



**Kauno technologijos universitetas**

Ekonomikos ir verslo fakultetas

# **Vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastys ir mažinimo galimybės**

Magistro baigiamasis projektas

---

**Laura Misiūnaitė**

Projekto autorė

**Doc. dr. Alina Stundžienė**

Vadovė

---

**Kaunas, 2021**



**Kauno technologijos universitetas**

Ekonomikos ir verslo fakultetas

# **Vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastys ir mažinimo galimybės**

Magistro baigiamasis projektas

Ekonomika (6211JX040)

---

**Laura Misiūnaitė**

Projekto autorė

**Doc. dr. Alina Stundžienė**

Vadovė

**Doc. dr. Daiva Laskienė**

Recenzentė

---

**Kaunas, 2021**



**Kauno technologijos universitetas**

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Laura Misiūnaitė

## **Vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastys ir mažinimo galimybės**

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad:

1. baigiamąjį projektą parengiau savarankiškai ir sąžiningai, nepažeisdama(s) kitų asmenų autoriaus ar kitų teisių, laikydamasi(s) Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo nuostatų, Kauno technologijos universiteto (toliau – Universitetas) intelektinės nuosavybės valdymo ir perdavimo nuostatų bei Universiteto akademinės etikos kodekse nustatytų etikos reikalavimų;
2. baigiamajame projekte visi pateikti duomenys ir tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti teisėtai, nei viena šio projekto dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar elektroninių šaltinių, visos baigiamojo projekto tekste pateiktos citatos ir nuorodos yra nurodytos literatūros sąrašė;
3. įstatymų nenumatytų piniginių sumų už baigiamąjį projektą ar jo dalis niekam nesu mokėjęs (-usi);
4. suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo ar kitų asmenų teisių pažeidimo faktui, man bus taikomos akademinės nuobaudos pagal Universitete galiojančią tvarką ir būsiu pašalinta(s) iš Universiteto, o baigiamasis projektas gali būti pateiktas Akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnybai nagrinėjant galimą akademinės etikos pažeidimą.

Laura Misiūnaitė  
*Patvirtinta elektroniniu būdu*

Misiūnaitė, Laura. Vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastys ir mažinimo galimybės. Magistro baigiamasis projektas / vadovė doc. dr. Alina Stundžienė; Kauno technologijos universitetas, Ekonomikos ir verslo fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis (studijų kryptių grupė): Socialiniai mokslai, Ekonomika.

Reikšminiai žodžiai: vyresnio amžiaus asmenys, nedarbas, darbo rinka, įdarbinimas, nedarbo priežastys, galimybės.

Kaunas, 2021. 110 p.

## Santrauka

Senstant visuomenei, mažėjant dirbančiųjų skaičiui, vyresnio amžiaus žmonių įdarbinimas, jų įtraukimas į darbo rinką, tampa labai aktualia problema. Magistro darbe nagrinėjamas probleminis klausimas: vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastys ir jo mažinimo galimybės. Tyrimo objektas (yra vyresnio amžiaus žmonių nedarbas. Tyrimo dalykas yra vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastys Lietuvoje. Tyrimo tikslas - nustatyti vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastis ir įvertinti jo mažinimo galimybes. Tikslui pasiekti buvo numatyti 4 uždaviniai.

Pirmajame magistrinio darbo skyriuje atskleidžiamas temos aktualumas bei formuluojamas probleminis klausimas. Antrajame skyriuje atliekama teorinė temos analizė, pateikiama nedarbo samprata, aptariamos nedarbo priežastys ir pasekmės, vyresnio amžiaus žmonių nedarbo specifika ir priežastys bei šių žmonių nedarbo mažinimo galimybės. Trečiame skyriuje pateikiama tyrimo metodika vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastims nustatyti. Ketvirtajame skyriuje pateikiamos nustatytos vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastys ir įvertinamos jo mažinimo galimybės. Toliau pateikiamos išvados, kur pateikiamas darbo apibendrinimas ir išvalgos.

Rengiant baigiamąjį magistrinį projektą naudoti šie tyrimo metodai: lietuvių bei užsienio autorių mokslinės literatūros, teisės aktų analizė ir apibendrinimas, statistinių duomenų analizė, grafinės analizės metodas, Granger priežastingumo testas, Dikio – Fulerio testas, kointegratumo tikrinimas ir ECM modelio kūrimas bei kiekybinio tyrimo metodas - anketinė apklausa, kurios metu buvo apklaustas 91 vyresnio amžiaus (nuo 45 m.) asmuo.

Rengiant baigiamąjį magistrinį projektą naudoti šie tyrimo metodai: lietuvių bei užsienio autorių mokslinės literatūros, teisės aktų analizė ir apibendrinimas, statistinių duomenų analizė, grafinės analizės metodas, Granger priežastingumo testas, Dikio – Fulerio testas, kointegratumo tikrinimas ir ECM modelio kūrimas bei kiekybinio tyrimo metodas - anketinė apklausa, kurios metu buvo apklaustas 91 vyresnio amžiaus (nuo 45 m.) asmuo.

Atlikus mokslinės literatūros ir tyrimų metu gautų duomenų analizę, buvo nustatyta, kad egzistuoja darbuotojų diskriminacija pagal amžių, jog ji didėja kartu su respondentų amžiumi, žemesniu asmenų išsilavinimu bei gaunamomis mažesnėmis pajamomis. Tą patyrė beveik kas antras (42 proc.) vyresnio amžiaus asmuo, dalyvavęs anketinėje apklausoje. Didesnis nedarbas egzistuoja tarp vyresnio amžiaus asmenų, turinčių žemesnį išsilavinimą. Mokamas mažesnis darbo užmokestis už tą patį darbą, didesnis darbo krūvis, galimybių mokytis nesudarymas, trumpesnis darbo laikas – tai diskriminacijos darbe dėl amžiaus formos, kurias patyrė anketinėje apklausoje dalyvavę vyresnio amžiaus asmenys. Kas ketvirtas respondentas mokamą mažą darbo užmokestį, kas penktas - darbo patirties trūkumą, nepakankamą išsilavinimą ir kvalifikaciją bei neigiamą darbdavių požiūrį į vyresnio amžiaus

asmenis, kas šeštas - inovacijas technologijų srityje, darbo paieškos įgūdžių stoka, pablogėjusią sveikatą, mobilumo stoka, kas septintas - didelės kelionės išlaidas nurodė kitomis svarbiomis įsidarbinimo kliūtimis, lemiančiomis vyresnio amžiaus asmenų nedarbą.

Anketinės apklausos analizė parodė, kad 66 proc. vyresnio amžiaus asmenų save laiko produktyviais, beveik kas antras norinčiais naujovių, nestokojančiais motyvacijos darbe, nesunkiai galinčiais prisitaikyti prie naujų technologijų. 69 proc. pensinio amžiaus asmenų norėtų tęsti darbinę veiklą net ir sulaukę pensinio amžiaus, nes nori jaustis visaverčiais visuomenės nariais (43 proc.), nes sunku pragyventi iš gaunamos pensijos (35 proc.). Tyrimas atskleidė, kad vienas svarbiausių darbinės veiklos aspektų yra santykių kokybė tarp organizacijos vadovybės ir darbuotojų, santykiai tarp pačių bendradarbių, nes 56 proc. respondentų teigė, kad darbe labai svarbu emocinė darbo aplinka, 52 proc. svarbiu laiko darbdavių požiūrį į darbuotoją.

Anketinės apklausos rezultatai parodė, kad vyresnio amžiaus asmenų įdarbinimą ar išlaikymą aktyviais darbo rinkoje paskatintų valstybės finansinė parama vyresnio amžiaus asmenims, susikūrusiems darbo vietą sau, daugiau kaip trečdaliui vyresnio amžiaus asmenų, nepriklausomai nuo amžiaus ir išsilavinimo, labai svarbiais veiksniais padedančiais įsidarbinti išlieka informacija ir pagalba norintiems dirbti savarankiškai, informacija apie darbo paieškos metodus, laisvas darbo vietas, pagalba rengiant CV bei pristatant save darbdaviams, parama darbdaviams, įdarbinusiems ar pritaikiusiems darbo vietą vyresnio amžiaus asmenims.

Galimybių sudarymas šiems asmenims įsidarbinti yra viena iš priemonių mažinti šių asmenų nedarbą ir galimybė didinti jų užimtumą bei tikslingai išnaudoti šiuos asmenis mažinant darbo jėgos trūkumą darbo rinkoje senstant visuomenei.

Misiūnaitė, Laura. Causes of Unemployment Among Older People and Opportunities for Reduction. Master's Final Degree Project / supervisor Doc. dr. Alina Stundzienė; **School of Economics and Business**, Kaunas University of Technology.

Study field and area (study field group): Social Science, Economics.

Keywords: older people, unemployment, labor market, employment, causes of unemployment.

Kaunas, 2021. 110 pages.

### **Summary**

As society ages, the number of employed decreases, the employment of older people and their inclusion in the labor market becomes a very relevant problem. The master's thesis deals with a problematic issue: the causes of unemployment among older people and the possibilities of reducing it. The object of the research is the unemployment of the elderly. The subject of the research is the causes of unemployment of the elderly in Lithuania.

The first chapter of the master's thesis reveals the relevance of the topic and formulates a problematic question. The second chapter provides a theoretical analysis of the topic, presents the concept of unemployment, discusses the causes and consequences of unemployment, the specifics and causes of unemployment of older people and the possibilities of reducing unemployment among these people. The third chapter presents a research methodology to determine the causes of unemployment in older people. The fourth chapter presents the identified causes of unemployment among older people and assesses the possibilities for reducing it. The following are conclusions, which summarize the work and provide insights.

The following research methods were used in the preparation of the final master's project: analysis and summary of Lithuanian and foreign authors' scientific literature, legal acts, statistical data analysis, graphical analysis method, Granger causality test, Dicky-Fuller test, cointegration test and ECM model development and quantitative research method - a questionnaire survey, during which 91 elderly persons (over 45 years of age) were interviewed.

An analysis of the scientific literature and research data revealed that there is age discrimination among employees, that it increases with the age of the respondents, lower education of individuals and lower income. This was experienced by almost every second (42%) older person who participated in the questionnaire. Higher unemployment exists among older people with lower levels of education. Lower pay for the same work, higher workload, lack of access to education, shorter working hours are all forms of age discrimination experienced by older people in the questionnaire. Every fourth respondent pays low wages, every fifth - lack of work experience, insufficient education and qualifications and negative attitude of employers towards older people, every sixth - technological innovations, lack of job search skills, deteriorating health, lack of mobility, every seventh - high identified travel costs as other important barriers to employment leading to unemployment among older people.

The analysis of the questionnaire survey showed that 66 percent. older people see themselves as productive, almost every second wanting innovation, not lacking in motivation at work, and easily adapting to new technologies. 69 percent. people of retirement age would like to continue working even after reaching retirement age because they want to feel like full members of society (43%)

because it is difficult to make a living from the pension they receive (35%). The study revealed that one of the most important aspects of work activities is the quality of the relationship between the organization's management and employees, the relationship between the co-workers themselves, as 56 percent. 52% of the respondents stated that the emotional work environment is very important at work. important is the attitude of employers towards the employee.

The results of the questionnaire survey showed that the employment or retention of older people in the labor market would be stimulated by state financial support for older people who have created a job for themselves, more than a third of older people, regardless of age and education for those who want to work independently, information about job search methods, vacancies, assistance in preparing a CV and introducing oneself to employers, support for employers who have employed or adapted a job for older people.

Enabling these people to find employment is one of the measures to reduce their unemployment and the opportunity to increase their employment and make targeted use of them by reducing the labor shortage in the labor market as society ages.

## TURINYS

PAVEIKSLĖLIŲ SĄRAŠAS.....	9
LENTELIŲ SĄRAŠAS.....	11
ĮVADAS.....	12
1. VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONIŲ NEDARBO PRIEŽASČIŲ TYRIMO PAGRINDIMAS.....	14
1.1. Vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežasčių tyrimo aktualumas .....	14
1.2. Vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežasčių tyrimo problematika.....	17
2. VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONIŲ NEDARBO TEORINIAI ASPEKTAI.....	22
2.1. Nedarbo samprata ir jo nustatymo būdai.....	22
2.2. Nedarbo priežastys .....	25
2.3. Nedarbo pasekmės.....	30
2.4. Vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežasčių tyrimų apžvalga .....	32
2.5. Vyresnio amžiaus žmonių nedarbo mažinimo galimybės .....	36
3. VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONIŲ NEDARBO TYRIMO METODIKA .....	42
3.1. Ekonometrinis tyrimas.....	42
3.2. Apklausa .....	46
4. VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONIŲ NEDARBO PRIEŽASČIŲ TYRIMAS .....	48
4.1. Vyresnio amžiaus žmonių nedarbo lygio priklausomybės nuo išorinių veiksnių tyrimas .....	48
4.2. Vyresnio amžiaus žmonių apklausos rezultatų analizė .....	52
4.2.1. Respondentų demografinės ir socialinės charakteristikos .....	53
4.2.2. Vyresnio amžiaus žmonių patirtis darbo rinkoje.....	59
4.3. Vyresnio amžiaus asmenų nedarbo mažinimo galimybės.....	71
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....	74
LITERATŪRA .....	77
PRIEDAI .....	81



## PAVEIKSLĖLIŲ SĄRAŠAS

<b>1 pav.</b> Vyresnio amžiaus žmonių 50–64, 65–79, virš 80 metų populiacija Lietuvoje nuo visų gyventojų 2014–2019 m. Sudaryta autorės pagal Eurostat duomenis.....	14
<b>2 pav.</b> Vyresnio amžiaus 55–74 metų žmonių nedarbas Europos Sąjungoje, proc. nuo dirbančiųjų 2020 trečias ketvirtis. Sudaryta autorės pagal Eurostat duomenis. ....	15
<b>3 pav.</b> Bendrasis vidaus produktas Europos Sąjungos šalių 1 gyventojui, Eur 2020 III ketvirtis. ...	16
<b>4 pav.</b> Vyresnio amžiaus 55–74 metų vyrų ir moterų nedarbas Lietuvoje, proc. nuo dirbančiųjų 2020Q3. Sudaryta autorės pagal Eurostat duomenis proc. nuo dirbančiųjų 2020Q3. Sudaryta autorės pagal Eurostat duomenis.....	17
<b>5 pav.</b> Nedarbo priežastys. Sudaryta autorės (remiantis D. Beržinskiene , A. Budvytyte–Gudiene, 2010 bei Valackiene, 2005).....	29
<b>6 pav.</b> Vyresnio amžiaus žmonių įsidarbinimo priežastys. Sudaryta autorės pagal Neverauskienė ir Moskvina, 2008. ....	33
<b>7 pav.</b> Vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastys. Sudaryta autorės pagal Neverauskienė ir Moskvina (2008); Gaurylienė ir Korsakienė (2017); Balnanosienė (2020); Neary, Katikireddi, Brown, Macdonald ir Thomson, 2019; Steel ir Tuori, 2019. ....	34
<b>8 pav.</b> Sričių, svarbių vyresnio amžiaus darbuotojų darbinei veiklai ir aspektų, lemiančių darbinės veiklos tęsimą teorinis modelis. Sudaryta autorės pagal K. Nilsson, 2016.....	38
<b>9 pav.</b> Respondentų pasiskirstymas pagal lytį, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021) .....	53
<b>10 pav.</b> Respondentų pasiskirstymas pagal amžių, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021).....	53
<b>11 pav.</b> Respondentų pasiskirstymas pagal apskritis, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021).....	54
<b>12 pav.</b> Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietovę, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021) .....	55
<b>13 pav.</b> Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021) .....	56
<b>14 pav.</b> Respondentų pasiskirstymas pagal specialybę, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos duomenis, 2021) .....	57
<b>15 pav.</b> Respondentų pasiskirstymas pagal pajamų šaltinius, vnt. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021) .....	58
<b>16 pav.</b> Respondentų pasiskirstymas pagal gaunamas pajamas, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021) .....	59
<b>17 pav.</b> Narių, negaunančių pajamų, respondentų šeimose skaičius, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021) .....	59
<b>18 pav.</b> Respondentų pasiskirstymas pagal statusą darbo rinkoje, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021) .....	61
<b>19 pav.</b> Respondentų pasiskirstymas pagal norą keisti savo padėtį darbo rinkoje, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021).....	62
<b>20 pav.</b> Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021) .....	62
<b>21 pav.</b> Respondentų nuomonė apie galimybę susirasti darbą, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021) .....	63

<b>22 pav.</b> Būdai, kuriais respondentai ieškotų darbo, vnt. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021).....	64
<b>23 pav.</b> Laikas, kurį respondentai registruoti Užimtumo tarnyboje, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021) .....	65
<b>24 pav.</b> Užimtumo tarnybos programos, kuriose dalyvavę/norėtų dalyvauti respondentai, vnt. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021) .....	65
<b>25 pav.</b> Amžius, iki kurio norėtų dirbti respondentai, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021).....	66
<b>26 pav.</b> Priežastys, dėl kurių respondentai norėtų dirbti, vnt. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021) .....	67
<b>27 pav.</b> Veiksniai svarbūs respondentams dirbant/įsidarbinant, vnt. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021) .....	68
<b>28 pav.</b> Respondentų patirtos diskriminacijos dėl amžiaus formos, vnt. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021) .....	69
<b>29 pav.</b> Priemonės, kurios padėtų respondentams įsidarbinti, vnt. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021) .....	70
<b>30 pav.</b> Respondentų savęs vertinimas pagal pateiktus apibūdinimus, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021).....	71

## LENTELIŲ SĄRAŠAS

<b>1 lentelė.</b> Vyresnio amžiaus asmenų skaičius 2016–2020 m. Lietuvoje nuo visų bedarbių, registruotų Užimtumo tarnyboje. Sudaryta autorės pagal Užimtumo tarnybos statistinius rodiklius.	16
<b>2 lentelė.</b> Autorių nagrinėjamos problemos susijusios su vyresnio amžiaus žmonių nedarbu.	18
<b>3 lentelė.</b> Autorių nagrinėjami ryšiai susiję su vyresnio amžiaus žmonių nedarbu. Sudaryta autorės.	32
<b>4 lentelė.</b> Laiko eilutės stacionarumo tikrinimas, naudojant DF kriterijų, etapai (Balabonienė, Bliėkienė, Stundėzienė, 2013).	44
<b>5 lentelė.</b> Vienetinių šaknų metodo rezultatai (tikimybės ir integruotumas).	48
<b>6 lentelė.</b> Rodiklio nedarbo lygis 55–64 metų, proc. Granger priežastingumo testo rezultatai.	49
<b>7 lentelė.</b> Dikio Fulerio testas paklaidoms (tikimybės)	50
<b>8 lentelė.</b> ECM modelio rezultatai tarp nedarbo lygio 55–64 metų ir darbo užmokesčio (bruto)	51
<b>9 lentelė.</b> ECM modelio rezultatai tarp nedarbo lygio 55–64 metų ir išsilavinimo	51
<b>10 lentelė.</b> ECM modelio rezultatai tarp nedarbo lygio 55–64 metų ir pensijos	51
<b>11 lentelė.</b> ECM modelio rezultatai tarp nedarbo lygio 55–64 metų ir savarankiškai dirbančių asmenų	51
<b>12 lentelė.</b> ECM modelio rezultatai tarp nedarbo lygio 55–64 metų ir tiesioginių užsienio investicijų	52
<b>13 lentelė.</b> Respondentų pasiskirstymas pagal amžių ir lytį	54
<b>14 lentelė.</b> Priežastys, dėl kurių būtų sunku susirasti darbą (Sudaryta autorės pagal apklausos rezultatus, 2021)	63

## IVADAS

Lietuvoje, kaip ir didžiojoje dalyje Europos šalių, pasireiškia visuomenės senėjimo tendencija. Išnagrinėjus Eurostato statistinius duomenis, matyti, kad Lietuvoje gyventojų, kurių amžiaus grupė yra 50–64 m., visų gyventojų struktūroje procentas 2014–2019 m. padidėjo 1,3 proc., t. y. nuo 20,6 iki 21,9 proc. Dėl sumažėjusio gimstamumo ir Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą dėl didelės emigracijos, ypač jaunimo, į labiau išsivysčiusias šalis, mažėja Lietuvos gyventojų skaičius. Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenimis gyventojų skaičius 2020 m. palyginti su 2016 m. sumažėjo 94,5 tūkst. 2016 metų pradžioje Lietuvoje gyveno apie 2,89 mln. gyventojų. Jeigu esamos tendencijos išliks, manoma, kad iki 2030 metų (Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės prognozė) Lietuvoje bus apie 27 procentai gyventojų vyresnių kaip 60 metų. Gyventojų senėjimas sukelia įvairias ekonomines ir socialines pasekmes. Mažėjantis gimstamumas ir ilgėjanti nedarbo trukmė rodo mažėjančią darbo jėgą. Norint palaikyti balansą tarp šių dviejų rodiklių yra tobulinami įstatymai ir ilginamas laikotarpis iki pensinio amžiaus, dėl to pastebimas darbo jėgos senėjimas. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatyme numatoma, jog 2026 metais tiek vyrų, tiek moterų senatvės pensijos amžius bus 65 metai. Išvykus jaunimui, Lietuvoje darbo jėga pradeda senti, todėl kyla rizika, kad nebus iš ko mokėti pensininkams pensijų, nes tiesiog sumažės dirbančiųjų skaičius.

Gimstamumo mažėjimas ir vidutinio gyventojų amžiaus augimas tiesiogiai veikia darbo rinką. Vis didesnę darbuotojų dalį sudaro vyresnio amžiaus asmenys, nes auga vidutinis darbo jėgos amžius. Dėl stebimos gyventojų senėjimo tendencijos tolesnėje perspektyvoje Lietuvoje darbo rinkai itin stigs jaunų žmonių, darbo rinkoje gausės vyresnio amžiaus asmenų, kurie už jaunimą yra mažiau mobilūs, lėčiau prisitaiko prie stebimų rinkos pokyčių, nors ir yra sukaukę didelį „bagažą“ patirties ir darbinių įgūdžių. Nuolat didės poreikis kiek galima ilgiau išlaikyti vyresnio amžiaus žmonių įtraukimą į darbo rinką bei ekonominį jų aktyvumą. Vyresnio amžiaus žmonių ekonominis aktyvumas ir jų įtraukimas į darbo rinką, gali lemti ir patį ekonomikos augimą, nes gyventojų senėjimas veikia rinkas ir šių rinkų konkurencingumą, tuo pačiu ir makroekonominius rodiklius, t. y. gali lemti ir ekonomikos augimą. Vienas iš svarbiausių ne tik Europos Sąjungos, bet ir Lietuvos uždavinių yra vyresnio amžiaus asmenų įtraukimas į darbo rinką ir dalyvavimas ekonominėje sistemoje (European Environment Agency, 2010).

Demografiniai pokyčiai ateityje nulems tokius iššūkius, kokių dar nebuvo. Ateityje neišvengiamas bus darbo jėgos trūkumas bei vyresnio amžiaus darbuotojų skaičiaus augimas, todėl netolimoje ateityje vyresnio amžiaus darbuotojų darbo jėgos poreikis turėtų stipriai išaugti (Conen ir kt., 2009). Tokia problema, kaip vyresnio amžiaus žmonių įdarbinimas, jų įtraukimas į darbo rinką, tampa labai aktualia problema. Užimtumo tarnybos statistinių duomenų rodiklių analizė rodo, kad Užimtumo tarnyboje asmenų, kurių amžius 50–64 m., proc. bedarbių struktūroje padidėjo nuo 37,9 iki 40,7 proc. (2016–2019 m.). Per šį laikotarpį ypač padidėjo procentas asmenų (nuo 5,4 iki 10,1 proc.), registruotų Užimtumo tarnyboje, kurių amžius 60–64 m., tai yra priešpensinio amžiaus asmenys. Tai jau turi ir ekonomines pasekmes, t. y. turi įtaką šių asmenų pajamoms – gaunamos pensijos dydžiui. Todėl, labai svarbu įvertinti vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastis ir įdarbinimo galimybes, tačiau mokslinių tyrimų šiuo klausimu Lietuvoje yra labai nedaug. Lietuvoje šią problemą yra nagrinėjęs Lietuvos socialinių tyrimo centro Darbo rinkos tyrimų institutas. Paskelbti straipsniai ir atlikti tyrimai Lietuvoje daugiau yra susiję su vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje, šių darbuotojų

įsitraukimo, vyresnio amžiaus bedarbių integracijos į darbo rinką problemoms nagrinėti (Okunevičiūtė-Neveauskienė ir Moskvina, 2008; Raščiuvienė, 2009; Milkintaitė, 2011).

Šio darbo aktualumą lemia mokslinių tyrimų stoka, kuriuose detaliau būtų vertinama vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastys bei jų šalinimo būdai ir įdarbinimo darbo rinkoje galimybės. Taigi, šiame magistro darbe nagrinėjamas *probleminis klausimas*: kokios gi yra vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastys Lietuvoje ir kas lemia šio amžiaus žmonių nedarbą, kokios galimybės šias priežastis mažinti arba jas pašalinti, siekiant kuo daugiau vyresnio amžiaus žmonių įtraukti į darbo rinką.

Pagrindinė tiriamojo darbo **problema yra vyresnio amžiaus žmonių nedarbas ir** kokios yra vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastys, trukdančios šiuos asmenis įtraukti į darbo rinką.

**Tyrimo objektas** – vyresnio amžiaus žmonių nedarbas.

**Tyrimo dalykas** – vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastys Lietuvoje.

**Tyrimo tikslas** – nustatyti vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastis ir įvertinti jo mažinimo galimybes.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Pagrįsti vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežasčių tyrimo aktualumą ir problematiką;
2. Atlikti mokslinės literatūros, teisės aktų analizę, siekiant išsiaiškinti nedarbo sampratą ir pasekmes, vyresnio amžiaus žmonių nedarbui įtaką darančius veiksnius bei galimybes mažinti šių asmenų nedarbą;
3. Parengti metodiką vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastims nustatyti;
4. Vadovaujantis metodika nustatyti vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastis ir įvertinti jo mažinimo galimybes.

**Tyrimo metodai.** Rengiant baigiamąjį magistrinį projektą naudoti šie tyrimo metodai: lietuvių bei užsienio autorių mokslinės literatūros, teisės aktų analizė ir apibendrinimas, statistinių duomenų analizė, grafinės analizės metodas, kiekybinio tyrimo metodas - anketinė apklausa, Granger priežastingumo testas, Dikio – Fulerio testas, kointegruotumo tikrinimas ir ECM modelio kūrimas.

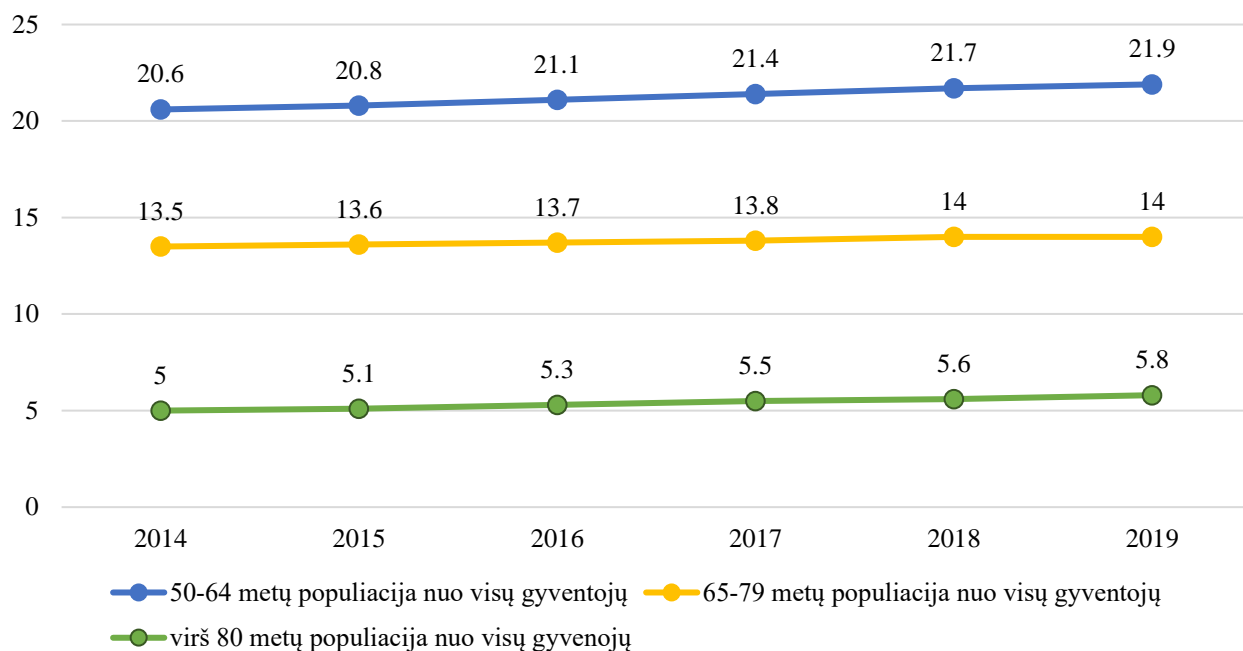
**Darbo apimtis ir struktūra.** Magistro darbas susideda iš 110 puslapių. Magistro darbą sudaro 14 lentelių ir 30 paveikslų. Darbo struktūrą sudaro 4 pagrindiniai skyriai. Baigiamasis projektas susideda iš keturių pagrindinių skyrių. Pirmajame skyriuje atskleidžiamas temos aktualumas bei formuluojamas probleminis klausimas. Antrajame skyriuje atliekama teorinė temos analizė, pateikiama nedarbo samprata, aptariamos nedarbo priežastys ir pasekmės, vyresnio amžiaus žmonių nedarbo specifika ir priežastys bei šių žmonių nedarbo mažinimo galimybės. Trečiame skyriuje pateikiama tyrimo metodika vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastims nustatyti. Ketvirtajame skyriuje pateikiama nustatytos vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastys. Toliau pateikiamos išvados, kur pateikiamas darbo apibendrinimas ir išvalgos.

Atliktas tyrimas leis rasti apibendrintą informaciją apie vyresnio amžiaus asmenų nedarbo priežastis, o pateiktos išvados ir pasiūlymai bus aktualūs didinant asmenų įtraukimą į darbo rinką.

# 1. VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONIŲ NEDARBO PRIEŽASČIŲ TYRIMO PAGRINDIMAS

## 1.1. Vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežasčių tyrimo aktualumas

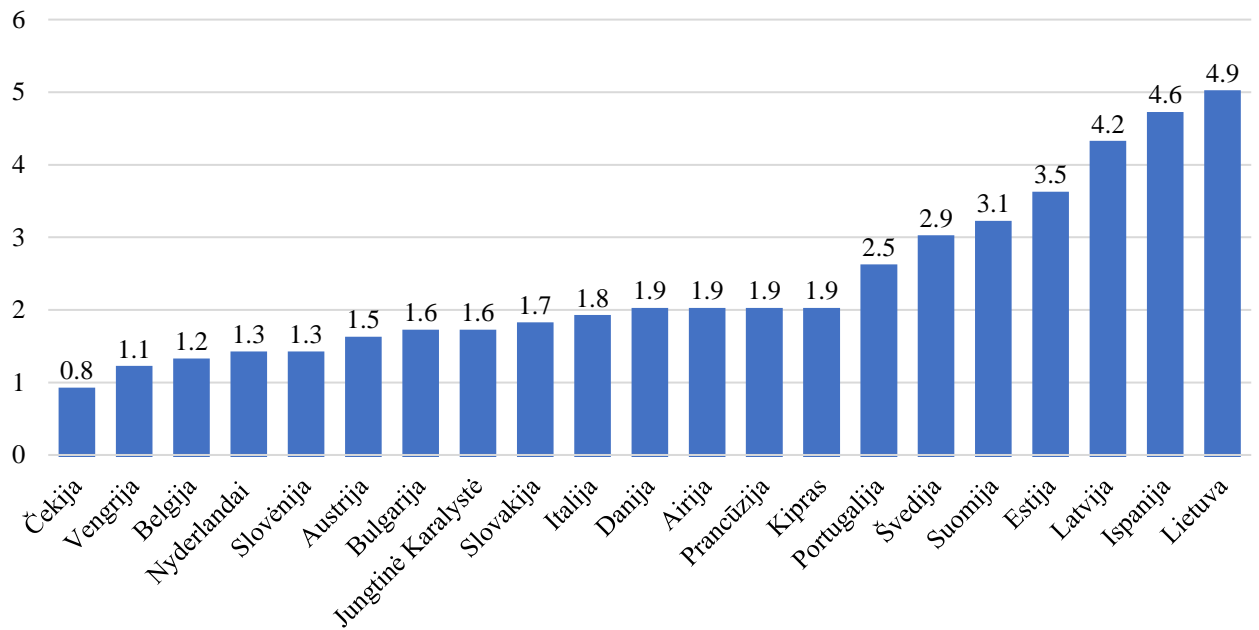
Paskutiniuoju metu viena iš labai aktualių problemų, galima sakyti, viena iš globalių problemų, tampa gyventojų senėjimas. Didėja vyresnio amžiaus asmenų vaidmuo darbo rinkoje. Senstantys gyventojai visame pasaulyje priverčia valdžią daryti įvairias reformas, taip pat ir pensijų reformas, kurios ne visada duoda teigiamą rezultatą. Pensinio amžiaus didinimas sąlygoja didesnę vyresnio amžiaus asmenų vaidmenį darbo rinkoje.



**1 pav.** Vyresnio amžiaus žmonių 50–64, 65–79, virš 80 metų populiacija Lietuvoje nuo visų gyventojų 2014–2019 m. Sudaryta autorės pagal Eurostat duomenis.

Iš 1 paveikslėlio matome, kad daugiausia 1,3 proc. padidėjo asmenų, priklausančių 50–64 metų grupei, t. y. dar darbingo amžiaus asmenų, populiacija ir tai yra didžiausias padidėjimas lyginant su kitomis vyresnio amžiaus asmenų populiacijomis.

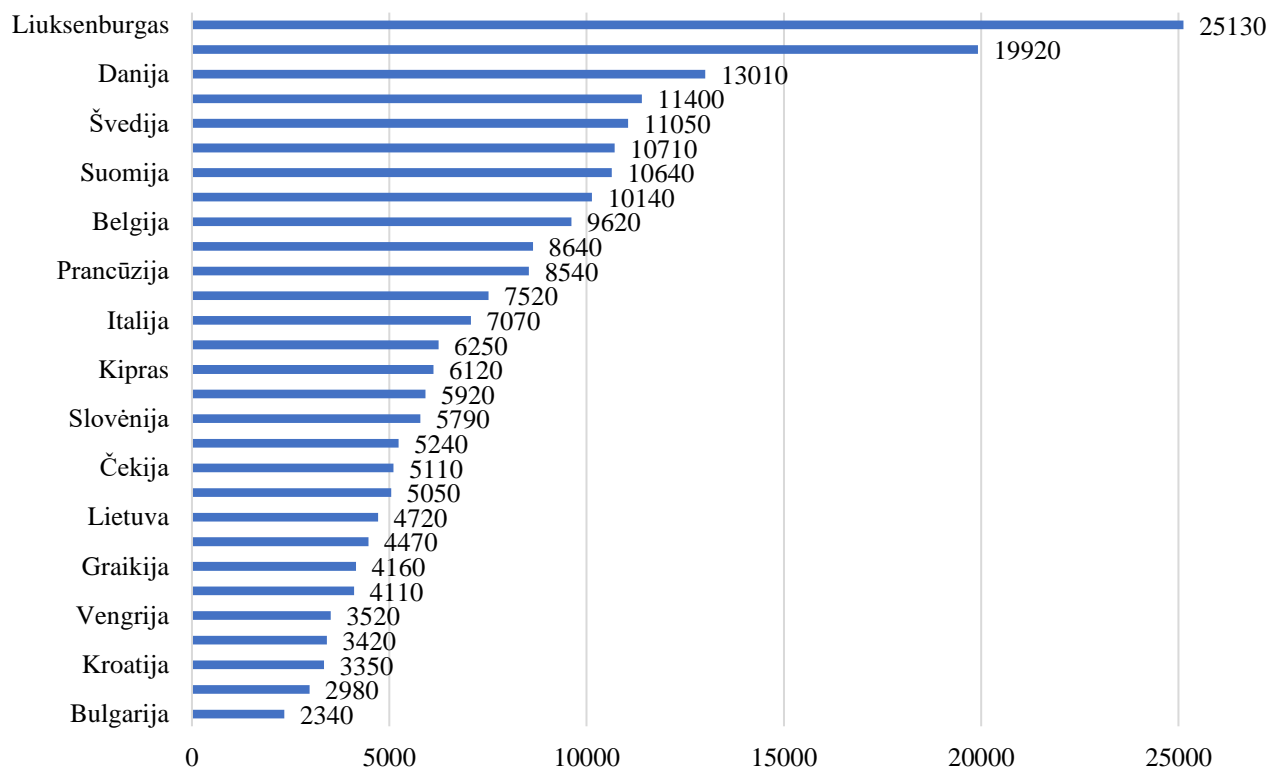
Apibendrinant galima padaryti išvadą, kad Lietuvoje jau daug metų vyksta visuomenės senėjimo procesas, kuris keičia šalies gyventojų struktūrą, sukelia reikšmingas socialines, ekonomines bei biudžeto problemas. „Konkrečiai jis didina spaudimą pensijų sistemos, viešųjų finansų, socialinių ir globos paslaugų vyresnio amžiaus žmonėms, srityse. Be to, senėjimas kelia atskirties nuo darbo rinkos, šeimos, bendruomenės rizikas“ (Brazienė, Mikutavičienė, 2014). Senstant visuomenei, didėja vyresnio amžiaus žmonių vaidmuo darbo rinkoje. Tačiau, Lietuvoje, lyginant ją su kitomis Europos Sąjungos šalimis, vyresnio amžiaus žmonių nedarbas yra didžiausias (žr. 2 pav.).



**2 pav.** Vyresnio amžiaus 55–74 metų žmonių nedarbas Europos Sąjungoje, proc. nuo dirbančiųjų 2020 trečias ketvirtis. Sudaryta autorės pagal Eurostato duomenis.

Lietuvoje vyresnio amžiaus žmonių 55–74 metų amžiaus grupėje nedarbas lenkia abi kitas Baltijos šalis. Latvijoje šių asmenų nedarbas tokio amžiaus grupėje yra 0,7 proc. mažesnis nei Lietuvoje, Estijoje šio amžiaus asmenų nedarbas yra mažiausias iš visų Baltijos šalių ir yra 1,4 proc. žemesnis nei Lietuvoje.

3 paveikslėlyje matome, jog Lietuvoje bendrasis vidaus produktas vienam gyventojui (toliau – BVP) yra didesnis nei Latvijoje ir mažesnis nei Estijoje, nors vyresnio amžiaus žmonių nedarbas tiek Estijoje, tiek Latvijoje yra mažesnis nei Lietuvoje. Švedijoje vyresnio amžiaus asmenų nedarbo lygis yra pakankamai aukštas, tačiau pagaminama didesnis kiekis bendrojo vidaus produkto vienam gyventojui, palyginus su šalimis, kur nedarbo lygis yra mažesnis (Suomija). Nyderlanduose ir vyresnio amžiaus asmenų nedarbo lygis yra žemas, ir bendrojo vidaus produkto vienam gyventojui pagaminama pakankamai daug. Čekijoje vyresnio amžiaus asmenų nedarbo lygis vienas iš mažiausių, tačiau bendrojo vidaus produkto kiekio vienam gyventojui rodiklis nėra aukštas. Taigi, galima daryti išvadą, kad tiesioginio ryšio tarp BVP vienam gyventojui ir vyresnio amžiaus asmenų nedarbo nėra. Taip pat nereiškia kad šalys, turinčios didesnę BVP vienam gyventojui, susiduria su mažesnėmis vyresnio amžiaus žmonių nedarbo problemomis. Dėl apibrėžtos darbo apimties bus nagrinėjamas tik Lietuvos vyresnio amžiaus žmonių nedarbas.



**3 pav.** Bendrasis vidaus produktas Europos Sąjungos šalių 1 gyventojui, Eur 2020 III ketvirtis.

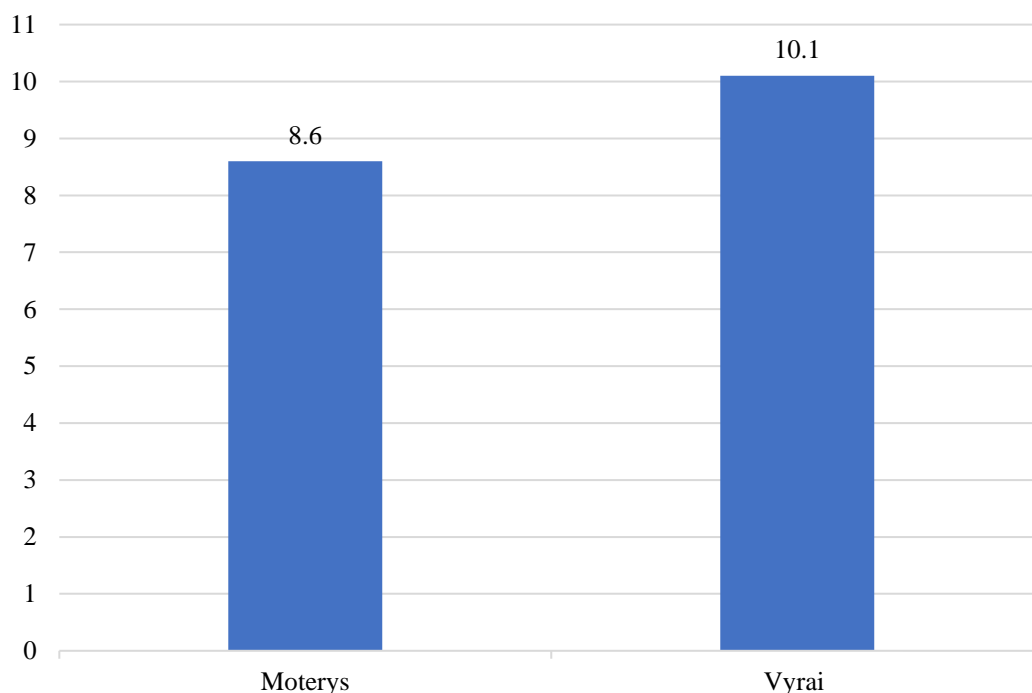
Aukšti vyresnio amžiaus žmonių nedarbo rodikliai atskleidžia šių asmenų situacijos problemišumą. Iš 1 lentelės duomenų matyti, kad net 40,7 proc. bedarbių struktūroje sudaro asmenys, priklausantys 50–64 m. amžiaus kategorijai. 2020 m. palyginti su 2016 m., asmenų, priklausančių 50–64 m. amžiaus kategorijai, procentas bedarbių struktūroje padidėjo 3,0 proc. Detaliau nagrinėjant vyresnio amžiaus žmonių nedarbo rodiklius, iš lentelės duomenų matome, kad pastarieji didžiausi priešpensinio amžiaus grupėje. Asmenų, priklausančių 60–64 m. kategorijai, procentas bedarbių struktūroje išaugo beveik dvigubai, t. y. 4,7 proc. Tai turi neigiamą įtaką būsimoms šios grupės asmenų pajamoms, t. y. apskaičiuojant pensijos dydį. Nedarbas priešpensiniu laikotarpiu tam turi didelę įtaką, todėl labai svarbu, kad šie asmenys iki pensijos išsilaikytų darbo rinkoje ir turėtų pakankamas pajamas, išėjus į pensiją.

**1 lentelė.** Vyresnio amžiaus asmenų skaičius 2016–2020 m. Lietuvoje nuo visų bedarbių, registruotų Užimtumo tarnyboje. Sudaryta autorės pagal Užimtumo tarnybos statistinius rodiklius.

Asmenų grupės	2016 01 01		2017 01 01		2018 01 01		2019 01 01		2020 01 01	
	Skaičius, vnt.	Proc.	Skaičius, vnt.	Proc.	Skaičius, vnt.	Proc.	Skaičius, vnt.	Proc.	Skaičius, vnt.	Proc.
50–54 m.	26493	16,3	24592	16,2	23751	15,6	23138	15,0	21819	14,5
55–59 m.	25954	16,0	25217	16,6	26294	17,2	25939	16,8	24279	16,1
60–64 m.	8830	5,4	9829	6,5	11846	7,8	13567	8,8	15197	10,1

Apibendrinant galima teigti, kad vyresnio amžiaus žmonių nedarbo rodikliai rodo gana sunkią šios grupės asmenų situaciją darbo rinkoje, ypač priešpensinio amžiaus asmenų situacijos sudėtingumą, kas skatina nagrinėti vyresnių asmenų nedarbo priežastis ir ieškoti galimybių gerinti jų situaciją darbo rinkoje.





**4 pav.** Vyresnio amžiaus 55–74 metų vyrų ir moterų nedarbas Lietuvoje, proc. nuo dirbančiųjų 2020Q3. Sudaryta autorės pagal Eurostato duomenis proc. nuo dirbančiųjų 2020Q3. Sudaryta autorės pagal Eurostato duomenis

Iš 4 paveikslo matome, jog tarp skirtumas tarp 55–74 metų amžiaus moterų ir vyrų nedarbas skiriasi tik 1,5 proc. Dėl tokio nežymaus skirtumo darbe bus nagrinėjamas vyresnio amžiaus vyrų ir moterų nedarbas bendrai.

Apibendrinant galima teigti, kad didelis vyresnio amžiaus asmenų procentas bedarbių struktūroje įpareigoja nagrinėti veiksnius, darančius įtaką šių asmenų nedarbui, su kokiomis kliūtimis susiduriama siekiant šiuos asmenis įtraukti į darbo rinką. Nors problema gana aktuali, tačiau Lietuvoje ji nėra plačiai išnagrinėta.

## 1.2. Vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežasčių tyrimo problematika

Vis didėjantis vyresnių asmenų ekonominis aktyvumas rodo gyventojų senėjimo darbo rinkoje problemą, o viso to rezultatas yra mažėjanti darbo jėgos pasiūla. Pasak Pociaus (2016), paprastai moksliniuose straipsniuose nepaminima gyventojų užimtumo rodikliai, nors esminė nedarbo priežastis yra dirbančiųjų skaičiaus mažėjimas, t. y. užimtumo mažėjimas. Okunevičiūtė-Neverauskienė, Moskvina (2008) išanalizavo vyresnio amžiaus asmenų galimybes dalyvauti darbo rinkoje ir atliktoje apklausoje „Ar esate patenkintas tuo, kad dabar nedirbate?“ yra matomas ganėtinai didelis 60–64 metų grupės nepasitenkinimas savo padėtimi. Vyresnio amžiaus 60–64 metų grupė atsakė, jog norėtų įsidarbinti, jei būtų galimybių, kadangi pensijos yra ganėtinai mažos, todėl viena to priežastimi tampa finansinės paskatos (žr. 2 lent.). Atliktame tyrime matyti, jog didėjantis vyresnio amžiaus žmonių užimtumas siūlo ne tik jaunimą, bet ir vyresnius gyventojus įtraukti į darbo rinką, kadangi pasak Okunevičiūtės-Neverauskienės, Moskvinos (2008, p. 34), „pensinio amžiaus gyventojai Lietuvoje sudaro pakankamai didelę dalį potencialios darbo jėgos“. Todėl, neištraukiant vyresnio amžiaus gyventojų į darbo rinką sumažėja darbo jėgos pasiūla.

Žmonės, vyresni nei 50 metų, formuoja augančią dirbančių amžiaus gyventojų proporciją (Neary, Katikireddi, Brown, Macdonald, Thomson, 2019), bet yra padidintame bedarbystės pavojuje palyginti su kitomis amžiaus grupėmis, kadangi vyresnio amžiaus žmogus turi daugiau sveikatos sutrikimų problemų ir nedarbingumo pažyma yra ganėtinai dažnas atvejis vyresnio amžiaus žmonėms, kurie turi sveikatos sutrikimų (žr. 2 lent.). Vyresnio amžiaus žmonių didėjantis įsitraukimas į darbo rinką apima tokius rodiklius kaip didėjanti statistinė pensinė amžių ir mažina ankstyvo išėjimo į pensiją stimulus, tačiau yra ir kitokia pusė, t. y. dažniausiai tokio amžiaus žmonės aukoja savo darbo vietą, kad galėtų slaugyti sergančius giminaičius, todėl vėliau jiems sugrįžti į savo darbo vietą būna itin sunku. Straipsnyje išryškėja tokios problemos, kaip vyresnio amžiaus žmonių noras padėti jaunosms šeimoms prižiūrint savo vaikaičius, taip pat sveikatos sutrikimo problemos, kurios yra aktualios tokio amžiaus žmonėms, o tai galėtų padėti išspręsti lankstesnis darbo grafikas, jei darbdaviai ir valstybė sudarytų tokias galimybes (Neary, Katikireddi, Brown, Macdonald, Thomson, 2019). Lietuva jau 2017 metais pakeitė Darbo kodeksą ir nustatė net penkis darbo laiko režimus: nekintančios darbo dienos; suminės darbo laiko apskaitos; lankstaus darbo grafiko; suskaidytos darbo jėgos; individualaus darbo laiko režimo, tačiau Lietuvoje tik maža dalis darbdavių taiko individualų darbo laiko režimą. Dažniausiai tai būna ne Lietuvos, o užsienio kompanijos, kurios dėl vyraujančių įvairių laiko zonų savo įmonėje leidžia lanksčiau darbuotojams pasirinkti darbo valandas. Deja, bet daugiausia darbuotojų tokiose įmonėse yra jaunesnio amžiaus, o vyresnio amžiaus darbuotojų yra mažuma. Daug šalių svarsto (ar jau pradeda įgyvendinti) pensijos reformas, kurios sumažina išėjimo į pensiją pašalpą ir (ar) didina statistinę išėjimo į pensiją amžių. Politikos reformos, kurios didina statistinę pensinę amžių, yra sudėtingos įgyvendinti dėl dviejų pagrindinių priežasčių: statistinio pensinio amžiaus didėjimas nėra efektyvus politikos instrumentas, todėl, kad vyresnių darbuotojų darbo galimybės yra silpnos ir labiau tikėtina, kad padidės bedarbio pašalpų skaičius ir nedarbingumo pažymėjimai. Antra, statistinio pensinio amžiaus didėjimas yra nesąžiningas todėl, kad tai daugiausia suvaržo galimybes toliau dirbti vyresnio amžiaus žmonėms, kurie neturi aukštos kvalifikacijos ir dirba fiziškai sudėtingą darbą bei šiuo metu turi sveikatos sutrikimų. Autoriai savo išvadose pateikia, kad padidėjo registruota bedarbystė ir žmonių, gaunančių pašalpas, skaičius išaugo (Staubli, Zweimueller, 2013). Tai parodo, kad vyresnio amžiaus žmonės nėra linkę dirbti ilgesnį laiką ir stengiasi to visais įmanomais būdais išvengti siekdami kuo anksčiau išeiti į pensiją.

**2 lentelė.** Autorių nagrinėjamos problemos susijusios su vyresnio amžiaus žmonių nedarbu.

<b>Autoriai</b>	<b>Problema</b>	<b>Priežastis</b>
Gaurylienė, Korsakienė, 2017	Amžiaus ir su juo susijusių veiksnių įsitraukimui į darbą poveikis (Lietuvos atvejis)	Mažesnis vyresnio mažiau žmonių fizinis funkcionavimas.
Kim, 2019	Vyresnio amžiaus asmenų darbdavių nuomone produktyvumas yra mažesnis bei jų darbo išlaidos susijusios su darbo užmokesčiu yra didesnės (Korėjos atvejis).	Korėjoje nėra jokio neigiamo santykio tarp proporcijos vyresnių darbuotojų ir pastovaus produktyvumo, ir jokio teigiamo santykio tarp vyresnių darbuotojų ir pastovių darbo kainų proporcijų įrodymo
Neary, Katikireddi, Brown, Macdonald, Thomson, 2019	Vyresnio amžiaus žmonės yra padidintame pavojuje bedarbystės, dažnai sudėtinga grįžti į darbą po bedarbystės vyresnio amžiaus žmonėms, ypač tiems, kurie turi sveikatos problemų (Jungtinės Karalystės atvejis).	Vyresnio amžiaus žmonės, kurie nori sugrįžti į darbą, pageidautų, jog jų darbo valandos būtų lankstesnės.
Okunevičiūtė Neverauskienė, Moskvina, 2008	Mažėjanti darbo jėgos pasiūla; nėra galimybių vyresnio amžiaus žmonėms norint įsidarbinti (Lietuvos atvejis).	Finansinės paskatos.

Staubli, Zweimueller, 2013	Pensijų reformos ir tęsiamas pensinis amžius paskatino žmones ieškoti kitų būdų anksčiau išeiti į pensiją (Austrijos atvejis).	Padidėjo asmenų, gaunančių pašalpas.
Steel, Tuori, 2019	Vyresnio amžiaus žmonėms ilgiau užtrunka susirasti naują darbą, jei yra atleidžiamas iš senojo (Suomijos atvejis)	Sunku rasti darbą vyresnio amžiaus žmonėms; neprisitaikymas prie naujų technologijų; nebeperspektyvi profesija

Ilgesnis vyresnių žmonių darbingumo amžius ne tik lengvina našą jaunesnei kartai, bet ir sumažina skurdą tarp vyresnio amžiaus žmonių, tačiau daugelis darbdavių mano, kad su amžiumi žmogaus darbo produktyvumas mažėja. Daug vyresnių darbuotojų norėtų tęsti savo darbą, kai jų amžius jau siekia pensinį amžių. Jie į tai žiūri kaip į priemonę naujoms pažintims užmegzti ir prisidėti prie visuomenės, tačiau firmų požiūriu šios problemos gali būti prieštaringai svarstomos. Firmos gali nenorėti pasamdyti ar pabandyti atleisti vyresnius darbuotojus iš darbo dėl didesnių darbo išlaidų bei, jų nuomone, dėl su amžiumi mažėjančio produktyvumo. Buvo atliktas Kim (2019) empirinis tyrimas naudojant Korėjos duomenis, kurio rezultatai parodė, kad Korėjoje (žr. 2 lent.) nėra neigiamo santykio tarp vyresnių darbuotojų ir pastovaus produktyvumo, ir jokio teigiamo santykio tarp vyresnių darbuotojų ir pastovių darbo kainų proporcijų. Taigi, kiekviena šalis turėtų didelį dėmesį skirti žmogiškajam kapitalui, kadangi tai yra svarbiausias visuomenės turtas (Okunevičiūtė Neverauskienė, Moskvin, 2008).

Lietuvoje Gaurylienė ir Korsakienė (2017) išvelgia didėjančią emigraciją, ypač jaunų žmonių, todėl galima teigti, jog darbo jėgą sudarys vis daugiau vyresnio amžiaus žmonių, o organizacijos turės priimti šį iššūkį ir kurti metodus, kaip įdarbinti bei išlaikyti reikiamą darbo našumą. Autorės išanalizavusios apklausas ir bei kitus tyrimus, daro išvadą, jog vyresni (50–55 metų amžiaus) asmenys apskritai dažniau susiduria su sunkumais darbo rinkoje. Tokio amžiaus žmonės tarsi patenka į socialinę atskirtį ir dažniausiai yra diskriminuojami darbovietėje. Vadovai turėtų atsižvelgti į vyresnio amžiaus darbuotojus ir skatinti draugiškus santykius tarp įvairaus amžiaus žmonių darbo vietoje. Autorės įrodė, kad vyresnio amžiaus darbuotojai yra susiję su mažesniais darbo krūviais ir mažesniu gebėjimu prisitaikyti prie pokyčių. Organizacijos turi būti kuo atviresnės samdant vyresnio amžiaus darbuotojus bei norint juos išlaikyti ir turi pritaikyti užduotis vyresnio amžiaus darbuotojams, kad jos teisingai ir gerai būtų atliktos.

Ladauskaitė, Karalevičienė ir Skunčikienė (2015) išanalizavusios mokslinę literatūrą, padarė tokią išvadą: didėjant nedarbui nuosmukio metu mažiausiai paklausu tampa jaunimas. Nors jaunuoliai krizės metu stipriau patiria nedarbą, dažniausiai jie turi kitų pajamų šaltinių, pavyzdžiui, tėvų, kurie turi didesnes pajamas ir minimaliai gali padėti savo vaikui, pagalba, taip pat jaunesni žmonės yra lankstesni, todėl dažniausiai emigruoja ir gyvenimą pradeda kurti kitose šalyse arba užsidirbę pinigų grįžta į gimtąją šalį. Visai kitokia situacija yra su vyresnio amžiaus asmenimis. Dažniausiai jie yra įsitvirtinę savo šalyje, turi pastovią gyvenamąją vietą, sukūrę šeimą ir turi atžalų. Jiems yra ganėtinai sunku emigruoti ar ieškoti darbo kitame mieste, kadangi kelionės vargina, o ir vyresnio amžiaus asmuo nori kuo daugiau laiko skirti šeimai. Taigi, nors krizės metu jaunimas patiria didesnę nedarbą, jie yra lankstesni naujovėms, visai kitaip yra su vyresnio amžiaus žmonėmis.

Sakalas ir Leščinskienė (2008) savo atlikto tyrimo lyginamojoje analizėje padarė išvadą, jog nedarbo lygiui reikšmės turi demografinė situacija, t. y. gimstamumo mažėjimas ir nedarbingų žmonių skaičiaus didėjimas. Autoriai teigia, jog labai svarbu mažinti nedarbo lygį Lietuvoje. Kitų autorių atlikti tyrimai parodo, kad egzistuoja reikšminis ryšys tarp emigracijos ir nedarbo: Stanaitis (2011) analizavo nedarbo ir emigracijos lygį, tačiau gyventojų neskirstė pagal amžių. Savo tyrime jis rado ryšį tarp emigracijos lygio didėjimo ir darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus. Išanalizavęs emigraciją

pagal Lietuvos teritorinį pasiskirstymą, daro išvadą, kad emigracija yra intensyvesnė, kur yra kuo daugiau darbingo amžiaus gyventojų. Pagal autorių galime teigti, jog emigracija priklauso nuo nedarbo, tačiau tyrimas buvo atliktas pasitelkus teritorinį pasiskirstymą, o ne darbingų žmonių amžių. Laužadytė (2014) savo straipsnyje taip pat nurodo, kad ilgalaikio nedarbo rezultatu gali tapti emigracija. Laskienė (2009) atliko tyrimą ir ištyrė, kad tarp realaus BVP ir nedarbo Lietuvoje egzistuoja neigiamas ryšys. Tai parodė didelį darbo rinkos jautrumą esant gamybos svyravimui. Kiti autoriai, tokie kaip Dudzevičiūtė ir Čekanauskas (2014) nagrinėjo priežastinį ryšį tarp nedarbo ir emigracijos Lietuvoje įtraukdami BVP kaip atskirties tašką. Siekdamas paaiškinti nedarbo ir emigracijos ryšį šalies ekonomikos kontekste, panaudojo bendrąjį vidaus produktą (BVP), tenkantį vienam gyventojui. Išanalizavę BVP nustatė, jog Lietuva patenka į tarp dešimties Europos Sąjungos šalių, kuriose sukuriama mažiausiai BVP vienam gyventojui, tačiau nustatė koreliacinį ryšį tarp nedarbo ir emigracijos paaiškėjo, kad jis yra reikšmingas ir stiprus. Savo tyrime autoriai nustatė, kad aukštesnį BVP vienam gyventojui nei Europos Sąjungos turinčios šalys turi silpną arba labai silpną ryšį ir nereikšmingą koreliacijos koeficientą tarp nedarbo ir emigracijos, tačiau šalyje, kur BVP tenkantis vienam gyventojui buvo mažesnis už Europos Sąjungos, buvo pastebėtas reikšmingas bei stiprus ryšys tarp nedarbo ir emigracijos (šioje vietoje atsidūrė Lietuva). Išanalizavę ryšį tarp nedarbo ir emigracijos Lietuvoje ir gavę reikšminį koeficientą, autoriai siekė nustatyti šio ryšio priežastingumą ir priklausomybę. Autoriai, atlikę Grangerio priežastingumo testą, nustatė, jog nedarbas yra emigracijos priežastis, todėl nustatyta, kad priklausomas kintamasis yra emigracija, o nepriklausomas – nedarbo lygis. Autorių atliktas tyrimas parodė, kad nedarbo lygio augimas didina emigraciją, tačiau tyrime buvo naudojamos 15–64 metų ir 15–29 metų amžiaus grupės, t. y. nebuvo išanalizuota vyresnio amžiaus žmonių nedarbo ir emigracijos priklausomybė.

Tyrimas buvo atliktas analizuojant Lenkijos duomenis, tačiau, yra trūkumas tokių analizių naudojant Lietuvos duomenis. Analizuojant nedarbą, reikėtų apibrėžti ir infliacijos sąvoką. Analizuojant literatūrą matyti, kad tyrėjai ieško ryšio tarp infliacijos ir nedarbo, o jų sukurti regresijos modeliai yra tinkami, tačiau tik Latvijos atveju. Dažniausiai infliacija yra laikoma stabiliu nuolatiniu kainų augimu, tačiau toks apibrėžimas neatskleidžia infliacijos esmės. Infliacija yra sudėtingas daugialypis procesas, kuris priklauso ne tik nuo ekonominių, bet ir nuo socialinių bei politinių priežasčių. Infliacija apima tokias dedamąsias kaip valiutos apyvartą; pinigų nusidėvėjimą; pajamų perskirstymą, turto ir grynojo atlygio (atlyginimo) sumažėjimą tuo pačiu paveikdama situaciją darbo rinkoje.

Vyresnio amžiaus asmenys sunkiai prisitaiko prie pasikeitusios aplinkos, technologijų. Kaip žinoma, šiais laikais inovacijų gausu įvairiuose darbuose. Nagrinėtame Suomijos atvejuje (Steel, Tuori, 2019) yra iškeliamos tokios problemos (žr. 2 lent.), kaip robotų panaudojimas vietoje žmogiškojo kapitalo, kuris sumažina žmogiškąją darbo jėgą, t. y. vis daugiau darbuotojų yra atleidžiami. Labiausiai nuo to nukenčia žmonės, kurie tame darbe ir toje srityje išdirba didesnę savo darbingo amžiaus pusę. Žmonėms labai sunku prisitaikyti prie naujo proceso, kadangi, norint dirbti su naujomis technologijomis, reikia mokytis dirbti. Atleidžiant didesnę dalį darbuotojų dėl automatizacijos, darbo krūvis vyresnio amžiaus žmonėms tampa nepakeliamas, todėl daugelis darbuotojų palieka darbą. Galima būtų išvelgti tiesioginį ryšį tarp automatizacijos procesų tam tikruose sektoriuose ir vyresnio amžiaus žmonių nedarbo. Vyresnio amžiaus žmogui sunku būti bedarbiu, kadangi daugelis darbdavių, įvertinę vyresnio amžiaus žmogaus būklę, jį mato kaip sveikatos sutrikimų turintį arba turėsiančią asmenybę, todėl dažniausiai vyresnio amžiaus žmonėms pagal Steel ir Tuori (2019) yra siūlomas ne visos darbo dienos darbas, kuris dažniausiai būna prastai apmokamas. Taigi, vyresnių žmonių nedarbas yra ganėtinai aktuali problema ne tik Lietuvoje, bet ir pasaulyje, tačiau pastebime,

kad užsienio valstybėse daugiau analizuojamos problemos ir priimami sprendimai dėl vyresnio amžiaus žmonių nedarbo, palyginti su Lietuva, todėl labai svarbu plačiau apžvelgti Lietuvos vyresnio amžiaus žmonių nedarbo situaciją dirbančiųjų asmenų atžvilgiu ir palyginti su Europos Sąjungos duomenimis.

Remiantis Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos prognozėmis, dirbančiųjų skaičius Lietuvoje iki 2025 m. turėtų sumažėti apie 180 tūkst. Mažėjant dirbančiųjų skaičiui, svarbu atsižvelgti į darbo rinką ir stabilizuoti būtinas priemones bei užtikrinti darbo rinkos papildymą darbuotojais, naudojantis ne tik imigracija, bet ir aktyviai įdarbinant neįgaliuosius, priešpensinio ar pensinio amžiaus gyventojus. Atliktas kokybinis tyrimas parodė, kad vyresni nei 55 metų asmenys į darbo rinką sugrįžta rečiau nei kitų amžiaus grupių asmenys. Šiuo metu Lietuvoje pagal Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenis 2020 m. darbo ieškojo 29,8 tūkst. žmonių, kuriems iki pensinio amžiaus liko mažiau nei penkeri metai, o tai yra 60 proc. arba 11,2 tūkst. daugiau palyginti su 2019 metais.

## 2. VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONIŲ NEDARBO TEORINIAI ASPEKTAI

### 2.1. Nedarbo samprata ir jo nustatymo būdai

Nedarbas kaip daugelyje Europos Sąjungos šalių, taip ir Lietuvoje yra didelė problema. Nedarbas dažniausiai suprantamas kaip žmogaus negalėjimas užsidirbti lėšų pragyvenimui. Nedarbas gali būti apibrėžiamas kaip darbingų asmenų nedalyvavimas ūkinėje veikloje. Pagal verslo žinių žodyną (2020) nedarbas yra apibūdinamas kaip „nevisiškas darbo jėgos panaudojimas ekonominėje veikloje“. „Nedarbu, matuojamu visų nedirbančių darbingų žmonių procentine dalimi, yra apibrėžiama nepanaudojama darbo išteklių dalis“ (Davulis G., 2003, p. 237).

Nedarbą kaip tam tikrą darbo jėgos panaudojimo laipsnį apibūdina ir O. Rakauskienė (2006) teikdama, kad nedarbą galima apibūdinti kaip reiškinį, kai asmenys labai aktyviai ieško darbo, tačiau jo neturi. Tokiam nedarbo apibrėžimui pritaria ir Al-Hareesh (2019), kuris teigia, kad nedarbas atsiranda tada, kai asmenys intensyviai ieškodami darbo, jo negali rasti. Autorius nedarbą apibūdina kaip reiškinį, priklausantį nuo visuomenės ir individo.

Kiti autoriai nedarbą apibūdina kaip svarbią makroekonominę problemą, susijusią su žmogiškųjų išteklių panaudojimu, darbo vietų įsisavinimu, darbo rinkos rezultatais. Autorius Hernandez (2019) nedarbo sampratą apibūdina kaip labai svarbų makroekonomikos rodiklį, kuris turi didelę įtaką žmonių gerovei. Nedarbas dažniausiai siejamas su žmonių negalėjimu užsidirbti, t. y. lėšų, reikalingų pragyventi, gavimu. Tiek ekonominėje, tiek socialinėje srityje nedarbas sukelia neigiamas pasekmes. Kjetil ir Votruba (2011) nedarbą apibūdina kaip socialinį reiškinį, darantį įtaką ne tik vidutinio amžiaus asmenų, bet ir vaikų pajamoms.

Visiškai kitaip nedarbą apibūdina Van Dongenas (1996). Jis nedarbo sąvoką sieja su asmens psichologine būkle. Autoriaus nuomone, žmonės, turintys darbą, yra pozityvesni, jie patiria mažiau streso. Nedarbas gali sukelti tokią problemą kaip sumažėjusi savivertė, gali sukelti depresijas ir kt.

Yra autorių, kurie nedarbą sieja su užimtumu teigdami, kad nedarbas yra nepakankamas asmenų užimtumas. Nepakankamas užimtumas yra sudėtingo pobūdžio, todėl reikia suprasti veiksnius, kurie gali paaiškinti reiškinio svarbą formuojant darbo rinkos ir socialinės gerovės politiką. Užimtumas apima tiek paklausą, tiek pasiūlą (Li, Duncan, Miranti, 2015):

1. Demografinę ir socialinę – ekonominę charakteristiką, tokią kaip amžius, išsilavinimas, namų ūkio statusas;
2. Ekonominę aplinką;
3. Su darbu susijusias savybes, tokias kaip darbo tipas, profesija; karjeros paieška.

Nedarbas mokslinėje literatūroje dažniausiai yra skirstomas į laikiną, sezoninį, kaštų sukeltą, struktūrinį, paslėptą ir konjunktyrinį nedarbą (Paliulytė, 2005). Laikinas (frikcinis) nedarbas - tai trumpalaikis nedarbas, kai žmogus per tam tikrą laikotarpį bando susirasti darbą. Dažniausiai tai gali būti moksleiviai, ką tik pabaigę mokyklą, studentai po studijų arba pagal terminuotą darbo sutartį dirbę gyventojai, kai, pasibaigus darbo sutarčiai, ji nėra pratęsiama, o asmuo, praradęs darbą, aktyviai ieško naujo darbo. Prie frikcinio nedarbo rūšių yra priskiriamas konjunktyrinis nedarbas, nulemtas darbo rinkos konjunktyros pokyčių - darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykio darbo rinkoje.

Kaip natūralų reiškinį darbo rinkoje, frikcinį nedarbą apibūdina ekonomistė V. Tsaliki Persefoni (2009). Martinkus (2003) frikcinį nedarbą apibūdina taip pat kaip neišvengiamą reiškinį. Jis teigia,

kad šis nedarbas gali būti netgi pageidaujamas, padidinantis asmenų pajamas, nes sudaro galimybę iš mažiau apmokamo darbo pereiti į brangiau apmokamą darbą. Autorius teigia, kad frikcinis nedarbas leidžia padidinti gamybos apimtį, geriau išnaudoti darbo jėgą, efektyviau paskirstyti darbo išteklius.

Išanalizavus frikcinio nedarbo apibrėžimus, galima padaryti išvadą, kad šis nedarbas gali būti netgi teigiamas šalies ekonomikai. Jis gali padidinti asmenų pajamas, gamybos apimtį, kas leidžia sukurti didesnę BVP.

Sezoninis nedarbas - tai ciklinis negalėjimas užsiimti tam tikra veikla dėl sezoniškumo. Sezoninis nedarbas dažniausiai vyrauja žemės ūkyje, statyboje, turizme žiemos laikotarpiu. Kaštų nedarbas dažnai vadinamas klasikiniu ir jį sukelia per didelis atlygis ir nuomos mokesčio, palūkanų lygio ir kitų resursų kaina.

Paslėptasis (užmaskuotas) nedarbas verslo žinių žodyne (2020) yra apibūdinamas kaip „reiškinys, kai dalis oficialiai dirbančių darbuotojų netrukus gali netekti darbo“. Šis reiškinys dažniausiai pasireiškia tose šalyse, kur yra ribojamas asmenų atleidimas iš darbo arba yra mokamos didelės išeitinės išmokos atleidžiant darbuotoją iš darbo, todėl „skatina laikyti darbuotoją, o ne atleisti jį“ (Verslo žinių žodynas, 2020).

Struktūrinį nedarbą sukelia technologinių pokyčių augimas. Labai dažnai darbuotojų turima kvalifikacija neatitinka aukštesnio techninio išsivystymo lygio reikalavimų. Esant aukštam techniniam lygiui, kai kurios profesijos tampa nepaklausios, o išauga naujų profesijų poreikis. Labai dažnai netgi ir aukštos kvalifikacijos darbuotojai neturi reikalingų darbui įgūdžių, kurių reikalauja aukštos naujos technologijos ir jie tampa nereikalingi ekonomikai (Martinkus, 2003, p.78).

Nedarbas gali būti skirstomas įvairiai: pagal lytį, pagal demografinę padėtį arba pagal amžių. Lietuvos statistikos departamento statistiniuose duomenyse nedarbas yra skirstomas pagal tokias amžiaus grupes: 15–24 metų, 15–29 metų, 15–64 metų, 15–74 metų, 20–64 metų, 25–54 metų, 55–64 metų ir virš 65 metų. Skirstymas pagal amžiaus grupes yra ganėtinai sudėtingas dėl vis kintančio pensinio amžiaus. Jaunimo nedarbo grupei priskiriami asmenys, kurių amžius yra 15–24 metų, o vyresnio amžiaus žmonių grupei šaltiniuose dažniausiai priskiriami 55–64 metų amžiaus gyventojai.

Pagrindinis ir dažniausiai naudojamas rodiklis, padedantis kiekybiškai įvertinti nedarbą, yra nedarbo lygis. Nedarbo lygis - tai ekonominis bei socialinis rodiklis, parodantis nedirbančių asmenų dalį valstybėje. Šis rodiklis yra procentinis dydis, nurodantis kiek iš visų galinčių dirbti asmenų, nori ir gali dirbti, bet neranda darbo. Stanaitis (2011) nedarbo lygį apibūdina kaip santykinį rodiklį, kuris apibūdina darbo rinkos konjunktūrą. Nedarbo lygis yra išreiškiamas visų bedarbių ir darbo jėgos santykiu dydžiu, tačiau čia nėra įtraukiamas nedirbančio asmens laikotarpis. Nedarbo lygis anot verslo žinių žodyno (2020) yra „įvertinamas pagal ieškančių darbo asmenų (bedarbių) ir visos darbo jėgos santykį“. Krizės arba nuosmukio metu, sumažėjus veikloms, investicijoms ir vartojimui, mažėja ir darbuotojų poreikis, todėl auga nedarbo lygis, o esant ekonominiam augimui, dalis bedarbių yra įtraukiami į ekonominę veiklą (Sakalas, Leščinskienė, 2008), nes daugėja darbo vietų, kurias naujos įmonės, tačiau ne visada galima įtraukti bedarbius į ekonominę veiklą. Dažniausiai asmuo, kuris neturi aukštojo išsilavinimo, bet turi ganėtinai ilgą patirtį reikiamoje sferoje, yra nuvertinamas. Jam yra siūlomas ganėtinai žemas atlygis už darbą, todėl daugelis pasirenka likti bedarbiais ir nenori integruotis į darbo rinką. Laužadytė (2014) nedarbo lygį apibūdina kaip „nedirbančių asmenų, kurie galėtų ir norėtų dirbti, t. y. bedarbių, santykį su visa darbo jėga, išreikštą procentais“. Pocius (2016) išskiria du nedarbo lygio apskaičiavimo būdus: „darbo jėgos nedarbo lygio skaičiavimai“ arba tam

tikros demografinės gyventojų grupės nedarbo lygio skaičiavimai. Kaip pavyzdį antrajam nedarbo lygio skaičiavimo taikymui jis pateikia Lietuvos užimtumo tarnybos skaičiuojamą „darbingo amžiaus gyventojų bendrą santykinį nedarbo rodiklį“.

Analizuojant nedarbo lygio dinamiką ir jos santykį su ekonominiais ciklais, išskiriamos dvi pagrindinės tyrimų kryptys. Pirmoji hipotezė yra žinoma kaip natūralus nedarbo lygis. Ši hipotezė teigia, kad nedarbo dinamika yra procesas, kuris laikui bėgant grįžta į savo vidurkį. Todėl sukrėtimai, turintys įtakos nedarbo lygiui, turi tik laikiną poveikį ir ilgainiui tikimasi, kad nedarbo lygis grįš į natūralų lygį. Antroji tyrimų kryptis yra histerezės hipotezė. Ji teigia, kad cikliniai svyravimai turi nuolatinį poveikį nedarbo lygiui dėl tam tikro darbo rinkos nelankstumo. Darbo rinkos nelankstumą lemia darbdavių daromas spaudimas. Savininkai arba vadovai, turintys stabilias ir nuolatinės sutartis bei dideles išėjimo kompensacijas, kontroliuoja kolektyvinių derybų sąlygas. Priešingai yra su darbuotojais, kurie turi terminuotas sutartis ir mažas išėjimo kompensacijas bei negali paveikti kolektyvinių derybų ir jiems sunku įgyti patirtį. Šio žmogiškojo kapitalo praradimas paaiškina didėjančią nedarbą. Poveikis ekonominei politikai, kylantis iš šių dviejų teorinių metodų, yra skirtingas. Jei histerezės hipotezė yra teisinga, vyriausybės įsikišimas reikalingas koreguoti priemones nedarbo lygiui mažinti. Negalima tikėtis, kad ekonominės krizės poveikis nedarbui savaime išnyks per trumpą laiką. Jei vis dėlto yra įvykdyta natūralaus nedarbo lygio hipotezė, nedarbo lygis atsistatys savaime ir vyriausybės aktyvus įsikišimas nereikalingas (Altuzarra, 2015).

Tarp ekonomistų vyksta ilgalaikės diskusijos apie tai, kaip įvertinti nedarbą. Dažniausiai naudojama nedarbo priemonė yra nedarbo lygis, kuris yra santykis tarp bedarbių dydžio ir darbo jėgos. Darbo jėga yra suma dirbančiųjų ir bedarbių asmenų. Marconi, Beblavy ir Maselli (2016) savo tyrime naudoja tokią nedarbo lygio alternatyvą: santykis tarp bedarbių skaičiaus ir visų gyventojų atitinkamoje amžiaus grupėje. Tokį matavimo pasirinkimą lemia 15–24 metų asmenų perėjimas nuo moksleivio iki dirbančio asmens statusas. Studentai taip pat gali būti įrašyti į oficialiąją statistiką švietimo ir darbo jėgos srityje. Tai gali atsitikti todėl, kad pasak Tarptautinės darbo organizacijos asmuo yra dirbantis net jeigu dirba tik vieną valandą per savaitę, o komandiruotės gali būti laikomos tiek užimtumu, tiek išsilavinimu. Autoriai savo tyrime naudodami mokslinę literatūrą nustatė, jog stipriau reaguoja nedarbo lygio kitimas į ekonomikos augimą 15–24 metų amžiaus grupei, nei 25–64 metų, t. y. vyresnio amžiaus grupei. Taigi, nedarbo lygį įvertinti išties yra sunku, kadangi kiekvienas autorius gali naudoti skirtingus nedarbo lygio rodiklius: pagal amžių, pagal lytį, pagal vietovę.

Bedarbiu laikomas asmuo, kuris neturi darbo ir nedalyvauja ekonominėje veikloje. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme bedarbiu laikomas toks asmuo, kuris nedirba pagal darbo sutartį arba nėra savarankiškai dirbantis asmuo, nesimoko pagal bendrojo ugdymo programas, išskyrus tuos asmenis, kurie mokosi pagal suaugusiųjų pradinio, pagrindinio, vidurinio ugdymo programas. Bedarbiu gali būti laikomi asmenys, kurie yra virš 16 metų ir yra iki tokio amžiaus, kuris yra nustatytas Lietuvos Respublikos socialinio draudimo pensijų įstatyme. Nuo 2024 metų sausio 1 dienos senatvės pensijos amžius tiek vyrams, tiek moterims bus 65 metai. Bedarbiais apibrėžiami asmenys, kurie nori ir gali dirbti ir aktyviai ieško darbo. Bedarbiais laikomi tokie asmenys, kurie nedirba ir yra 15–74 metų amžiaus ir aktyviai ieško darbo bei per apibrėžtą laikotarpį, t. y. 2 savaites, gali pradėti dirbti. Bedarbiais taip pat laikomi tokie asmenys, kurie laikinai nedirbo savo darbo vietoje dėl techninių ar ekonominių priežasčių, ieškojo kito darbo, priverstinėms atostogoms išėję samdomi darbuotojai, mokiniai, studentai bei namų šeimininkės (Stanaitis, 2011).



Nedarbo lygio vertinimas yra sudėtingas procesas, kadangi yra daug veiksnių, galinčių sumažinti arba padidinti tikrąjį nedarbo lygį šalyje. Dar vienas svarbus rodiklis, analizuojant nedarbo kitimo tendencijas, yra aktyvumas (Ladauskaitė, Karalevičienė, Skunčikienė, 2015). Dažniausiai literatūroje galima rasti aktyvumo sinonimo vartojimą – užimtumas. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme (2016) užimtumas yra apibūdinamas kaip neatlygintina arba atlygintina fizinio asmens iš dalies savarankiška ar savarankiška veikla, kuria asmuo užsidirba pragyvenimui, taip pat veikla, kurią asmuo vykdo įstatymų numatytais atvejais ir tvarka. Asmuo laikomas užimtu, jei tenkinama bent viena iš šių sąlygų: asmuo dirba pagal darbo sutartį arba koku nors kitu darbo santykiams prilygintinu teisiniu santykių pagrindu, asmuo yra savarankiškai dirbantis, užsiima neatlygintina veikla. R. Vainienė (2005) užimtumą apibūdino kaip „dirbančių darbingo amžiaus žmonių skaičiaus santykį, palyginti su visa darbo jėga“. Visiškas užimtumas būna tada, kai tie, kurie nori susirasti darbą, jį gali rasti. Anot R. Vainienės (2005) „sezoninis užimtumas yra laikinas užimtumas sezoniškumą patiriančiose srityse“, o užimtumui priešingos reikšmės terminas yra nedarbas. Užimtumą Z. Pagirskienė (2008) apibūdina kaip kapitalo išteklius ir turimą darbo jėgą panaudojamus maksimaliai, kuriuos ekonomika priartėjus prie potencialaus produkto ribos gali sunaudoti.

Kad nedarbas yra viena svarbiausių problemų ne tik Lietuvoje, bet ir pasaulyje, sutinka didžioji dalis mokslininkų. Nedarbas mokslinėje literatūroje nagrinėjamas įvairiais požiūriais: finansiniu, socialiniu, ekonominiu ir kitais aspektais. Apibendrinant nedarbo sąvokas, pateiktas mokslinėje literatūroje, galima suformuluoti tokį nedarbo apibrėžimą, nedarbas – tai visuomenėje egzistuojantis toks reiškinys, kai dalis šalies gyventojų dėl vienokių ar kitokių priežasčių nedalyvauja kuriant šalies ekonominį produktą – BVP ir neprideda prie valstybės biudžeto surinkimo. Tai turi neigiamą įtaką ekonomikos augimui ir šalies stiprėjimui. Mokslinėje literatūroje išskiriami du pagrindiniai nedarbo rodikliai - tai nedarbo lygis ir užimtumas.

## **2.2. Nedarbo priežastys**

Nedarbas – sudėtinga socialinė ir ekonominė problema, kurios pasekmės pasireiškia visose visuomenės gyvenimo srityse. Navickas ir Paulavičius (1999) teigia, kad tai pirmiausia pasikeitimai darbo santykių srityje: darbo sąlygų ir apmokėjimo, gamybos pasikeitimai, gyventojų reprodukcijos procesai, tai yra šeimos ir atskiro individo lygiu. Todėl labai svarbu yra mažinti nedarbą, o jį sumažinti galima tik gerai suprantant jo priežastis ir imantis veiksmų šioms priežastims pašalinti.

Ekonomistai, aiškindami nedarbo priežastis, pirmiausiai remiasi dviem koncepcijomis, t. y. neoklasikine ir keinsistine, kurios pateikia visiškai skirtingas nedarbo priežastis. Keinsistinės teorijos požiūris į nedarbą vyrauja tuo metu, kai yra ekonomikos nuosmukis (Mihajlovic D., Zivkovic S., 2011). Neoklasikinės teorijos požiūriu pagrindinė nedarbo priežastis yra laisvosios rinkos mechanizmų veikimo apribojimai, kurie atsiranda dėl nelankstaus darbo užmokesčio, kuriam prielaidas sudaro įstatymais nustatytas minimalus darbo užmokesčio, profsąjungų reikalavimai dėl stabilaus darbo užmokesčio, dėl darbo užmokesčio sistemų, skatinančių darbo efektyvumą, įvedimo. „Neoklasikinė mokykla nedarbą nagrinėja kaip savanorišką reiškinį ir teigia, kad tai yra nereikšminga nedarbo priežastis, kuri nereikalauja valstybės įsikišimo“ (V. P. Tsaliki, 2008). Rakauskienė (2006) teigia, kad nedarbo lygį, anot keinsistų, lemia ekonomikos struktūros pokyčiai, naujos technologijos, egzistuojanti draudimo nedarbo atveju sistema, mokesčių politika, nepakankamas darbo jėgos mobilumas.

B. Mishra ir J. Mishra (2015) savo straipsnyje teigia, jog dauguma vyresnio amžiaus žmonių Amerikoje yra diskriminuojami dėl amžiaus ir dėl svorio. Todėl, dar viena išskiriama nedarbo

priežastis yra diskriminacija. Diskriminacija apibrėžiama kaip šališkas sprendimas, pagrįstas išankstiniu nusistatymu prieš atskirą grupę, rasę, klasę, seksualinę orientaciją, amžių, negalią. Vyresnio amžiaus darbuotojai bijo patirti diskriminaciją dėl amžiaus, matydami, kaip į įmonę yra įdarbinami jaunesni darbuotojai.

Keletą nedarbo priežasčių išskyrė Steponavičienė (2000): tai valdžios savalaikių struktūrinių reformų nevykdymas, netinkamas arba nepakankamas teisinis darbo santykių reguliavimas, valstybės išoriniai ekonominiai veiksniai, biurokratija bei didelė mokesčių našta. Nedarbo priežastis sąlygoja tiek išoriniai, tiek ir vidiniai veiksniai. Prie vidinių veiksnių priskiriami tokie, kuriuos galima kontroliuoti, t. y. psichologiniai, demografiniai veiksniai. Kalbant apie šeimos dydį bei kokybines gyventojų charakteristikas: sveikatos būklė, įgūdžiai, išsilavinimo lygis. Prie išorinių veiksnių priskiriami tie, kurių individas negali kontroliuoti tiesiogiai: ekonominiai, socialiniai, politiniai, geografiniai veiksniai (Ladauskaitė, Karalevičienė, Skunčikienė, 2015).

Nedarbo lygis yra labai svarbus ne tik socialiniu, bet ir ekonominiu aspektu. Aukštas nedarbo lygis rodo, didelė gyventojų dalis nedirba, o tuo pačiu nedalyvauja kuriant bendrąjį vidaus produktą, t. y. neprisideda prie šalies biudžeto surinkimo. Aukštas nedarbo lygis bei jo augimas neigiamai veikia šalies ekonomikos augimą.

R. Reizgevičienė ir D. Beržinskienė teigia, kad dar 1960 metais A. M. Okun (1962) empiriškai nustatė, kad tarp faktinio BVP ir potencialiojo BVP procentinio santykio bei skirtumo tarp faktinio ir natūralaus nedarbo lygio egzistuoja atvirkštinė priklausomybė.. Į bendrojo vidaus produkto pasikeitimus nedarbo lygis reaguoja labai greitai. „Nedarbo pokyčius ekonominio ciklo laikotarpiais daugiau lemia ne „tariamasis“ problemos, susijusios su darbuotojų atleidimu ar samdymu, o lūkesčių, susijusių su ateities ekonominiais pokyčiais, vaidmuo" (Silvapulle, Moosa ir Silvapulle (2004).

L. Končiūtė (2011) nustatė ryšį tarp vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio bruto Lietuvoje ir nedarbo lygio. Autorė nustatė, jog didėjant bruto darbo užmokesčiui Lietuvoje, viso šio ekonominio proceso priežastis yra mažėjantis nedarbas ir atvirkščiai. Išanalizavus 1998–2010 m. duomenis, buvo nustatyta, jog tarp Lietuvos nedarbo lygio ir darbo užmokesčio tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuje egzistuoja stiprus atvirkštinis ryšys.

Didėjantis nedarbo lygis stabdo darbo užmokesčio kilimą, o kartais lemia net jo mažėjimą. J. Šeputienė ir L. Končiūtė (2011) teigia, kad egzistuoja atvirkštinė tarpusavio priklausomybė tarp nedarbo lygio ir darbo užmokesčio. Tyrimai, kurie atlikti šiam ryšiui tirti, susiję su Filipisu, kuris 1958 m. įrodė nedarbo lygį ir darbo užmokesčio tempus siejant atvirkštinę priklausomybę, kurią vaizduoja Filipo kreivė. D. G. Blanchflower ir A. J. Oswald (1995) išanalizavę 12 šalių duomenis, patvirtino, kad mažesnis darbo užmokestis mokamas didesnio nedarbo regionuose. Tačiau, būna atvejų, kai darbo užmokestis auga kartu su nedarbo lygiu. Tokia situacija susiklostė karantino metu, 2020 m. Lietuvoje augo ne tik darbo užmokestis, bet ir nedarbo lygis. Tokia situacija susidarė, nes karantino metu buvo mokamos prastovos, bedarbiai ir ieškantys darbo neieškojo darbo, nes gavo išmokas.

L. Paliulienė ir J. Endriukaitienė (2015) teigia, kad vienas svarbiausių šalies ūkio rodiklių yra infliacija, kuri kartu su nedarbo lygiu ir produkcijos gamybos apimtimi parodo šalies ekonominį stabilumą ir socialinę gerovę. Ekonomikoje yra moksliskai įrodyta priklausomybė tarp nedarbo lygio ir bendrojo vidaus produkto. Remiantis Okuno taisykle galime teigti, jog nedarbo lygiui padidėjus 1 proc., bendrasis vidaus produktas sumažėja 2–3 proc. Taigi, ekonomikoje yra įrodytas ryšys tarp

bedarbystės ir bendrojo vidaus produkto. Infliacijos ir nedarbo ryšį ekonomikoje parodo Filipso kreivė. Tačiau ekonomikoje yra ir daugiau teorijų, kurios paaiškina infliacijos ir nedarbo lygio santykį – NAIRU. NAIRU yra atvaizduojama Filipso kreivėje ir yra lygus maksimaliam bendrojo vidaus produkto lygiui. Europos Komisijos skelbiamoje 2020 m. rudens ekonominėje prognozėje, prognozuojama, kad infliacija pagal suderintą vartotojų kainų indeksą (SVKI) Lietuvoje 2020 m. sumažės iki 1,3 proc., daugiausia dėl mažesnių energijos išteklių kainų. Ekonomikai atsigaunant infliacija šiek tiek didės iki 1,5 proc. 2021 m. ir iki 1,7 proc. 2022 m. Taigi, ekonomikoje yra įrodytas ryšys tarp bedarbystės ir infliacijos bei bedarbystės ir bendrojo vidaus produkto.

Ekonomikoje yra įrodytas neigiamas ryšys tarp bedarbystės ir laisvų darbo vietų. Beveridžo kreivėje x ašyje yra vaizduojamas nedarbas, o y ašyje – laisvos darbo vietos. Mažėjant laisvų darbo vietų skaičiui nedarbas didėja. Jei parabolinę kreivę padaliname 45 laipsnių kampu apačioje susidaro krizės laikotarpis, kai laisvų darbo vietų skaičius yra mažas, o nedarbas didelis. Taigi, Beveridžo kreivė paaiškina nedarbo ir laisvų darbo vietų egzistavimą, neigiamą jų santykį ir numanomą dinamiką (Tvrdon, 2019).

Nedarbo lygį gali didinti didelės bedarbių pašalpos, t. y. per didelę valstybės paramą. Prie viso to galėtume priskirti ir pensijas. Jeigu žmonių pensijos būtų ganėtinai aukštos, žmonės, kuriems dar nesukako pensinis amžius, galėtų palikti savo darbo vietą, dėl ko galėtų pritrūkti darbo jėgos. Sakalas, Leščinskienė (2008) išanalizavę rinkos situaciją ir emigraciją, pastebėjo, kad Lietuvai, įstojus į Europos Sąjungą, sumažėjo jaunimo, nes jie emigravo į labiau išsivysčiusiais šalis, kur darbo užmokestis yra didesnis. Todėl valstybė turi adekvačiai remti nedarbančiuosius ir atsargiai priiminėti įstatymus dėl pensijų didinimo.

R. Martinkutė-Kaulienė ir G. Lukoševičiūtė atliktame tyrime „Tiesioginių užsienio investicijų įtakos Baltijos šalių ekonominei raidai vertinimas“ „koreliacinė regresinė analizė parodė, kad tarp TUI ir BVP Baltijos šalyse egzistuoja stiprus ryšys ir tiesioginių užsienio investicijų padidėjimas daugeliu atvejų padidina ir BVP. Teigiami rezultatai rodo, jog TUI teigiamai veikia Baltijos šalių ekonominę raidą.“

Viena iš priežasčių lemianti nedarbą yra ir žmogaus amžius. Ladauskaitė, Karalevičienė ir Skunčikienė (2015) išskiria tokias jaunimo nedarbo priežastis: reikiamų įgūdžių ir darbo patirties trūkumą, nepakankamą išsilavinimą ir profesinį pasirengimą, įgytų profesinių žinių neatitikimą darbo rinkos reikmėms, ribotas mokymosi galimybes, atkaklumo, darbo paieškos įgūdžių stoką, laikinas užimtumą, po kurio seka nedarbo laikotarpiai, nepakankamas ir (arba) netinkamas aktyvios darbo rinkos programos. Daugiausia sunkumų darbo rinkoje patiria asmenys, neturintys pagrindinio ir vidurinio išsilavinimo. Tą rodo skirtingo išsilavinimo ir amžiaus asmenų grupių nedarbo rodiklių tendencijos (Okunevičiūtė-Neveauskienė ir Česnaitė, 2009, p. 70). „Žmogaus elgsena darbo rinkoje priklauso nuo daugelio socialinių, ekonominių, demografinių veiksnių, kurie tarpusavyje yra labai susiję“ (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Pocius, 2001).

Moksliniais tyrimais įrodyta, kad aukštas nedarbo lygis didesnis tose šalyse, kuriose aukšti darbo mokesčiai, intensyvi socialinė darbuotojų apsauga ir aktyvios profesinės sąjungos. H. Šakienė (2009) savo tyrime įrodo, kad bedarbius fiktyviai registruotis darbo biržose, sąmoningai vengti įsidarbinimo skatina socialinių išmokų skyrimo ir mokėjimo tvarka, jų dydžiai. Tokį požiūrį patvirtina ir kiti autoriai. Vienas iš jų D. Mortensenas. Jo nuomone, nedarbą gali iššaukti darbo rinkos netobulumas,

kai asmenys ieškantys darbo siekia darbo už didžiausią atlygį. Nedarbo mastą lemia ir koreliacija tarp vidutinio atlyginimo ir bedarbio pašalpos. (I. Kiaušienė, I. Vidrevičienė, 2015).

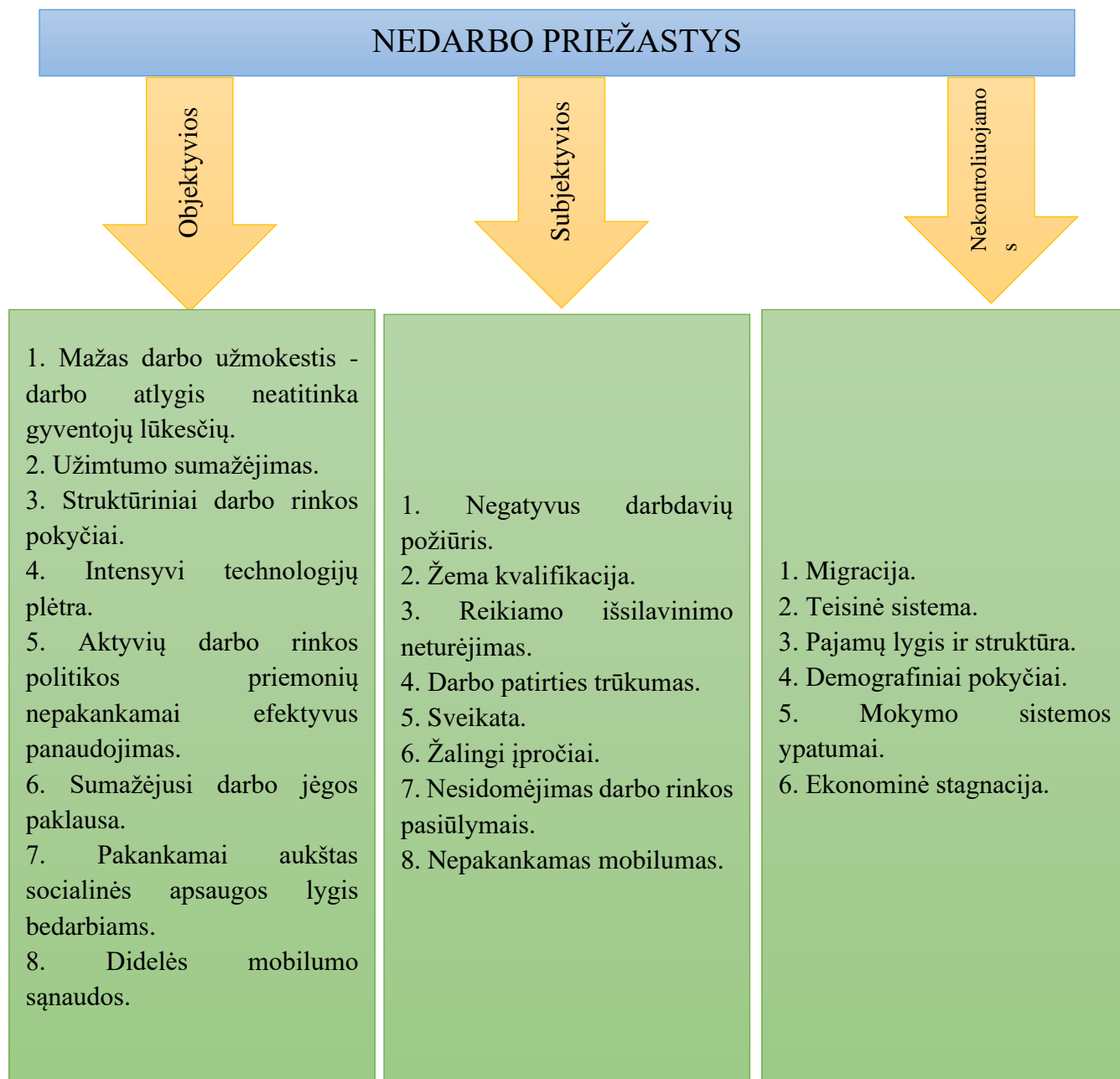
Neigiamą nuomonę apie vyresnio amžiaus žmones turintys darbdaviai baiminasi pasilikti įmonėje tokius darbuotojus. Mensah ir Babitseng (2009) teigia, jog dauguma afrikiečių šeimų pagyvenusius žmones laiko našta, kuriai reikia skirti dėmesio. Vyresnio amžiaus piliečiai yra siejami su ligomis, priežiūra namuose, reikalaujančia jaunesnių šeimos narių dėmesio. Daugelis šeimų nori, kad jie gyventų senelių globos namuose. Užmirštama tai, kad kažkada šie vyresnio amžiaus žmonės buvo profesionalai ir prisidėjo prie socialinės bei ekonominės plėtros. Šie autoriai siekė nustatyti pagyvenusių žmonių galimybes skurdui mažinti ir parodyti visuomenei, kad vyresnio amžiaus žmonių įgūdžiai galėtų būti panaudoti. Autoriai išskiria šiuos vyresnio amžiaus žmonių principus:

- vyresnio amžiaus žmogus turi turėti pakankamai maisto, vandens, pastogę, pajamų bei šeimos ir visuomenės pripažinimą;
- turėti galimybę dirbti ir gauti pajamų;
- gebėti dalyvauti darbo rinkoje ir tik pačiam nuspręsti, kada pasitrauks iš jos;
- turėti galimybę naudotis tam tikromis švietimo ir mokymo programomis.

Tai rodo, kad vyresnio amžiaus žmonių nedarbo problema yra labai aktuali daugelyje pasaulio valstybių.

D. Beržinskienė ir A. Būdvytytė–Gudienė (2010) apžvelgdamos mokslinę literatūrą, teigia, kad autoriai „savo darbuose nemažai dėmesio skyrė techninės pažangos, globalizacijos procesų sąlygotiems veiksniams ir jų įtakos darbo rinkai tyrimams“. Vieni autoriai tyrė infliacijos ir nedarbo sąsajas (Sollow, 1998), kiti – darbo užmokesčio skirtumų susiformavimo sąlygas įmonės lygiu (Hearley, 1995). Autorės teigia, kad Blaug ir Arrow tyrimais įrodė, kad daugiausia registruotų bedarbių sudaro žemos kvalifikacijos ar neturintys jokios profesinės patirties asmenys. Be to, šie autoriai įrodė, kad asmeniui neįsidarbinus, mažėja jo pajamos, jo turimo žmogiškojo kapitalo apimtys, todėl prarandamos ne tik realios pajamos, bet ir dalis žmogiškojo kapitalo. Autorės teigia, kad kiti „užsienio šalių mokslininkai, tyrinėjantys ilgalaikį nedarbą, kaip svarbiausią priežastį dažniau nurodo struktūrinius pokyčius darbo rinkoje.“ Nagrinėdamos mokslinę literatūrą, jos pastebi, kad yra išskiriamos ir nekontroliuojamos ilgalaikio nedarbo priežastys, tokios kaip „ekonominis nuosmukis ar stagnacija, pajamų lygis ir jų struktūra, demografinis sprogymas, migracija, mokymo sistemos ypatumai“ (D. Beržinskienė, A. Būdvytytė – Gudienė (2010). A. Laužadytė (2014) savo tyrime vertino ilgalaikio nedarbo našta Lietuvos visuomenei. Panaudojusi Atkinsono indeksą nustatė, jog Lietuva susiduria su ilgalaikio nedarbo problema ir dažniausiai asmenys, kurie nedirba ilgiau kaip 12 mėnesių, yra laikomi praradusiais profesinę kvalifikaciją. Ilgalaikis nedarbas šiame straipsnyje buvo naudojamas 15–24 metų amžiaus grupei, o ir pati autorė teigia, kad šios grupės nedarbo lygį įvertinti labai sunku, kadangi nėra įtraukiami dieninėse studijose besimokantys studentai.

Apibendrinant galima teigti, kad ekonomikos teorija pateikia daug nedarbo lygį šalyje lemiančių priežasčių, kurias galima suskirstyti į dvi pagrindines grupes, t. y. objektyvias ir subjektyvias. Valackienė (2005) išskiria dar ir nekontroliuojamas ilgalaikio nedarbo priežastis.



**5 pav.** Nedarbo priežastys. Sudaryta autorės (remiantis D. Beržinskiene, A. Budvytyte–Gudiene, 2010 bei Valackiene, 2005)

Prie naujų didėjančio nedarbo priežasčių galime priskirti ir COVID-19, kuris padarė daug neigiamos įtakos ekonomikai, tuo pačiu ir gyventojams. Daugelis prarado darbą, nes buvo sustabdyti verslai, uždaromos tam tikram laikotarpiui viešojo maitinimo įstaigos, turizmo sritis, atšaukiami skrydžiai ir kt. Užimtumo tarnyba teigia, kad nedarbą ypatingai padidino prasidėjusi pandemija, kurios metu darbdaviai persvarstė savo veiklos perspektyvas, optimizavo funkcijas, peržiūrėjo darbo jėgos apimtį.

Tačiau, pagrindinės nedarbo priežastys, kurios išnagrinėtos mokslinėje literatūroje, yra aukštas technologinis lygis, sparčiai kylantis darbo našumas ir intensyvumas, ekonominė krizė, struktūrinis ūkio pertvarkymas.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad visos nedarbą lemiančios priežastys, kurios yra nagrinėjamos ekonomikos teorijoje, yra svarbios ir kad nedarbą nulemia ne viena kuri nors priežastis, tačiau daugeliu atvejų visas priežasčių kompleksas.

### 2.3. Nedarbo pasekmės

Nedarbo augimo pasekmės gali būti vertinamos keliais aspektais: siaurąja prasme, kai nedarbas neigiamai paliečia patį žmogų, ir plačiąja prasme, kai nedarbas daro poveikį visai ekonomikai. Autoriai B. Drilingas, J. Čiburienė ir V. Snieška nedarbo pasekmes skirsto į makroekonominės, padarytas visai šalies ekonomikai, ir mikroekonominės, patirtas atskiro individo. Pats pasekmių skirstymas iš esmės paremtas tokiu pat principu, tai yra žala, kurią patiria atskiras žmogus ir nuostolį, kurį patiria valstybė. Skirtumas atsiranda tada, kai stengiamasi vienu žodžiu pavadinti reiškinių. Vienas ir kitas pavadinimų parinkimo variantas yra geras, nes atskleidžia esmę ir jų poveikio sferą.

„Nagrinėjant nedarbo pasekmes siaurąja prasme, pastebima, kad darbuotojai praranda darbo pajamas. Nedarbo pašalpos iš dalies kompensuoja pajamų netekimą nedarbo atveju, bet jų išmokėjimas turi griežtas išlygas, o išmokų dydis niekada nepasiekia turėtų pajamų lygio (A. Simanavičienė, L. Užkurytė, 2008).

Nagrinėjant mokslinę literatūrą apie mikroekonominės nedarbo pasekmes, daugelis autorių teigia, kad nedarbas veikia žmogaus tiek fizinę, tiek psichologinę žmogaus sveikatą, dažnai susijęs su piktnaudžiavimu alkoholiu, sąlygoja savižudybių, psichinių ligų, skyrų, nusikaltimų plitimą. Apie nedarbo poveikį žmogaus fizinei ir psichologinei būklei kalba ir tokie autoriai kaip Eliason ir Storrie (2009), kurie teigia, kad nedarbas gali privesti žmogų prie sunkių ligų, ko pasėkoje, žmogus darbo gali nebesusirasti niekada. Drilingas, Čiburienė ir Snieška (1997) teigia, kad nedarbas gali sąlygoti žmonių nepasitenkinimą, nusikalstamumą, mirtingumą, savižudybes, žmogžudystes, pablogėjusią sveikatą ir kita.

R. Šimaitytė savo straipsnyje „Nedarbas. Jo priežastys ir pasekmės Lietuvoje“ teigia, kad pagal K. B. Paulavičių (2002) yra keletas socialinių nedarbo pasekmių, kurios neigiamai veikia atskirus gyventojus, t. y. didina gyventojų mirtingumą, sergamumą, ištuokų ir savižudybių skaičių. Dėl nedarbo žmonės dažniau vartoja alkoholį. Nedarbas didina teisėtvarkos pažeidimus, prisideda prie sunkių nusikaltimų gausėjimo. Visuomenėje auga socialinė ir politinė įtampa. Kitos nedarbo pasekmės veikia šalies ekonomiką. Kaip teigia autorė, nedarbas didina streikų ir piktų tikimybę, dėl ko „prarandama visuomeniškai būtino darbo kiekio dalis. „Dėl nedarbo labiausiai kenčia „nekvalifikuoti ir mažai kvalifikuoti fizinio darbo atstovai, jaunimas, moterys, nedarbas skatina moralinių ir etinių vertybių nuvertėjimą, formuoja sąlygas nihilizmo apraiškoms plisti.“

Užsienio autorius P. Ouweneel (2002) kalba apie keletą nedarbo aspektų: pinigai, kurie yra mokami bedarbiams yra per maži - „pinigai neatneša laimės“, nuo nacionalinės gerovės ar socialinės apsaugos nepriklauso asmenų psichologinė gerovė.

Nagrinėjant nedarbą mikroekonominiu lygiu, galima teigti, kad tai yra paties individo patirtos socialinės pasekmės. „Darbo netekęs žmogus pirmiausia praranda visas arba dalį pajamų, medicinos draudimą ir kt.“ (V. Snieška, V. Baumilienė, D. Bernatonytė, 2006). Žmogus, netekęs darbo, praranda savo pajamų šaltinį, netenka lėšų pragyventi, dėl ko labai dažnai patiria psichologinių sunkumų.

Gana skaudžios nedarbo pasekmės yra visai šalies ekonomikai: ilgai asmeniui nedirbant prarandama turima kvalifikacija, asmuo praranda savo turėtus darbinius įgūdžius, jis tampa nepaklausiu darbo rinkoje. Norint atkurti jo darbinius įgūdžius reikia papildomų lėšų ir laiko.

A. Simanavičienė, L. Užkurytė (2008), teigia, kad „plačiaja prasme nedarbas gali būti nagrinėjamas kaip darbo jėgos ir kitų gamybos išteklių neefektyvaus panaudojimo priežastis. Kai ekonomika nepajėgi sukurti pakankamai darbo vietų tiems, kurie nori ir gali dirbti, kai užimtumas krinta žemiau apibrėžto lygio, šalis netenka dalies nacionalinio produkto, kuris lieka nepagamintas“. Ekonominės pasekmės jaučiamos šalies ūkio ekonomikoje. Žmogui darbas yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis (Drilingas, Čiburienė ir Snieška, 1997).

Apie patiriamus tiesioginius finansinius nuostolius dėl nedarbo kalba V. Lukoševičius ir P. Stankevičius (V. Lukoševičius ir P. Stankevičius 2002). Autoriai išskiria šiuos finansinius nuostolius:

- a) mokamos pašalpos bedarbiams ir jų šeimos nariams;
- b) nesurinkti mokesčiai į valstybines bei savivaldybės biudžetus;
- c) nesurinktos socialinio draudimo lėšos.

R. Šimaitytė savo straipsnyje išskiria tokias nedarbo pasekmes: prie ekonominių nedarbo pasekmių priskiria darbo įgūdžių ir kvalifikacijos praradimą, potencialaus bendrojo vidaus produkto dalinį praradimą, mokesčių mokėtojų skaičiaus mažėjimą, dėl ko į nacionalinį biudžetą nepatenka dalis asmenų pajamų mokesčio, nedarbo kaštų didėjimą, papildomų asignavimų reikalingumą, pagrindinio kapitalo (mašinų ir kt. įrengimų) apkrovimo mažėjimą.

Nedarbo lygio ir BNP atsilikimo ryšį pirmasis 1962 metais nustatė makroekonomikos tyrinėtojas Artūras Okanas. Jo dėsnis parodo, kad nedarbui pakitus 1 procentu, t. y., kai faktiškas nedarbo lygis viršija natūralųjį vienu procentu, tai reali gamybos apimtis pasikeis 2 – 3 procentais.

Anot A. Stulgienės ir A. Daunorienės (2009), aukštas šalies gyventojų nedarbo lygis sukelia darbo jėgos migraciją. Kaip makroekonominė nedarbo pasekmė - emigracija šaliai gali sukelti daug nuostolių, nes dėl emigracijos mažėja gyventojų skaičius, mažėja darbo jėga, dėl ko mažėja gamybos apimtys, atsiranda pajamų diferenciacijos ir socialinės įtampos augimas. Žmonės žinodami darbo vietų darbo rinkoje ribotumą, griebiasi nelegalaus darbo kitose valstybėse. Tokia darbo jėga užsienyje yra pigi ir naudinga darbdaviui.

Užtikrindama žemą nedarbą, valstybė garantuoja ekonomikos augimą, darbo jėgos didėjimą, socialinę visuomenės gerovę ir demografinį augimą (Ladauskaitė, Karalevičienė, Skunčikienė, 2015). Žemas nedarbo lygis didina šalies bendrąjį vidaus produktą, todėl gerėja ekonominė situacija šalyje ir yra pastebimas ekonomikos augimas. Ekonomikos augimas taip pat yra pastebimas per gyventojų užimtumą, todėl kuo daugiau gyventojų yra užimti, tuo daugiau šalyje yra sukuriama darbo vietų tam tikruose sektoriuose. Dirbantis žmogus sugeba save išlaikyti, patenkinti savo poreikius ir skatina vartojimą, todėl ekonomika auga. Todėl mažėjantis nedarbas, naudodamas kitus ekonominius instrumentus, didina ekonomikos augimą.

Išnagrinėjus mokslinę literatūrą ir mokslinius straipsnius, nagrinėjančius nedarbo pasekmes, apibendrinant galima teigti, kad nedarbo sukeliamas pasekmes galima skirstyti į mikroekonominės, daugiausiai neigiamai veikiančias atskirus asmenis, ir makroekonominės, veikiančias visą šalies ekonomiką, pasekmes.

## 2.4. Vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežasčių tyrimų apžvalga

Daugumoje mokslinių darbų tiek jaunimo, tiek vyresnio amžiaus žmonių nedarbas yra tiriamas naudojant įvairius metodus. Labiausiai paplitę tiek Lietuvoje, tiek pasaulyje yra kokybinis ir kiekybinis metodai. Nors tokios institucijos, kaip Lietuvos užimtumo tarnyba, nedarbo priežastis tiria atlikdamos apklausas tarp darbo neturinčių gyventojų ir pateikia šių apklausų duomenis, užsienio autoriai taip pat apklausų metodais išanalizuoja užimtumo mažėjimą, tačiau yra ir išimčių, kur teorijomis grįstas hipotezes bandoma analizuoti pasitelkus praktika, t. y. analizuojant rodiklius, kuriant regresijos formules ir jas naudojant prognozuojant priklausomąjį kintamąjį. Daugelis Lietuvos autorių pasitelkia lyginamąją analizę arba apklausų metodus, o užsienio autoriai naudoja regresinę analizę. Daugelyje tyrimų autoriai neskirsto nedarbo pagal žmogaus amžiaus grupes, tačiau, analizuojant daugiau literatūros, Lietuvoje galime išvystyti naudojant ir kokybinius tyrimus. Užsienio autoriai mato vis labiau senėjančią darbo jėgą, tačiau labiau yra susikoncentravę į patį nedarbą neskirstant jo pagal amžiaus grupes. Toliau pateikiami autorių nedarbo ir vyresnio amžiaus žmonių nedarbo tyrimai tiek Lietuvoje, tiek ir kitose pasaulio šalyse.

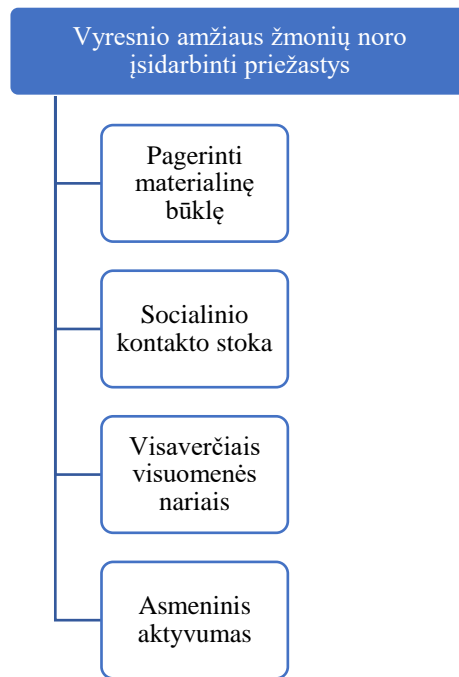
Neverauskienė ir Moskvina (2008) siekė įvertinti vyresnio amžiaus asmenų potencialias galimybes dalyvauti darbo rinkoje. Išanalizavus gyventojų senėjimo indeksą, statistiniai duomenys parodė, kad pagyvenusių žmonių skaičius mieste vis daugėja, o kaime pagyvenusių žmonių skaičius beveik nesikeičia. Keičiasi tik vyresnio amžiaus žmonių užimtumas, kuris yra svarbiausias veiksnys, skatinantis ne tik jaunesnius vyresniosios kartos atstovus, bet ir pensinio amžiaus gyventojus įsitraukti į darbo rinką. Autorės nustatė, kad siekis pagerinti materialinę padėtį yra viena iš įsidarbinimo priežasčių, tačiau yra išskiriamos ir kitos įsidarbinimo priežastys (žr. 6 pav.): socialinio kontakto stygius, norėjimas jaustis visaverčiais visuomenės nariais, įsidarbinimą skatina ir asmeninis aktyvumas. Buvo nustatytos tokios nedarbo priežastys kaip: liga, negalė, išsilavinimo ir profesinio pasirengimo trūkumas, asmeniniai ir šeimyniniai išpareigojimai, pensija. Autorių tyrimai ir naudoti statistikos departamento tyrimai parodė, jog pensinio amžiaus gyventojai sudaro didelę dalį potencialios darbo jėgos, todėl reikia imtis specialių pastangų bei tikslinių investicijų, norint juos įtraukti į darbo rinką.

**3 lentelė.** Autorių nagrinėjami ryšiai susiję su vyresnio amžiaus žmonių nedarbu. Sudaryta autorės.

Autoriai	Ryšiai
Stanaitis, 2011 Dudzevičiūtė, Čekanauskas, 2014	Nedarbas ir emigracija
Okunevičiūtė Neverauskienė, Moskvina, 2008	Nedarbas ir mažėjantis darbo vietų skaičius
Kim, 2019	Nedarbas ir produktyvumas
Kochetkov, 2012	Nedarbas ir infliacija
Steel, Tuori, 2019	Nedarbas ir automatizacijos procesai sektoriuose

Gaurylienė ir Korsakienė (2017) naudodamos Europos Statistikos departamento duomenis teigia, kad kuo vyresnis asmuo, tuo nepalankesnė jo situacija darbo rinkoje. Autorės pamini tokius įsitraukimo į darbo rinką mažinimo veiksnys: lytis, negalia, išsilavinimo stoka, menka/nepakankama profesinė kvalifikacija, su amžiumi susiję veiksniai. Senėjimas yra susijęs su mažesniu fiziniu funkcionavimu, todėl autorės teigia, jog fizinių sugebėjimų prasme vyresnis darbuotojas negali būti pranašesnis už jaunesnį ir siekia išsiaiškinti vyresnio amžiaus žmogaus motyvą, emocinę būseną ir kognityvius gebėjimus. Vyresnio amžiaus žmogaus motyvą gali sumažėti dėl vis mažėjančių galimybių ir gebėjimų. Autorės pateikia skirtingų tyrėjų empirinius tyrimus apie amžiaus ir užduoties atlikimo ryšį. Autorės prieina išvados, kad darbo našumas mažėja, didėjant asmens amžiui.





**6 pav.** Vyresnio amžiaus žmonių įsidarbinimo priežastys. Sudaryta autorės pagal Neverauskienė ir Moskvina, 2008.

Vyresni asmenys sunkiau integruojasi į rinką. Tokio amžiaus žmonėms yra sunku konkuruoti darbe jei yra įvedamos naujos technologijos, o įgytos kvalifikacijos yra jau nebepopuliarios ir netinkamos naujoms darbo vietoms. Didelę įtaką vyresnio amžiaus žmonėms daro ir sveikatos problemos, kurios mažina užimtumo galimybes (Užimtumo tarnybos direktorė Balnanosienė, 2020).

Okuno dėsnis nustato, jog egzistuoja ryšys tarp bedarbystės ir bendrojo vidaus produkto. Laskienė (2009) siekė ištirti, koks ryšys egzistuoja tarp realaus BVP ir nedarbo lygio. Pasitelkusi kitų autorių nagrinėtą Okuno dėsnį, nustatė, jog egzistuoja netiesioginis ryšys tarp šių dviejų ekonominių rodiklių. Norėdama palyginti Lietuvos Okuno koeficientą su kitų pasaulio šalių, autorė nustatė, kad Okuno koeficientas Lietuvoje yra didžiausias, o tai rodo, jog Lietuvos darbo rinka iš visų analizuotų šalių jautriausiai reaguoja į gamybos masto pokyčius. Todėl galime teigti, jog sumažėjus gamybos mastams Lietuvoje jaučiamas didelis pokytis darbo rinkoje.

Vyresnio amžiaus žmogus dėl amžiaus diskriminacijos pradeda ieškoti kitų būdų kaip įsitvirtinti darbo rinkoje, todėl pradeda kurti sau darbo vietas taip sumažindamas bedarbystę. Startienė, Remeikienė (2012) išanalizavusios savarankiškai dirbančius asmenis tyrime rado, jog vyresnio amžiaus (65 metų ir vyresnių) asmenys labiau linkę būti darbdaviu nei darbuotoju. Vyresnio amžiaus asmenys steigia savo įmones, kad galėtų turėti lankstesnį darbo laiką, didesnes pajamas, tačiau pagal autorių tyrimą tai daugiausiai daro asmenys turintys aukštesnį išsilavinimą. Startienė, Remeikienė (2012) nustatė ryšį tarp bedarbių ir savarankiškai dirbančių asmenų, tačiau stipriausia koreliacija buvo pastebėta 25–49 metų asmenims, kadangi nedarbas būdingas šiai amžiaus grupei dažniausiai pastūmi žmones pradėti savo verslą. Stipriausias ryšys buvo rastas tarp nedirbančių moterų ir savarankiškai dirbančių moterų. Tyrimui atlikti buvo pasirinktas 1998–2010 metų laikotarpis. Taigi, jau ankstesniuose tyrimuose buvo rastas ryšys tarp bedarbystės ir savarankiškai dirbančių asmenų.

Sumažėjęs gimstamumas priverčia valstybines institucijas atsižvelgti į mažėjantį dirbančiųjų skaičių ir didėjantį pensininkų skaičių bei imtis priemonių ir įtraukti kuo daugiau vyresnio amžiaus žmonių į darbo rinką. Neverauskienė ir Moskvina (2008) siekė įvertinti vyresnio amžiaus žmonių galimybes dalyvauti darbo rinkoje. Išanalizavusios senėjimo indeksą nustatė, kad pagyvenusių žmonių kasmet daugėja. Atlikusios gyventojų amžiaus grupių ekonominio aktyvumo prognozes nustatė, kad iki 2020 metų bus labai aktyvi 55–64 metų amžiaus grupė. Autorės tyrė Lietuvos gyventojų ekonominį aktyvumą, nagrinėdamos gyventojų grupę, kurioje daugiausia neaktyvių gyventojų sudarė pensininkai. Vis didėjant gyventojų senėjimo problemai, buvo atlikta apklausa, ar žmogus yra patenkintas kad nedirba. Daugiausia nepatenkintų esama padėtimi buvo tarp 60–69 metų amžiaus asmenų, tačiau autorės pastebėjo, kad nuo 70 metų amžiaus apklaustųjų noras užsiimti bet kokia veikla mažėja. Atsižvelgiant į gyventojų demografines prognozes matome, kad būtina didinti vyresnio amžiaus asmenų įsitraukimą į darbo rinką.



**7 pav.** Vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastys. Sudaryta autorės pagal Neverauskienė ir Moskvina (2008); Gaurylienė ir Korsakienė (2017); Balnanosienė (2020); Neary, Katikireddi, Brown, Macdonald ir Thomson, 2019; Steel ir Tuori, 2019.

Vyresnio amžiaus žemo karjeros kapitalo darbuotojai siekia pusiausvyros tarp savo darbo ir gyvenimo įsipareigojimų, tačiau, atsižvelgiant į silpnesnę jų karjerą, kapitalo padėtis dažnai remiasi „poreikiais“, o ne „interesais“. Vyresnio amžiaus žmonėms dažniau tenka dviguba atsakomybė už kartų išlaikymą: išlaikyti, prižiūrėti vaikus ir labai senus tėvus. Vyresni tėvai gyvena ilgiau, bet mažiau sugeba gyventi savarankiškai. Žemo karjeros žmogiškųjų išteklių kapitalo darbuotojai rodo, kad jie yra labiau linkę tiesiogiai prisiimti tokią atsakomybę (turtingi aukšti karjeros kapitalo darbuotojai gali sau leisti išlaikyti savo vaikus ir perduoti tėvų globą paslaugų teikėjams). Vyresnio amžiaus žemesnio karjeros kapitalo darbuotojai turi patys planuoti savo laiką ir prižiūrėti savo senyvo amžiaus tėvus, nes dažniausiai samdytis privatų darbuotoją trūksta lėšų. Tempest ir Coupland (2017) pateikė tokį pasiūlymą: žemos karjeros kapitalo vyresnio amžiaus darbuotojai turi ieškoti pusiausvyros tarp įsipareigojimų darbe ir gyvenime.

Kochetkov (2012) išanalizavęs teoriškai pagrįstus autorių darbus, bandė pagrįsti praktiškai egzistuojantį neigiamą ryšį tarp infliacijos ir nedarbo. Pasitelkęs tiesinės regresijos lygtį – antro laipsnio polinomą, gavo, kad neigiama koreliacija egzistuoja tarp nedarbo ir infliacijos visu nagrinėjamu periodu. Naudodamas netiesinę regresiją ryšys taip pat buvo neigiamas. Modelio tikslumai buvo atitinkamai 60 ir 70 proc., todėl buvo atlikta liekamųjų paklaidų  $e_i$  analizė. Pagal tai buvo nustatyta, kad abu regresijos modeliai yra tinkami empiriniams tyrimams ir kad tokius modelius galima naudoti makroekonomikos rodiklių analizei ir tyrimams. Šalys norėdamos kovoti su didėjančia infliacija, pradėjo taikyti monetarinę infliacijos planavimo politiką. Visa tai buvo atlikta naudojant Latvijos duomenis, o Lietuvoje tokių tyrimų nėra randama, todėl, analizuojant nedarbą kaip priklausomą kintamąjį Lietuvos atžvilgiu, būtų galima įtraukti ir infliaciją kaip nepriklausomą kintamąjį ir pažiūrėti, ar egzistuoja priežastinis ryšys tarp vyresnio amžiaus žmonių nedarbo ir infliacijos.

Tempest ir Coupland (2017) atliko vyresnio amžiaus (aukšto ir žemo) karjeros kapitalo darbuotojo karjeros laiko ir erdvės išmatavimų tyrimą. Vyresnio amžiaus žemo karjeros kapitalo darbuotojai keisdami profesijas susiduria su dideliais apribojimais. Šie apribojimai apima: platesnius vyresnio amžiaus darbuotojų stereotipus, mobilumo apribojimus, praktinius apribojimus, ribotas galimybes persikvalifikuoti keičiantis profesijoms, kai kuriose profesijose pernelyg didelės perkvalifikavimo išlaidas, atsižvelgiant į numanomas viršutines amžiaus ribas. Vyresniems darbuotojams, susidūrus su mažu karjeros kapitalu, gali būti naudinga bandyti pakeisti profesiją dėl motyvacijos ar žinių. Tačiau, norint įgyvendinti šį užmojį, gali prireikti nemažai platesnių paramos agentūrų paramos.

Vyresnio amžiaus žemos karjeros kapitalo darbuotojai taip pat turi atnaujinti savo žinias, nes tokiems darbuotojams kyla didesnė rizika, kad jų įgūdžiai ir kontaktai laikui bėgant taps nereikalingi, todėl jie tampa labiau pažeidžiami keičiant darbo vietą (Tempest, Coupland, 2017). Įvairūs robotų kūrimai, automatizuojami procesai gamyklose sumažina žemesnės kvalifikacijos darbuotojų reikalingumą, todėl žmogiškasis kapitalas tampa ne toks paklausus darbo vietose, kuriose juos gali pakeisti automatizuoti procesai.

Vyresnio amžiaus žmonės, kurie turi aukštąjį išsilavinimą, dažniausiai savo žinias plečia vykdamy į komandiruotes. Jie pamato naujus procesus užsienyje, susipažįsta su naujovėmis jų profesinėje srityje ir yra nepralenkiami savo specialybėje dėl žinių gausos. Tuo tarpu žemą kvalifikaciją turintiems darbuotojams, paprastai darbdaviai nesiūlo vyksti į komandiruotes dėl didelių išlaidų. Žemesnės kvalifikacijos žmonės gali tik iš savo išlaidų domėtis naujovėmis, tačiau dažniausiai jų darbo užmokestis ir gyvenimo sąlygos to neleidžia.

Peinado ir Serrano (2017) pateikė atvirkštinio nedarbo ir pensijų ryšio empirinius įrodymus. Jie užfiksavo šį ryšį matuodami nedarbo lygio poveikį realiajam darbo užmokesčiui, kuris naudojamas apskaičiuojant pensiją. Savo tyrimu jie įrodo, kad dabartinis nedarbo lygis Ispanijoje gali sumažinti būsimų pensininkų ekonominę gerovę. Šis sumažėjimas atsirastų ne tik sumažėjus tinkamumo reikalavimams pensijų sistemų pusiausvyrai. Sąveika tarp pokyčių tinkamumo reikalavimų ir dabartinio nedarbo lygio gali sumažinti ES socialinę gerovę būsimoms pensininkų kartoms daugiau nei buvo manyta anksčiau. Politikos formuotojai turėtų atkreipti dėmesį į šį rezultatą, jei mano, kad tai yra galutinis pensijos tikslas užtikrinti socialiai priimtina pagyvenusių žmonių gerovės lygį. Šio tyrimo rezultatai parodo esant atvirkštinį ryšį tarp nedarbo lygio ir pensijos.

B. Mishra ir J. Mishra (2015) teigia, jog diskriminacija dėl amžiaus ir nutukimo yra sparčiausiai auganti darbo jėgos diskriminacijos rūšis. Amerikoje buvo išleistas įstatymas, kuris apsaugojo 40 metų ir vyresnius asmenis nuo diskriminacijos pagal amžių. Diskriminacija dėl amžiaus yra pati populiariausia diskriminacijos rūšis. Žmonių, kurie kreipiasi į Mičigano pilietinių teisių departamentą, skaičius išaugo 77 proc. Buvo atliktas tyrimas, kurio metu buvo išsiųsta apie 4000 netikrų gyvenimo aprašymų ir buvo pastebėta, kad jaunesni nei 50 metų darbuotojai į darbo pokalbį buvo kviečiami 40 proc. dažniau. Autoriai nagrinėdami amžiaus diskriminacijos problemą pataria, kad įmonės turi būti baudžiamos, jei atleidžia žmones dėl amžiaus arba įmonių vadovai juos diskriminuoja dėl amžiaus. Tačiau kol nėra išleistų reikalingų teisės aktų arba kol patys žmonės nesiskundžia, viskas lieka įmonės viduje ir problema lieka neišspręsta.

Apžvelgus tyrimus, susijusius su vyresnio amžiaus asmenų padėtimi darbo rinkoje, galime pastebėti kad daugelis Lietuvos autorių tyrimams pasitelkia lyginamąją analizę arba apklausų metodus, o užsienio autoriai dažniau naudoja regresinę analizę. Autorių tyrimai ir naudoti statistikos departamento tyrimai parodė, jog pensinio amžiaus gyventojai sudaro didelę dalį potencialios darbo jėgos, todėl, norint juos įtraukti į darbo rinką, reikia imtis specialių pastangų bei tikslinių investicijų. Tiek Lietuvos, tiek užsienio autoriai savo tyrimuose išskiria labai panašias nedarbo priežastis: ligą, negalę; išsilavinimą, lytį, profesinio pasirengimo trūkumą; asmeninius, šeimyninius išpareigojimus; pensiją; nusivylimas ir kt. Tyrimų apžvalga parodė, kad pagrindinės įsidarbinimo priežastys yra siekis pagerinti materialinę padėtį, socialinio kontakto stygius, norėjimas jaustis visaverčiais visuomenės nariais ir kt. Taip tyrimai rodo BVP ir nedarbo lygio netiesioginį ryšį bei neigiamą koreliaciją tarp nedarbo ir infliacijos. Tačiau tyrimų, kurie tirtų vyresnio amžiaus asmenų padėtį darbo rinkoje yra nedaug, tyrimų, kurie tirtų vyresnio amžiaus asmenų tik nedarbo priežastis, rasti nepavyko.

## **2.5. Vyresnio amžiaus žmonių nedarbo mažinimo galimybės**

Vienas iš Europos Sąjungos pagrindinių dokumentų, reglamentuojančių vyresnio amžiaus žmonių į(si)traukimą į darbo rinką, yra Europos socialinė chartija. Šio dokumento II dalies 1 straipsnyje yra nuostata, kuria šalys įsipareigoja vienu iš pagrindinių savo tikslų ir pareigų laikyti kuo didesnio ir pastovesnio užimtumo siekimą ir išlaikymą, užtikrinti, kad savo darbu asmenys užsidirbtų lėšų pragyventi, teikti darbuotojams nemokamas paslaugas įsidarbinimo klausimais. Šios chartijos 20 straipsnyje numatyta, kad tiek vyrai, tiek moterys, t. y. nežiūrint lyties, turi turėti vienodas sąlygas apsaugai nuo atleidimo iš darbo, vienodas įsidarbinimo galimybes ir vienodas darbo sąlygas, įskaitant ir atlyginimą už darbą. 23 straipsnyje teigiama, kad „siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta pagyvenusių žmonių teisė į socialinę apsaugą, Šalys įsipareigoja tiek tiesiogiai, tiek bendradarbiaudamos su viešosiomis ar privačiomis organizacijomis imtis atitinkamų priemonių arba

remti jas, ypač tų, kuriomis, <...> sudaromos sąlygos pagyvenusiems žmonėms kuo ilgiau būti naudingais visuomenės nariais.“

Dar vienas tarptautinis dokumentas, kuriame teigiama, kad reikia darbo rinkoje kuo ilgiau išlaikyti vyresnio amžiaus asmenis, kuo ilgiau naudotis šių asmenų profesiniais sugebėjimais, įgyvendinti mokymosi visą gyvenimą principą, yra Tarptautinio Madrido veiksmų plano dėl visuomenės senėjimo regioninė įgyvendinimo strategija, priimta 2002 m.

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnyje bei Darbo kodekso 26 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta darbdavio arba darbdavio atstovo pareiga įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe priimant į darbą ar perkeltiant į aukštesnes pareigas, sudarant vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, mokant vienodą darbo užmokestį už tokį patį ar vienodos vertės darbą, siekiant, kad darbuotojas, pateikęs informaciją apie diskriminaciją, būtų apsaugotas nuo neigiamų pasekmių.

Vyresniems žmonėms Lietuvoje įsidarbinti tampa vis sunkiau, o kartą iškritus iš darbo rinkos į ją sugrįžti sudėtinga. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme yra numatytas papildomas vyresnių kaip 45 metų asmenų rėmimas. Tačiau remiami yra tik asmenys, kurie yra registruoti Užimtumo tarnyboje. Viena iš rėmimo formų yra subsidijos darbo užmokesčiui. Vyresniems nei 45 metų asmenims subsidija siekia 50 proc. nuo darbo sutartyje nurodyto ir apskaičiuoto darbo užmokesčio, bet ne daugiau nei 910 eurų, t. y. šių subsidijų dydis yra 50 procentų apskaičiuotų lėšų. Šio įstatymo 42 straipsnyje yra numatytas ir įdarbinimas iki 6 mėn. subsidijuojant, kad padėti vyresnio amžiaus asmenims įsitvirtinti darbo rinkoje. Įstatymo 44 straipsnyje numatyta parama darbo vietoms steigti, jeigu darbo vietą asmuo steigia sau pirmą kartą. Parama gali siekti iki 18,8 tūkst. eurų. Taip pat 40 metų ir vyresniems asmenims yra teikiamas prioritetas dalyvauti savivaldybių Užimtumo didinimo programose, tačiau įdarbinimas šiose programose yra tik trumpalaikis ir vyresnio amžiaus asmenų nedarbo problemos nesprendžia.

Lietuvoje paskelbus ekstremalią situaciją ir karantiną, vyresnio amžiaus asmenims susidarė dar sunkesnės sąlygos išlikti darbo rinkoje ar pradėti dirbti. Todėl LR Vyriausybė numatė papildomas priemones, kurios padėtų šiems asmenims konkuruoti darbo rinkoje. Darbdaviams už į prastovas išleistus 60 metų ar vyresnio amžiaus darbuotojus, taip pat už naujai įdarbinamus vyresnio amžiaus bedarbius mokamos didesnės subsidijos. LR Užimtumo tarnybos vadovė pabrėžia, kad „vyresnio amžiaus asmenų registruoto nedarbo rodiklis aukštesnis nei kitų amžiaus grupių. Užimtumo tarnyboje registruoti vyresni kaip 50 metų gyventojai sudarė 14,6 proc. šios amžiaus grupės šalies gyventojų. Vyresnio amžiaus dirbantieji baiminasi, kad dėl pandemijos sukeltų ekonominių sunkumų darbdaviai nebus linkę išlaikyti jų darbe. Dėl šios priežasties ir atšaukus karantiną, ekstremalios situacijos metu darbdaviams toliau bus mokamos subsidijos už visus į prastovas išleidžiamus darbuotojus, bet už vyresnius darbuotojus subsidijos yra didesnės.“ (delfi portalas, 2020).

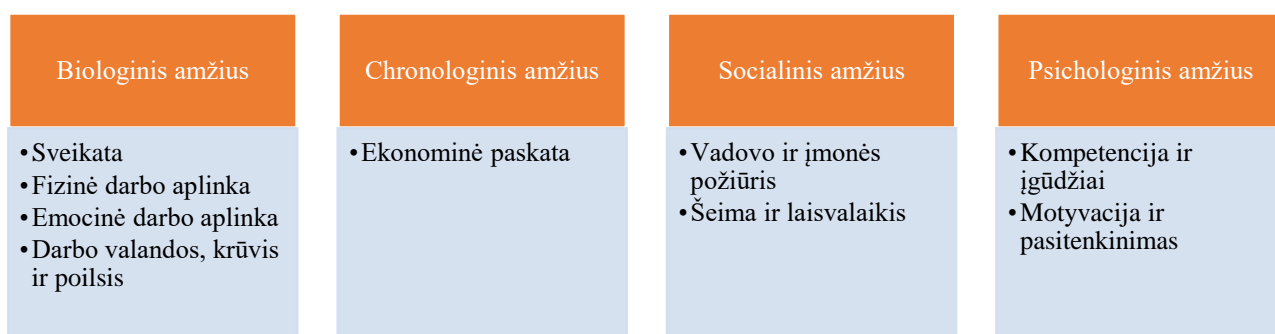
2021–2027 m. ES fondų investicijų programoje Lietuvai 4 prioritete „Suteikti daugiau galimybių įsidarbinti visiems darbo ieškantiems asmenims, visų pirma jaunimui ir ilgalaikiams bedarbiams, taip pat neveikliems žmonėms, propaguoti savarankišką darbą ir socialinę ekonomiką“ numatyta, kad viena iš veiklų bus vyresnio amžiaus asmenų potencialo dalyvauti darbo rinkoje didinimas: t. y. palankių darbo vietų amžiui ir sėkmingam senėjimui kūrimas „(diegiant amžiui ir sėkmingam senėjimui palankių darbo vietų kūrimo programas ir priemones, ugdant šiuolaikinei darbo vietai reikalingus bendruosius gebėjimus, formuojant pozityvų požiūrį į vyresnio amžiaus darbuotojus).“ Ši

veikla bus įgyvendinama Vidurio ir Vakarų Lietuvos ir Sostinės regionuose. (Švietimo, mokslo ir sporto ministerija, 2020).

Kaip teigia S. Vičaitė (2016) Europos Komisija komunikate dėl darbo jėgos aktyvumo vienu iš strateginių tikslų įvardina vyresnio amžiaus asmens galimybių dalyvauti darbo rinkoje per visą gyvenimo ciklą didinimą. Ne tik Lietuvai, bet ir užsienio šalims yra didelis iššūkis išlaikyti vyresnio amžiaus asmenis darbo rinkoje ilgiau. Ji teigia, kad darbdaviams vyresnio amžiaus darbuotojai yra vertingi dėl turimos kompetencijos, turimos patirties ir turimų ryšių.

2016-2017 m. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra vykdė kompaniją „Saugi darbo vieta visoms amžiaus grupėms“. Pagrindinė šios kompanijos idėja yra ta, kad Europos gyventojai sensta, sveikų darbo sąlygų užtikrinimas viso profesinio gyvenimo metu yra naudingas tiek darbuotojams, tiek verslui, tiek ir visai visuomenei. 2016–2017 m. Saugių darbo vietų kampanijos pagrindiniai tikslai: skatinti tvarų darbą ir vyresnių darbuotojų sveikatingumą nuo pat profesinio gyvenimo pradžios; užtikrinti sveikatos problemų prevenciją visą profesinį gyvenimą; sudaryti sąlygas darbdaviams ir darbuotojams valdyti darbuotojų saugą ir sveikatą darbo jėgos senėjimo sąlygomis.

S. Vičaitė pristato dvi koncepcijas - tai Švedijos mokslininkų apibendrinta senėjimo kompleksiško ir Suomijos profesinės sveikatos instituto sukurta darbingumo koncepcijos. Kaip teigia Švedijos Lundo universiteto mokslininkai, sprendami klausimą tęsti darbinę veiklą toliau ar išeiti į pensiją, vyresnio amžiaus asmenys vertina savo sveikatos būklę, darbo aplinką, darbo pobūdį, įvertina savo finansinę padėtį, galimybę skirti laiko šeimai, laisvalaikiui, santykius su darbdaviais ir bendradarbiais, savo darbinės veiklos prasmę.



**8 pav.** Sričių, svarbių vyresnio amžiaus darbuotojų darbinei veiklai ir aspektų, lemiančių darbinės veiklos tęsimą teorinis modelis. Sudaryta autorės pagal K. Nilsson, 2016

S. Vaičaitė teigia, kad Suomijoje sukurtas holistinis darbingumo modelis apima asmenines darbuotojų savybes ir su darbu susijusius veiksnius: darbą, darbo aplinką ir vadovavimą, vertybes, požiūrį ir motyvaciją, kompetenciją, sveikatą ir funkcinis gebėjimus bei išorinę aplinką, turinčią įtakos vyresnio amžiaus asmenų darbingumui, artimą socialinę aplinką ir šeimą.

Siekiant kuo ilgiau išlaikyti vyresnio amžiaus asmenis darbo rinkoje, S. Vaičaitės teigimu, reikia stiprinti šių darbuotojų sveikatą, ypatingą dėmesį skiriant ligų prevencijai, užtikrinti mokymąsi visą gyvenimą, taikyti praktinius mokymus, kad mokymai būtų nukreipti „į įgūdžių būti aktyviais visuomenėje formavimą, mokymą efektyviai ieškoti informacijos, taip pat stiprinti pasitikėjimą savimi, tenkinti bendravimo ir asmeninio tobulėjimo poreikius, sudaryti galimybę nepertraukiamai tęsti darbinę veiklą, kadangi vėliau motyvacija dirbti sumažėja“ bei atsižvelgti į visus kitus aukščiau išvardintus veiksnius.

Ekonomikos teorija rodo, kad ilgalaikis ekonomikos vystymasis yra faktorius, kuris daro poveikį nedarbo lygiui. Spendžiant nedarbo lygio problemas, valdžios įsikišimas yra pagalbinis ir ribotas. Naujinama valstybės politika įvairiais metodais bando sumažinti nedarbą šalyje, tačiau norint sumažinti bedarbystę dėl jos įvairovės priežasčių, metodų atskyrimas yra labai svarbus (Paluszkievicz, Wrocławska, Włodarczyk, 2017).

Neverauskienė ir Moskvina (2008) Statistikos departamento atlikto tyrimo metu išskyrė vyresnio amžiaus žmonių nedarbo mažinimo galimybes. Apie 70 proc. 50–69 metų amžiaus žmonių teigė, jog pratęstų darbą, jei būtų galimybė pakelti kvalifikaciją, 52 proc. dirbančiųjų teigė, jog dirbtų gaudami pensiją, jei būtų lankstesnis darbo grafikas, o 51 proc. teigė, jog liktų dirbti, jei būtų pagerintos darbo ir sveikatos sąlygos. Taigi, autorės, naudodamosi statistikos departamento tyrimu, padarė išvadą, jog vyresnio amžiaus gyventojai turi pakankamai didelį potencialą įsitraukti į darbo rinką, tačiau reikia sudaryti tam tikras sąlygas kelti kvalifikacijai bei skatinti laisvą darbo grafiką.

Vyresnio amžiaus žmonių nedarbą galime sumažinti per subsidijas. Jei valstybė padengtų dalį įdarbinto vyresnio žmogaus atlyginimo ar sumažintų mokamus mokesčius už darbuotoją, tuomet darbdavys būtų suinteresuotas vyresnio amžiaus darbingą asmenį įdarbinti. Šiuo metu tokios subsidijos Lietuvoje taikomos, tačiau jos yra per mažos ar taikomos per trumpą laiką. Nors Kim (2019) pateikia, kad neegzistuoja joks tiesioginis ryšys tarp amžiaus ir produktyvumo, tačiau dar didelį poveikį darbo našumui teikia ir žmogaus motyvacija darbui. Valstybės parama darbdaviui paskatintų vyresnio amžiaus darbuotojui mokėti didesnę darbo užmokesį, be abejo, žmogaus patirtis ir kvalifikacija turėtų būti atitinkama ir adekvati didesniai darbo užmokesčiui.

A. Altuzarra (2015) atlikdama empirinį tyrimą, tikrino hipotezes dėl natūralaus nedarbo ir nedarbo, kuris yra sukeltas dėl darbuotojų atleidimų, terminuotų sutarčių. Gauti rezultatai, naudojant frakcinės integracijos metodą, rodo aukštus visų nedarbo lygių svyravimus. Autorė padaro išvadą, jog Ispanijoje yra galimybė vyriausybei reguliuoti nedarbą. Vyriausybė priimdama tokias reformas, kaip politikos priemonių ekonomikai skatinti rinkinys, rodo lėtai didėjančią tiek vyrų, tiek moterų įvairių amžiaus grupių užimtumą Ispanijoje. Taigi, naujos reformos, kurios skatina užimtumą, mažina nedarbo lygį šalyje.

Boado, Mensah ir Babitseng (2009) pateikė tokius pasiūlymus vyriausybei Afrikoje, kad mažintų vyresnio amžiaus nedarbą ir skurdą:

1. Vyriausybė turėtų sudaryti komisiją arba samdyti pelno nesiekiančias organizacijas, kurios įsipareigotų vyresnio amžiaus žmones išmokyti valdyti smulkųjį verslą, verslumą. Jiems būtų suteikti praktiniai ir teoriniai smulkaus verslo orientyrai prieš kelis mėnesius, darbuotojui ruošiantis išeiti į pensiją;
2. Mokymai turėtų būti organizuojami likus bent 18 mėnesių iki išėjimo į pensiją, kad darbuotojai galėtų apsvarstyti savo planus, ką ruošiasi įsteigti ir būtų suteikti tinkami mokymai iš reikalingų specialistų;
3. Mokymuose turi būti atsižvelgta į konkretų verslą, kad kiekvienas, kuris ruošiasi išeiti į pensiją, būtų mokomas to verslo ir galėtų sėkmingai valdyti smulkiają įmonę;
4. Po mokymų vyresnio amžiaus žmogus turėtų būti stebimas, kaip įgyvendina verslo sumanymą, o tai padėtų įvertinti programą ir jei reikia atlikti reikalingus pakeitimus.

Šie mokymai, pagyvenusių žmonių nuomone, gali padėti sėkmingai įsitvirtinti ir valdyti mažas įmones, išėjus į pensiją. Jei jiems sėkmingai sektųsi valdyti smulkųjį verslą, tai sumažintų skurdą,

sukurtų darbo vietas ir padidintų šalies socialinį ir ekonominį vystymąsi. Vyresnio amžiaus žmonės neturi būti laikomi savo žinias ir galimybes išnaudojusia grupe, o kaip tik turi būti skatinami kurti darbo vietas tiek sau, tiek ir kitiems ir prisidėti prie šios amžiaus grupės žmonių skurdo mažinimo, skatinant ekonominį ir socialinį augimą.

Stipri valstybės priklausomybė nuo nepakankamo užimtumo kelia didelę politinę problemą. Li, Duncan ir Miranti, (2015) išskiria tris pagrindines sušvelninimo strategijas:

1. Numatyti darbo valandų lankstumą brandaus amžiaus žmonėms. Lankstumas yra svarbus norint atsižvelgti į blogėjančią vyresnio amžiaus žmonių sveikatos būklę;
2. Skatinti visą gyvenimą trunkančius mokymus ir mažinti žemesnę kvalifikaciją turinčių darbuotojų skaičių, atnaujinant jų žinias, padedančias naudotis naujomis technologijomis.

Kad ši politika būtų sėkminga ir aktyvi priemonė, būtina įtraukti kuo didesnę skaičių vyresnio amžiaus žmonių.

Esant COVID-19 situacijai valstybė turėjo imtis tam tikrų priemonių, todėl buvo vykdomos įvairios programos, kad žmonės, praradę pragyvenimo lėšas, turėtų iš ko minimaliai išgyventi. Valstybė siūlė subsidijas už prastovas. Karantino laikotarpiu darbdaviui paskelbus prastovą, darbuotojams, kuriems yra paskelbta prastova, turėjo būti mokamas ne mažesnis nei minimalus mėnesio atlyginimas, kurį dalinai kompensavo valstybė. Subsidijomis galėjo pasinaudoti ir socialinės įmonės arba tos, kurioms yra suteiktas neįgalųjų statusas ir kitas remiamas grupes įdarbinančios įmonės, asociacijos ar nevyriausybinės organizacijos (Užimtumo tarnyba, 2020).

Loretto ir Vickerstaff (2007) pateikia tris perspektyvas vyresnio amžiaus žmonėms:

1. Darbo kokybė ir darbo kiekis. Didžiosios dalies vyresnio amžiaus žmonių darbas yra mažai apmokamas, nekokybiškas. Nepakankamai naudojant vyresnio amžiaus darbuotojų įgūdžius ir patirtį, yra beveik tas pats, kaip ir jų neišnaudoti. Tai kenkia produktyvumui ir jų išlaikymo darbo jėgos perspektyvoms. Kitas etapas yra sutelkti dėmesį į galimybių kokybę darbe.
2. Karjeros patarimai ir mokymai. Nepaisant ketinimų, pareiškimų ir daugelio svarbiausių vyriausybei skirtų pranešimų, vyresnių nei 30 metų darbuotojų galimybės tobulėti ar persikvalifikuoti pastaraisiais metais auga.
3. Firmos kultūra. Hierarchinėse korporacijose ir viešosiose tarnybose darbo gyvenimo ir amžiaus tarpniai vis dar iš esmės užrakinti. Besikeičiantis moterų karjeros modelis labiausiai nulemia jų suskaidymą. Nauja perspektyva yra pereiti link darbo vietas, kurioje yra lankstūs darbo modeliai. Reikia tikėtis, kad per ateinančius kelerius metus tai apims fiksuoto pensinio amžiaus koncepcijos pabaigą.

Hardy, Kiełczewska, Lewandowski ir Magda (2018) nustatė, kad darbuotojai, turintys žemesnį išsilavinimą žemės ūkyje ar pramonėje, žemesnės kvalifikacijos darbas ir gyvenimas su nedirbančiu partneriu mažiau padeda išlaikyti savo darbą. Kita vertus, aukštąjį išsilavinimą turintys darbuotojai, dirbantys aukštos kvalifikacijos darbą, švietimo ar sveikatos sektorius ir gyvenimas su dirbančiu partneriu padeda moterims išlikti savo darbe sulaukusioms ir 60 metų. Moterų išlaikymo darbo rinkoje lygis paprastai buvo mažesnis nei vyrų, atotrūkį, kurį tam tikru mastu galima sieti su ryškesniu moterų skirstymu į žemos kvalifikacijos profesijas pagal 60–64 metų amžių. Autorių analizė rodo, kad darbo išlaikymo lygio pokyčių negalima paaiškinti vien tik perėjimo į pensiją pokyčiais. Tačiau, autorių išvados taip pat rodo, kad šalys, kuriose padidėjo darbo vietų išlaikymo lygis, siejamas ne su



individualaus lygio veiksniais (švietimu, užimtumo sektoriumi ir kt.), bet su bendru patobulinimu. Lenkija, Čekija buvo valstybės, kurios padidino įstatymais numatytą pensinį amžių ir pritaikė ribotas galimybes anksti išeiti į pensiją. Pensininkų politika yra svarbus, bet ne vienintelis politikos komponentų paketas, kuriuo siekiama padidinti darbo vietų išsaugojimą ir užimtumą tarp vyresnio amžiaus darbuotojų. Būsimoje politikoje turėtų būti atsižvelgiama į vyresnio amžiaus žmonių darbo rezultatų specifiką ir daugiau dėmesio skirta darbuotojų, turinčių pradinį išsilavinimą, išsaugojimui, ypač žemės ūkio ir pramonės sektoriuose. Šiuo tikslu reikalinga pritaikyti viešąją politiką, kad ji būtų skirta vyresnio amžiaus moterų profesijoms (kuriose yra gana maža tikimybė išlaikyti darbą), suteikiant papildomas vaikų priežiūros įstaigas, siūlant geresnę sveikatos priežiūrą ir paramą namuose žmonėms su prasta sveikata (tai leistų jų šeimoms nariams tęsti darbą) ir remiant nuotolinį darbą. Autorių tirtose šalyse mažiausiai tikėtina, kad savo darbe sulaukus priešpensinio amžiaus išliks žemos kvalifikacijos darbuotojai. Todėl, reikia skirti daugiau dėmesio vyresnio amžiaus darbuotojams mokyti. Politika, kuria siekiama gerinti darbo kokybę, taip pat duotų naudos vyresnio amžiaus darbuotojams ir padėtų jiems dirbti ilgiau. Tokie veiksmai gali būti nukreipti į lankstaus darbo ne visą darbo dieną skatinimą ir laipsnišką išėjimą į pensiją. Tačiau, šios iniciatyvos turėtų būti sutelktos ir į darbuotojų sveikatos gerinimą, plečiant prevencines priemones ir atliekant sveikatos patikrinimus. Pagaliau yra labai svarbu, kad politika, perkelianti pensiją į vėlesnius gyvenimo etapus, ir politika, kuri pagerintų vyresnio amžiaus darbuotojų įsidarbinimo galimybes ir darbo kokybę, būtų nuoseklus ir gerai koordinuotas politikos derinys.

Profesiniai kontaktai, didesnė darbo patirtis, gilesnės pramonės sektoriaus žinios, aukštų techninių ir vadybinių įgūdžių lygis ir tvirtesnė finansinė padėtis, galėtų padėti senyvo amžiaus žmonėms įkurti savo verslą ir išvengti finansinių sunkumų. Figueiredo ir Paiva (2019) įrodė, kad vyresnio amžiaus verslumas gali būti veiksminga ir naudinga priemonė kovai su vyresnio amžiaus specialistų nedarbu. Vyresnio amžiaus žmonės galėtų prisidėti prie ekonominio ir socialinio augimo su sąlyga, kad subjektai bus atsakingi už verslumo programos atlikimą, kuri skatins senjorų verslumą. Tokios programos būtų puikus indėlis į ekonomiką. Reikia remti tokio tipo bedarbius ir pasiūlyti jiems paramos politiką, kad verslumas galėtų tapti jų situacijos sprendimu ir galimybė įveikti jų sunkumus.

ES teisės aktuose yra teigiama, kad reikia kuo ilgiau išlaikyti vyresnio amžiaus asmenis darbo rinkoje ir šalys turi įsipareigoti imtis atitinkamų priemonių tai įgyvendinti. Lietuvoje parama vyresnio amžiaus asmenims sugrįžti į darbo rinką numatyta LR užimtumo įstatyme: tai subsidijos, įdarbinimas subsidijuojant, parama darbo vietoms steigti. Tačiau, ši parama yra nepakankama, nes vis dar daug vyresnio amžiaus asmenų nedirba ir negali sugrįžti į darbo rinką. Vyresnio amžiaus asmenų padėtis darbo rinkoje karantino metu dar labiau pablogėjo, todėl, pasibaigus karantinui, už juos darbdaviams ekstremalios situacijos metu bus mokamos didesnės subsidijos.

Apibendrinant mokslinę literatūrą, nagrinėjančią vyresnių asmenų įsidarbinimo galimybes, galima teigti, kad tiek Lietuvos, tiek užsienio mokslininkai siūlo vyresnio amžiaus asmenis kuo ilgiau išlaikyti darbo rinkoje. Prie galimybių tai padaryti, jie priskiria: mokymąsi visą gyvenimą, praktinį mokymąsi, darbo ir sveikatos sąlygų gerinimą, darbo krūvio mažinimą, mokant darbdaviams subsidijas ar mažinant mokamus mokesčius. Užsienio autoriai ypatingai išskiria vyresnio amžiaus asmenų verslumo didinimą, kad šie asmenys galėtų darbo vietas kurti ne tik sau, bet ir kitiems.

### 3. VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONIŲ NEDARBO TYRIMO METODIKA

Savo tyrime naudoju du kiekybinius tyrimo metodus – anketinę apklausą ir ekonometrinį tyrimą. Rengiantis vyresnio amžiaus žmonių nedarbo tyrimui atlikta mokslinės literatūros analizė, tyrimų, kuriuose tirta vyresnio amžiaus asmenų padėtis darbo rinkoje, apžvalga. Paaiškėjo, kad tyrimų, kurie nagrinėtų tik vyresnio amžiaus asmenų nedarbo priežastis, yra nedaug. Be to, vyresnio amžiaus asmenų padėtis darbo rinkoje gali keistis priklausomai nuo socialinės, ekonominės bei politinės šalies situacijos. Kaip parodė tyrimų apžvalga, dažniausiai vykdant tyrimus yra apklausiami vyresnio amžiaus nedirbantys asmenys, t. y. bedarbiai, tačiau, senstant visuomenei, labai svarbu yra ir vyresnio amžiaus asmenų vis dar dirbančių lūkesčiai, šių asmenų išsaugojimas darbo rinkoje, jų požiūris į tolesnę darbinę veiklą. Dėl šios priežasties darbe buvo siekiama išsiaiškinti tiek nedirbančių, tiek ir dirbančiųjų vyresnio amžiaus asmenų, požiūrį į nedarbo priežastis, galėjimo dirbti ar įsidarbinti galimybes.

#### *Tyrimams atlikti naudoti metodai:*

- anketinė apklausa;
- ekonometrinis tyrimas.

#### **3.1. Ekonometrinis tyrimas**

Norėdama nustatyti, kaip makroekonominė šalies situacija lemia vyresnio amžiaus žmonių nedarbo lygį, atlikau ekonometrinį tyrimą. Jam atlikti naudoju Lietuvos statistikos departamento duomenis, kuriuos surinkau pagal išanalizuotą mokslinę literatūrą, priklausančius intervalui nuo 1995 I ketvirčio iki 2020 III ketvirčio. Tyrimas buvo atliktas naudojant „EViews 11“ programą. Savo tiriamajam darbui analizavau laiko eilutes, jų priežastingumą, interguotumą ir kūriau ECM modelius.

**Ekonometrinio tyrimo tikslas** – nustatyti, kaip makroekonominė šalies situacija lemia vyresnio amžiaus žmonių nedarbo lygį.

**Ekonometrinio tyrimo objektas** – 55–64 metų vyresnio amžiaus žmonių nedarbo lygis.

#### **Ekonometrinio tyrimo uždaviniai:**

1. Išsiaiškinti, kokie makroekonominiai rodikliai daro reikšminę įtaką vyresnio amžiaus žmonių nedarbui.
2. Nustatyti pasirinktų rodiklių stacionarumą.
3. Nustatyti rodiklių priežastingumą vyresnio amžiaus žmonių nedarbo lygiui.
4. Sudaryti ECM modelius, kurie parodytų per kiek laiko vyresnio amžiaus žmonių nedarbo lygis grįžta į pusiausvyrą pasikeitus kitiems makroekonominiams rodikliams.

Tyrime buvo siekiama nustatyti ryšius tarp 55–64 metų amžiaus žmonių nedarbo lygio ir kitų dedamųjų, kuriuos pasirinkau išanalizavusi mokslinę literatūrą (žr. 1 priedą): bendrojo vidaus produkto, tenkančio 1 gyventojui, Eur; vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio (bruto), Eur; emigrantų, ilgalaikio nedarbo lygio, proc.; laisvų darbo vietų lygio, proc.; vidutinės valstybinio socialinio draudimo senatvės pensijos, Eur; tiesioginių užsienio investicijų, tenkančių vienam žmogui, Eur; užimtų gyventojų nepagrindiniame darbe, tūkst.; savarankiškai dirbančių asmenų, tūkst.; 15–74 metų amžiaus asmenų mažiau nei pradinio, pradinio ir vidurinio išsilavinimo, proc. nuo aktyvių žmonių; 55–64 metų amžiaus asmenų užimtumo lygio, proc.

Ekonometrinių tyrimų sudaro modelio parinkimas, jo įvertinimas ir diagnostika. Vienas iš ekonometrinių modelių yra laiko eilutės. Šis modelis yra taikomas būtent tada, kai žinome apie ekonominio reiškinio praeitį, tačiau beveik nieko nėra žinoma apie patį ekonominį reiškinį.

Laiko eilutė - tai nuoseklus kintamojo matavimas, atliekamas reguliariais intervalais. Kaip teigia Kvedaras (2005), analizuojant laiko eilutes yra sprendžiami 3 pagrindiniai uždaviniai:

1. „*Identifikacijos*, t.y. modelio parametrų statistinis įvertinimas;
2. *Verifikacijos*, t.y. sudaryto modelio adekvatumo patikrinimas;
3. *Prognozavimo*, t.y. laiko eilutės reikšmių laiko momentais  $Z_l$  nustatymas, kai  $l > n$ .“

Tyrimas atliktas tiriant laiko eilučių stacionarumą, priežastingumą ir kuriant ECM modelius.

**Stacionarumo įvertinimas.** Kaip teigia Klaipėdos universiteto dr. Lijana Stabingienė „vienas pirmųjų eilučių analizės uždavinių yra laiko eilutės stacionarumo įvertinimas. Nuo laiko eilutės stacionarumo priklauso vidurkio funkcijos pavidalas.“

Norint taikyti Dikio Fulerio kriterijų yra doma prielaida, kad laiko eilutė gali būti aprašoma kaip pirmosios eilės autoregresijos modeliu ir turi būti patikrinti galimi trys modelio scenarijai (Balabonienė, Bliekienė, Stundžienė, 2014):

- laiko eilutė neturi nei poslinkio, nei trendo;
- laiko eilutė turi poslinkį, bet neturi trendo;
- laiko eilutė turi ir poslinkį ir determinuotą tiesinį trendą.

Jei modelis neturi nei poslinkio nei tiesinio trendo tuomet yra analizuojamas toks modelis:

$$Y_t = \beta_1 Y_{t-1} + u_t; \quad (1)$$

Jei lygtyje  $\beta_1 = 1$ , tuomet tokį modelį galima laikyti ribiniu modeliu, kuris skiria stacionarų procesą nuo nestacionaraus. Tiriant laiko eilutę, kurioje nėra nei poslinkio, nei trendo yra tikrinamos dvi hipotezės (Balabonienė, Bliekienė, Stundžienė, 2014):

$$H_0: Y_t \sim I(1) \text{ arba } H_0: \beta_1 = 1,$$

$$H_1: Y_t \sim I(0) \text{ arba } H_1: 0 < \beta_1 < 1$$

Norint patikrinti šias dvi hipotezes reikia pertvarkyti lygtį:

$$\Delta Y_t = (\beta_1 - 1) Y_{t-1} + u_t; \quad (2)$$

Jei pažymėsime  $\theta = (\beta_1 - 1)$ , tuomet lygtį galime užrašyti:

$$\Delta Y_t = \theta Y_{t-1} + u_t; \quad (3)$$

Toliau lygtis yra įvertinama mažiausių kvadratų metodu ir hipotezės šiam pertvarkytam modeliui atrodo taip:

$$H_0: \theta = 0$$

$$H_1: \theta < 0,$$

Atmetus  $H_0$  galima teigti, jog laiko eilutė yra stacionari (Balabonienė, Bliekienė, Stundžienė, 2014).

Modelis kai nėra trendo, bet yra poslinkis yra išreiškiamas tokia lygtimi (Balabonienė, Bliėkienė, Stundėzienė, 2014):

$$Y_t = \beta_0 + \beta_1 Y_{t-1} + u_t; \quad (4)$$

Hipotezės formuojamos taip pat kaip ir pirmajame scenarijuje:

$$H_0 : Y_t \sim I(1) \text{ arba } H_0 : \beta_1 = 1,$$

$$H_1 : Y_t \sim I(0) \text{ arba } H_1 : 0 < \beta_1 < 1$$

Pertvarkę lygtį, kai  $\theta = \beta_1 - 1$ , gauname:

$$\Delta Y_t = \beta_0 + \theta Y_{t-1} + u_t; \quad (5)$$

Įvertinus modelį mažųjų kvadratų metodu yra patikrinamas hipotezių reikėšmingumas. Jei  $H_0$  yra atmetama tai laiko eilutė yra su poslinkiu (Balabonienė, Bliėkienė, Stundėzienė, 2014).

Modelis, kuris turi ir poslinkį ir trendą yra užrašomas tokia lygtimi (Balabonienė, Bliėkienė, Stundėzienė, 2014):

$$Y_t = \beta_0 + \beta_1 Y_{t-1} + \gamma \cdot t + u_t; \quad (6)$$

Pertvarkyta lygtis, kai  $\theta = (\beta_1 - 1)$  užrašoma taip:

$$Y_t = \beta_0 + \theta Y_{t-1} + \gamma \cdot t + u_t; \quad (7)$$

Hipotezės formuojamos taip kaip ir modeliuose be poslinkio ir trendo bei modelyje su poslinkiu (Balabonienė, Bliėkienė, Stundėzienė, 2014):

$$H_0 : Y_t \sim I(1) \text{ arba } H_0 : \beta_1 = 1,$$

$$H_1 : Y_t \sim I(0) \text{ arba } H_1 : 0 < \beta_1 < 1$$

Įvertinus lygtį mažųjų kvadratų metodu patikrinamas hipotezių reikėšmingumas. Balabonienė, Bliėkienė ir Stundėzienė (2013) pateikia laiko eilutės stacionarumo tikrinimo eigą 3 lentelėje.

**4 lentelė.** Laiko eilutės stacionarumo tikrinimas, naudojant DF kriterijų, etapai (Balabonienė, Bliėkienė, Stundėzienė, 2013).

Etapo nr.	Modelis	Nulinė hipotezė	Kriterijaus statistika
1	$\Delta y_t = \beta_3 + \theta_3 Y_{t-1} + \gamma * t + u_t$	$\theta_3=0$	$\tau_\tau$
2	$\Delta y_t = \beta_3 + \theta_3 Y_{t-1} + \gamma * t + u_t$	$\theta_3 = \gamma = 0$	$\Phi_3$
2a	$\Delta y_t = \beta_3 + \theta_3 Y_{t-1} + \gamma * t + u_t$	$\theta_3=0$	T
3	$\Delta y_t = \beta_2 + \theta_2 Y_{t-1} + \gamma * t + u_t$	$\theta_2=0$	$\tau_\mu$
4	$\Delta y_t = \beta_2 + \theta_2 Y_{t-1} + \gamma * t + u_t$	$\theta_2 = \beta_2 = 0$	$\Phi_1$
4a	$\Delta y_t = \beta_2 + \theta_2 Y_{t-1} + \gamma * t + u_t$	$\theta_2=0$	t
5	$\Delta y_t = \theta_1 Y_{t-1} + u_t$	$\theta_1=0$	$\tau$

Bendrajį vidaus produktą apima tokie rodikliai, kaip vartojimas, investicijos, valstybės išlaidos ir skirtumas tarp eksporto ir importo. Šis rodiklis yra svarbus tiriant 55–64 metų amžiaus žmonių nedarbo lygio priklausomybę nuo jo, nes šis rodiklis nurodo visą šalies ekonomiką. Vidutinis

mėnesinis darbo užmokestis (bruto), Eur buvo pasirinktas, kadangi kylant ekonomikai, o darbo užmokesčiui liekiant pastoviam ir nekintant, yra didelė rizika, kad daugelis žmonių pasirinktų nedirbti ir taip padidėtų bedarbių Užimtumo tarnyboje.

Pasirinkau tokį ekonominį rodiklį kaip emigracija, kadangi jaunimo, o gal net ir vyresnio amžiaus žmonių, sumažėjimas šalyje sulėtina ekonomiką. Sumažėja dirbančiųjų skaičius, todėl gali kilti kainos ir darbo užmokestis likti pastovus, nes į valstybės biudžetą surenkama mažiau lėšų pensijoms mokėti. Stanaitis (2011) išanalizavo ir gavo ryšį tarp emigracijos ir darbingo amžiaus gyventojų, tačiau kaip atskaitos tašką pasirinko Lietuvos demografinę situaciją. Todėl savo tiriamajame darbe tyriau ryšį tarp 55–64 metų amžiaus žmonių nedarbo lygio ir emigracijos.

Ilgalaikis nedarbas turi įtakos ekonomikai ir vyresnio amžiaus žmonėms. Didėjantis ilgalaikis nedarbas kelia susirūpinimą dėl to, kaip ilgalaikis nedarbas gali paveikti vyresnio amžiaus darbuotojų įdarbinimo perspektyvas ir būsimas pensijas. Todėl buvo pasirinktas ir šis rodiklis.

**Priežastingumo tyrimas.** Granger priežastingumo testas buvo atliktas, kad galėčiau nustatyti, kuris kintamasis yra kurio priežastis. Šis testas yra skirtas patikrinti priežastingumo sąlygą – priežastis turi būti ankstesnė nei pasekmė. Jei pasirinkti kintamieji yra naudingi prognozuoti kintamojo (šiuo atveju – vyresnio amžiaus žmonių nedarbo) ateity tuomet kintamuosius galima laikyti vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastimi (Lakštutienė, Barkauskaitė, 2015).

Atliekant Granger priežastingumo testą yra atliekama tokia regresijos analizė:

$$y_t = \alpha_0 + \alpha_1 y_{t-1} + \dots + \alpha_i y_{t-i} + \beta_1 x_{t-1} + \dots + \beta_i x_{t-i} + \varepsilon_t; \quad (8)$$

$$x_t = \alpha_0 + \alpha_1 x_{t-1} + \dots + \alpha_i x_{t-i} + \beta_1 y_{t-1} + \dots + \beta_i y_{t-i} + \varepsilon_t; \quad (9)$$

$$H_0: b_1 = b_2 = \dots = b_i = 0$$

$H_0$  priėmimas reiškia, kad pasirinkti  $x$  neturi įtakos  $y$  kitimui pirmojoje lygtyje ir  $y$  neturi įtakos  $x$  antrojoje lygtyje.

**Kointegracija.** ECM modelis (angl. Error Correction model) tiesiogiai įvertiną greitį, t.y. per kiek laiko priklausomas kintamasis grįžta į pusiausvyrą pasikeitus kitiems kintamiesiems. ECM modelis yra naudingas įvertinti tiek trumpalaikį, tiek ilgalaikį vieno kintamojo poveikį kitam (Stundžienė, mokomoji medžiaga, 2021).

Norint įvertinti trumpojo laikotarpio  $X$  poveikį  $Y$ , naudojamas ECM:

$$\Delta Y_t = \mu + \omega_0 \Delta X_t + \lambda \hat{U}_{t-1} + e_t, \text{ čia } \hat{U}_{t-1} = Y_{t-1} - \beta_0 - \beta_1 X_{t-1}; \quad (10)$$

$\hat{U}_{t-1}$  – kointegracijos regresijos modelio paklaida,

$e_t$  – ECM modelio paklaida.

Parametras  $w_0$  įvertina trumpojo laiko poveikį (poveikio multiplikatorius), t.y. kaip  $X_t$  pokytis turi įtakoją  $Y_t$  einamuoju laikotarpiu. Parametras  $\beta_1$  įvertina ilgalaikį poveikį. Parametras  $\lambda < 0$  yra grįžtamojo ryšio parametras, kuris parodo, kaip yra koreguojamas pusiausvyros nebuvimas. Jei parametras patenka į intervalą  $-2 < \lambda < 0$  reiškia, kad rodikliai konverguoja link pusiausvyros ir įvertintas modelis yra stabilus (Stundžienė, mokomoji medžiaga, 2021).

Jei  $\lambda = -1$ , tada visas (100%) koregavimas įvyksta einamuoju laikotarpiu arba koregavimas yra momentinis ir pilnas (Stundžienė, mokomoji medžiaga, 2021).

Jei  $\lambda = -0,5$ , tuomet kiekvienu laikotarpiu vyksta 50 % koregavimo (Stundžienė, mokomoji medžiaga, 2021).

Jei  $\lambda = 0$ , tada koregavimas nevyksta ir teigti, jog pastovi pusiausvyros būseną  $Y$  yra ilgalaikės tendencijos  $Y_t$  dalis, nėra prasmės (Stundžienė, mokomoji medžiaga, 2021).

Vyresnio amžiaus žmonių nedarbo lygio priežastims tirti pasirinkau naudoti stacionarumą, kad vėliau galėčiau patikrinti Granger priežastingumo testą ir naudojant ECM modelius įvertinti per kiek laiko vyresnio amžiaus žmonių nedarbas grįžta į pusiausvyrą pasikeitus kitiems rodikliams. Ekonometrinis tyrimas yra aprašomas 4.1. skyrelyje.

### 3.2. Apklausa

**Apklausos tikslas** - ištirti vyresnio amžiaus asmenų nedarbo priežastis ir galimybes toliau dirbti.

**Apklausos objektas:** 45 m. ir vyresnio amžiaus asmenų nedarbas.  
Apklausa buvo atlikta 2021 m. kovo-balandžio mėnesiais.

#### Apklausos uždaviniai:

1. Išsiaiškinti 45 ir vyresnio amžiaus asmenų nedarbo priežastis;
2. Išsiaiškinti, ar vyresnio amžiaus asmenys yra jautę diskriminaciją darbe dėl amžiaus;
3. Išsiaiškinti, kas padėtų įsidarbinti vyresnio amžiaus asmenims;
4. Išsiaiškinti vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priklausomybę nuo turimo išsilavinimo ir amžiaus grupių.

Remiantis vyresnio amžiaus žmonių nedarbo problemomis, kurios buvo iškeltos naudojantis mokslinę literatūrą, taip pat klausimyno struktūra ir turima informacija buvo iškeltos tokios hipotezės, kurias siekiama patvirtinti arba paneigti:

- egzistuoja darbuotojų diskriminacija pagal amžių, kuri didėja kartu su amžiumi ir yra viena iš pagrindinių priežasčių, trukdančių vyresnio amžiaus asmenims įsidarbinti;
- didesnis nedarbas egzistuoja tarp vyresnio amžiaus asmenų, turinčių žemesnį išsilavinimą.

Kai tiriamas reiškinys yra susijęs su žmonių nuostatomis, poreikiais, interesais, motyvacija ir pan. yra taikoma anketinė apklausa. Apklausa taikoma kaip instrumentas informacijai iš respondentų surinkti iš anksto apgalvotais klausimais. Anketa padeda susisteminti iš respondentų gaunamą informaciją. Anketų privalumas yra tai, kad informacijai surinkti reikia mažiau laiko. Apklausos kokybę apsprendžia joje pateikiami klausimai, kurie padeda nustatyti tiriamąjį požymį ar reiškinį arba ryšius. Apklausos patikimumas priklauso nuo respondentų atsakymų į pateiktus klausimus, todėl labai svarbu, kad pateikiamų klausimų kiekis būtų optimalus, kad klausimų formuluotės būtų suprantamos ir orientuotos tyrimo į tikslinę grupę.

Anketos klausimai sudaryti taip, kad geriausiai atspindėtų nagrinėjamą problemą. Klausimai sudaryti atsižvelgiant į tam tikrus analizuotos mokslinės literatūros teorinius teiginius (žr. 2 priedą).

Anketas sudarė:

- struktūrizuoti (labai ribojantys) klausimai, reikalaujantys labai aiškaus atsakymo;

- pusiau struktūrizuoti (mažai ribojantys) klausimai, leidžiantys pasirinkti tinkamus atsakymų variantus;
  - atviri (neribojantys atsakymo) klausimai.
- Anketą sudarė 23 klausimai.

### **Anketinės apklausos eiliškumo etapai:**

**1 etapas.** Pasirengimas anketinei apklausai: vyresnio amžiaus asmenų nedarbo ir galimybių įsidarbinti klausimais mokslinės literatūros analizė.

**2 etapas.** Anketinės apklausos organizavimas: nustatomas tyrimo metodas, sudaromi anketos klausimai ir apklausos apimtis.

**3 etapas.** Anketinės apklausos duomenų rinkimas: Lietuvoje paskelbus karantiną ir uždraudus socialinius kontaktus, įstaigoms ir darbuotojams pradėjus dirbti nuotoliniu būdu, nebuvo galimybės anketinę apklausą atlikti tiesiogiai apklausiant asmenis, todėl anketa buvo patalpinta elektroninėje erdvėje [www.apklausa.lt](http://www.apklausa.lt). Kad anketos pasiektų daugiau respondentų, jas platinau naudodama išmaniąsias informacines technologijas: per socialinį tinklą facebook, elektroninį paštą, skype. Kelias anketas atspausdinau ir prašiau, kad užpildytų kaimynai.

**4 etapas.** Susisteminimas: visų anketinės apklausos rezultatų susisteminimas ir sukėlimas į bendrą visumą.

**5 etapas.** Rezultatų analizė ir interpretacija: surinktų duomenų kiekybinė analizė atlikta naudojantis Microsoft Excel programa.

Atrenkant anketinei apklausai vyresnio amžiaus asmenis buvo taikomi tokie kriterijai:

- amžiaus diapazonas: 45 ir vyresnio amžiaus asmenys, kadangi Europoje 45 metų amžiaus žmogus yra laikomas vyresnio amžiaus žmogumi;
- statusas darbo rinkoje: šiuo metu nedirbantys ir dirbantys vyresnio amžiaus asmenys.

Iš viso anketinėje apklausoje dalyvavo 91 vyresnio amžiaus asmuo.

Duomenų apdorojimui naudota kompiuterinė programa Microsoft Excel. Anketinės apklausos rezultatams apibūdinti duomenys buvo analizuojami, panaudojant statistinės analizės metodus, t. y. skaičiuojant procentinius pasiskirstymus, vidurkius, požymių pasiskirstymo dažnumai ir taip pat skaičiuotos koreliacinės priklausomybės. Laisvai pateikti atsakymai buvo klasifikuojami pagal pagrindines išsakytas mintis. Siekiant vaizdinio duomenų pateikimo, buvo naudota grafinė medžiagos interpretacija: sudarytos lentelės, grafikai ir sektorinės diagramos. Naudojantis gautais duomenimis buvo išaiškintos vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastys ir mažinimo galimybės.

## 4. VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONIŲ NEDARBO PRIEŽASČIŲ TYRIMAS

### 4.1. Vyresnio amžiaus žmonių nedarbo lygio priklausomybės nuo išorinių veiksnių tyrimas

Siekdama nustatyti, kaip makroekonominė šalies situacija lemia vyresnio amžiaus žmonių nedarbo lygį, atlikau ekonometrinius tyrimus. Priklausomas kintamasis buvo pasirinktas 55–64 metų žmonių nedarbo lygis procentais. Nepriklausomus kintamuosius pasirinkau atitinkamai pagal analizuotus straipsnius: bendrasis vidaus produktas 1 gyventojui, vidutinis mėnesinis darbo užmokestis (bruto), emigrantų skaičius, ilgalaikis nedarbo lygis, mažiau nei pradinis, pradinis ir vidurinis išsilavinimas 15–74 metų, proc. nuo aktyvių žmonių, savarankiškai dirbantys asmenys, užimtumo lygis 55–64 metų, užimti gyventojai nepagrindiniame darbe, laisvų darbo vietų lygis, vidutinė valstybinio socialinio draudimo senatvės pensija, tiesioginės užsienio investicijos tenkančios vienam gyventojui. Vyresnio amžiaus žmogus pagal įstatymus yra Lietuvoje yra laikomas asmuo sulaukęs 45 metų, bet Lietuvos statistikos departamente duomenys yra tik amžiaus intervalui 55–64 metai.

**Vienetinių šaknų metodas.** Naudojant vienetinių šaknų metodą buvo tirta, kokie iš visų rodiklių yra stacionarūs. Stacionarūs procesai buvo gauti tokiuose rodikliuose kaip bendrasis vidaus produktas vienam gyventojui, emigrantų skaičius, ilgalaikio nedarbo lygis, laisvų darbo vietų lygis ir užimtumo lygis 55–64 metų (be poslinkio ir trendo – ilgalaikis nedarbo lygis; su poslinkiu – užimti gyventojai nepagrindiniame darbe, emigrantų skaičius; su poslinkiu ir trendu – bendrasis vidaus produktas 1 gyventojui, laisvos darbo vietos). Pirmo laipsnio integruoti procesai buvo gauti mėnesinis darbo užmokestis (bruto), mažiau nei pradinis, pradinis ir vidurinis išsilavinimas 15–74 metų, proc. nuo aktyvių žmonių, nedarbo lygis 55–64 metų amžiaus žmonių, vidutinė valstybinio socialinio draudimo senatvės pensija, savarankiškai dirbantys asmenys, užimtumo lygis 55–64 metų amžiaus žmonių, tiesioginės užsienio investicijos tenkančios vienam gyventojui.

5 lentelė. Vienetinių šaknų metodo rezultatai (tikimybės ir integruotumas).

Laiko eilutės reikšmės	Modelis			Laiko eilutės integruotumas
	Be poslinkio ir trendo	Su poslinkiu	Su poslinkiu ir trendu	
<b><i>BVP 1 gyv., Eur</i></b>				<b><i>I(0)</i></b>
Nediferencijuotos	0,9721	0,9262	0,0005	
<b><i>Darbo užmokestis (bruto)</i></b>				<b><i>I(1)</i></b>
Nediferencijuotos	1,000	1,0000	0,9824	
Diferencijuotos 1 kartą	0,0031	-	-	
<b><i>Emigracija</i></b>				<b><i>I(0)</i></b>
Nediferencijuotos	0,0892	0,0004	-	
<b><i>Ilgalaikis nedarbas</i></b>				<b><i>I(0)</i></b>
Nediferencijuotos	0,0191	-	-	
<b><i>Išsilavinimas</i></b>				<b><i>I(1)</i></b>
Nediferencijuotos	0,4081	0,3177	0,5491	
Diferencijuotos 1 kartą	0,000			
<b><i>Laisvų darbo vietų lygis, proc.</i></b>				<b><i>I(0)</i></b>
Nediferencijuotos	0,2170	0,0548	0,0112	
<b><i>Nedarbo lygis 55-64 metų, proc.</i></b>				<b><i>I(1)</i></b>
Nediferencijuotos	0,3291	0,1862	0,4881	
Diferencijuotos 1 kartą	0,000			
<b><i>Vidutinė VSD senatvės pensija, Eur</i></b>				<b><i>I(1)</i></b>
Nediferencijuotos	1,000	0,9984	0,9658	



Diferencijuotos 1 kartą	0,000	-	-	
<b>Užimti gyventojai nepagrindiniame darbe, tūkst.</b>				<b>I(0)</b>
Nediferencijuotos	0,5723	0,0291	-	
<b>Savarankiška dirbantys asmenys, tūkst.</b>				<b>I(1)</b>
Nediferencijuotos	0,7655	0,6543	0,6169	
Diferencijuotos 1 kartą	0,000	-	-	
<b>Užimtumo lygis 55-64 metų, proc.</b>				<b>I(1)</b>
Nediferencijuotos	0,9874	0,6604	0,4941	
Diferencijuotos 1 kartą	0,000	-	-	
<b>Tiesioginės užsienio investicijos, 1 gyv. Eur</b>				<b>I(1)</b>
Nediferencijuotos	1,000	0,9685	0,5092	
Diferencijuotos 1 kartą	0,000	-	-	

**Granger priežastingumo testas.** Siekiant įvertinti, ar darbo užmokestis turi įtakos 55–64 metų amžiaus asmenų nedarbo lygiui, gavau tokius rezultatus (žr. 6 lentelę): darbo užmokestis (bruto) veikia nedarbo lygį, tačiau ties antruoju ketvirčiu matome abipusį ryšį. Tai rodo, kad įtraukus du vėlinimus gauname abipusį ryšį tarp 55–64 metų amžiaus asmenų nedarbo lygio, proc. ir darbo užmokesčio (bruto).

Ištyrusi ryšį tarp 55–64 metų amžiaus žmonių nedarbo lygio ir emigracijos, radau abipusį ryšį (žr. 6 lent.) iki pirmojo ketvirčio, antrajame ketvirtyje nedarbo lygis veikia emigraciją, o ties šeštoju ketvirčiu emigracija pradeda veikti nedarbo lygį. Tai rodo, kad emigracija ir 55–64 metų amžiaus asmenų nedarbo lygis su tam tikru vėlinimų skaičiumi veikia vienas kitą.

Savo tyrime radau abipusį ryšį tarp ilgalaikio nedarbo ir 55–64 metų amžiaus žmonių nedarbo lygio iki dviejų ketvirčių (ketvirtajame ir penktajame ketvirčiuose), kai tuo tarpu ilgalaikis nedarbas veikia 55–64 metų amžiaus asmenų nedarbo lygį antrajame ir trečiajame ketvirtyje. Šeštajame ketvirtyje ilgalaikis nedarbas veikia 55–64 metų amžiaus asmenų nedarbo lygį.

**6 lentelė.** Rodiklio nedarbo lygis 55–64 metų, proc. Granger priežastingumo testo rezultatai.

H:*	l=1	l=2	l=3	l=4	l=5	l=6
BVP→ΔNDL**	0,3866	0,4184	0,3859	0,5406	0,1680	0,3836
ΔNDL→BVP	0,3304	0,0783	0,0870	6E-05	0,0592	<b>0,0206</b>
ΔDU→ΔNDL	0,1827	<b>0,0462</b>	0,2327	0,3506	0,6960	0,8942
ΔNDL→ΔDU	<b>0,0175</b>	<b>0,0424</b>	<b>0,0302</b>	0,2150	<b>0,0401</b>	0,0319
EMI→ΔNDL	<b>0,0185</b>	0,0522	0,1050	0,1154	0,0724	<b>0,0329</b>
ΔNDL→EMI	<b>0,0130</b>	<b>0,0399</b>	0,0548	0,1026	0,1641	0,1635
ILG→ΔNDL	0,1621	<b>0,0015</b>	<b>0,0009</b>	<b>0,0033</b>	<b>0,0024</b>	0,0568
ΔNDL→ILG	0,2232	0,7587	0,1513	<b>0,0009</b>	<b>0,0131</b>	<b>0,0055</b>
ΔISS→ΔNDL	0,7956	0,8068	0,9347	<b>0,0415</b>	<b>0,0435</b>	<b>0,0372</b>
ΔNDL→ΔISS	<b>0,0417</b>	<b>0,0186</b>	<b>0,0158</b>	<b>0,0361</b>	0,1317	<b>0,0315</b>
LDV→ΔNDL	0,8238	0,5454	0,4495	0,4397	0,3442	0,1724
ΔNDL→LDV	0,1701	0,1663	0,6598	0,2578	0,2772	0,1785
ΔPEN→ΔNDL	0,9357	0,6540	0,6071	0,3260	<b>0,0340</b>	<b>0,0037</b>
ΔNDL→ΔPEN	0,7881	0,7635	0,7297	0,1505	0,1586	0,1965
NEP→ΔNDL	0,2612	0,0960	0,0891	<b>0,0057</b>	<b>0,0124</b>	<b>0,0167</b>
ΔNDL→NEP	<b>0,0337</b>	0,0759	0,0552	0,0723	0,1171	0,1340

$\Delta SAV \rightarrow \Delta NDL$	<b>0,0148</b>	<b>0,0198</b>	<b>0,0003</b>	<b>0,0009</b>	<b>0,0033</b>	<b>0,0054</b>
$\Delta NDL \rightarrow \Delta SAV$	0,4942	0,1468	0,1178	0,1051	0,2495	0,3401
$\Delta UZL \rightarrow \Delta NDL$	0,3655	0,3103	0,4787	0,5894	0,4090	0,5535
$\Delta NDL \rightarrow \Delta UZL$	0,3683	0,4382	0,4357	0,1482	0,2861	0,2009
$\Delta TUI \rightarrow \Delta NDL$	<b>0,0440</b>	<b>0,0256</b>	0,0578	0,0791	<b>0,0414</b>	<b>0,0194</b>
$\Delta NDL \rightarrow \Delta TUI$	0,3683	0,2884	0,4556	0,6133	0,5968	0,7488

\*Pirmoje eilutėje tikrinama hipotezė, kad rodiklis BVP nedaro įtakos NDL ir t. t.

\*\*BVP – bendrasis vidaus produktas 1 gyventojui, Eur

NDL – nedarbo lygis 55-64 metų, proc.

DU – vidutinis mėnesinis darbo užmokestis (bruto), Eur

EMI – emigrantai

ILG – ilgalaikio nedarbo lygis, proc.

LDV – laisvų darbo vietų lygis, proc.

PEN – vidutinė VSD senatvės pensija, Eur

TUI – tiesioginės užsienio investicijos, tenkančios 1 gyventojui, Eur

NEP – užimti gyventojai nepagrindiniame darbe, tūkst.

SAV – savarankiškai dirbantys asmenys, tūkst.

ISS – mažiau nei pradinis, pradinis ir vidurinis išsilavinimas 15-74 metų, proc. nuo aktyvių žmonių

UZL – užimtumo lygis 55-64 metų, proc.

55–64 metų amžiaus asmenų nedarbo lygis, proc. daro įtaką BVP šeštajame ketvirtyje, ankstesniais laikotarpiais priežastingumo neturi. Nedarbo lygis veikia darbo užmokestį (bruto), tačiau ties antruoju ketvirčiu matome abipusį ryšį. Tarp emigracijos ir nedarbo lygio egzistuoja abipusis ryšys iki pirmojo ketvirčio, antrajame ketvirtyje nedarbo lygis veikia emigraciją, o ties šeštuoju ketvirčiu emigracija pradeda veikti nedarbo lygį. Tarp ilgalaikio nedarbo ir 55–64 metų amžiaus asmenų nedarbo lygio, proc. egzistuoja abipusis ryšys iki dviejų ketvirčių. Nedarbo lygis veikia pradinį, vidurinį išsilavinimą turinčius asmenis iki trejų ketvirčių, vėliau atsiranda abipusis ryšys. Pensija veikia nedarbo lygį penktajame ir šeštajame ketvirčiuose. Užimti gyventojai nepagrindiniame darbe veikia nedarbo lygį ketvirtajame, penktajame ir šeštajame ketvirčiuose. Savarankiškai dirbantys asmenys veikia 55–64 metų amžiaus asmenų nedarbo lygį, proc. visą laiką. Tiesioginės užsienio investicijos veikia nedarbo lygį iki dviejų ketvirčių (6 lentelė).

**Kointegruotumo tikrinimas.** Kointegracija egzistuoja tarp nedarbo lygio ir darbo užmokesčio bruto, pradinio ir vidurinio išsilavinimo, pensijos, savarankiškai dirbančių asmenų ir tiesioginių užsienio investicijų. ECM modelius kursiu pasirinkusi priklausomąjį kintamąjį vyresnio amžiaus 55–64 metų žmonių nedarbo lygį, o nepriklausomus kintamuosius pasirinksiu iš 7 lentelės ir įtrauksiu gautas užsaugotas paklaidas matomas 7 lentelėje.

**7 lentelė.** Dikio Fulerio testas paklaidoms (tikimybės)

Nepriklausomas/priklausomi	Nedarbo lygis 55–64 metų, proc.
Darbo užmokestis (bruto)	0,0012
Išsilavinimas	0,0002
Pensija (reikėjo diferencijuoti)	0,0000
Savarankiškai dirbantys	0,0248
Tiesioginės užsienio investicijos	0,0280

Nedarbo lygio 55–64 metų asmenų ir mėnesinio darbo užmokesčio bruto ECM modelis. Per ketvirtį vidutiniam darbo užmokesčiui padidėjus 1 Eur, nedarbo lygis padidėja 0,0045 proc. p. (žr. 8 lentelė). Išėjus iš pusiausvyros, prie ilgalaikės pusiausvyros grįžtama beveik po 2 ketvirčių, t. y. per ketvirtį pusiausvyros nebuvimas koreguojamas 53,1 proc.

**8 lentelė.** ECM modelio rezultatai tarp nedarbo lygio 55–64 metų ir darbo užmokesčio (bruto)

Priklausomas kintamasis	Nepriklausomas kintamasis
	d(Nedarbo lygis 55–64 metų, proc.)
C	-0,2929
d(darbo užmokestis bruto)	0,0045***
Resid(-1)	-0,5315***
Pataisytas R <sup>2</sup>	0,2372

Nedarbo lygis 55–64 metų ir mažiau nei pradinis, pradinis ir vidurinis išsilavinimas 15–74 metų, proc. nuo aktyvių žmonių ECM modelis. Per ketvirtį mažiau nei pradinį, pradinį ir vidutinį išsilavinimą turinčių asmenų padidėjus 1 proc., nedarbo lygis padidėja 0,1503 proc. p. (žr. 9 lentelė). Išėjus iš pusiausvyros, prie ilgalaikės pusiausvyros grįžtama beveik po 4 ketvirčių, t. y. per ketvirtį pusiausvyros nebuvimas koreguojamas 28 proc.

**9 lentelė.** ECM modelio rezultatai tarp nedarbo lygio 55–64 metų ir išsilavinimo

Priklausomas kintamasis	Nepriklausomas kintamasis
	d(nedarbo lygis)
C	-0,0389
d(išsilavinimas)	0,1503***
Resid(-1)	-0,2819**
Pataisytas R <sup>2</sup>	0,2800

Nedarbo lygis 55–64 metų amžiaus žmonių ir vidutinė valstybinio socialinio draudimo pensija ECM modelis. Per ketvirtį vidutinei VSD senatvės pensijai padidėjus 1 Eur, nedarbo lygis sumažėja 0,0034 proc. p. (žr. 10 lentelė). Išėjus iš pusiausvyros, prie ilgalaikės pusiausvyros grįžtama beveik po 9 ketvirčių, t. y. per ketvirtį pusiausvyros nebuvimas koreguojamas 12,25 proc.

**10 lentelė.** ECM modelio rezultatai tarp nedarbo lygio 55–64 metų ir pensijos

Priklausomas kintamasis	Nepriklausomas kintamasis
	d(nedarbo lygis)
C	-0,0224
d(pensija)	-0,0034***
Resid(-1)	-0,1225*
Pataisytas R <sup>2</sup>	0,0368

Nedarbo lygis 55–64 metų amžiaus žmonių ir savarankiškai dirbančių asmenų ECM modelis. Per ketvirtį savarankiškai dirbančių asmenų skaičiui padidėjus 1 tūkst., nedarbo lygis sumažėja 0,0615 proc. p. (žr. 11 lentelė). Išėjus iš pusiausvyros, prie ilgalaikės pusiausvyros grįžtama beveik po 3 ketvirčių, t. y. per ketvirtį pusiausvyros nebuvimas koreguojamas 34,46 proc.

**11 lentelė.** ECM modelio rezultatai tarp nedarbo lygio 55–64 metų ir savarankiškai dirbančių asmenų

Priklausomas kintamasis	Nepriklausomas kintamasis
	d(nedarbo lygis)
C	0,1275
d(savarankiškai dirbantys)	-0,0615***
Resid(-1)	-0,3446***
Pataisytas R <sup>2</sup>	0,1756

Nedarbo lygis 55–64 metų amžiaus žmonių ir tiesioginių užsienio investicijų tenkančių vienam gyventojui ECM modelis. Per ketvirtį tiesioginėms užsienio investicijoms padidėjus 1 tūkst., nedarbo lygis sumažėja 0,0018 proc. p. (žr. 12 lentelė). Išėjus iš pusiausvyros, prie ilgalaikės pusiausvyros grįžtama beveik po 9 ketvirčių, t. y. per ketvirtį pusiausvyros nebuvimas koreguojamas 11,62 proc.

**12 lentelė.** ECM modelio rezultatai tarp nedarbo lygio 55–64 metų ir tiesioginių užsienio investicijų

Priklausomas kintamasis	Nepriklausomas kintamasis
	d(nedarbo lygis)
C	0,1046
d(tiesioginės užsienio investicijos)	-0,0018***
Resid(-1)	-0,1162*
Pataisytas R <sup>2</sup>	0,0512

Naudojant vienetinių šaknų metodą buvo rasti stacionarūs rodikliai: bendrasis vidaus produktas, tenkantis 1 gyventojui, emigrantų skaičius, ilgalaikio nedarbo lygis, laisvų darbo vietų lygis, užimti gyventojai nepagrindiniame darbe. Su stacionariais modeliais galima būtų sukurti ARDL modelį, tačiau dėl tyrimo apimties ir tikslo ARDL nepasirinkau, kadangi šis modelis yra skirtas prognozei, o savo tiriamajame darbe analizuoju priežastis. Prieš kuriant ECM modelį turėjau rasti ryšius tarp vyresnio amžiaus žmonių nedarbo lygio ir kitų analizuojamų rodiklių. Vyresnio amžiaus žmonių nedarbo lygis darė įtaką bendrajam vidaus produktui, tenkančiam vienam gyventojui 6 ketvirtyje. Darbo užmokestis ir 55–64 metų amžiaus žmonių nedarbo lygis 2 ketvirtyje veikė vienas kitą. Emigrantai ir vyresnio amžiaus žmonių nedarbo lygis 1 ketvirtyje veikė vienas kitą. Tarp ilgalaikio nedarbo lygio ir 55–64 metų amžiaus žmonių nedarbo lygio abipusis ryšys buvo rastas 4 ketvirtyje. Savarankiškai dirbantys asmenys tiek nuo 1 iki 6 ketvirčio veikė nedarbo lygį 55–64 metų asmenų. Vidutinė VSD senatvės pensija nedarbo lygį 55–64 metų asmenų veikė 5 ir 6 ketvirtyje. Tiesioginės užsienio investicijos nedarbo lygį 55–64 metų asmenų veikė 1 ir 2 ketvirtyje bei 5 ir 6 ketvirtyje. Per ketvirtį vidutiniam darbo užmokesčiui padidėjus 1 Eur, nedarbo lygis 55–64 metų asmenų padidėja 0,0045 proc. p., o prie ilgalaikės pusiausvyros grįžta beveik po 2 ketvirčių. Per ketvirtį mažiau nei pradinį, pradinį ir vidutinį išsilavinimą turinčių asmenų padidėjus 1 proc., nedarbo lygis padidėja 0,1503 proc. p., o prie ilgalaikės pusiausvyros grįžtama beveik po 4 ketvirčių. Per ketvirtį savarankiškai dirbančių asmenų skaičiui padidėjus 1 tūkst., nedarbo lygis 55–64 metų asmenų sumažėja 0,0615 proc. p., o prie ilgalaikės pusiausvyros grįžtama beveik po 9 ketvirčių. Per ketvirtį tiesioginėms užsienio investicijoms padidėjus 1 tūkst., nedarbo lygis 55–64 metų asmenų sumažėja 0,0018 proc. p., o prie ilgalaikės pusiausvyros grįžtama beveik po 3 ketvirčių. Taigi, greičiausiai grįžtama prie ilgalaikės pusiausvyros padidėjus vidutiniam darbo užmokesčiui.

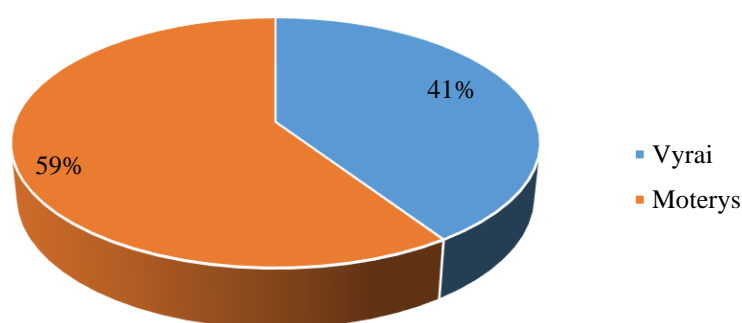
#### 4.2. Vyresnio amžiaus žmonių apklausos rezultatų analizė

Vyresnio amžiaus žmonių apklausoje dalyvavo 91 respondentas. Visos anketos gautos per apklausa.lt. Anketinės apklausos duomenų apdorojimui naudota kompiuterinė programa Microsoft Excel. Apdorojus anketinės apklausos rezultatus, nustatytos respondentų demografinės ir socialinės charakteristikos, vyresnio amžiaus žmonių patirtis darbo rinkoje. Naudojantis gautais duomenimis buvo išaiškintos vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastys ir jo mažinimo galimybės.

#### 4.2.1. Respondentų demografinės ir socialinės charakteristikos

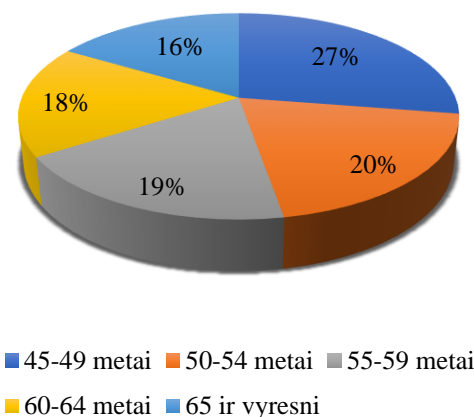
Šiame skyriuje pateikiamas respondentų pasiskirstymas pagal pagrindines socialines demografines charakteristikas, t. y. respondentų lytį, amžių, gyvenamąją vietą, išsilavinimą, turimą specialybę ir gaunamas pajamas.

**Respondentų pasiskirstymas pagal lytį.** Anketinėje apklausoje dalyvavo 91 vyresnio amžiaus respondentas. Analizuojant respondentų struktūrą pagal lytį, matome, kad iš jų 41 proc. sudaro vyrai, didesnę dalį apklausoje dalyvavusių respondentų sudaro moterys – 59 proc. (žr. 9 pav.). Reikėtų pažymėti, kad moterų, dalyvavusių apklausoje, didesnę procentą galėjo nulemti faktas, kad moterys yra aktyvesnės dalyvaujant įvairiose anketinėse apklausose. Anketa buvo platinama per apklausa.lt ir ji buvo pildoma visiškai savanoriškai.



9 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

**Respondentų pasiskirstymas pagal amžių.** Atsižvelgiant į tyrimo tikslą ir uždavinius, buvo apklausiami vyresnio amžiaus asmenys – 45 m. ir vyresni. Iš 91 anketą atsakiusio respondento, didžioji dalis respondentų (27 proc.) patenka į amžiaus grupę 45–49 m. Vangiausiai anketinėje apklausoje dalyvavo respondentai, esantys amžiaus grupėje 65 m. ir vyresni (16 proc.), t. y. jau pensinio amžiaus sulaukę asmenys. Kitose amžiaus grupėse dalyvavo labai panašus skaičius respondentų (žr. 10 pav.)



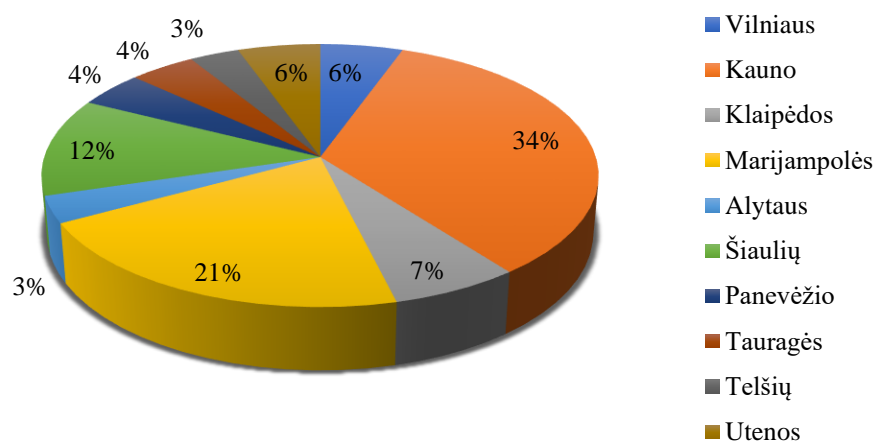
10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

Didžiausias tiek vyrų, tiek moterų, dalyvavusių apklausoje, procentas priklauso amžiaus grupei 45–59 m. Vertinant pagal dalyvavimo apklausoje aktyvumą, antroje vietoje yra vyrai, priklausantys amžiaus grupei 60–64 m (24,4 proc.), ir moterys, priklausančios 50–54 m. amžiaus grupei (24,1 proc.). Pensinio amžiaus moterys buvo aktyvesnės už pensinio amžiaus vyrus (žr. 13 lent.).

**13 lentelė.** Respondentų pasiskirstymas pagal amžių ir lytį

Amžius	Vyrai		Moterys	
	vnt.	proc.	vnt.	proc.
45–49	11	29,7	14	25,9
50–54	5	13,5	13	24,1
55–59	7	18,9	10	18,5
60–64	9	24,4	8	14,8
65 ir daugiau	5	13,5	9	16,7
Viso:	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

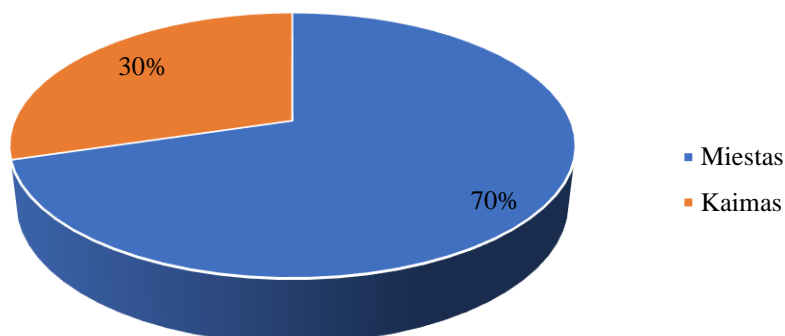
**Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą.** Asmenims įsidarbinti įtakos turi gyvenamoji vieta. Užimtumo tarnybos duomenimis didesnis nedarbo lygis yra kaimo vietovėse ir regionuose. Didmiesčiuose nedarbo lygis yra mažesnis. Respondentų buvo klausiama, kokioje apskrityje jie gyvena? Apklausoje dalyvavę respondentai pagal savo gyvenamąją vietą atstovauja visą Lietuvos teritoriją. Didžioji dalis respondentų (66 proc.) gyvena apskrityse, kuriose yra Lietuvos didmiesčiai. Daugiau nei trečdalis respondentų (34 proc.) gyvena regionuose (žr. 11 pav.). Didesnę pusę respondentų (55 proc.) yra iš dviejų apskričių, t. y. Kauno ir Marijampolės apskrities (žr. 11 pav.). Tam įtakos turėjo tai, kad anketa buvo platinama ne tik per platformą apklausa.lt, bet ir per platformą facebook. Šį procentą nulėmė šios platformos draugų ratas.



**11 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal apskritis, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

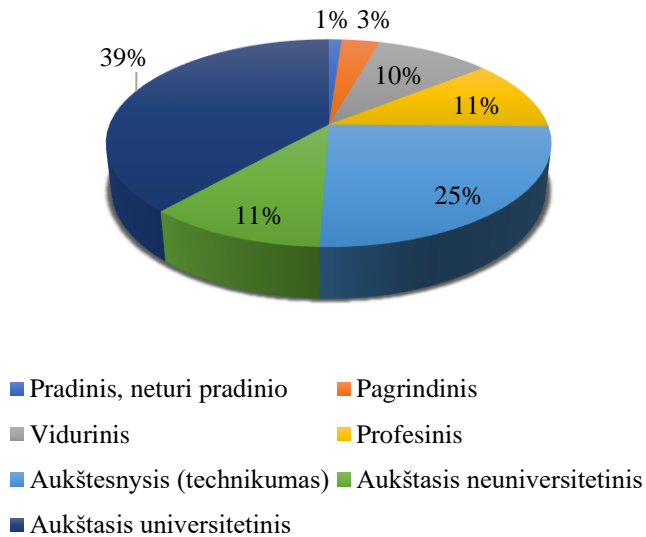
70 proc. vyresnio amžiaus asmenų, dalyvavusių anketinėje apklausoje, gyvena mieste, 30 proc. - kaime (žr. 12 pav.). Aptarti rodikliai rodo, kad respondentų pasiskirstymas pagal kaimo - miesto vietas yra artimas faktiniam Lietuvos urbanizacijos lygiui. Statistikos departamento duomenimis Lietuvoje 2021 m. pradžioje gyveno 2794090 gyventojų, iš kurių 18882506 (67 proc.) gyveno mieste

ir 911584 (33 proc.) - kaime. Dėl sudėtingesnių susisiekimo galimybių, dėl darbo vietų stokos kaimuose, čia gyvenantiems asmenims žymiai sunkiau įsidarbinti, nei asmenims, gyvenantiems mieste.



**12 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietovę, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

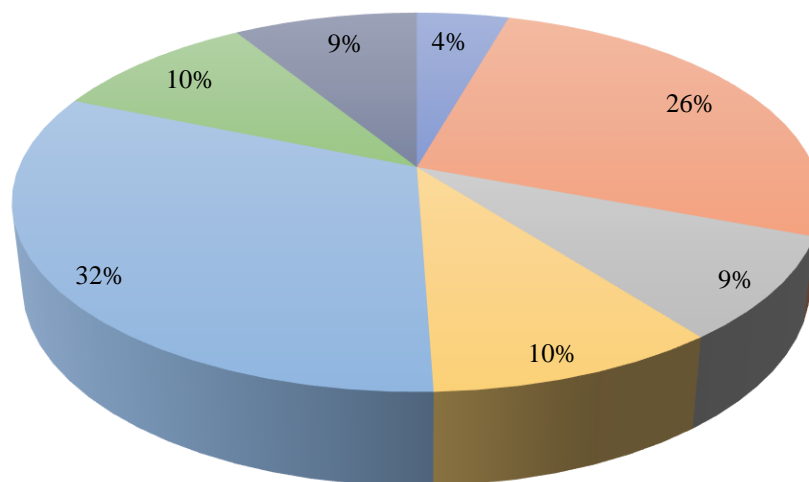
**Respondentų išsilavinimas.** 39 proc. respondentų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą turi 11,0 proc. respondentų. Aukštojo išsilavinimo neturi pusė (50 proc.) respondentų. 25 proc. respondentų yra įgiję aukštesnįjį išsilavinimą. Ši nemažą procentą galima pateisinti tuo, kad apklausti vyresnio amžiaus respondentai, kurie mokėsi tuo metu, kai dar buvo aukštesniosios mokyklos-technikumai. Deja, ketvirtadalis vyresnio amžiaus asmenų turi pakankamai žemą išsilavinimą. 11 proc. respondentų pasirinko atsakymą „profesinis“, 10 proc. baigę vidurinę mokyklą. Mažiausias procentas respondentų (4 proc.) pažymėjo, kad nebaigę vidurinės mokyklos (žr. 13 pav.). Aukštesnį išsilavinimą turi įgiję asmenys, gyvenantys mieste. 70 proc. asmenų, gyvenančių mieste, turi aukštąjį išsilavinimą, 36 proc. - aukštesnįjį išsilavinimą, 16 proc. - profesinį išsilavinimą, 20 proc. - vidurinį ar žemesnį išsilavinimą. Tuo tarpu tik 41 proc. respondentų, gyvenančių kaimo vietovėje, turi aukštąjį išsilavinimą, mažesnis procentas (30 proc.) turi aukštesnįjį išsilavinimą, 11 proc. - profesinį išsilavinimą ir 19 proc. turi vidurinį ar žemesnį išsilavinimą. Vidurinį ar žemesnį išsilavinimą turi vienodas procentas respondentų, gyvenančių tiek kaime, tiek ir mieste (žr. 3 priedas).



**13 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

**Respondentų pasiskirstymas pagal specialybę.** Vadovaujantis Mokslo ir meno sričių klasifikatoriais, patvirtintais Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. kovo 1 d. nutarimu Nr. 149 „Dėl Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo įgyvendinimo“, respondentai buvo suskirstyti į šešias mokslų kryptis: gamtos mokslų, technologijos, medicinos ir sveikatos mokslų, žemės ūkio, socialinių mokslų ir humanitarinių mokslų kryptis. Didžioji dalis (32 proc.) respondentų, kaip parodė anketinė apklausa, yra įgiję socialinių mokslų krypties specialybę, 26 proc. - technologijos molslų krypties specialybę. Po 10 proc. respondentų yra įgiję specialybes, kurios priskiriamos humanitarinių mokslų ir žemės ūkio mokslų kryptims. Medicinos ir sveikatos mokslų krypties specialybę turi 9 proc. respondentų. Deja, bet 9 proc. respondentų specialybės nėra įgiję. Mažiausiai respondentų (4 proc.) įgiję gamtos mokslų krypties specialybę (žr. 14 pav.).

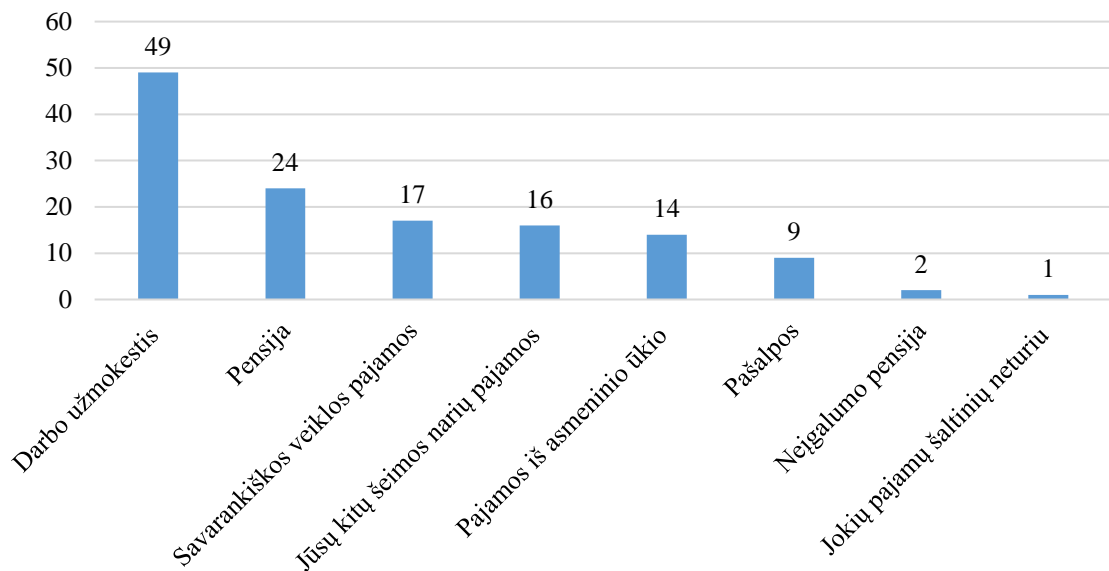




- Gamtos mokslų kryptis (matematika, fizika, chemija, biochemija, geologija, fizinė geografija, astronomija, informatika, biologija, botanika, zoologija ir kt.)
- Technologijos mokslų kryptis (statybos, transporto, aplinkos, chemijos, informatikos, medžiagų ir kt. inžinerija)
- Medicinos ir sveikatos mokslų kryptis (medicina, odontologija, farmacija, visuomenės sveikata, slauga)
- Žemės ūkio mokslų kryptis (agronomija, veterinarija, miškotyra, gyvūnų mokslai)
- Socialinių mokslų kryptis (teisė, politikos mokslai, vadyba, ekonomika, sociologija, psichologija, edukologija, komunikacija ir informacija)
- Humanitarinių mokslų kryptis (filosofija, teologija, menotyra, filologija, istorija ir archeologija, etnologija)
- Specialybės neturiu

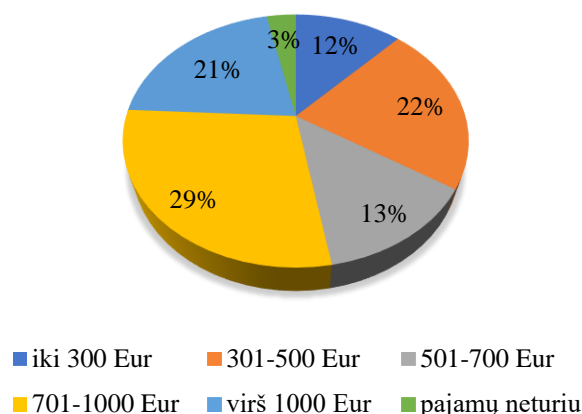
**14 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal specialybę, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos duomenis, 2021)

**Respondentų pajamų šaltiniai.** 69 proc. tyrime dalyvavusių vyresnio amžiaus asmenų yra darbo rinkoje dalyvaujantys asmenys, todėl ir pagrindinis respondentų pajamų šaltinis, kaip parodė tyrimas, darbo užmokestis, kurį gauna 49 (54 proc.) respondentų. 24 respondentai (26 proc.) gauna pensiją, savarankiškos veiklos pajamas gauna 17 (19 proc.) respondentų, pajamas iš asmeninio ūkio - 14 (15 proc.) respondentų, pašalpas gauna 9 (10 proc.) respondentai. Tik vienas respondentas nurodė, kad neturi jokių pajamų. 29 proc., t. y. beveik trečdalis respondentų kartu su gaunamu darbo užmokesčiu gauna ir kitas pajamas: senatvės, neįgalumo pensiją (žr. 15 pav.).



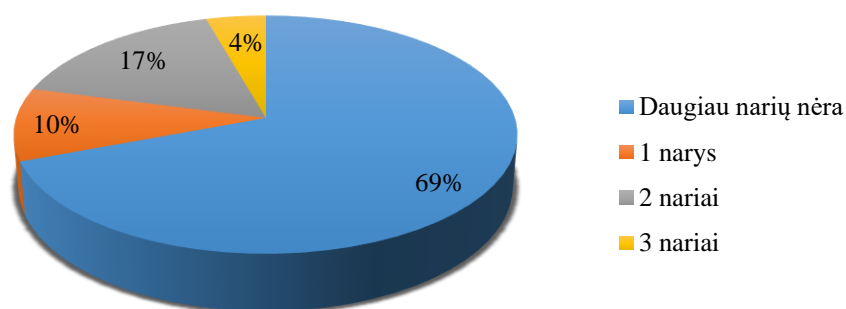
**15 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal pajamų šaltinius, vnt. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

**Respondentų pajamos.** Apklausa parodė, kad mažesnėmis pajamomis nei minimali mėnesinė alga disponuoja 34 proc. apklaustųjų. 13 proc. respondentų gaunamos pajamos yra minimalios mėnesinės algos ribose. Beveik trečdalis respondentų disponuoja pajamomis nuo 700 iki 1000 Eur. Reikia paminėti, kad didesnes negu 1000 Eur pajamas gauna vos penktadalis apklaustų vyresnio amžiaus asmenų. Todėl, žinant kad apklausoje dalyvavo 39 proc. asmenų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, galima teigti, kad net ir su aukštuoju išsilavinimu vyresnio amžiaus asmenų gaunamos pajamos nėra didelės. 3 proc. respondentų jokių pajamų neturi (žr. 16 pav.). 80 proc. respondentų, gaunančių didesnes kaip 700 Eur, t. y. didesnes už minimalią mėnesinę algą pajamas, priklauso amžiaus grupei 45–49 m. Toliau, didėjant asmenų amžiaus grupėms, gaunamos pajamos mažėja. Asmenys, priklausantys priešpensinei amžiaus grupei, pagal gaunamas pajamas pasiskirsto beveik per pusę: 53 proc. gauna pajamas iki 700 Eur ir 47 proc. - virš 700 Eur. Vyriausių, t. y. 65 m. ir vyresnių respondentų pajamos reikšmingai mažesnės nei, patenkančių į kitą, t. y. į jauniausią 45-49 m. amžiaus grupę. Tik 7 proc. arba vienas asmuo, priklausantis amžiaus grupei „65 m. ir vyresni“ gauna pajamas, viršijančias 1000 Eur. 93 proc. šio amžiaus asmenų gauna pajamas, kurios neviršija arba labai nežymiai viršija minimalią mėnesinę algą. Todėl pasitvirtino nuostata, kad pensinio amžiaus asmenims, darbdaviai moka mažesnius atlyginimus (žr. 4 priedas).



**16 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal gaunamas pajamas, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

**Respondentų šeimos narių, negaunančių pajamų, skaičius.** 69 proc. vyresnio amžiaus asmenų nurodo, kad jų šeimoje nėra narių, negaunančių pajamų. Tik 4 proc. teigia, kad jų šeimoje yra dar 3 negaunantys pajamų asmenys. 17 proc. respondentų šeimose yra dar po du narius, negaunančius pajamų.



**17 pav.** Narių, negaunančių pajamų, respondentų šeimose skaičius, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

Atlikus anketinėje apklausoje dalyvavusių asmenų socialinės demografinės charakteristikos analizę, apibendrinant galima teigti, kad vyresnio amžiaus asmenų socialinė demografinė charakteristika yra: mieste gyvenantys, mažesnę išsilavinimą turintys, mažesnes pajamas gaunantys, jaunesnio amžiaus grupei priskiriami vyresnio amžiaus asmenys.

#### 4.2.2. Vyresnio amžiaus žmonių patirtis darbo rinkoje

Šiame skyrelyje pateikiama informacija apie respondentų statusą darbo rinkoje, jų profesinę patirtį per paskutinius 10 metų, priežastis, dėl kurių būtų sunku susirasti darbą, kokiais būdais vyresnio amžiaus asmenys bandytų susirasti darbą, apie galimybes keisti statusą darbo rinkoje, apie vyresnio amžiaus asmenų diskriminaciją darbe ar bandant įsidarbinti, vyresnio amžiaus asmenų savęs vertinimą.

**Respondentų statusas darbo rinkoje.** Respondentų buvo klausiama, koks yra jų statusas darbo rinkoje. Iš 91 respondento 69 proc. respondentų nurodo, kad jie dalyvauja darbo rinkoje. Lygiai pusė apklaustųjų (50 proc.) yra samdomi darbuotojai, t. y. dirba pagal darbo sutartį ar valstybės tarnyboje, 8 proc. apklaustųjų dirba savarankiškai, 7 proc. ūkininkauja, 2 proc. apklaustųjų yra pensinio amžiaus, tačiau vis dar dirbantys. Tačiau 15 proc. respondentų yra pensinio amžiaus ir nedalyvaujantys darbo rinkoje. 3 proc. respondentų nedirba ir nėra registruoti Užimtumo tarnyboje, 13 proc. nedirba, tačiau ieško darbo Užimtumo tarnyboje (žr. 18 pav.). Taigi, 31 proc. anketinėje apklausoje dalyvavusių asmenų, nėra aktyvūs darbo rinkoje. Galimybių sudarymas šiems asmenims įsidarbinti yra viena iš priemonių mažinti šių asmenų nedarbą ir galimybė didinti jų užimtumą bei tikslingai išnaudoti šiuos asmenis mažinant darbo jėgos trūkumą darbo rinkoje senstant visuomenei.

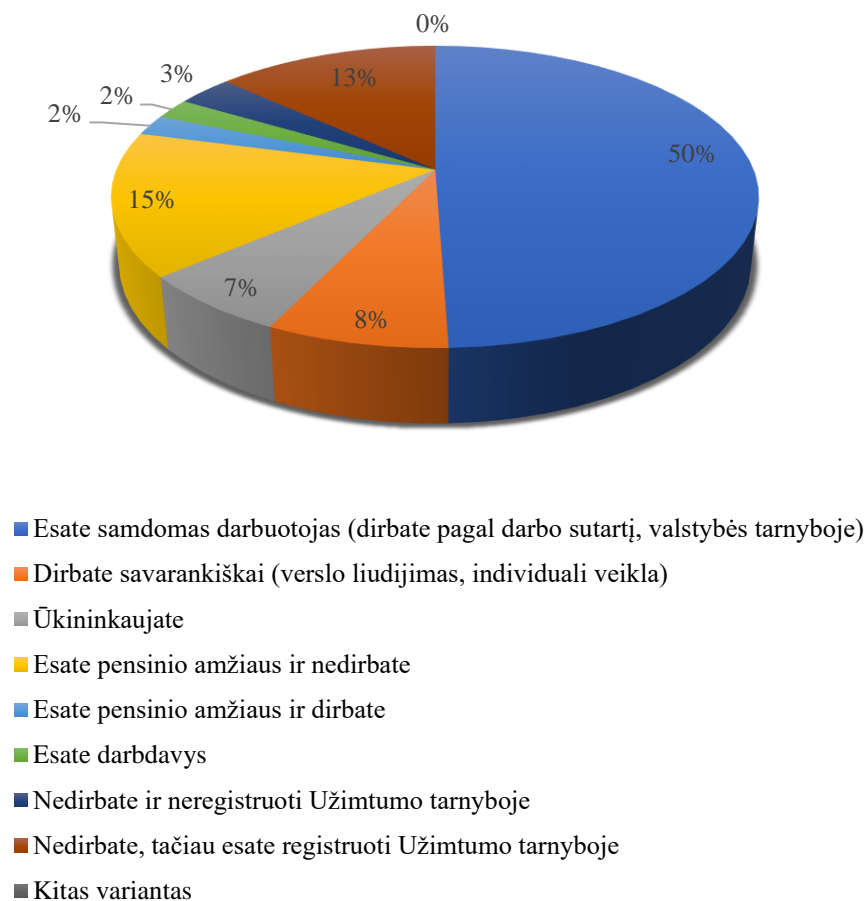
60 proc. respondentų, dirbančių pagal darbo sutartį ar valstybės tarnyboje, turi aukštąjį universitetinį, 13 proc. aukštąjį neuniversitetinį ir 20 proc. aukštesnįjį išsilavinimą ir tik 7 proc. asmenų turi profesinį ar vidurinį išsilavinimą. Iš savarankiškai dirbančių ar užsiimančių individualia veikla 71 proc. asmenų taip pat turi aukštąjį ar aukštesnįjį išsilavinimą. Tuo tarpu, asmenys, registruoti Užimtumo tarnyboje turi žemesnį išsilavinimą - pradinį, vidurinį, pagrindinį ar profesinį išsilavinimą (58 proc.). Todėl, galima teigti, kad pasitvirtino iškelta hipotezė, kad nedarbas yra didesnis tarp žemesnį išsilavinimą turinčių asmenų (žr. 6 priedas).

Daugiau respondentų, dirbančių pagal darbo sutartis, gyvena mieste (78 proc.), kaimo vietovėje - 22 proc. tokių asmenų. Savarankiškai dirbančių asmenų ir gyvenančių kaime yra 57 proc., gyvenančių mieste - 43 proc. Visi ūkininkaujantys asmenys gyvena kaimo vietovėje, mieste ūkininkaujančių nėra. Didžioji dalis pensinio amžiaus ir toliau nedirbančių asmenų gyvena mieste (86 proc.). Kaimo vietovėje šie asmenys sudaro tik 14 proc. Visi nedirbantys ir neregistruoti Užimtumo tarnyboje respondentai gyvena mieste, kaimo vietovėje tokių asmenų nėra. Nedirbantys ir registruoti Užimtumo tarnyboje bei gyvenantys kaimo vietovėje asmenys sudaro 33 proc., tokių asmenų gyvenančių mieste yra 67 proc. (žr. 7 priedas).

Didžioji dalis respondentų, gyvenančių mieste, dirba pagal darbo sutartis (55 proc.), 19 proc. yra pensinio amžiaus ir nedirba, 12 proc. nedirba, tačiau yra registruoti Užimtumo tarnyboje. Respondentų, gyvenančių kaime, didžioji dalis (37 proc.) taip pat dirba pagal sutartis, 22 proc. ūkininkauja, 15 proc. dirba savarankiškai bei 15 proc. nedirba, tačiau yra registruoti Užimtumo tarnyboje. (žr. 7 priedas).

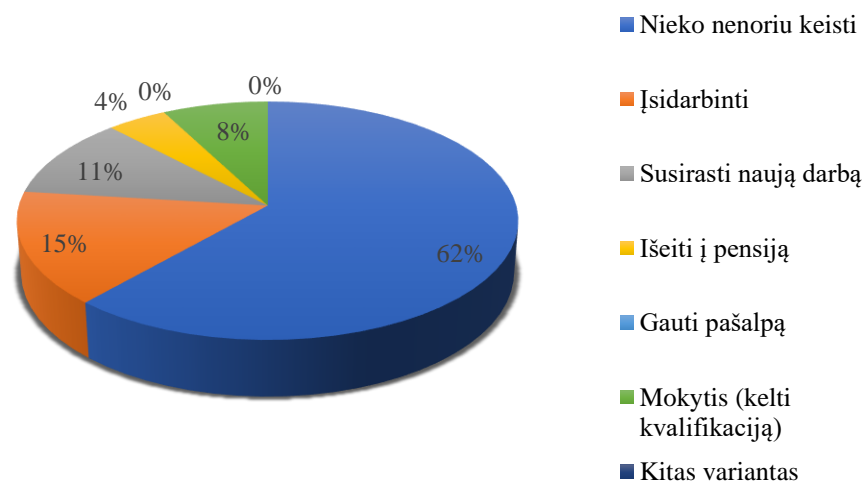
67 proc. asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, priklauso jauniausioms vyresnių asmenų amžiaus grupėms - 45–49 m. ir 50–54 m. Didžioji dalis savarankiškai dirbančių asmenų (57 proc.) priklauso amžiaus grupei 50–54 m., 29 proc. - 45–49 m. amžiaus grupei, 14 proc. 55–59 m. amžiaus grupei. Tokių asmenų priešpensinio ir pensinio amžiaus asmenų grupėje nėra. Darytina išvada, kad savo verslą vykdo vyresnio amžiaus asmenys, priklausantys jaunesnioms amžiaus grupėms (žr. 8 priedas).

Iš nedirbančių ir Užimtumo tarnyboje registruotų asmenų specialybės neturi 42 proc. respondentų. Po 17 proc. turi technologijos ir humanitarinių mokslų krypties specialybes. Iš vyresnio amžiaus asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, 49 proc. turi socialinių mokslų krypties, 24 proc. - technologijos mokslų krypties išsilavinimą. Taigi, įgyta specialybė yra pirmas žingsnis įsitvirtinti darbo rinkoje (žr. 9 priedas). Didžioji dalis nedirbančių asmenų gauna pašalpas (32 proc.), 26 proc. naudojami kitų savo šeimos narių pajamomis (žr. 10 priedas).



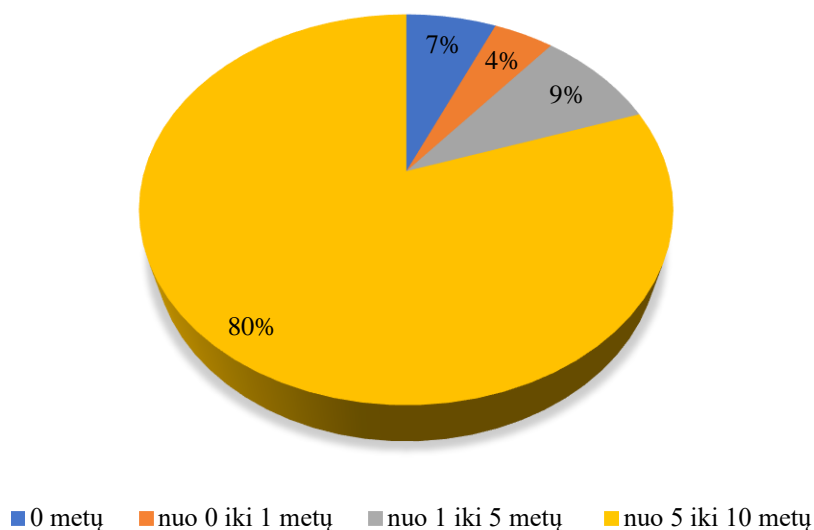
**18 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal statusą darbo rinkoje, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

**Respondentų noras keisti savo padėtį darbo rinkoje.** Iš 91 respondento net 62 proc. respondentų nieko nenorėtų keisti ir išlaikyti savo statusą darbo rinkoje, koks jis yra apklausos metu. 15 proc. vyresnio amžiaus asmenų nurodo, kad norėtų įsidarbinti, 11 proc. norėtų susirasti naują darbą, 8 proc. norėtų mokytis ir kelti savo kvalifikaciją. 4 proc. norėtų išeiti į pensiją. Vyresnio amžiaus asmenų, kurie norėtų gauti pašalpą nėra (žr. 19 pav.). Iš samdomų darbuotojų mokytis norėtų 9 proc., iš nedirbančių ir Užimtumo tarnyboje registruotų asmenų mokytis norėtų 17 proc., 13 proc. samdomų darbuotojų norėtų susirasti naują darbą (žr. 11 priedas).



**19 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal norą keisti savo padėtį darbo rinkoje, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

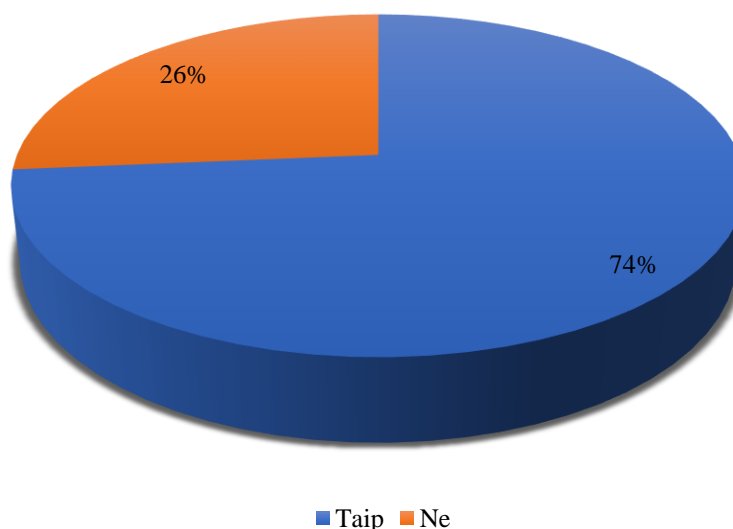
**Respondentų darbo stažas.** Respondentų buvo klausiama, koks jų darbo stažas per paskurinius 10 metų? Net 80 proc. apklaustų vyresnio amžiaus asmenų darbo stažas yra nuo 5 iki 10 metų, tačiau 7 proc. respondentų per paskurinius 10 metų visiškai nėra dirbę, 4 proc. apklaustųjų darbo stažas yra 0–1 metai, 9 proc. respondentų 1–5 metai (žr. 20 pav.). Ketvirtadalis nedirbančių ir Užimtumo tarnyboje registruotų asmenų 10 metų laikotarpyje nedirbę visiškai. Būtent tokius asmenis, praradusius darbinį įgūdžius, sudėtinga grąžinti į darbo rinką. Tam reikalingos ne tik didesnės laiko sąnaudos, bet ir didesnės finansinės išlaidos darbo įgūdžiams atstatyti. Todėl būtina sudaryti sąlygas, kuomet ilgiau vyresnio amžiaus asmenis išlaikyti darbo rinkoje (žr. 12 priedas).



**20 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

**Priežastys, dėl ko respondentams būtų sunku susirasti darbą.** 74 proc. respondentų teigia, kad vyresnio amžiaus asmenims, neturintiems darbo arba jį praradus, susirasti darbą būtų sunku (22 pav.). Atlikta anketinė apklausa atskleidžia, kad vyresnio amžiaus asmenys susiduria su diskriminacija dėl amžiaus ir didžiausia kliūtimi integruojantis į darbo rinką laiko būtent amžių (57 proc.). 24 (26 proc.) tyrimo dalyviai mano, kad neįsidarbintų dėl vyresnio amžiaus asmenims mokamo mažesnio darbo užmokesčio, kuris neatitiktų jų lūkesčių, po 19 proc. respondentų nurodo, kad įsidarbinti trukdytų darbo patirties trūkumas, nepakankamas išsilavinimas, kvalifikacija, negatyvus darbdavių požiūris, po 16 proc. respondentų nurodo darbo paieškos įgūdžių stoką ir inovacijas technologijos srityje, 13 proc. respondentų būtų sunku dėl didelių kelionės išlaidų bei mobilumo stokos. Vyresnio amžiaus asmenų įdarbinimą riboja pablogėjusi jų sveikata pasikeitusios darbo sąlygos. Tik 16 proc. respondentų nurodo, kad darbą būtų susirasti nesunku. Kitos priežastys nebuvo tokios reikšmingos (žr. 14 lent.). Taigi, respondentų nuomone būtent amžius yra viena svarbiausių priežasčių, dėl kurių asmenys susiduria su vienokiomis ar kitokiomis diskriminacijos formomis. Iš asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis ar valstybės tarnyboje, netgi 51 proc. susirasti darbą būtų sunku dėl amžiaus, 33 proc. respondentų nurodo mažą darbo užmokestį, kuris neatitiktų jų lūkesčių. Nedarbantys asmenys, tačiau registruoti Užimtumo tarnyboje, pagrindinėmis priežastimis susirasti darbą įvardija amžių (67 proc.) ir nepakankamą išsilavinimą (50 proc.), 33 proc. įvardija pasikeitusias darbo sąlygas. Pensinio amžiaus nedirbantys asmenys pagrindinėmis priežastimis įsidarbinti taip pat įvardija amžių (86 proc.). Šio amžiaus asmenims įsidarbinti kliūdo ir pablogėjusi sveikata (36 proc.), ir inovacijos

technologijos srityje (28 proc.) (žr. 13 priedas). Taigi, kuo vyresnio amžiaus asmenys priklauso vyresnei amžiaus grupei, tuo amžius didesnė kliūtis įsidarbinti.



**21 pav.** Respondentų nuomonė apie galimybę susirasti darbą, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

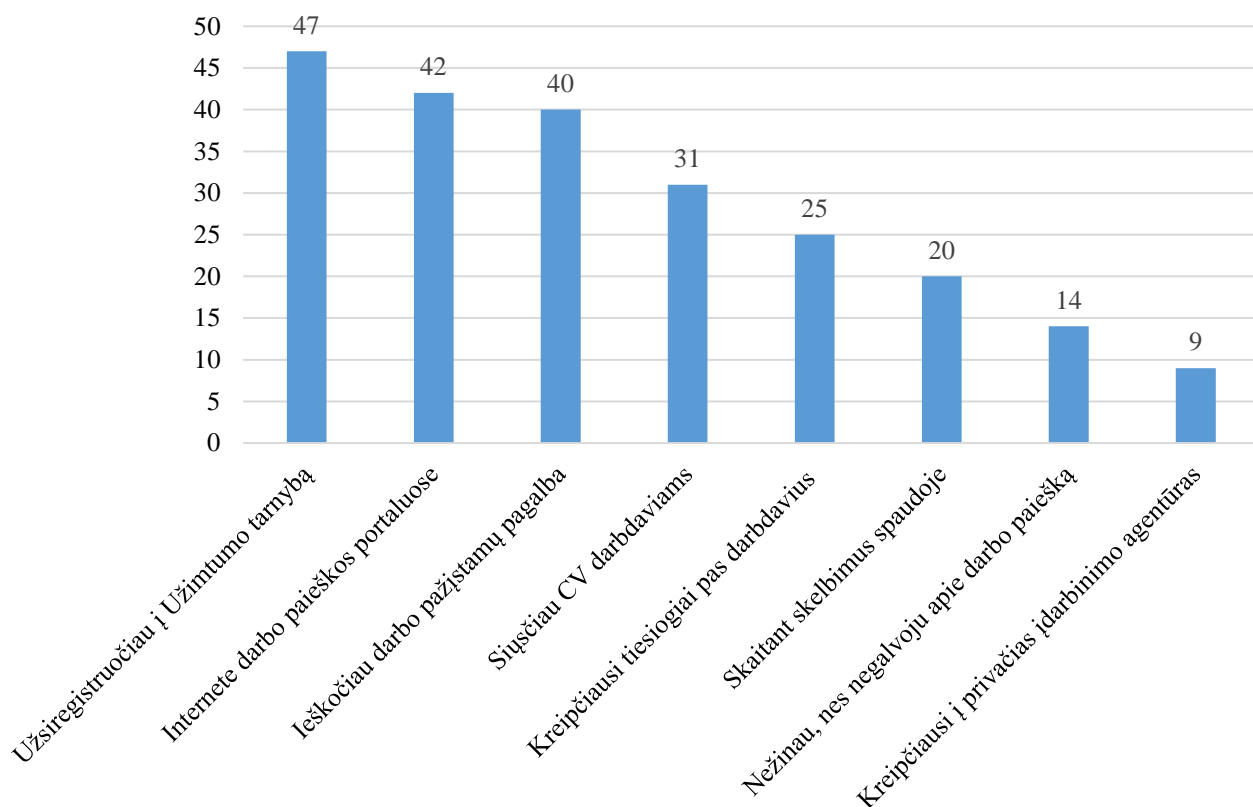
Tyrimas atskleidė ir tai, kad didesnę diskriminaciją jaučia mažesnes pajamas uždirbantys asmenys. Priekaištai dėl produktyvumo reikšti 66,7 proc. vyresnio amens asmenų, kurių darbo pajamos sudaro iki 700 Eur, didesnę spaudimą išeiti iš darbo taip pat jaučia mažas pajamas uždirbantys asmenys (78 proc.). Tuo tarpu didesnis darbo krūvis, lyginant su kitais, suteikiamas didesnę atlyginimą gaunantiems asmenims (66,7 proc.) (žr. 14 priedas).

**14 lentelė.** Priežastys, dėl kurių būtų sunku susirasti darbą (Sudaryta autorės pagal apklausos rezultatus, 2021)

Atsakymo variantai	Kiekis	Proc.
Dėl amžiaus	52	23.85%
Mažo darbo užmokesčio - darbo atlygis neatitinka lūkesčių	24	11.01%
Dėl patirties trūkumo	17	7.80%
Nepakankamo išsilavinimo, kvalifikacijos	17	7.80%
Negatyvaus darbdavių požiūrio	17	7.80%
Darbo paieškos įgūdžių stokos	15	6.88%
Dėl inovacijų technologijų srityje	15	6.88%
Darbą susirasti būtų nesunku	15	6.88%
Dėl pablogėjusios sveikatos būklės	14	6.42%
Mobilumo stokos, didelių kelionės išlaidų	12	5.50%
Dėl pasikeitusių darbo sąlygų	8	3.67%
Įgytų profesinių žinių neatitikimo darbo rinkos poreikiams	5	2.29%
Dėl įgytos nepaklausios profesijos darbo rinkoje	5	2.29%
Informacijos apie galimybes įsidarbinti stokos	2	0.92%
Iš viso	218	100%

**Respondentų darbo paieškos būdai.** Tyrimas parodė kad daugiau kaip pusė (52 proc.) vyresnio amžiaus asmenų, netekusių darbo, jo ieškotų užsiregistravę į Užimtumo tarnybą (22 pav.). Tačiau

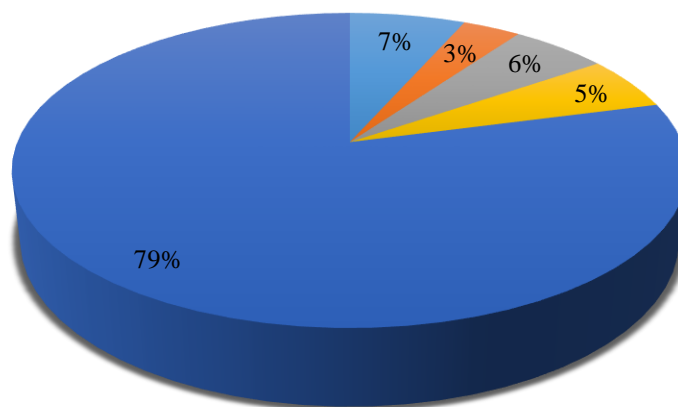
asmenys naudotūsi/naudojosi ir savarankiškos darbo paieškos būdais. Interneto darbo paieškos portalai dar vienas kelias ieškoti darbo. Šį darbo paieškos būdą pasirinktų 46 proc. respondentų. Pakankamai didelė dalis vyresnio amžiaus asmenų (44 proc.) darbo ieškotų pažįstamų pagalba, 34 proc. siųstų darbdaviams savo CV, 27 proc. respondentų kreiptūsi tiesiogiai į darbdavius. Tyrimas parodė, kad pasitikėjimas privačiomis įdarbinimo agentūromis, yra pakankamai mažas. Reikia pažymėti, kad dauguma respondentų naudotų kelis darbo paieškos metodus.



**22 pav.** Būdai, kuriais respondentai ieškotų darbo, vnt. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

Iš 91 respondento 79 proc. Užimtumo tarnyboje nėra registruoti (23 pav). Tačiau, anketinė apklausa atskleidė ir neigiamą reiškinį: kad jo netekus po to jį susirasti yra pakankamai sunku. 6 proc. vyresnio amžiaus asmenų nurodo, kad Užimtumo tarnyboje registruoti nuo metų iki 2 metų, 5 proc. respondentų - daugiau kaip 2 metai. Per šį laikotarpį asmenys jau gali prarasti darbinius įgūdžius ir galimybė susirasti darbą darosi dar sunkesnė. 10 proc. respondentų yra trumpalaikiai bedarbiai, t. y. Užimtumo tarnyboje registruoti mažiau kaip 1 m.

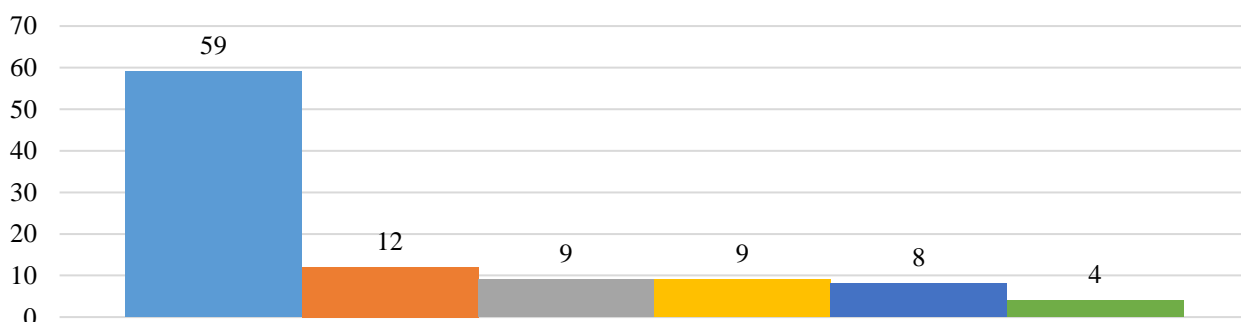




- iki 6 mėn.
- 7-12 mėn.
- 13-24 mėn.
- 25 ir daugiau mėn.
- Nesu registruotas Užimtumo tarnyboje

**23 pav.** Laikas, kurį respondentai registruoti Užimtumo tarnyboje, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

Užimtumo tarnybos teikiamomis aktyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis pasinaudojo mažesnė pusė respondentų (46 proc.) (žr. 24 pav). Galima būtų teigti, kad šios priemonės respondentų nėra priimanamos pakankamai palankiai. Daugiausia respondentų tenkintų parama darbo vietai steigti - verslui kurti.



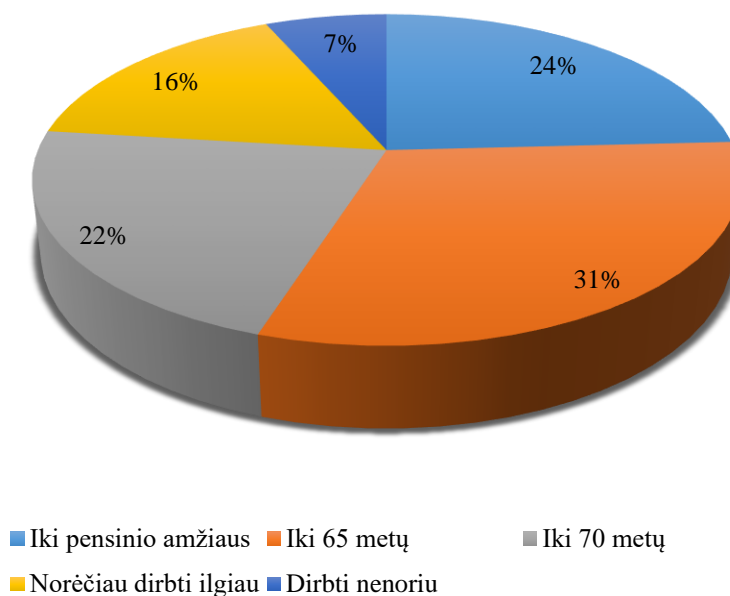
- Nesu dalyvavęs/nenorėčiau dalyvauti jokiose Užimtumo tarnybos organizuojamose priemonėse
- Gavau/norėčiau gauti paramą darbo vietai steigti-verslo kūrimui
- Dalyvavau/norėčiau dalyvauti paramos mokymuisi priemonėje (dalyvavau profesiniame mokyme, buvau įdarbintas pagal pameistrystės darbo sutartį, dalyvavau stažuotėje)
- Buvau įdarbintas/norėčiau būti įdarbintas pagal įdarbinimo subsidijuojant priemonę (darbdaviui buvo mokama subsidija darbo užmokesčiui)
- Buvau įdarbintas/norėčiau būti įdarbintas pagal darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonę (darbdaviui buvo mokama subsidija darbo užmokesčiui)
- Dalyvavau/norėčiau dalyvauti paramos judumo priemonėje (kompensuotos kelionės į darbą išlaidos)

**24 pav.** Užimtumo tarnybos programos, kuriose dalyvavę/norėtų dalyvauti respondentai, vnt. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

**Respondentų amžius iki kurio jie norėtų dirbti.** Anketinės apklausos rezultatai parodė kad virš trečdalis vyresnio amžiaus apklaustų asmenų (31 proc.) norėtų likti aktyviais darbo rinkoje iki 65 m.

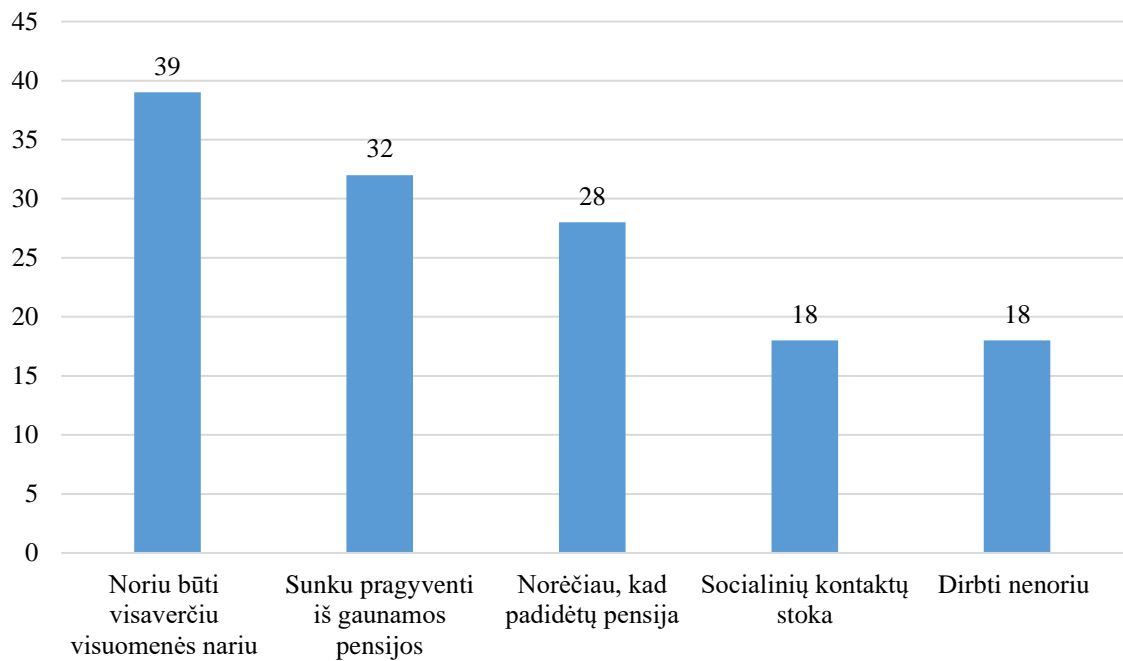
amžiaus, net 22 proc. norėtų dirbti iki 70 m. ir 16 proc. dirbtų sulaukę ir 70 m. Dirbti nenorėtų tik 7 proc. respondentų. Taigi, net 69 proc. pensinio amžiaus asmenų norėtų toliau išlikti aktyviais darbo rinkoje (žr. 25 pav.).

35 proc. asmenų (tarp visų amžiaus grupių asmenų), priklausančių amžiaus grupei „65 m. ir vyresni“, norėtų dirbti iki 70 m. ir netgi 27 proc. norėtų dirbti sulaukę ir 70 m. Iki pensinio amžiaus norėtų dirbti 54 proc. asmenų, kurių amžius 45–49 m., 27 proc., kurių amžius 55–59 m. Iki 65 m. norėtų dirbti 39 proc. 50–54 m. amžiaus asmenų ir po 21 proc. asmenų, kurių amžius 45–49 m. ir 60–64 m. Atkreiptinas dėmesys, kad vyresnio amžiaus asmenys net ir būdami pensinio amžiaus, norėtų išlikti aktyviais darbo rinkoje: 80 proc. pensinio amžiaus tyrimo dalyvių norėtų dirbti ir esantys pensinio amžiaus. Gauti pensiją ir nedirbti pasirinktų tik 20 proc. pensinio amžiaus respondentų (žr. 15 pav.). Anketinės apklausos duomenys taip pat parodė, kad ilgiau nori dirbti aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimus turintys asmenys. Nuo visų norinčių dirbti iki 65 m. aukštąjį išsilavinimą turintys asmenys sudaro 61 proc. 45 proc. aukštąjį išsilavinimą turinčių asmenų (nuo visų norinčių dirbti iki 70 m.) norėtų dirbti iki 70 m. (žr. 16 priedas).



**25 pav.** Amžius, iki kurio norėtų dirbti respondentai, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

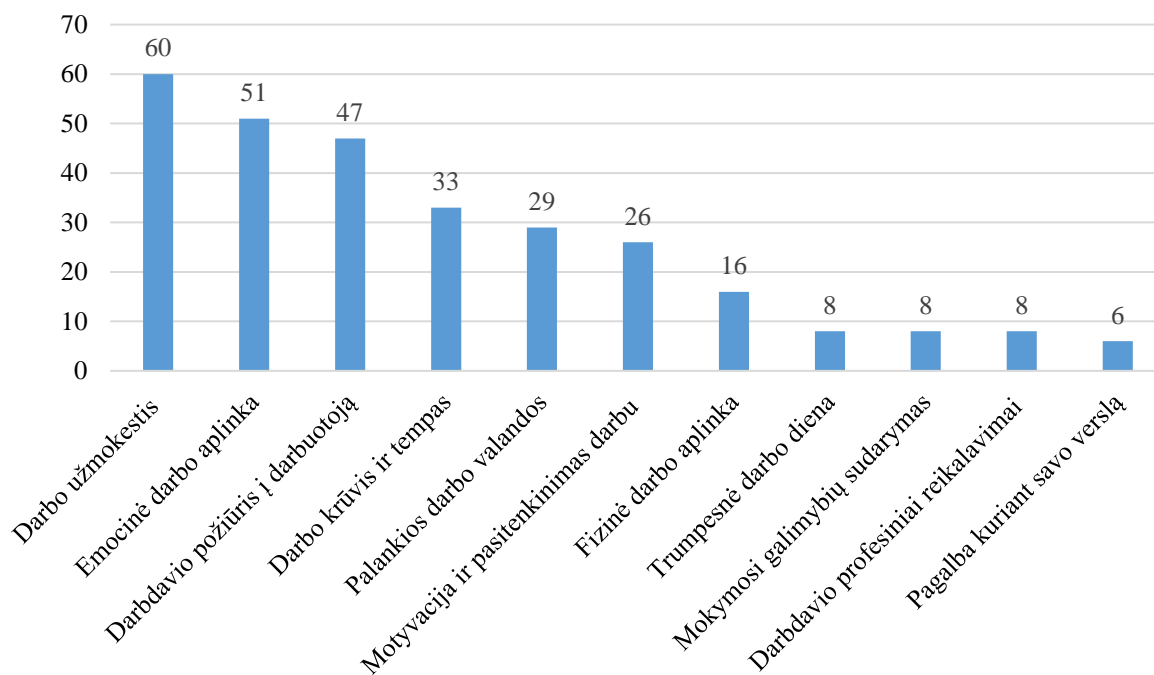
**Priežastys, dėl kurių respondentai nori dirbti ir sulaukus pensijos?** Pagrindinės priežastys, dėl kurių vyresnio amžiaus asmenys norėtų dirbti ir sulaukę pensinio amžiaus, yra: norėjimas būti visaverčiu visuomenės nariu (43 proc.), 35 proc. nurodo, kad būtų sunku pragyventi iš gaunamos pensijos, 31 proc. norėtų kad padidėtų pensija (žr. 26 pav.).



**26 pav.** Priežastys, dėl kurių respondentai norėtų dirbti, vnt. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

**Kas svarbu respondentams įsidarbinant/dirbant?** Tyrime dalyvavę vyresnio amžiaus asmenys atsakydami į klausimą „Kas Jums svarbu dirbant/įsidarbinant?“ nurodo, jog vienas svarbiausių darbinės veiklos aspektų darbe yra santykių kokybė tarp organizacijos vadovybės ir darbuotojų bei santykiai tarp pačių bendradarbių, nes 56 proc. respondentų mano, kad darbe labai svarbu yra emocinė darbo aplinka, 52 proc. respondentų svarbus darbdavių požiūris į darbuotoją. Tačiau, respondentams, kurie priklauso amžiaus grupei „60 m. ir vyresni“ vienu iš svarbiausių veiksmų dirbant/įsidarbinant“ išlieka darbo užmokestis (67 proc.). Tai rodo, jog materialus atlygis už atliktą darbą yra taip pat svarbus darbinėje veikloje. Vyresnio amžiaus asmenims dirbti jiems priimtiniu darbo krūviu ir tempu, galimybė dirbti palankiomis darbo valandomis, pasitenkinti darbu ir būti motyvuojamiems, yra labai svarbūs kriterijai įsidarbinant/dirbant. Mokymosi galimybėms sudaryti asmenys ypatingos reikšmės neteikia (žr. 27 pav.)

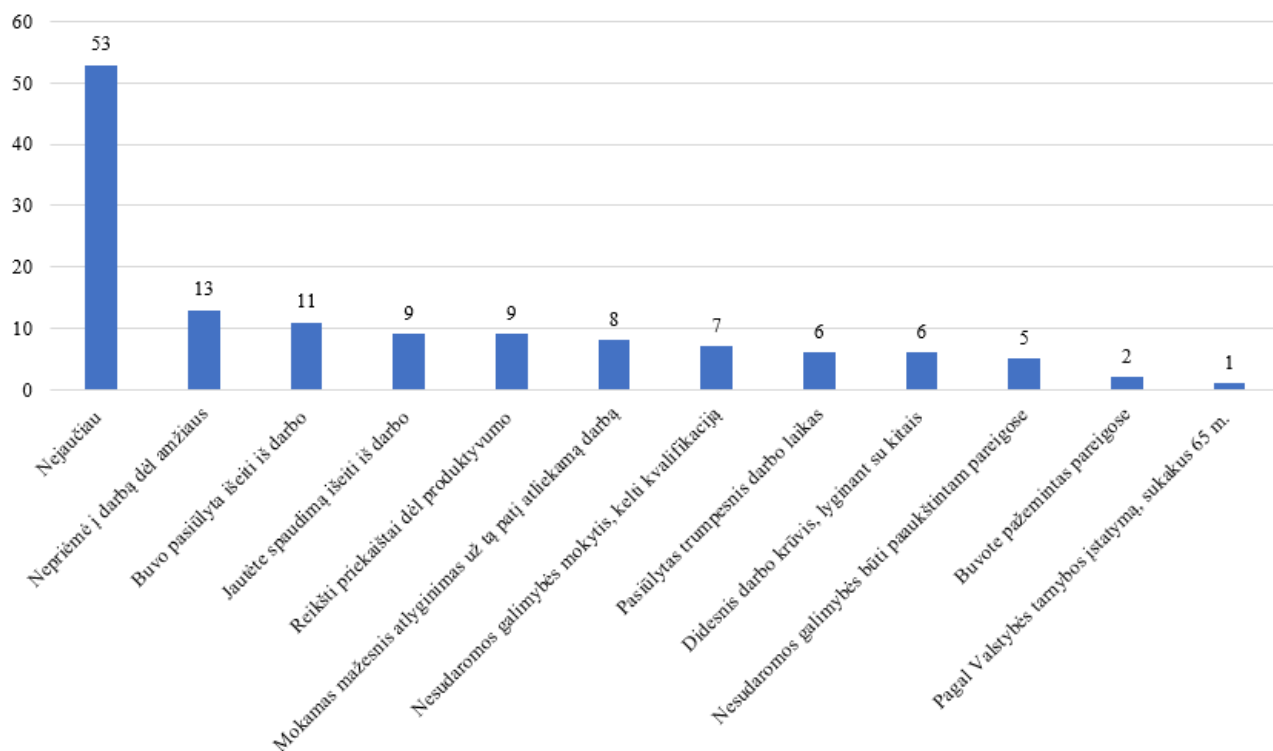
Apklausoje dalyviai, priklausantys tiek 45–49 m. amžiaus grupei, tiek ir amžiaus grupei 65 ir vyresni, bei turintys aukštą išsilavinimą nurodo, kad dirbant/įsidarbinant labai svarbu yra emocinė darbo aplinka, darbdavio požiūris į darbuotoją ir tik trečioje vietoje nurodo darbo užmokestį. Asmenims, turintiems žemesnį išsilavinimą, dirbant/įsidarbinant svarbiau yra darbo užmokestis, palankios darbo valandos ir darbdavio požiūris į darbuotoją (žr. 17 ir 18 priedai).



**27 pav.** Veiksniai svarbūs respondentams dirbant/įsidarbinant, vnt. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

**Respondentų diskriminacija.** Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos Konstitucijoje yra įtvirtintas lygių galimybių principas, kurio esmė yra vienodas elgesys su visais žmonėmis, nepriklausomai nuo amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos, religijos, rasės, tautybės ar lyties.

Anketinės apklausos metu respondentų buvo klausama ar jautę/jaučia diskriminaciją darbe dėl amžiaus? Diskriminacijos požymiai dėl amžiaus buvo vertinami pagal 11 požymių. Diskriminacijos darbe nėra jautę 58 proc. respondentų. 42 proc. vyresnio amžiaus asmenų yra jautę diskriminaciją dėl amžiaus, iš jų netgi pusė diskriminaciją yra jautę ne pagal vieną požymį. Anketinėje apklausoje dalyvavusių vyresnio amžiaus žmonių nuomone, amžius yra viena svarbiausių priežasčių, dėl kurios darbdaviai atsisako priimti juos į darbą, 14 proc. respondentų nurodo, kad būtent dėl amžiaus jie nebuvo priimti į darbą. Kita diskriminacijos darbo rinkoje apsiraiškimo forma - nekorektiškas darbdavių elgesys. Kaip rodo tyrimo duomenys, kas septintas vyresnio amžiaus žmogus iš darbdavio darbo paieškos metu yra išgirdęs atsakymą, jog nėra priimtas į darbą, 12 proc. vyresnio amžiaus asmenų buvo pasiūlyta išeiti iš darbo, 10 proc. jautė spaudimą išeiti iš darbo bei 10 proc. reikšti priekaištai dėl produktyvumo. (žr. 28 pav.). Mokamas mažesnis darbo užmokestis už tą patį darbą, didesnis darbo krūvis, galimybių mokytis nesudarymas, trumpesnis darbo laikas – tai diskriminacijos darbe dėl amžiaus formos, kurias patyrė anketinėje apklausoje dalyvavę vyresnio amžiaus asmenys.



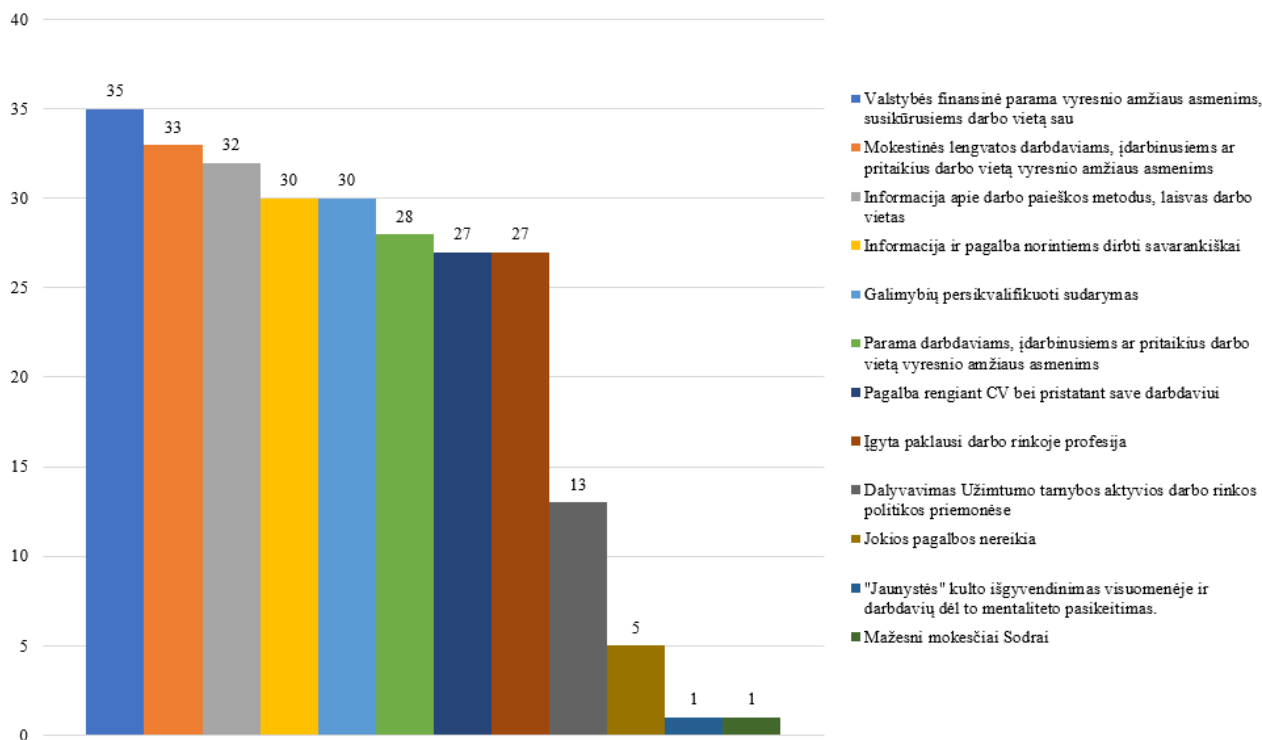
**28 pav.** Respondentų patirtos diskriminacijos dėl amžiaus formos, vnt. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

Jeigu panagrinėti diskriminaciją pagal amžiaus grupes, matyti, kad daugiausia respondentų iš diskriminacijos nejausių asmenų yra amžiaus grupėje 45–49 m. (28 proc.), 50–54 m. ir 55–59 m. amžiaus grupėse po 21 proc. Duomenų analizė atkleidė, jog diskriminacija didėja kartu su respondentų amžiumi, t. y. vyresnėse grupėse diskriminacija yra didesnė. Didžiausia diskriminacija yra amžiaus grupėje 60–64 m., t. y. priešpensinio amžiaus asmenų. Į darbą dėl amžiaus nepriimtų asmenų skaičius vienodas visose amžiaus grupėse. Asmenims, priklausantiems amžiaus grupėms 60–64 m. ir 65 ir vyresniems dažniau buvo reikšti priekaištai dėl produktyvumo, dažniau buvo siūloma išeiti iš darbo, be to jie jautė spaudimą išeiti iš darbo. Jaunesnio amžiaus vyresniems asmenims nebuvo sudaromos galimybės mokytis. Respondentai taip pat nurodo, kad dėl amžiaus vyresnio amžiaus asmenims yra užkertamos galimybės būti paaugštintam pareigose (žr. 19 priedas).

Anketinės apklausos duomenų analizė atskleidė, kad diskriminacijos nejaūtė didesnę išsilavinimą turintys asmenys. Iš diskriminacijos nejausių asmenų 38 proc. yra turintys aukštąjį universitetinį išsilavinimą, 32 proc. aukštesnįjį išsilavinimą turintys asmenys. Tik 21 proc. žemesnį išsilavinimą turinčių asmenų nejaūtė diskriminacijos dėl amžiaus. 1 asmuo atleistas iš darbo sukakus 65 m. pagal LR valstybės tarnybos įstatymą (žr. 20 priedas).

Anketinės apklausos analizė taip pat atskleidė, jog diskriminacija priklauso ir nuo uždirbamų pajamų. Išryškėjo, jog kuo mažesnės pajamos, tuo ryškesnė patiriama diskriminacija. 57 proc. respondentų nejaucia diskriminacijos su pajamomis virš 700 Eur, 47 proc. su pajamomis iki 700 Eur. Didesnis skaičius asmenų, gaunančių mažesnes pajamas, jautė spaudimą ar buvo pasiūlyta išeiti iš darbo, jiems buvo pasiūlytas trumpesnis darbo laikas, daugiau jų sulaukia priekaištų dėl produktyvumo (žr. 14 priedas).

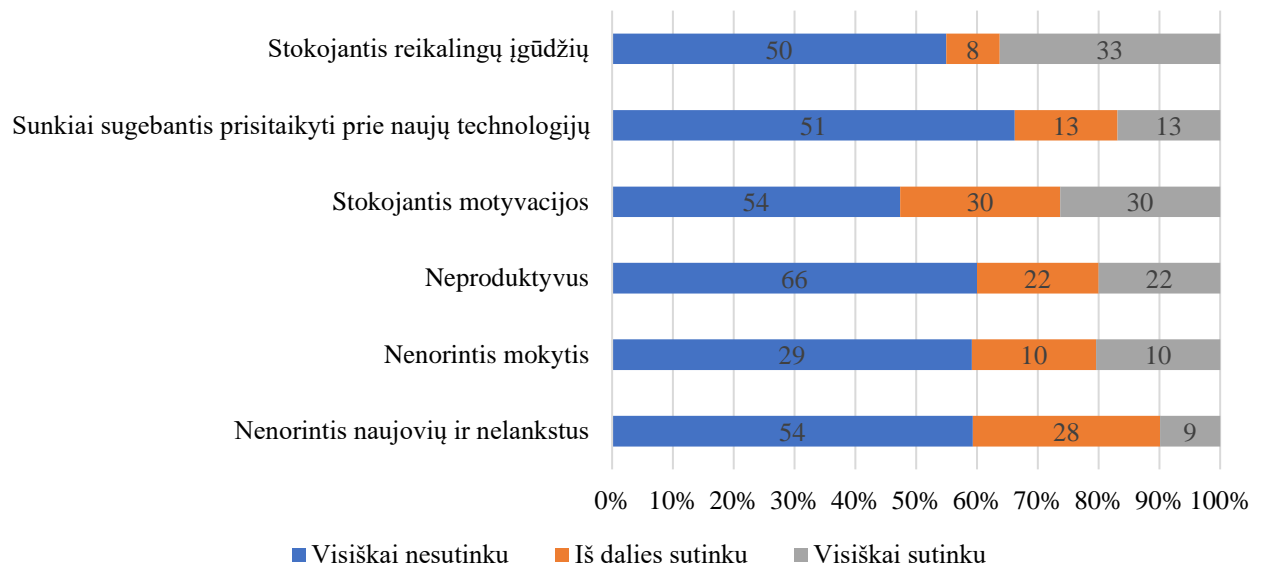
**Respondentų galimybės įsidarbinti.** Apklausoje dalyvavusiems respondentams buvo užduotas klausimas „kas padėtų įsidarbinti vyresnio amžiaus asmenims?“.



**29 pav.** Priemonės, kurios padėtų respondentams įsidarbinti, vnt. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

Tyrimo dalyviai išvelgia nemažai galimybių, kurios padėtų vyresnio amžiaus asmenims sugrįžti ar išlikti darbo rinkoje (29 pav.). 35 respondentai (38 proc.) į pirmąją vietą iškelia valstybės finansinę paramą vyresnio amžiaus asmenims, susikūrusiems darbo vietą sau. 36 proc. respondentų mano, kad vyresnio amžiaus asmenims padėtų įsidarbinti teikiamos mokestinės lengvatos darbdaviams, įdarbinusiems ar pritaikiusiems darbo vietą vyresnio amžiaus asmenims, 35 proc. respondentų mano, kad prie įsidarbinimo prisidėtų teikiama informacija apie darbo paieškos metodus, 33 proc. - informacija ir pagalba norintiems dirbti savarankiškai ir galimybių persikvalifikuoti sudarymas. Kad reikalinga pagalba rengiant CV bei pristatant save darbdaviui nurodo 30 proc. vyresnio amžiaus asmenų. 14 proc. respondentų mano, kad įsidarbinti padėtų Užimtumo tarnybos taikomos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės. 1 respondentas pateikia savo teiginį, kuris padėtų įsidarbinti, tai „jaunystės“ kulto išgyvendinimas visuomenėje ir darbdavių mentaliteto pasikeitimas. Vienas respondentas mano, kad mažesni Sodros mokesčiai taip pat sudarytų galimybę darbdaviams įdarbinti vyresnio amžiaus asmenis. Tik 5 proc. teigia, kad pagalba nereikalinga.

Asmenims, priklausantiems amžiaus grupei 45–49 m. svarbiausia yra valstybės finansinė parama, susikūrus darbo vietą sau (56 proc.), informacija ir pagalba norintiems dirbti savarankiškai (44 proc.), pagalba rengiant CV bei pristatant save darbdaviui (40 proc.). Prioritetą šie asmenys taip pat skiria mokestinėms lengvatom darbdaviams, įdarbinusiems ar pritaikiusiems darbo vietą vyresnio amžiaus asmenims (40 proc.). Vyresnio amžiaus asmenys, priklausantys amžiaus grupėms 60–64 m. ir 65 m. ir vyresni, taip pat pažymi, kad labai svarbu yra valstybės finansinė parama asmenims, susikūrusiems darbo vietą sau. Tačiau, anketinė apklausa parodė, kad visoms amžiaus grupėms ir bet kurį išsilavinimą turintiems asmenims labai svarbiomis priemonėmis, kurios padėtų įsidarbinant, išlieka informacija ir pagalba: informacija ir pagalba norintiems dirbti savarankiškai, informacija apie darbo paieškos metodus, laisvas darbo vietas, pagalba rengiant CV bei pristatant save darbdaviams (žr. 21 ir 22 priedai).



**30 pav.** Respondentų savęs vertinimas pagal pateiktus apibūdinimus, proc. (Sudaryta autorės pagal anketos rezultatus, 2021)

Anketinės apklausos metu buvo klausiama pačių vyresnio amžiaus asmenų kaip jie patys gali apibūdinti save (30 pav.). Remiantis tyrimo duomenimis, vyresnio amžiaus asmenys save vertina daugiau teigiamai, nei neigiamai. 66 proc. asmenų save laiko produktyviais, 54 proc. nori naujovių ir yra lankstūs, 54 proc. nestokoja motyvacijos darbe, 51 proc. nesunkiai gali prisitaikyti prie naujų technologijų. Tyrimas parodė, kad vyresnis amžius yra vienas iš veiksnių, ribojančių motyvacijos stoką. Respondentai pagal šį kriterijų save vertina daugiau neigiamai, nei teigiamai.

### 4.3. Vyresnio amžiaus asmenų nedarbo mažinimo galimybės

Statistikos departamento duomenys, rodantys demografines prognozes, t. y. visuomenės senėjimą, priverčia ieškoti būdų, kaip vyresnio amžiaus asmenis kuo ilgiau išlaikyti aktyviais darbo rinkoje arba juos sugrąžinti į darbo rinką, kad joje netruktų galinčių dirbti asmenų ir darbo rinka išliktų subalansuota. Lietuvoje vyresnio amžiaus asmenų užimtumas dar didesne problema tapo karantino metu. Užimtumo tarnybos duomenimis, šių metų pirmaisiais mėnesiais Lietuvoje bedarbiais užregistruota daugiau kaip 100 tūkst. vyresnio amžiaus asmenų, t. y. jų skaičius padidėjo 60 proc.

Tiek mokslinės literatūros analizė, tiek ir atlikti tyrimai parodė, kad senstant visuomenei vyresnio amžiaus asmenys gali būti aktyviais darbo rinkos dalyviais. Daugėjant vyresnio amžiaus asmenų skaičiui, ir Europos Sąjungos vienas iš pagrindinių tikslų yra kuo ilgiau vyresnio amžiaus asmenis išlaikyti darbo rinkoje. Socialinės apsaugos ir darbo ministrė M. Navickienė teigia, „kad bus ieškoma būdų, kaip verslą paskatinti į darbą priimti arba neatleisti priešpensinio amžiaus žmonių. „Galvojame ieškoti papildomų paskatų darbdaviams neatleisti iš darbo žmonių, kurie yra arti pensinio amžiaus“, - teigia ji.

Atliktas ekonometrinis tyrimas parodė, kad kointegracija egzistuoja tarp vyresnio amžiaus asmenų nedarbo ir tiesioginių užsienio investicijų, mažiau nei pradinį, pradinį ir vidutinį išsilavinimą turinčių asmenų, savarankiškai dirbančių asmenų. Ekonometrinis tyrimas taip pat parodė ryšį tarp nedarbo ir laisvų darbo vietų lygio bei ilgalaikio nedarbo.

Per ketvirtį padidėjus 1 tūkst. tiesioginėms užsienio investicijoms, nedarbo lygis sumažėja 0,0018 proc. p. Mažiau nei pradinį, pradinį ir vidutinį išsilavinimą turinčių asmenų padidėjus 1 proc., nedarbo lygis padidėja 0,1503 proc. p. Savarankiškai dirbantys asmenys veikia 55–74 metų amžiaus asmenų nedarbo lygį visą laiką. Per ketvirtį savarankiškai dirbančių asmenų skaičiui padidėjus 1 tūkst., nedarbo lygis sumažėja 0,0615 proc. p.

Apibendrinant ekonometrinio tyrimo rezultatus, vyresnio amžiaus asmenų nedarbui mažinti siūlomos tokios priemonės:

- tiesioginių užsienio investicijų didinimas, užsienio investuotojų pritraukimas, kas leistų padidinti darbo vietų skaičių;
- mokymosi bei persikvalifikavimo galimybių vyresnio amžiaus asmenims sudarymas, kad žemą išsilavinimą turintys asmenys galėtų kuo ilgiau išsilaikyti darbo rinkoje;
- pagalba asmenims, norintiems dirbti savarankiškai.

Anketinės apklausos analizė atskleidė, jog net 69 proc. pensinio amžiaus asmenų nori tęsti darbinę veiklą net ir sulaukę pensinio amžiaus ir išlikti aktyviais darbo rinkoje. Tačiau, norėdami įsidarbinti šie asmenys susiduria su sunkumais. Tyrimo dalyviai išvelgė nemažai galimybių, kurios padėtų vyresnio amžiaus asmenims sugrįžti ar išlikti darbo rinkoje. Anketinė apklausa parodė, kad visoms amžiaus grupėms ir bet kurį išsilavinimą turintiems asmenims labai svarbiomis priemonėmis, kurios padėtų įsidarbinti, išlieka informacija ir pagalba: informacija ir pagalba norintiems dirbti savarankiškai, informacija apie darbo paieškos metodus, laisvas darbo vietas, pagalba rengiant CV bei pristatant save darbdaviams. Labai svarbu, kad visa informacija ir pagalba vyresnio amžiaus asmenims būtų teikiama nemokamai ir vienoje vietoje. Todėl siūlymas būtų prie Užimtumo tarnybos skyrių įsteigti Vyresnio amžiaus asmenų informavimo - konsultavimo centrus (toliau - Centrai). Šiuose centruose galėtų būti įdarbinti įvairias sritis išmanantys specialistai: mokesčių, Sodros sistemą, darbo santykius, personalo atrankos bei verslo steigimo subtilybes išmanantys specialistai, kurie galėtų padėti norintiems dirbti vyresnio amžiaus asmenims parašyti CV, patartų kaip prisistatyti darbdaviui, padėtų susitvarkyti dokumentus, reikalingus verslui pradėti, suteiktų informaciją, kokius mokesčius ir kokio dydžio reikalinga sumokėti vykdant savo verslą bei konsultuotų visais kitais aktualiais klausimais. Kad įsidarbinimo klausimais visos paslaugos asmenims būtų teikiamos nemokamai numato ir Europos socialinė chartija.

Lietuvoje galiojančiuose teisės aktuose yra numatyta parama vyresnio amžiaus asmenims (nuo 45 m.), tačiau tyrimas parodė, kad problemų šioje srityje yra. LR Užimtumo įstatyme yra numatyta parama asmenims, steigiantiems darbo vietą sau pirmą kartą. Jos dydis šiuo metu yra 18,8 tūkst. Eur. Tačiau ši parama negali būti suteikiama antrą kartą. 38 proc. respondentų kaip vieną iš priemonių, kuri padėtų įsidarbinti, į pirmąją vietą išskėlė valstybės finansinę paramą vyresnio amžiaus asmenims, susikūrusiems darbo vietą sau. Todėl, galima daryti prielaidą, kad ne visi respondentai turėjo informaciją apie šią paramą, ne visi žinojo kaip pasinaudoti parama arba tiesiog neturėjo pakankamai žinių paraiškai užpildyti. Šią situaciją taip pat galėtų pagerinti siūlomi įsteigti Centrai. Be to, vyresnio amžiaus asmenims, steigiantiems darbo vietą sau, reikėtų leisti pasinaudoti valstybės teikiama parama ir antrą kartą, nekreipiant dėmesio, kad ta parama jau buvo suteikta.

Anketinė apklausa atskleidė neigiamą reiškinį: kad netekus darbo, po to jį susirasti yra pakankamai sunku. Net 53 proc. respondentų, registruotų Užimtumo tarnyboje, joje registruoti ilgiau kaip metai. Didėjantis ilgalaikis nedarbas kelia susirūpinimą, nes per šį laikotarpį asmenys jau gali prarasti



darbinius įgūdžius ir vyresnio amžiaus darbuotojų įdarbinimas ar įsidarbinimas perspektyvoje darosi vis sunkesnis. Todėl turėtų būti taikomos geresnės iniciatyvos užimtumui, kurios padėtų vyresnio amžiaus asmenims tęsti darbą, t. y. kuo ilgiau išlaikyti juos darbo rinkoje, kad po to nereikėtų didelių finansinių išteklių siekiant asmenis sugrąžinti į darbo rinką. Siūloma sumažinti darbo apmokestinimo dydį vyresniems dirbantiems asmenims. Tai galėtų būti mokestinės lengvatos (papildomi neapmokestinami dydžiai ar mokesčių kredito taikymas). Teikiamoms mokestinėms lengvatomis darbdaviams, įdarbinusiems ar pritaikius darbo vietą vyresnio amžiaus asmenims, pritarė ir 36 proc. respondentų. Kad mokestinės lengvatos padidina užimtumą, patvirtina ir Imervoll it Pearson (2009) atlikta studija. Tą galima būtų pritaikyti ir Lietuvoje. Kaip rodo užsienio šalių patirtis, norint sudaryti galimybę vyresnio amžiaus asmenims dirbti nepertraukiamai, labai svarbu kuo anksčiau kalbėti apie šių žmonių išlikimo galimybes darbo rinkoje, t. y. apie galimybę dirbti lankstesniu darbo grafiku, mažesniu krūviu, turėti galimybę mokytis. Tą patvirtino ir respondentai, dalyvavę anketinėje apklausoje.

Daugiau nei trečdalis respondentų teigia, kad įsidarbinti padėtų parama darbdaviams, įdarbinusiems ar pritaikiusiems darbo vietą vyresnio amžiaus asmenims. Teisės aktų analizė parodė, kad LR užimtumo įstatyme subsidijos darbdaviams, įdarbinusiems vyresnio amžiaus asmenims egzistuoja, tačiau jos yra per mažos ir taikomos per trumpą laiką. Vyresniems nei 45 metų asmenims subsidija siekia 50 proc. nuo darbo sutartyje nurodyto ir apskaičiuoto darbo užmokesčio ir taikoma 6 mėn. Dauguma verslininkų labai atsakingai žiūri į savo verslą, į asmenų įdarbinimą. Jie ieško darbuotojų ilgesniam laikui, ne pusei metų. Todėl subsidijas darbdaviams, įdarbinusiems vyresnio amžiaus asmenims ar pritaikius darbo vietą šiems asmenims, reikėtų mokėti ilgesnį laiką. Gal būt, palikus dirbti pensinio amžiaus sulaukusį asmenį, subsidijos darbdaviams galėtų būti teikiamos ir toliau.

Respondentų nuomone būtent amžius yra viena svarbiausių priežasčių, dėl kurių asmenys susiduria su vienokiomis ar kitokiomis diskriminacijos formomis. Tą nurodė 57 proc. respondentų. Amžiaus veiksnys labiausiai riboja įsidarbinimo galimybes asmenims esantiems priešpensinio ir pensinio amžiaus grupėje. Todėl (kaip teigia vienas respondentas) „jaunystės“ kulto išgyvendinimas visuomenėje ir darbdavių mentaliteto pasikeitimas būtų viena iš sąlygų, leidžiančių asmenims būti aktyviais darbo rinkos dalyviais.

Mokslinės literatūros analizė, atliktų tyrimų, susijusių su vyresnio amžiaus asmenų situacija darbo rinkoje, analizė bei anketinė apklausa parodė, kad vyresnio amžiaus asmenims viena iš sąlygų norint išlaikyti juos darbo rinkoje yra sąlygų mokymuisi, persikvalifikavimui bei kvalifikacijos kėlimui sudarymas. Ketvirtadalis vyresnio amžiaus respondentų turėjo pakankamai žemą išsilavinimą: pagrindinį, profesinį, vidurinį, pradinį ar neturėjo jokio išsilavinimo. Vyresnio amžiaus asmenų išlikimą darbo rinkoje gerinti galėtų būtent jiems skirti mokymai ar perkvalifikavimo kursai.

## IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

1. Statistinių rodiklių analizė, rodanti visuomenės senėjimą bei vyresnio amžiaus asmenų skaičiaus didėjimas bedarbių struktūroje, skatina nagrinėti vyresnio amžiaus asmenų nedarbo priežastis ir ieškoti galimybių kuo daugiau šių asmenų įtraukti į darbo rinką. Demografinės prognozės, stiprėjanti ekonomika, ūkio konkurencingumas, darbo jėgos darbo rinkoje paklausos didėjimas skatina didinti vyresnio amžiaus asmenų galimybes dirbti. Todėl galimybė didinti jų užimtumą bei tikslingai išnaudoti šiuos asmenis mažinant darbo jėgos trūkumą darbo rinkoje senstant visuomenei, tampa labai aktualia problema. Tyrimo aktualumą lemia ir mokslinių tyrimų stoka, kuriuose detaliau būtų vertinama vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastys ir įdarbinimo darbo rinkoje galimybės.

2. Mokslinėje literatūroje nedarbas nagrinėjamas finansiniu, socialiniu, ekonominiu ir kitais požiūriais. Vieni autoriai nedarbą apibūdina, kaip tam tikrą darbo jėgos panaudojimo laipsnį, kiti kaip makroekonomikos labai svarbų rodiklį, kiti nedarbo sąvoką sieja su asmens psichologine būkle. Apibendrinant, nedarbą galima apibūdinti kaip visuomenėje egzistuojantį reiškinį, kai dalis gyventojų dėl vienokių ar kitokių priežasčių nedalyvauja kuriant šalies bendrąjį vidaus produktą. Tiek Lietuvos, tiek užsienio šalių autoriai pagrindinėmis vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežastimis laiko žmogaus amžių, diskriminaciją, nepakankamą išsilavinimą ir profesinį pasirengimą, atsilikimą nuo technologijų bei mažą motyvaciją. Visas nedarbą lemiančias priežastis galima suskirstyti į dvi pagrindines grupes, t. y. objektyvias ir subjektyvias. Mokslininkai išskiria ir trečią grupę - nekontroliuojamas priežastis, tokias kaip migracija, teisinė sistema, demografiniai pokyčiai ir kt. Mokslininkai įrodė ir makroekonominių šalies rodiklių poveikį vyresnio amžiaus asmenų nedarbui. Apibendrinant galima daryti išvadą, kad nedarbą nulemia ne viena kuri nors priežastis, tačiau daugeliu atvejų visas priežasčių kompleksas. Mokslinėje literatūroje nedarbo sukeltos pasekmės skirstomos į mikroekonominės, neigiamai veikiančias atskirus asmenis, ir makroekonominės, veikiančias visą šalies ekonomiką. Prie galimybių vyresnio amžiaus asmenims įsidarbinti ar išsilaikyti darbo rinkoje priskiriamas mokymasis visą gyvenimą, praktinis mokymas, darbo ir sveikatos sąlygų gerinimas, darbo krūvio mažinimas, subsidijų darbdaviams mokėjimas, darbdavių mokamų mokesčių mažinimas. Užsienio autoriai ypatingai išskiria vyresnio amžiaus asmenų verslumo didinimą, kad šie asmenys galėtų darbo vietas kurti ne tik sau, bet ir kitiems.

3. Išanalizavus mokslinę literatūrą, tyrimo uždaviniams įgyvendinti, pasirinkti du kiekybiniai tyrimo metodai. Siekiant nustatyti kaip vyresnio amžiaus asmenų nedarbą veikia makroekonominė šalies situacija, naudotas ekonometrinis tyrimas, kurio metu buvo siekiama nustatyti ryšius tarp 55–64 metų amžiaus žmonių nedarbo lygio ir makroekonominių rodiklių, kurie pasirinkti išanalizavus mokslinę literatūrą. Tyrime panaudota vienas iš ekonometrinių modelių, t. y. laiko eilutės. Nedarbo lygio priežastims nustatyti tirtas laiko eilučių stacionarumas, kad galima būtų patikrinti Granger priežastingumo testą ir, naudojant ECM modelius, įvertinti per kiek laiko vyresnio amžiaus žmonių nedarbas grįžta į pusiausvyrą, pasikeitus kitiems pasirinktiems rodikliams. Norint išsiaiškinti objektyvias ir subjektyvias vyresnio amžiaus asmenų nedarbo priežastis ir galimybes nedarbiui mažinti, buvo vykdoma ankerinė apklausa, kurios klausimai buvo sudaryti atsižvelgiant į analizuotos mokslinės literatūros teorinius teiginius. Rezultatams apibūdinti panaudoti statistinės analizės metodas bei grafinė medžiagos interpretacija: sudarytos lentelės, grafikai ir sektorinės diagramos.

4. Apibendrinant kiekybinių tyrimo metodų – ekonometrinio tyrimo ir anketinės apklausos gautus rezultatus, galima daryti tokias išvadas:

- ekonometrinis tyrimas parodė, kad makroekonominė šalies situacija lemia vyresnio amžiaus žmonių nedarbo lygį. Kointegracija egzistuoja tarp vyresnio amžiaus asmenų nedarbo ir tiesioginių užsienio investicijų, mažiau nei pradinį, pradinį ir vidutinį išsilavinimą turinčių asmenų, savarankiškai dirbančių asmenų. Ekonometrinis tyrimas taip pat parodė ryšį tarp nedarbo ir laisvų darbo vietų lygio bei ilgalaikio nedarbo. Ištyrus duomenis vienetinių šaknų metodu būdu, gauti rezultatai parodė, kad BVP 1 gyventojui, emigracija, ilgalaikis nedarbas, laisvos darbo vietos ir užimti gyventojai nepagrindiniame darbe yra stacionarūs procesai, o visi likusieji rodikliai – bruto darbo užmokestis, išsilavinimas, vidutinė senatvės pensija – pirmos eilės integruoti procesai (be poslinkio ir trendo). Tyrimas atskleidė, kad tarp tiesioginių užsienio investicijų, savarankiškai dirbančių asmenų skaičiaus ir tarp 55–64 m. amžiaus žmonių nedarbo lygio egzistuoja atvirkštinis ryšys. Tiesioginis ryšys buvo nustatytas tarp mažiau nei pradinį, pradinį ir vidutinį išsilavinimą turinčių asmenų ir 55–64 m. amžiaus žmonių nedarbo lygio;

- anketinės apklausos rezultatų analizė parodė, kad amžius yra didžiausia kliūtis vyresnio amžiaus asmenims integruotis į darbo rinką. Diskriminacija dėl amžiaus didėja kartu su šių asmenų amžiumi, žemesniu išsilavinimu bei gaunamomis mažesnėmis pajamomis. Neigiamą įtaką šių asmenų nedarbui turi nekorektiškas darbdavių elgesys: darbo paieškos metu išgirstas atsakymas, jog asmuo nėra priimtas į darbą, pasiūlymas išeiti iš darbo, spaudimas išeiti iš darbo, priekaištai dėl produktyvumo. Įsidarbinimo kliūtis, lemiančias vyresnio amžiaus asmenų nedarbą, vyresni asmenys išdėsto tokia pirmumo tvarka: mokamas mažas darbo užmokestis, darbo patirties trūkumas, nepakankamas išsilavinimas ir kvalifikacija, neigiamas darbdavių požiūris, inovacijos technologijų srityje, darbo paieškos įgūdžių stoka, pablogėjusi sveikata, mobilumo stoka, didelės kelionės išlaidos. Anketinė apklausa parodė, kad gyvenamoji vieta taip pat turi įtakos vyresnių asmenų nedarbui bei paneigė mokslinėje literatūroje, nurodytas tokias nedarbo priežastis kaip darbo motyvacijos stoka ir savęs nuvertinimas;

- anketinės apklausos rezultatai parodė, kad vyresnio amžiaus asmenys nori išlikti aktyviais darbo rinkos dalyviais ir suėjus pensiniam amžiui. Ilgiau nori dirbti aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimus turintys asmenys. Todėl labai svarbus yra nediskriminavimo klausimas. Didžioji dauguma vyresnio amžiaus asmenų nurodė, kad emocinė darbo aplinka, darbdavių požiūris į darbuotoją, galimybė dirbti priimtiniu darbo krūviu ir tempu, dirbti palankiomis darbo valandomis, pasitenkinti darbu ir būti motyvuojamiems, yra svarbūs kriterijai įsidarbinant/dirbant. Vyresnio amžiaus asmenys viena iš pagrindinių priemonių, galinčių padidinti jų įsidarbinimą ar išsilaikymą darbo rinkoje laiko valstybės finansinę paramą susikūrusiems darbo vietą sau, paramą darbdaviams, įdarbinusiems ar pritaikiusiems darbo vietą. Daugiau kaip trečdaliui vyresnio amžiaus asmenų, nepriklausomai nuo amžiaus ir išsilavinimo, labai svarbiais veiksniais padedančiais įsidarbinti išlieka informacija ir pagalba norintiems dirbti savarankiškai. Prie įsidarbinimo galimybių asmenys priskiria ir galimybių persikvalifikuoti sudarymą, „jaunystės“ kulto išgyvendinimą visuomenėje ir darbdavių mentaliteto pasikeitimą. Tik nedidelė dalis asmenų mano, kad jiems įsidarbinti padėtų Užimtumo tarnybos teikiamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, todėl galima daryti išvadą, kad šios priemonės turėtų būti tobulintinos.

5. Apibendrinant anketinės apklausos ir ekonometrinio tyrimo rezultatus, vyresnio amžiaus asmenų nedarbui mažinti galima pateikti tokias rekomendacijas:

- ekonometrinis tyrimas parodė, kad kointegracija egzistuoja tarp vyresnio amžiaus asmenų nedarbo ir tiesioginių užsienio investicijų, mažiau nei pradinį, pradinį ir vidutinį išsilavinimą turinčių asmenų,

savarankiškai dirbančių asmenų, todėl mažinant vyresnio amžiaus asmenų nedarbą labai svarbu pritraukti kuo daugiau užsienio investuotojų, kas leistų padidinti darbo vietų skaičių; pagalba asmenims, norintiems dirbti savarankiškai. Padidinti vyresnio amžiaus asmenų konkurencines galimybes, aprūpinti darbo rinką trūkstama darbo jėga galėtų padėti mokymosi visą gyvenimą sistemos bei persikvalifikavimo galimybių vyresnio amžiaus asmenims užtikrinimas, nors mokymosi galimybėms sudaryti asmenys ypatingos reikšmės neteikia;

- anketinės apklausos rezultatai parodė, kad didžiąjai daliai vyresnio amžiaus asmenų, nepriklausomai nuo amžiaus ir išsilavinimo, labai svarbiomis priemonėmis galinčiomis padėti įsidarbinti, išlieka informacija ir pagalba. Didžioji dauguma asmenų, netekus darbo, kreiptųsi į Užimtumo tarnybą, todėl siūlymas yra prie Užimtumo tarnybos skyrių steigti Vyresnio amžiaus asmenų informavimo - konsultavimo centrus (toliau - Centrai). Šiuose centruose galėtų būti įdarbinti įvairias sritis išmanantys specialistai: mokesčių, Sodros sistemą, darbo santykius, personalo atrankos bei verslo steigimo subtilybes išmanantys specialistai, kurie galėtų padėti norintiems dirbti vyresnio amžiaus asmenims parašyti CV, patartų kaip prisistatyti darbdaviui, padėtų susitvarkyti dokumentus, reikalingus verslui pradėti, suteiktų informaciją, kokius mokesčius ir kokio dydžio reikalinga sumokėti vykdant savo verslą bei konsultuotų visais kitais aktualiais klausimais;

- vyresnio amžiaus asmenys kaip vieną iš priemonių, kuri padėtų įsidarbinti, į pirmąją vietą iškelė valstybės finansinę paramą susikūrusiems darbo vietą sau, todėl reikėtų sudaryti galimybes vyresnio amžiaus asmenims, steigiantiems darbo vietą sau, pasinaudoti valstybės teikiama parama ir antrą kartą, nežiūrint, kad parama jau buvo suteikta. Asmenys reikšmingomis galimybėmis nedarbui mažinti laiko ir subsidijas darbdaviams, įdarbinusiems ar pritaikius darbo vietą vyresnio amžiaus asmenims. Šias subsidijas siūloma mokėti ilgesnį laiką, t. y. ilgiau nei pusę metų, kaip numatyta LR Užimtumo įstatyme, o palikus dirbti pensinio amžiaus sulaukusį asmenį, subsidijos darbdaviams galėtų būti teikiamos netgi ir kelis metus. Taip pat galima būtų taikyti ir kitas mokesčines lengvatas, kurias siūlo užsienio mokslininkai: papildomus neapmokestinamus dydžius, mokesčių kredito taikymą, lengvatinį gyventojų pajamų mokesčio tarifą vyresnio amžiaus žmonėms, tačiau tam reikalingi sprendimai valstybės lygiu;

- „Jaunystės“ kulto išgyvendinimas visuomenėje, darbdavių mentaliteto pasikeitimas, teigiamo požiūrio į vyresnio amžiaus asmenis formavimas - tai būtų tos sąlygos, leidžiančios vyresnio amžiaus asmenims išlikti ir būti aktyviais darbo rinkos dalyviais. Tam yra reikalingos pritaikytos įvairios visuomenės švietimo programos, pabrėžiant vyresnio amžiaus asmenų išlaikymo darbo rinkoje svarbą ir atskleidžiant šių asmenų turimus privalumus: įgytus įgūdžius, žinias, patirtį ir kt.

## LITERATŪRA

1. Al-Hareesh, M. (2019). Unemployment At An Economic Glance: Middle East. *Journal for Scientific Publishing*. Vol. 2, No. 2, 11-19.
2. Altuzarra, A. (2015). Measuring Unemployment Persistence by Age and Gender. *Romanian Journal of Economic Forecasting*, 18(4), 110–133. <https://doi.org/http://www.ipe.ro/rjef.htm>
3. Balabonienė, Ingrida, Bliedienė, Rūta, & Stundžienė, Alina. (2013). *Ekonometrija: praktinis regresijos ir laiko eilučių modelių taikymas : mokomoji knyga* (p. 267). Technologija.
4. Beržinskienė D., Būdvytytė-Gudienė A. (2010). Ilgalaikio nedarbo dinamika ekonominio nuosmukio sąlygomis. Prieiga per internetą: [https://www.google.com/search?sxsrf=ALeKk03vme-Z9I1UH-NDLF\\_xDI-hbm2\\_dA%3A1609850861098&ei=7V\\_0X\\_HCBeGIrwTC6IfgDA&q=Ilgalaikio+nedarbo+dinamika+ekonominio+nuosmukio+sąlygomis](https://www.google.com/search?sxsrf=ALeKk03vme-Z9I1UH-NDLF_xDI-hbm2_dA%3A1609850861098&ei=7V_0X_HCBeGIrwTC6IfgDA&q=Ilgalaikio+nedarbo+dinamika+ekonominio+nuosmukio+sąlygomis)
5. Beržinskienė, D., Būdvytytė-Gudienė, A. (2010). Ilgalaikio nedarbo dinamika ekonominio nuosmukio sąlygomis. Prieiga per internetą: [https://www.google.com/search?sxsrf=ALeKk03vme-Z9I1UH-NDLF\\_xDI-](https://www.google.com/search?sxsrf=ALeKk03vme-Z9I1UH-NDLF_xDI-)
6. Boado, N. A.-P., Joseph Mensah, & Saline Monicah Babitseng. (2009). Alleviating Poverty and Unemployment: Can African Senior Citizens Make Contributions? *Journal of Pan African Studies*, 3(2), 71–82.
7. Brazienė, R., Mikutavičienė, I. ir kt. (2014). Vyresnio amžiaus žmonių (socialinės įtraukties) į(si)traukimo į darbo rinką galimybių tyrimo ataskaita. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Prieiga per internetą: [https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2016/02/vyresnio-amziaus-zmoniu-tyrimas\\_ataskaita.pdf](https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2016/02/vyresnio-amziaus-zmoniu-tyrimas_ataskaita.pdf)
8. Conen, W., van Dalen, H., Henkens, K. & Schippers, J. (2009). *Activating Senior Potential in Ageing Europe: an Employers' Perspective*. The Hague: European Commission.
9. Davulis G. (2003). *Ekonomikos teorija*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas. p. 359
10. Davulis G. (2003). *Ekonomikos teorija*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas. p. 359.
11. Delfi.lt (2020). Valstybės pagalba vyresnio amžiaus darbuotojams: dabar jie gali jaustis finansiškai saugesni. <https://www.delfi.lt/projektai/is-karantino-gniauztu/valstybes-pagalba-vyresnio-amziaus-darbuotojams-dabar-jie-gali-jaustis-finansiskai-saugesni.d?id=84520467>
12. Drilingas, B., Čiburienė, J., Snieška, V. (1997). *Makroekonomikos pagrindai : [vadovėlis neekonominių specialybių studentams]*. Kaunas.
13. Dudzevičiūtė, G., & Čekanauskas, J. (2014). Priežastinio Ryšio Tarp Nedarbo Ir Emigracijos Tyrimas Lietuvoje. *Business: Theory & Practice*, 15(4), 294–301. <https://doi.org/10.3846/btp.2014.30>
14. European Environment Agency (2010). *The European Environment. State and Outlook 2010. Assessment and Megatrends*. Prieiga per internetą: [www.eea.europa.eu](http://www.eea.europa.eu)
15. Europos Komisija. (2020). 2020 m. rudens ekonominė prognozė. Ekonomikai atsigauti trukdo dėl atsinaujinusios pandemijos didėjantis netikrumas. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lt/ip\\_20\\_2021](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lt/ip_20_2021)
16. Europos statistikos departamentas. Prieiga per internetą: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
17. Eviews (2020). Kas yra „Eviews“? [interaktyvus] [žiūrėta 2020-03-21]. Prieiga per internetą: [http://www.eviews.com/help/helpintro.html#page/content%2Fintro-What\\_is\\_EViews\\_3f.html%23](http://www.eviews.com/help/helpintro.html#page/content%2Fintro-What_is_EViews_3f.html%23)
18. Finansistas. Nedarbo lygis. Prieiga per internetą: <https://www.finansistas.net/nedarbo-lygis.html>

19. Gaurylienė, A., & Korsakienė, R. (2017). Vyresnio Amžiaus Darbuotojų Įsitraukimas Į Darbą. *Science: Future of Lithuania*, 9(2), 143–153. <https://doi.org/10.3846/mla.2017.1021>
20. Hernandez, A.M (2019). Forecasting Unemployment Rates with International Factors.
21. <https://2020r.moodle.ktu.edu/course/view.php?id=2977>
22. Kiaušienė, I., Vidrevičienė, I. (2015). Nedarbo lygio sąsajos su ekonominiais rodikliais Lietuvoje.
23. Kim, J. (2019). Aging Workforce, Firm Productivity and Labor Costs in Korea: Are Older Workers Costly to Firms? *Asian Economic Journal*, 33(2), 115–142.
24. Kjetil, T., Votruba, M. (2011). Parental Job Loss and Childre's School Performance: Review of Economic Studies. 78(4).
25. Kochetkov, Y. (2012). Modern Model of Interconnection of Inflation and Unemployment in Latvia. *Engineering Economics*, 23(2), 117–124. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.23.2.1543>
26. Končiūtė, L. (2011). Neigiamų nedarbo pasekmių darbo užmokesčiui analizė ir įvertinimas Lietuvos pavyzdžiu. *Ekonomikos ir vadybos aktualijos*, p. 181-189. ISSN 2029-1019.
27. Kvedaras, V. (2005). Taikomoji laiko eilučių ekonometrija (konspektas). [http://web.vu.lt/mif/v.kvedaras/files/2013/09/Konspektas\\_2005.pdf](http://web.vu.lt/mif/v.kvedaras/files/2013/09/Konspektas_2005.pdf)
28. Ladauskaitė, G., Karalevičienė, J., & Skunčikienė, S. (2015). Jaunimo nedarbo situacijos analizė ir perspektyvos. (Lithuanian). *Studies in Modern Society*, 6(1), 211–224.
29. Lakštutienė, A., Barkauskaitė, A. (2015). Relationship between foreign direct investment and economic development in Baltic countries. *Finance and Risk 2015*. University of Economics in Bratislava. [https://www.researchgate.net/profile/Olena-Rayevnyeva-2/publication/345510846\\_THE\\_COMPARATIVE\\_ANALYSIS\\_OF\\_HIGHER\\_EDUCATIONAL\\_INSTITUTIONS\\_FUNDING\\_IN\\_DIFFERENT\\_COUNTRIES/links/5fa86328458515157bf7194f/THE-COMPARATIVE-ANALYSIS-OF-HIGHER-EDUCATIONAL-INSTITUTIONS-FUNDING-IN-DIFFERENT-COUNTRIES.pdf#page=21](https://www.researchgate.net/profile/Olena-Rayevnyeva-2/publication/345510846_THE_COMPARATIVE_ANALYSIS_OF_HIGHER_EDUCATIONAL_INSTITUTIONS_FUNDING_IN_DIFFERENT_COUNTRIES/links/5fa86328458515157bf7194f/THE-COMPARATIVE-ANALYSIS-OF-HIGHER-EDUCATIONAL-INSTITUTIONS-FUNDING-IN-DIFFERENT-COUNTRIES.pdf#page=21)
30. Laskienė, D. (2009). Nedarbo Lygio Ir Gamybos Augimo Ryšys: Lietuvos Atvejis. *Economics & Management*, 857–862.
31. Laužadytė, A. (2014). Ilgalaikio Nedarbo Našta Lietuvos Visuomenei. *Public Administration (16484541)*, 2(42), 48–52.
32. Leipus R. & Račkauskas, A. (2021). Visuotinė lietuvių enciklopedija. <https://www.vle.lt/straipsnis/ekonometrija/>
33. Li, J., Duncan, A., & Miranti, R. (2015). Underemployment among Mature-Age Workers in Australia. *Economic Record*, 91(295), 438–462.
34. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2017). Lietuvos Respublikos darbo kodekso II dalies VIII darbo ir poilsio laikas. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/darbo-teise/darbo-ir-poilsio-laikas>
35. Lietuvos Respublikos socialinio draudimo pensijų įstatymas. (2020). Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.5901>
36. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas. (2020). Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/FIoTfHUmIB>
37. Lukoševičius V., Stankevičius P. Teorinė ekonomika. (2002). 2 dalis. Vilnius: Vilniaus Pedagoginio Universiteto leidykla, 103-116 p.
38. Lukoševičiūtė, G. & Kaulienė – Martinkutė, R. (2016). Tiesioginių užsienio investicijų įtakos baltijos šalių ekonominei raidai vertinimas. *Verslas XXI amžiuje*, 8(2), 212-220. <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2016~1514986731825/J.04~2016~1514986731825.pdf>

39. Marconi, G., Beblavy, M., & Maselli, I. (2016). Age Effects in Okun's Law with Different Indicators of Unemployment. *Applied Economics Letters*, 23(7–9), 580–583. <https://doi.org/http://www.tandfonline.com/loi/rael20>
40. Martinkus, B. (2003). Darbo ištekliai ir jų naudojimas. Kaunas. Technologija, 1998.
41. Mihajlovic, D., & Zivkovic, S. (2011). Challenges of Globalization. *Perspectives of Innovations, Economics & Business*, 7(1), 5–7.
42. Milkinaitė, L. (2011). Vyresnio amžiaus (daugiau nei 50 m.) asmenų likimo / integracijos darbo rinkoje (arba profesinės veiklos) galimybės: darbdavių, dirbančiųjų bei bedarbių požiūris. Projekto „BEST AGERS- geriausių profesionalų žinių ir patirties panaudojimas skatinant verslą ir plėtojant verslumo įgūdžius Baltijos jūros regione“(Nr. 037) Šiauliai.
43. Mishra, B., & Mishra, J. (2015). Discrimination in the Workplace. *Journal of Higher Education Theory & Practice*, 15(4), 64–72.
44. Navickas N., Paulavičius K. (1999). Darbo rinka. Teorija ir valstybės politika. Vilnius.
45. Navickas, V. (2013). Ekonomikos konkurencingumo valdymas. Vilnius. Edukologija.
46. Neary, J., Katikireddi, S. V., Brown, J., Macdonald, E. B., & Thomson, H. (2019). Role of age and health in perceptions of returning to work: a qualitative study. *BMC Public Health*, 19(1), N.PAG. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6819-9>
47. Okunevičiūtė Neverauskienė, L. O., & Moskvina, J. (2008). Vyresnio Amžiaus Asmenų Dalyvavimo Darbo Rinkoje Galimybių Vertinimas. *Socialinis Darbas*, 7(1), 26–35.
48. Ouweneel, P. (2002). Social Security And Well-Being Of The Unemployed In 42 Nations. *Journal Of Happiness Studies*. Vol.167., No.192.
49. Pagirskienė Z. (2008). Makroekonomikos pagrindai. Vilnius: Vilniaus verslo teisės akademija.
50. Paliulienė, L. & Endriukaitienė, J. (2015). Infliacija šiuolaikinėse ekonomikos teorijose. Profesinės studijos: teorija ir praktika. <https://svako.lt/uploads/pstp-15-2015-17.pdf>
51. Paliulytė, R. (2005). Makroekonomika. Vilnius. UAB “Sapnų sala”.
52. Paluszkiwicz, M., Wrocławska, T., & Włodarczyk, M. (2017). *Legal Methods for Combating Unemployment Among Older People: Vol. First edition*. Łódź University Press.
53. Pocius, A. (2016). Demografinių Grupių Padėties Pokyčiai Lietuvos Darbo Rinkoje Ir Metodinių Skirtumų Įtaka Santykiniams Nedarbo Rodikliams. *Lithuanian Journal of Statistics*, 55(1), 6–18.
54. Rakauskienė O. G. (2006). Valstybės ekonominė politika. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras.
55. Rege, M., Telle, K., & Votruba, M. (2011). Parental Job Loss and Children's School Performance. *Review of Economic Studies*, 78(4), 1462–1489. <https://doi.org/https://academic.oup.com/restud/issue>
56. Reizgevičienė, R. & Beržinskienė, D. (2013). Ekonominių ciklų įtakos nedarbo lygiui ES šalyse asimetrija. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2(30), 97–103. <http://gs.elaba.lt/object/elaba:6099388/>
57. Sakalas, A., & Leščinskienė, E. (2008). Nedarbo Mažinimo Ypatumai Lietuvoje Socialinių Išmokų Aspektu. *Economics & Management*, 666–672.
58. Simanavičienė A., Užkurytė L. (2008). Pokyčiai darbo rinkoje ekonominio nuosmukio metu: Lietuvos atvejis. *Ekonomika ir vadyba*, 14, 940-946
59. Snieška, V., Baumilienė, V., Bernatonytė, D. ir kt. (2006). Makroekonomika. KTU: Technologija.
60. Stanaitis, S. (2011). Deklaruotos Emigracijos Ir Nedarbo Teritoriniai Ypatumai Lietuvoje 2005-2009 M. *Bridges / Tiltai*, 55(2), 139–148.
61. Startienė, G., & Remeikienė, R. (2012). Who Becomes a Self-Employed? The Case of Lithuania. *Economics & Management*, 17(1), 342–351. <https://doi.org/10.5755/j01.em.17.1.2288>

62. Staubli, S., & Zweimueller, J. (2013). Does Raising the Early Retirement Age Increase Employment of Older Workers? *Journal of Public Economics*, 108, 17–32.
63. Steel, T., & Tuori, A. (2019). Older Jobseekers' Temporal Identity Work: Relating to Past, Present, and Future1. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9(3), 25–43.
64. Storrie, D., Eliason, M. (2005). Does Job Loss Shorten Life? *Journal Of Human Resources*. Vol.44., No.2.
65. Stulgienė, A., Daunorienė, A. (2009). *Ekonomika ir vadyba*. Nr. 14, , p. 984-992
66. Stundžienė, A. (2021). *Ekonominių ir finansinių laiko eilučių prognozavimas. Mokomoji medžiaga.*
67. Šeputienė, J. & Končiūtė, L. (2011). Darbo užmokesčio ir nedarbo lygio sąryšio Lietuvoje vertinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 1(21), 16–23. <https://gs.elaba.lt/object/elaba:6103099/>
68. Šimaitytė R. (2005). Nedarbas, jo priežastys ir pasekmės Lietuvoje. KTU Panevėžio institutas. Prieiga per internetą: [http://elibrary.lt/resursai/Konferencijos/KTU\\_PI/KNYGA2005%20PDF/straipsniai/Socialis/Simaityte.pdf](http://elibrary.lt/resursai/Konferencijos/KTU_PI/KNYGA2005%20PDF/straipsniai/Socialis/Simaityte.pdf)
69. Švietimo, mokslo ir sporto ministerija, 2021. 2021–2027 m. ES fondų investicijų programa Lietuvai, 2021 m. [https://www.smm.lt/uploads/documents/es\\_parama/4%20prioritetas.pdf](https://www.smm.lt/uploads/documents/es_parama/4%20prioritetas.pdf)
70. Tsaliki, P. V. (2009). Economic development and unemployment: do they connect? *International Journal of Social Economics*, 36(7), 773–781. <https://doi.org/10.1108/03068290910963707>
71. TVRDON, M. (2019). Labor Market Performance and the Beveridge Curve: The Case of Visegrad Group Countries. *Journal of Applied Economic Sciences*, 14(2), 332–339. [https://doi.org/10.14505/jaes.v14.2\(64\).03](https://doi.org/10.14505/jaes.v14.2(64).03)
72. Užimtumo tarnyba. (2020). COVID-19 priemonės. Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/covid-19/>
73. Vainienė, R. (2005). *Ekonomikos terminų žodynas*. Vilnius. Tyto alba.
74. Valackienė, A. (2005). *Krizių valdymas ir sprendimų priėmimas*. Kaunas: Technologija.
75. Verslo žinios. (2020). *Žodynas*. Prieiga per internetą: <http://zodynas.vz.lt/>
76. Zdramys, A. (2020) Vyresni žmonės darbo rinkoje: šešiasdešimtmečiai nurašyti, niekam nereikalingi: Kauno diena. Prieiga per internetą: <https://www.diena.lt/naujienos/verslas/ekonomika/vyresni-zmones-darbo-rinkoje-sesiasdesimtmečiai-nurasyti-niekam-nereikalingi-994530>
77. Zdramys, A. (2020). Vyresni žmonės darbo rinkoje: šešiasdešimtmečiai nurašyti, niekam nereikalingi. Prieiga per internetą: <https://www.diena.lt/naujienos/verslas/ekonomika/vyresni-zmones-darbo-rinkoje-sesiasdesimtmečiai-nurasyti-niekam-nereikalingi-994530>



## PRIEDAI

1 priedas. Rodikliai, naudoti ekonometriniame tyrime

	Nedarbo lygis 55-64 metai, proc.	Ilgalaikio nedarbo lygis, proc.	Savarankiškai dirbantys asmenys, tūkst.	Užimtumo lygis 55-64 metai, proc.	Užimti gyventojai nepagrindiniame darbe, tūkst.	Laisvų darbo vietų lygis, proc.	Mažiau nei pradinis, pradinis ir vidurinis išsilavinimas 15-74 metų, proc. nuo aktyvių žmonių	Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis bruto, EUR	Tiesioginės užsienio investicijos, tenkančios vienam gyventojui EUR	Vidutinė VSD senatvės pensija, EUR	Emigrantai	BVP 1 gyv., Eur
1995Q1										37.36		290
1995Q2										37.92		330
1995Q3										51.04		400
1995Q4										48.33		390
1996Q1										52.57		370
1996Q2										53.68		440
1996Q3										56.32		520
1996Q4										60.42		500
1997Q1										66.11		500
1997Q2										68.95		600
1997Q3										70.73		710
1997Q4										75.28		690
1998Q1										79.11		640
1998Q2										82.47		730
1998Q3										85.3		760
1998Q4										86.61		700
1999Q1										89.28		620
1999Q2										89.87		770
1999Q3										90.04		770

1999Q4										90.12		770
2000Q1										90.45		760
2000Q2										90.3		890
2000Q3										90.62		930
2000Q4										90.69		1000
2001Q1									795.00	91.82	6598	860
2001Q2									848.00	92.12	6626	1020
2001Q3									874.00	92.07	7796	1020
2001Q4									894.00	91.93	6821	1040
2002Q1	13.2	9.7		38.9			24.6		902.00	92.14	1776	960
2002Q2	9.8	7.6		42.7			18.1		1013.00	93.35	3921	1110
2002Q3	10.8	6.2		42.3			17.5		1060.00	93.85	4728	1160
2002Q4	12.0	6.7		41.3			20.7		1113.00	94.93	4417	1170
2003Q1	12.4	6.9		41.2			19.1		1165.00	96.55	3680	1090
2003Q2	14.1	5.9		46.5			21.6		1191.00	98.29	6857	1210
2003Q3	9.6	5.9		45.6			15.5		1127.00	99.74	8776	1270
2003Q4	9.7	6.2		44.7			14.3		1167.00	99.91	6970	1310
2004Q1	10.0	6.1		46.6			17.5		1246.00	99.98	7516	1160
2004Q2	11.0	5.9		46.7			14.0		1307.00	107.16	8620	1330
2004Q3	9.1	5.1		47.7			13.2		1351.00	109.73	11600	1410
2004Q4	9.0	6.1		48.3			16.8		1434.00	113.61	9955	1490
2005Q1	9.6	5.8		46.4			17.9		1752.00	114.25	13841	1320
2005Q2	6.6	4.9		50.8			15.5		1976.00	114.58	15376	1560
2005Q3	5.7	3.8		50.8			11.4		2297.00	129.01	17622	1680
2005Q4	5.9	3.9		50.2			12.6		2177.00	129.16	11046	1760
2006Q1	6.3	3.3		50.6			11.5		2264.00	129.35	6821	1540
2006Q2	6.6	2.7		50.0			9.8		2242.00	129.51	7901	1800
2006Q3	5.8	2.3		49.3			13.1		2357.00	146.77	9636	1970
2006Q4	5.7	2.1		48.8			7.5		2715.00	146.91	8032	2050
2007Q1	4.6	1.7		52.7			7.4		2943.00	160.42	6603	1860
2007Q2	3.3	1.4		53.9			8.6		3098.00	167.12	7774	2220
2007Q3	3.1	1.2		55.2			5.9		3250.00	180.46	9457	2420
2007Q4	4.0	1.2		51.0			7.1		3310.00	181.73	6549	2470
2008Q1	4.3	1.1	136.8	51.5	66.8	1.9	10.9		3290.00	213.86	5161	2240
2008Q2	2.4	0.8	145.0	54.4	73.6	1.7	11.2		3287.00	213.79	5764	2650
2008Q3	4.0	1.3	154.9	53.7	80.0	2.0	11.9		3230.00	227.18	7956	2730

2008Q4	7.0	1.9	146.9	52.2	68.7	1.0	16.1		2994.00	234.51	6869	2590
2009Q1	8.8	2.5	139.8	52.4	53.1	0.6	30.7		2956.00	234.65	8589	2020
2009Q2	10.3	2.9	138.5	52.2	64.7	0.5	29.4		3051.00	234.85	8258	2230
2009Q3	11.8	3.3	140.5	50.7	72.8	0.5	28.1		3206.00	235	11642	2150
2009Q4	11.3	4.4	126.6	49.3	61.7	0.4	30.4		3250.00	235.17	10011	2100
2010Q1	14.7	6.2	114.1	48.0	57.5	0.6	38.8		3495.00	235.53	5676	2030
2010Q2	16.8	7.5	117.7	47.6	65.5	0.6	40.6		3500.00	235.66	30117	2300
2010Q3	14.0	7.5	116.1	48.0	59.9	0.7	38.9		3696.00	235.68	31868	2370
2010Q4	12.0	8.5	114.4	49.8	66.1	0.6	39.0		3761.00	235.74	15496	2350
2011Q1	13.7	8.8	116.5	49.7	64.0	0.9	41.1	580.9	3842.00	235.61	13531	2280
2011Q2	14.0	8.0	116.4	49.8	61.5	0.8	39.8	591.2	3976.00	235.74	13984	2640
2011Q3	12.7	8.0	113.5	50.7	67.0	1.1	34.3	593.5	4035.00	235.7	16945	2760
2011Q4	13.1	7.2	114.5	50.5	72.6	0.6	38.2	609.9	4124.00	235.8	9403	2660
2012Q1	12.7	7.3	119.0	50.8	72.1	0.8	38.1	600.8	4297.00	235.93	9540	2510
2012Q2	11.4	6.5	127.0	51.6	74.9	0.8	32.6	605.5	4220.00	236.21	9854	2790
2012Q3	11.5	6.4	126.2	53.0	71.3	1.2	29.8	610.7	4398.00	236.3	13101	3010
2012Q4	12.1	6.0	124.9	51.4	66.2	0.7	38.2	627.8	4482.00	236.38	8605	2880
2013Q1	11.7	5.9	130.7	52.4	74.2	0.7	38.3	629.8	4706.00	236.85	8663	2610
2013Q2	11.3	4.9	140.5	52.6	83.8	0.7	34.8	636.1	4737.00	237.85	9358	2970
2013Q3	10.0	4.6	136.5	53.9	79.3	1.2	28.1	650.8	4671.00	238.49	12571	3220
2013Q4	11.9	4.7	140.8	54.6	82.1	0.9	30.0	660.7	4760.00	239.31	8226	3050
2014Q1	12.3	5.2	145.7	55.1	84.1	1.0	34.3	655.3	4812.00	239.95	8095	2790
2014Q2	10.2	5.0	145.0	55.5	86.1	0.9	35.0	667.1	4819.00	240.27	8913	3140
2014Q3	9.1	4.3	140.5	57.9	83.5	0.9	24.8	681.4	4800.00	240.44	11678	3380
2014Q4	11.2	4.7	140.9	56.5	83.5	0.9	25.0	699.2	4762.00	240.61	7935	3170
2015Q1	8.8	4.2	142.2	58.7	69.7	1.0	28.4	686.4	4907.00	241.92	9479	2830
2015Q2	9.4	4.3	148.4	60.3	71.2	1.1	29.3	700.9	4997.00	242.1	11897	3220
2015Q3	7.7	3.7	148.8	61.2	69.2	1.1	22.7	722.3	5046.00	246.86	13949	3490
2015Q4	9.1	3.5	154.4	61.4	64.1	1.0	24.5	744.2	5103.00	246.94	9208	3320
2016Q1	8.4	3.3	157.5	63.2	65.4	1.3	28.4	737.0	5039.00	255.1	9966	2990
2016Q2	7.9	3.1	156.5	64.8	71.0	1.3	23.2	761.2	5152.00	255.24	11282	3400
2016Q3	7.6	2.8	156.0	64.8	72.4	1.3	20.6	783.3	5236.00	255.34	16251	3650
2016Q4	7.0	2.8	151.4	65.5	65.1	1.2	28.6	812.8	5387.00	255.43	12834	3520
2017Q1	7.5	2.9	150.6	65.3	64.9	1.6	29.4	808.7	5510.00	273.82	15804	3290
2017Q2	7.1	2.6	157.8	66.2	65.8	1.5	22.6	830.0	5632.00	273.94	10522	3710
2017Q3	7.2	2.5	149.6	65.5	61.4	1.6	17.1	842.7	5766.00	273.99	12504	4050

2017Q4	7.3	2.6	145.2	67.3	70.9	1.5	14.5	876.4	5825.00	287.04	9095	3890
2018Q1	7.4	2.5	152.2	68.2	67.1	1.6	22.2	887.8	5888.00	307.35	8160	3570
2018Q2	7.9	2.0	151.7	67.5	66.7	1.5	17.6	918.8	5912.00	307.46	7239	4030
2018Q3	6.5	1.7	146.8	69.1	62.5	1.5	15.6	927.8	6060.00	311.99	9420	4340
2018Q4	7.0	1.7	150.0	69.3	66.8	1.3	16.6	961.7	6070.00	319.36	7387	4300
2019Q1	7.4	1.8	149.7	68.2	64.4	1.5	17.4	1 251,9	6259.00	344.12	7194	3870
2019Q2	6.2	1.8	156.6	69.4	69.7	1.4	14.2	1 278,0	6448.00	344.14	6440	4330
2019Q3	7.1	1.9	152.4	67.3	70.1	1.4	17.4	1 306,3	6642.00	344.9	8870	4670
2019Q4	6.9	2.1	151.5	68.7	62.9	1.3	24.9	1 346,7	6644.00	344.53	6769	4590
2020Q1	8.9	2.4	146.3	68.4	64.7	1.1	20.1	1 370,2	6687.00	376.27	9065	4020
2020Q2	10.2	2.3	155.8	66.8	63.9	1.3	18.8	1 387,6	6678.00	376.4	5502	4140
2020Q3	10.8	2.6	152.8	67.7	66.9	1.4	26.3	1 443,8	6827.00	376.88	10718	4720

## ANKETA

### VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONIŲ NEDARBO PRIEŽASČIŲ TYRIMAS

#### **Gerb. Respondente,**

*Esu Laura Misiūnaitė, Kauno technologijos universiteto Ekonomikos ir verslo fakulteto studentė. Atlieku magistro baigiamojo darbo tyrimą tema „Vyresnio amžiaus žmonių nedarbo priežasčių tyrimas“. Anketa yra anoniminė. Apklausos metu gauti duomenys bus naudojami tik tyrimo tikslams, rezultatai viešai nebus publikuojami. Apklausos trukmė 10-15 min.*

*Būčiau dėkinga, jeigu nuoširdžiai atsakytumėte į Jums pateiktus klausimus.*

**1. Jūsų lytis**                       Vyras                       Moteris

#### **2. Jūsų amžius**

- 45-49 metai
- 50-54 metai
- 55-59 metai
- 60-64 metai
- 65 ir vyresni

#### **3. Jūsų gyvenamoji vieta**

- Miestas
- Kaimas

#### **4. Kurioje apskrityje gyvenate?**

- Vilniaus
- Kauno
- Klaipėdos
- Marijampolės
- Alytaus
- Šaulių
- Panevėžio
- Tauragės
- Telšių
- Utenos

#### **5. Koks Jūsų išsilavinimas?**

- Pradinis, neturi pradinio
- Pagrindinis
- Vidurinis
- Profesinis
- Aukštesnysis (technikumas)
- Aukštasis neuniversitetinis
- Aukštasis universitetinis

## 6. Kuriai mokslo krypčiai priklauso Jūsų įgyta specialybė?

- Gamtos mokslų kryptis (matematika, fizika, chemija, biochemija, geologija, fizinė geografija, astronomija, informatika, biologija, botanika, zoologija ir kt.)
- Technologijos mokslų kryptis (statybos, transporto, aplinkos, chemijos, informatikos, medžiagų ir kt. inžinerija)
- Medicinos ir sveikatos mokslų kryptis (medicina, odontologija, farmacija, visuomenės sveikata, slauga)
- Žemės ūkio mokslų kryptis (agronomija, veterinarija, miškotyra, gyvūnų mokslai)
- Socialinių mokslų kryptis (teisė, politikos mokslai, vadyba, ekonomika, sociologija, psichologija, edukologija, komunikacija ir informacija)

Humanitarinių mokslų kryptis (filosofija, teologija, menotyra, filologija, istorija ir archeologija, etnologija)

- Specialybės neturiu

## 7. Koks Jūsų statusas darbo rinkoje šiuo metu?

- Esate samdomas darbuotojas (dirbate pagal darbo sutartį, valstybės tarnyboje)
- Dirbate savarankiškai (verslo liudijimas, individuali veikla)
- Ūkininkaujate
- Esate pensinio amžiaus ir nedirbate
- Esate pensinio amžiaus ir dirbate
- Esate darbdavys
- N nedirbate ir neregistruoti Užimtumo tarnyboje
- N nedirbate, tačiau esate registruoti Užimtumo tarnyboje
- Kita (*parašykite*) \_\_\_\_\_

## 8. Ką norėtumėte šiuo metu keisti, kalbant apie savo statusą darbo rinkoje?

- Nieko nenoriu keisti
- Įsidarbinti
- Susirasti naują darbą
- Išeiti į pensiją
- Gauti pašalpą
- Mokyti (kelti kvalifikaciją)
- Kita (*įrašykite*) \_\_\_\_\_

## 9. Koks Jūsų darbo stažas per paskutinius 10 metų?

- 0 metų
- nuo 0 iki 1 metų
- nuo 1 iki 5 metų
- nuo 5 iki 10 metų

## 10. Kokie yra Jūsų pajamų šaltiniai ?

- Darbo užmokestis
- Savarankiškos veiklos pajamos
- Pensija

- Neįgalumo pensija
- Pašalpos
- Pajamos iš asmeninio ūkio
- Jūsų kitų šeimos narių pajamos
- Kitos pajamos (*parašykite*) \_\_\_\_\_
- Jokių pajamų šaltinių neturiu

**11. Kokios Jūsų pajamos per mėnesį, eurai? (*atskaičius mokesčius*)**

- Iki 300
- 301-500
- 501-700
- 701 - 1000
- virš 1000
- pajamų neturiu

**12. Kiek Jūsų šeimoje yra narių, negaunančių pajamų?**

- daugiau narių nėra
- 1 narys
- 2 nariai
- 3 nariai
- kita (*įrašykite skaičių*) \_\_\_\_\_

**13. Kaip manote, ar šiuo metu Jums būtų sunku susirasti darbą/naują darbą?**

- Taip
- Ne

**14. Jūsų nuomone, dėl kokių priežasčių sunku/ būtų sunku susirasti darbą?**

- Dėl pablogėjusios sveikatos būklės
- Darbo patirties trūkumo
- Nepakankamo išsilavinimo, kvalifikacijos
- Darbo paieškos įgūdžių stokos
- Mobilumo stokos, didelių kelionės išlaidų
- Negatyvaus darbdavių požiūrio
- Mažo darbo užmokesčio - darbo atlygis neatitinka lūkesčių
- Įgytų profesinių žinių neatitikimo darbo rinkos poreikiams
- Dėl inovacijų technologijos srityje
- Dėl pasikeitusių darbo sąlygų
- Informacijos apie galimybes įsidarbinti stokos
- Dėl įgytos nepaklausios profesijos darbo rinkoje
- Dėl amžiaus
- Darbą susirasti būtų nesunku
- Kita (*parašykite*) \_\_\_\_\_

**15. Kokiais būdais ieškote/ieškotumėte darbo?**

- Internete darbo paieškos portaluose
- Skaitant skelbimus spaudoje
- Ieškočiau darbo pažįstamų pagalba
- Užsiregistruočiau į Užimtumo tarnybą
- Kreipčiausi tiesiogiai pas darbdavius
- Siųsčiau CV darbdaviams
- Kreipčiausi į privačias įdarbinimo agentūras
- Nežinau, nes negalvoju apie darbo paiešką
- Kita (*įrašykite*) \_\_\_\_\_

**16. Kiek laiko esate registruotas (-a) Užimtumo tarnyboje?**

- iki 6 mėn.
- 7-12 mėn.
- 13-24 mėn.
- 25 ir daugiau mėn.
- Nesu registruotas Užimtumo tarnyboje

**17. Kokiose Užimtumo tarnybos organizuojamose priemonėse norėtumėte dalyvauti/ dalyvavote per paskutinius 5 metus?**

- Dalyvavau/norėčiau dalyvauti paramos mokymuisi priemonėje (*-dalyvavau profesiniame mokyme, buvau įdarbintas pagal pameistrystės darbo sutartį, dalyvavau stažuotėje*)
- Dalyvavau/norėčiau dalyvauti paramos judumo priemonėje (*kompensuotos kelionės į darbą išlaidos*)
- Buvau įdarbintas/norėčiau būti įdarbintas pagal įdarbinimo subsidijuojant priemonę (*darbdaviui buvo mokama subsidija darbo užmokesčiui*)
- Buvau įdarbintas/norėčiau būti įdarbintas pagal darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonę (*darbdaviui buvo mokama subsidija darbo užmokesčiui*)
- Gavau/norėčiau gauti paramą darbo vietai steigti – verslo kūrimui
- Pasinaudojau/norėčiau pasinaudoti kitomis Užimtumo tarnybos teikiamomis paslaugomis (*įvardinkite*)\_\_\_\_\_
- Nesu dalyvavęs jokiose Užimtumo tarnybos organizuojamose priemonėse

**18. Iki kokio amžiaus norėtumėte dirbti?**

- Iki pensinio amžiaus
- Iki 65 metų
- Iki 70 metų
- Norėčiau dirbti ilgiau
- Dirbti nenoriu

**19. Dėl ko dirbate/ norėtumėte dirbti sulaukus pensinio amžiaus?**

- Sunku pragyventi iš gaunamos pensijos
- Norėčiau, kad padidėtų pensija
- Socialinių kontaktų stoka
- Noriu būti visaverčiu visuomenės nariu



- Dirbti nenoriu
- Kita (įrašykite) \_\_\_\_\_

**20. Jūsų nuomone, kas Jums svarbu dirbant/įsidarbinant ? (pažymėkite ne daugiau 3 svarbiausių teiginių)**

- Emocinė darbo aplinka
- Fizinė darbo aplinka
- Palankios darbo valandos
- Trumpesnė darbo diena
- Darbo krūvis ir tempas
- Darbdavio požiūris į darbuotoją
- Pagalba kuriant savo verslą
- Motyvacija ir pasitenkinimas darbu
- Mokymosi galimybių sudarymas
- Darbo užmokestis
- Darbdavio profesiniai reikalavimai
- Kita (parašykite) \_\_\_\_\_

**21. Ar esate jautę/ jaučiate diskriminaciją darbe dėl amžiaus?**

- Jautėte spaudimą išeiti iš darbo
- Buvo pasiūlyta išeiti iš darbo
- Buvote pažemintas pareigose
- Mokamas mažesnis atlyginimas už tą patį atliekamą darbą
- Pasiūlytas trumpesnis darbo laikas
- Reikšti priekaištai dėl produktyvumo
- Didesnis darbo krūvis, lyginant su kitais
- Nesudaromos galimybės mokytis, kelti kvalifikaciją
- Nesudaromos galimybės būti paaukštintam pareigose
- Nepriėmė į darbą dėl amžiaus
- Nejaučiau
- Kita (parašykite) \_\_\_\_\_

**22. Pažymėkite, kaip Jūs galėtumėte apibūdinti save? (pažymėkite kiekvienoje eilutėje)**

Savybės	Visiškai sutinku	Iš dalies sutinku	Visiškai nesutinku
Nenorintis naujovių ir nelankstus			
Nenorintis mokytis			
Neproduktyvus			
Stokojantis motyvacijos			
Sunkiai sugebantis prisitaikyti prie naujų technologijų			
Stokojantis reikalingų įgūdžių			

**23. Jūsų nuomone, kas padėtų įsidarbinti vyresnio amžiaus žmonėms?**

- Informacija ir pagalba norintiems dirbti savarankiškai
- Informacija apie darbo paieškos metodus, laisvas darbo vietas
- Pagalba rengiant CV bei pristatant save darbdaviui
- Galimybių persikvalifikuoti sudarymas
- Įgyta paklausi darbo rinkoje profesija
- Dalyvavimas Užimtumo tarnybos aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse
- Parama darbdaviams, įdarbinusiems ar pritaikius darbo vietą vyresnio amžiaus asmenims
- Mokestinės lengvatos darbdaviams, įdarbinusiems ar pritaikius darbo vietą vyresnio amžiaus asmenims
- Valstybės finansinė parama vyresnio amžiaus asmenims, susikūrusiems darbo vietą sau
- Jokios pagalbos nereikia
- Kita (parašykite) \_\_\_\_\_

*Dėkoju už atsakymus*

3 priedas. Respondentų išsilavinimo lygis pagal gyvenamąją vietą, vnt.

<b>Išsilavinimas</b>	<b>Miestas</b>	<b>Kaimas</b>
Aukštasis neuniversitetinis	6	4
Aukštasis universitetinis	28	7
Aukštesnysis (technikumas)	15	8
Pagrindinis	2	1
Pradinis, neturi pradinio	1	
Profesinis	7	3
Vidurinis	5	4
<b>Iš viso</b>	<b>64</b>	<b>27</b>

4 priedas. Respondentų gaunamų pajamų pasiskirstymas pagal amžių grupes

Amžius	iki 300 Eur	301-500 Eur	501-700 Eur	701-1000 Eur	virš 1000 Eur	pajamų neturiu
45-49 metai		3	2	12	7	1
50-54 metai	1	4	3	6	4	
55-59 metai	3	2	4	5	2	1
60-64 metai	5	2	1	3	4	1
65 ir vyresni	2	9	2		2	
Iš viso	11	20	12	26	19	3

5 priedas. Asmenų, šeimoje negaunančių pajamų, skaičius respondentų šeimose pagal amžių, vnt.

Amžius	Daugiau narių nėra	1 narys	2 nariai	3 nariai	
45-49 metai		10	5	9	1
50-54 metai		14	2	1	1
55-59 metai		12	1	4	
60-64 metai		13	1	1	1
65 ir vyresni		14			1
Iš viso		63	9	15	4

6 priedas. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą ir statusą darbo rinkoje, vnt.

Išsilavinimas	Esate sandomas darbuotojas (dirbate pagal darbo sutartį, valstybės tarnyboje)	Dirbate savarankiškai (verslo liudijimas, individuali ūkininkų veikla)			Esate pensinio amžiaus ir nedirbate	Esate pensinio amžiaus ir dirbate	Esate darbdavys	Nedirbate ir neregistruoti Užimtumo tarnyboje	Nedirbate, tačiau esate registruoti Užimtumo tarnyboje
		ali	aujate	veikla					
Aukštasis neuniversitetinis	6	1	2		1				
Aukštasis universitetinis	27	2	2				1	3	
Aukštesnysis (technikumas)	9	2	1	7		1	1	2	
Pagrindinis				1				2	
Pradinis, neturi pradinio								1	
Profesinis	2		1	3	1		1	2	
Vidurinis	1	2		3		1		2	
Iš viso	45	7	6	14	2	2	3	12	

7 priedas. Asmenų gyvenamoji vieta pagal statusą darbo rinkoje, vnt.

Gyvenamoji vieta	Esate sandomas darbuotojas (dirbate pagal darbo sutartį, valstybės tarnyboje)	Dirbate savarankiškai (verslo liudijimas, individuali veikla)			Esate pensinio amžiaus ir nedirbate	Esate pensinio amžiaus ir dirbate	Esate darbdavys	Nedirbate ir neregistruoti Užimtumo tarnyboje	Nedirbate, tačiau esate registruoti Užimtumo tarnyboje
		Ūkininkaujate							
Kaimas	10	4	6	2		1		4	
Miestas	35	3	12	2	2	1	3	8	
Iš viso	45	7	6	14	2	2	3	12	

8 priedas. Respondentų, priklausančių skirtingoms amžiaus grupėms, pagal statusą darbo rinkoje skaičius, vnt.

Amžius	Esate sandomas darbuotojas (dirbate pagal darbo sutartį, valstybės tarnyboje)	Dirbate savarankiškai (verslo liudijimas, individuali veikla)	Ūkininkaujate	Esate pensinio amžiaus ir nedirbate	Esate pensinio amžiaus ir dirbate	Esate darbdavys	Nedirbate ir neregistruoti Užimtumo tarnyboje	Nedirbate, tačiau esate registruoti Užimtumo tarnyboje
45-49 metai	17	2	3				1	
50-54 metai	13	4						1
55-59 metai	5	1	2	2	1	2		4
60-64 metai	7		1	2			1	5
65 ir vyresni	3			10	1		1	
Iš viso	45	7	6	14	2	2	3	12



9 priedas. Respondentų statuso darbo rinkoje priklausomai nuo ir išsilavinimo krypties skaičius, vnt.

Vieta darbo rinkoje	Gamtos mokslų kryptis (matematika, fizika, chemija, biochemija, geologija, fizinė geografija, astronomija, informatika, biologija, botanika, zoologija ir kt.)	Technologijos mokslų kryptis (statybos, transporto, aplinkos, chemijos, informatikos, medžiagų ir kt. inžinerija)	Medicinos ir sveikatos mokslų kryptis (medicina, odontologija, farmacija, visuomenės sveikata, slauga)	Žemės ūkio mokslų kryptis (agronomija, veterinarija, miškotyra, gyvūnų mokslai)	Socialinių mokslų kryptis (teisė, politikos mokslai, vadyba, ekonomika, sociologija, psichologija, edukologija, komunikacija ir informacija)	Humanitarinių mokslų kryptis (filosofija, teologija, menotyra, filologija, istorija ir archeologija, etnologija)	Specialybės neturiu
Dirbate savarankiškai (verslo liudijimas, individuali veikla)		3	1	1	2		
Esate darbdavys		1					1
Esate pensinio amžiaus ir dirbate			2				
Esate pensinio amžiaus ir nedirbate		4	1	3	3	1	2
Esate samdomas darbuotojas (dirbate pagal darbo sutartį, valstybės tarnyboje)	3	11	3		22	6	
Nedirbate ir neregistruoti Užimtumo tarnyboje		1	1		1		
Nedirbate, tačiau esate registruoti Užimtumo tarnyboje	1	2		1	1	2	5
Ūkininkaujate		2		4			
Iš viso	4	24	8	9	29	9	8

10 priedas. Respondentų gaunamų pajamų šaltinių pasiskirstymas priklausomai nuo statuso darbo rinkoje, vnt.

Vieta darbo rinkoje	Darbo užmokestis	Savarankiškos veiklos pajamos	Pensija	Neįgalumo pensija	Pašalpos	Pajamos iš asmeninio ūkio	Jūsų kitų šeimos narių pajamos	Jokių pajamų šaltinių neturiu
Dirbate savarankiškai (verslo liudijimas, individuali veikla)	1	6			1	1	1	
Esate darbdavys	1	1						
Esate pensinio amžiaus ir dirbate	1		1			1		
Esate pensinio amžiaus ir nedirbate	2		14			2		
Esate samdomas darbuotojas (dirbate pagal darbo sutartį, valstybės tarnyboje)	44	7	6	1	1	3	8	
Nedirbate ir neregistruoti Užimtumo tarnyboje			1		1	1	1	1
Nedirbate, tačiau esate registruoti Užimtumo tarnyboje			1	1	6	1	5	
Ūkininkaujate		3	1			5	1	
Iš viso	49	17	24	2	9	14	16	1

11 priedas. Respondentų statuso darbo rinkoje ir noro keisti padėtį skaičius, vnt.

Vieta darbo rinkoje	Nieko nenoriu keisti	Gauti pašalpą	Įsidarbinti	Susirasti naują darbą	Išeiti į pensiją	Mokytis (kelti kvalifikaciją)
Dirbate savarankiškai (verslo liudijimas, individuali veikla)	6			1		
Esate darbdavys	2					
Esate pensinio amžiaus ir dirbate	1				1	
Esate pensinio amžiaus ir nedirbate	8		4	2		
Esate samdomas darbuotojas (dirbate pagal darbo sutartį, valstybės tarnyboje)	33			6	2	4
Nedirbate ir neregistruoti Užimtumo tarnyboje			3			
Nedirbate, tačiau esate registruoti Užimtumo tarnyboje	1		7	1	1	2
Ūkininkaujate	5					1
Iš viso	56		14	10	4	7

12 priedas. Vyresnio amžiaus žmonių pasiskirstymas pagal statusą darbo rinkoje ir darbo stažo metų skaičių, vnt.

Vieta darbo rinkoje	0 metų	nuo 0 iki 1 metų	nuo 1 iki 5 metų	nuo 5 iki 10 metų
Dirbate savarankiškai (verslo liudijimas, individuali veikla)			2	5
Esate darbdavys				2
Esate pensinio amžiaus ir dirbate				2
Esate pensinio amžiaus ir nedirbate	1	2	1	10
Esate samdomas darbuotojas (dirbate pagal darbo sutartį, valstybės tarnyboje)		1	1	43
Nedirbate ir neregistruoti Užimtumo tarnyboje	1			2
Nedirbate, tačiau esate registruoti Užimtumo tarnyboje	3	1	4	4
Ūkininkaujate	1			5
Iš viso	6	4	8	73

13 priedas. Priežasčių, dėl kurių vyresnio amžiaus asmenims būtų sunku susirasti darbą, priklausomybė nuo statuso darbo rinkoje, vnt.

	Dėl pablogėjusių sveikatos būklės	Darbo patirties trūkumo	Nepakankamo išsilavinimo, kvalifikacijos	Darbo paieškų įgūdžių stokos	Mobilumo stokos, didelių kelionės išlaidų	Negatyvaus darbdavių požiūrio	Mažo darbo užmokesčio - darbo atlygis neatitinka lūkesčių	Įgytų profesinių žinių neatitikimo darbo rinkos poreikiams	Dėl inovacijų technologijų srityje	Dėl pasikeitusių darbo sąlygų	Informacijos apie galimybes įsidarbinti stokos	Dėl įgytos nepaklausios profesijos darbo rinkoje	Dėl amžiaus	Darbo susirasti būtų nesunku
Dirbate savarankiškai (verslo liudijimas, individuali veikla)	1	3		2		1	1					1	3	1
Esate darbdavys													1	1
Esate pensinio amžiaus ir dirbate			1		1		1			1			2	
Esate pensinio amžiaus ir nedirbate	5	4	2	1	2	1	1		4				12	1
Esate samdomas darbuotojas (dirbate pagal darbo sutartį, valstybės tarnyboje)	6	7	7	7	5	10	15	2	8	3		2	23	10
Nedirbate ir neregistruoti Užimtumo tarnyboje				1		3	1		1				2	
Nedirbate, tačiau esate registruoti Užimtumo tarnyboje	2	2	6	2	3	2	3	3	2	4	1	2	8	
Ūkininkaujate		1	1	2	1		2			1			1	2
<b>Iš viso</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>52</b>	<b>15</b>

14 priedas. Vyresnio amžiaus žmonių pasiskirtymas pagal gaunamas pajamas ir diskriminaciją pagal amžių, vnt.

Pajamos	Jautėte spaudimą išeiti iš darbo	Buvo pasiūlyta išeiti iš darbo	Nepriėmė į darbą dėl amžiaus	Pagal Valstybės tarnybos įstatymą,		Buvote pažemintas pareigose	Mokamas		Pasiūlytas trumpesnis darbo laikas	Didesnis darbo krūvis, lyginant su kitais	Nesudaromos galimybės mokytis, kelti kvalifikaciją	Reikšti priekaištai dėl produktyvumo
				sukakus 65 m.	Nejaučiau		Nesudaromos galimybės būti paaugštintam pareigose	mažesnis s už tą patį atliekamą darbą				
301-500 Eur	2	2	2	1	14		1	1	2	1	1	1
501-700 Eur	3	3	1		5		1	1	3	1	4	2
701-1000 Eur	1	2	3		18	2	2	2	1	3	1	2
iki 300 Eur	1	2	5		3			1				3
pajamų neturiu	1	1	1		1							
virš 1000 Eur	1	1	1		12		1	3		1	1	1
Iš viso	9	11	13	1	53	2	5	8	6	6	7	9

15 priedas. Vyresnio amžiaus žmonių pasiskirstymas pagal amžių ir amžių, iki kurio jie norėtų dirbti, vnt.

Amžius	Iki pensinio amžiaus	Iki 65 metų	Iki 70 metų	Norėčiau dirbti ilgiau	Dirbti nenoriu
45-49 metai	12	6	3	3	1
50-54 metai	1	11	2	4	
55-59 metai	6	4	3	3	1
60-64 metai	2	6	5	1	2
65 ir vyresni	1	1	7	4	2
Iš viso	22	28	20	15	6

16 priedas. Vyresnio amžiaus žmonių pasiskirstymas pagal išsilavinimą ir iki kokio amžiaus jie norėtų dirbti, vnt.

Išsilavinimas	Iki pensinio amžiaus	Iki pensinio amžiaus			Norėčiau dirbti	
		Iki 65 metų	Iki 70 metų	Ilgiau	Dirbti nenoriu	
Aukštasis neuniversitetinis	1	5	2	2		
Aukštasis universitetinis	9	12	7	4	3	
Aukštesnysis (technikumas)	6	6	5	6		
Pagrindinis		2			1	
Pradinis, neturi pradinio			1			
Profesinis	4	1	1	3	1	
Vidurinis	2	2	4		1	
Iš viso	22	28	20	15	6	



17 priedas. Vyresnio amžiaus žmonių pasiskirstymas pagal amžių ir veiksnius, kurie svarbūs įsidarbinant, vnt.

Amžius	Emocinė darbo aplinka	Fizinė darbo aplinka	Palankios darbo valandos	Trumpesnė darbo diena	Darbo krūvis ir tempas	Darbdavio požiūris į darbuotoją	Pagalba kuriant savo verslą	Motyvacija ir pasitenkinimas darbu	Mokymosi galimybių sudarymas	Darbo užmokestis	Darbdavio profesiniai reikalavimai
45-49 metai	18	2	9	3	4	15	2	8	2	16	1
50-54 metai	7	5	4	1	11	7		4	1	14	1
55-59 metai	8	3	7	1	4	7	3	4	1	12	3
60-64 metai	7	4	6	1	8	8	1	7	4	11	3
65 ir vyresni	11	2	3	2	6	10		3		7	
Iš viso	51	16	29	8	33	47	6	26	8	60	8

18 priedas. Vyresnio amžiaus žmonių pasiskirtymas pagal išsilavinimą ir veiksnius, kurie svarbūs įsidarbinant, vnt.

Išsilavinimas	Emocinė darbo aplinka	Fizinė darbo aplinka	Palankios darbo valandos	Trumpesnė darbo diena	Darbo krūvis ir tempas	Darbdavio požiūris į darbuotoją	Pagalba kuriant savo verslą	Motyvacija ir pasitenkinimas darbu	Mokymosi galimybių sudarymas	Darbo užmokestis	Darbdavio profesiniai reikalavimai
Aukštasis neuniversitetinis	5	1	1	1	5	3	4	3	1	6	1
Aukštasis universitetinis	26	7	13	2	15	21	1	15	4	23	3
Aukštesnysis (technikumas)	12	5	7	3	7	13	1	3		15	
Pagrindinis	1		2			1			1	3	1
Pradinis, neturi pradinio		1			1					1	
Profesinis	6	2	2	2	3	4		2	1	4	1
Vidurinis	1		4		2	5		3	1	8	2
Iš viso	51	16	29	8	33	47	6	26	8	60	8

19 priedas. Vyresnio amžiaus asmenų pasiskirtymas pagal amžių ir diskriminaciją dėl amžiaus, vnt.

Amžius	Jautėte spaudimą išeiti iš darbo	Buvo pasiūlyta išeiti iš darbo	Buvote pažemintas pareigose	Mokamas mažesnis atlyginimas už tą patį atliekamą darbą	Pasiūlytas trumpesnis darbo laikas	Reikšti priekaištai dėl produktyvumo	Didesnis darbo krūvis, lyginant su kitais	Nesudaromos galimybės mokytis, kelti kvalifikaciją	Nesudaromos galimybės būti paaukštintam pareigose	Nepriėmė į darbą dėl amžiaus	Nejauči tarnybos	Pagal Valstybės tarnybos įstatymą, sukakus 65 m.	
45-49 metai			3	1	1	1	2	2	2	3	15		
50-54 metai	1							1	2	2	3	11	
55-59 metai	1	3	1		2	2	2		2		4	11	
60-64 metai	3	4			1	1	4	1	1	1	3	8	
65 ir vyresni	4	1			2	2	1	2				8	1
Iš viso	9	11	2		8	6	9	6	7	5	13	53	1

20 priedas. Vyresnio amžiaus žmonių pasiskirtymas pagal išsilavinimą ir diskriminaciją dėl amžiaus, vnt.

Išsilavinimas	Jautėte spaudimą išeiti iš darbo	Buvo pasiūlyta iseiti iš darbo	Buvote pažemintas pareigose	Mokamas mažesnis atlyginimas už tą patį atliekamą darbą	Pasiūlytas trumpesnis darbo laikas	Reikšti priekaištai dėl produktyvu mo	Didesnis darbo krūvis, lyginant su kitais	Nesudaromo s galimybės mokyti, kelti kvalifikaciją	Nesudaromos galimybės būti paaukštintam pareigose	Nepriėmė į darbą dėl amžiaus	Nejaučiau	Pagal Valstybės tarybos įstatymą, sukakus 65 m.	
Aukštasis neuniversitetinis	2	2	1	1	3	2		2	1	2	5		
Aukštasis universitetinis	3	1			5	1	5	4	2	2	3	20	
Aukštesnysis (technikumas)	1	1			1	1		1	2	2	3	17	1
Pagrindinis			1		1		1		1		1	1	
Pradinis, neturi pradinio			1										
Profesinis	2	3	1			1	1	1			2	4	
Vidurinis	1	2									2	6	
Iš viso	9	11	2		8	6	9	6	7	5	13	53	1

21 priedas. Vyresnio amžiaus žmonių pasiskirtymas pagal amžių ir veiksnius, kurie padėtų jiems įsidarbinti, vnt.

Amžius	Informacija ir pagalba norintiems dirbti savarankiškai	Informacija apie darbo paieškos metodus, laisvas darbo vietas	Pagalba rengiant CV bei pristatant save darbdaviui	Galimybių persikvalifikuoti sudarymas	Įgyta paklausio darbo rinkoje profesija	Dalyvavimas Užimtumo tarnybos aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse	Parama darbdaviams, įdarbinusiems ar pritaikius darbo vietą vyresnio amžiaus asmenims	Mokestinės lengvatos darbdaviams, įdarbinusiems ar pritaikius darbo vietą vyresnio amžiaus asmenims	Valstybės finansinė parama vyresnio amžiaus asmenims, susikūrusiems darbo vietą sau	Jokios pagalbos nereikia	"Jaunystės" kulto išgyvendinimas visuomenėje ir darbdavių dėl to pasikeitimas.	Mažesni mokesčiai Sodrai
45-49 metai	11	9	10	10	11	6	8	10	14	2		
50-54 metai	4	9	5	9	3	2	3	7	4	1	1	
55-59 metai	6	6	3	3	4	1	9	7	7			
60-64 metai	5	5	5	4	4	3	3	5	7	2		
65 ir vyresni	4	3	4	4	5	1	5	4	3			1
Iš viso	30	32	27	30	27	13	28	33	35	5	1	1

22 priedas. Vyresnio amžiaus žmonių pasiskirstymas pagal išsilavinimą ir veiksnius, kurie padėtų įsidarbinti, vnt.

Išsilavinimas	Informacija ir pagalba norintiems dirbti savarankiškai	Informacija apie darbo paieškos metodus, laisvas darbo vietas	Pagalba rengiant CV bei pristatant save darbdaviui	Galimybių persikvalifikuoti sudarymas	Įgyta darbo rinkoje profesija	Dalyvavimas Užimtumo tarnybos aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse	Parama darbdaviams, s ar pritaikius darbo vietą vyresnio amžiaus asmenims	Valstybės finansinė parama vyresnio amžiaus asmenims, susikūrusiems darbo vietą sau	Jokios pagalbos nereikia	"Jaunystės" kulto išgyvendinimas visuomenėje ir darbdavių dėl to mentaliteto pasikeitimas.	Mažesni mokesčiai Sodrai
Aukštasis neuniversitetinis	4	4	4	5	5		3	5			
Aukštasis universitetinis	13	11	12	16	12	8	13	16	3	1	
Aukštesnysis (technikumas)	6	9	6	5	6	2	7	8			1
Pagrindinis	1	2	1	1		1	2				
Pradinis, neturi pradinio									1		
Profesinis	3	1	3	1	3		2	3	1		
Vidurinis	3	5	1	2	1	2	1	3			
Iš viso	30	32	27	30	27	13	28	35	5	1	1