. viešas administravimas, švietimas, sveikata):												
<i>prekyba, paslaugos</i>	0.549	0.131	0.538	0.224	0.596	0.000	0.584	0.000	0.660	0.080	0.585	0.037
<i>žemės ūkis</i>	0.522	0.067	0.270	0.011	0.372	0.000	0.368	0.000	0.415	0.019	0.632	0.231
<i>gamyba, transportas, statyba</i>	0.44	0.004	0.187	0.000	0.544	0.000	0.521	0.000	0.673	0.075	0.615	0.042
Darbas kompiuteriu	3.617	0.000	3.583	0.000	1.967	0.000	1.894	0.000	2.420	0.000	1.630	0.061
Šalies veiksniai:	OR	<i>P>z</i>	OR	<i>P>z</i>	OR	<i>P>z</i>	OR	<i>P>z</i>	OR	<i>P>z</i>	OR	<i>P>z</i>
Gerovės valstybės tipas (ref. Baltijos šalys):												
<i>Postsovietinis</i>					0.418	0.002	0.334	0.000				
<i>Pietų Europos</i>					0.347	0.001	0.268	0.000				

<i>Kontinentinis</i>					0.207	0.000	0.113	0.000				
<i>Skandinavishkas</i>					0.636	0.229	0.406	0.025				
Dalinio užimtu- mo mastas					18.353	0.005	58.52	0.000				
Modelio informacija:												
Stebėjimų skaičius	684		341		9716		5783		1,162		911	
LR chi2	320.9		123.5		2242		921.0		417.0		300.7	
Prob > chi2	0		0		0		0		0		0	
Pseudo R2	0.339		0.281		-		-		0.277		0.240	

Pastaba: Modelių specifikacijos, pašalinus statistiškai nereikšmingus visiems modeliams veiksnius. Statistiškai nereikšmingi kintamieji individo lygmeniu: partnerio turėjimas, turtas, subjektyvus savo tikėtinos gyvenimo trukmės ir sveikatos vertinimas; darbovietės lygmeniu: pasitenkinimo darbu, darbo pozicijos ir kokybės kintamieji; šalies lygmeniu: tikėtina gyvenimo trukmė, išlaidos pensijoms ir sveikatai pagal santykį su BVP, senyvų žmonių nedarbo ir skurdo lygis.