

DAUGAVPILS UNIVERSITĀTE
IZGLĪTĪBAS UN VADĪBAS FAKULTĀTE
PEDAGOĢIJAS UN PEDAGOĢISKĀS PSIHOLOĢIJAS KATEDRA

MG.OEC. JĀNIS KUDIŅŠ

**SUDRABA EKONOMIKA: PĒCDARBSPĒJAS VECUMA IEDZĪVOTĀJU
NODARBINĀTĪBAS VEICINĀŠANA LATVIJĀ**

promocijas darbs

ZINĀTNES DOKTORA GRĀDA
ZINĀTNES DOKTORS (PH.D.) SOCIĀLAJĀS ZINĀTNĒS IEGŪŠANAI

PROMOCIJAS DARBA ZINĀTNISKAIS VADĪTĀJS:
DR.PSYCH., PROFESORE **IRĒNA KOKINA**

DAUGAVPILS 2023

INFORMĀCIJA

1. Informācija par sadarbību

Promocijas darbs “Sudraba ekonomika: pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības veicināšana Latvijā” ir izstrādāts Daugavpils Universitātes (DU) Izglītības un vadības fakultātē (IVF) laika posmā no 2016. gada līdz 2022. gadam.

Promocijas darba sagatavošanas procesā zinātniskā grāda pretendents konsultējās ar DU Sociālo zinātņu fakultātes Ekonomikas katedras, Humanitāro un sociālo zinātņu institūta Sociālo pētījumu centra kolēģiem, sagatavojot zinātniskos rakstus publicēšanai starptautiski citējamā zinātniskajā žurnālā “Sociālo Zinātņu Vēstnesis” un DU HSZI un citos rakstu krājumos, kā arī diskutēja par pētījumu rezultātiem vairākās starptautiskajās zinātniskajās konferencēs.

Darba zinātniskais vadītājs – Dr.pysch., Daugavpils Universitātes rektore, Izglītības un vadības fakultātes profesore Irēna Kokina.

2. Informācija par publikācijām un zinātniski pētniecisko darbu

Promocijas darba galvenie secinājumi tika prezentēti starptautiskajās konferencēs un publicēti rakstos zinātniskos krājumos latviešu, angļu un krievu valodās Latvijā, Lietuvā un Baltkrievijā.

Zinātniskie raksti starptautiskajos zinātniskajos žurnālos un konferenču rakstu krājumos:

- 1) Kudins J. (2020) Involvement of older people in employment in Latvia. Proceedings of the 2020 International Conference “Economic Science for Rural Development” of the Faculty of Economics and Social Development of Latvia University of Life Sciences and Technologies, pp. 201–207, <https://doi.org/10.22616/ESRD.2020.53.023>;
- 2) Kudins J. (2021) Determinants of the elderly employment in Latvia. Proceedings of the 2021 International Conference “Economic Science for Rural Development” of the Faculty of Economics and Social Development of Latvia University of Life Sciences and Technologies, pp. 323–332, <https://doi.org/10.22616/ESRD.2021.55.032>;
- 3) Kudins J., Kokina I. (2021) Economic inequality among older people in the European Union. Sociālo Zinātņu Vēstnesis / Social Sciences Bulletin, Vol. 32, No. 1, pp. 98–121, [https://doi.org/10.9770/szv.2021.1\(5\)](https://doi.org/10.9770/szv.2021.1(5));
- 4) Kudins J. (2021) Employment as an aspect of silver economy: study of situation in Latvia. Proceedings of the 63rd International Scientific Conference of the Daugavpils University, Part B, pp. 101–114, https://dukonference.lv/files/978-9984-14-951-6_63_konf_kraj_B_Socialas%20zin.pdf;
- 5) Kudins J., (2022) Economic usefulness of older workers in terms of productivity in the modern world. Insights into Regional Development, Vol. 4, No. 1, pp. 40–56, [https://doi.org/10.9770/IRD.2022.4.1\(3\)](https://doi.org/10.9770/IRD.2022.4.1(3));
- 6) Kudiņš J., Kokarēviča A., Komarova V., Kokina I. (2022) Vai gados vecāki darbinieki ir noderīgi ekonomikai? Sociālo Zinātņu Vēstnesis, Vol. 34, No. 1, pp. 26-45, [https://doi.org/10.9770/szv.2022.1\(2\)](https://doi.org/10.9770/szv.2022.1(2));
- 7) Кудиньш Я., Комарова В., Чижо Э., Кокаревича А. (2022) Влияние старения рабочей силы на производительность экономики. Вестник Витебского государственного технологического университета, №1(42), с. 181-196, <https://doi.org/10.24412/2079-7958-2022-1-181-196>.

Dalība starptautiskajās zinātniskajās konferencēs:

EKA University of Applied Sciences/ Alberta College International Scientific Conference „Emerging Trends in Economics, Culture and Humanities (etECH2020)”. Rīga (Latvija) 22.-24.04.2020. ar referātu “SILVER ECONOMY – A CHALLENGE OF THE 21ST CENTURY IN LATVIA”

Latvia University of Life Sciences and Technologies 21st International Scientific Conference. Jelgava (Latvija) 12.-15.05.2020. ar referātu “INVOLVEMENT OF OLDER PEOPLE IN EMPLOYMENT IN LATVIA”.

Daugavpils Universitātes 62. starptautiskā zinātniskā konference. Daugavpils (Latvija) 28.-29.05.2020. ar referātu „EMPLOYMENT AS AN ASPECT OF SILVER ECONOMY: STUDY OF SITUATION IN LATVIA”.

Daugavpils Universitātes 15. starptautiskā zinātniskā konference “Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2020”. Daugavpils (Latvija) 09.-10.10.2020. ar referātu „GLOBĀLIE DEMOGRĀFISKIE IZAICINĀJUMI UN SUDRABA EKONOMIKA”.

Latvia University of Life Sciences and Technologies 22st International Scientific Conference. Jelgava (Latvija) 11.-14.05.2021. ar referātu “DETERMINANTS OF THE ELDERLY EMPLOYMENT IN LATVIA”.

Daugavpils Universitātes 63. starptautiskā zinātniskā konference. Daugavpils (Latvija) 15.-16.04.2021. ar referātu „GADOS VECĀKU CILVĒKU EKONOMISKĀ NEVIENLĪDZĪBA – NABADZĪBAS VAI SOCIĀLĀS ATSTUMTĪBAS RISKS”.

Daugavpils Universitātes 64. starptautiskā zinātniskā konference. Daugavpils (Latvija) 21.-22.04.2022. ar referātu „GADOS VECĀKI CILVĒKI KĀ RESURSS NODARBINĀTĪBĀ”.

SATURS

INFORMĀCIJA.....	2
SATURS.....	4
ANOTĀCIJA.....	6
ANOTATION.....	7
PROMOCIJAS DARBĀ IEVIETOTO TABULU SARAKSTS.....	8
PROMOCIJAS DARBĀ IEVIETOTO ATTĒLU SARAKSTS.....	9
PROMOCIJAS DARBĀ IEVIETOTO FORMULU SARAKSTS.....	12
DARBĀ LIETOTĀS ABREVIATŪRAS UN AKRONĪMI.....	13
IEVADS.....	14
1. SUDRABA EKONOMIKAS TEORĒTISKIE UN METODOLOĢISKIE ASPEKTI.....	18
1.1. Sudraba ekonomika – ekonomikas izaugsmes izaicinājums 21. gadsimtā.....	18
1.2. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības aspektu teorētiskā izpēte.....	31
<i>1. nodaļas kopsavilkums.....</i>	<i>63</i>
2. SUDRABA EKONOMIKAS NODARBINĀTĪBAS ASPEKTU ANALĪZE EIROPAS SAVIENĪBĀ UN LATVIJĀ	64
2.1. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji kā resurss nodarbinātībā.....	64
2.1.1. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas demogrāfiskie rādītāji ES un Latvijā.....	65
2.1.2. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaita izmaiņu sociāli ekonomiskās sekas.....	70
2.2. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nabadzības risks ES un Latvijā.....	73
2.3. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība un izaicinājumi nākotnē.....	80
<i>2. nodaļas kopsavilkums.....</i>	<i>102</i>
3. SUDRABA EKONOMIKAS NODARBINĀTĪBAS ATTĪSTĪBAS IESPĒJAS LATVIJĀ.....	103
3.1. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības ekonomisko un sociālo izaicinājumu izpētes pieredze	103
3.2. Empīriskā pētījuma metodoloģija un aptaujas kopu raksturojums.....	109
3.3. Iedzīvotāju un darba devēju aptaujas rezultāti.....	114
3.3.1. Darba tirgus dalībnieku vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību nepietiekama darbaspēka piedāvājuma gadījumā.....	114
3.3.2. Darba tirgus dalībnieku vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību Latvijā dažādās nodarbinātības formās, tautsaimniecības nozarēs un profesiju grupās.....	121
3.3.2.1. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju īslaicīga nodarbinātība.....	121
3.3.2.2. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ilgtermiņa nodarbinātība.....	123
3.3.2.3. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība profesiju grupās un nozarēs.....	124

3.4.	Darba tirgus dalībnieku vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū	127
3.5.	Darba tirgus dalībnieku vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju motivāciju būt nodarbinātiem.....	132
3.6.	Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbināšanas izmaksas un ekonomiskie ieguvumi uzņēmumam	136
3.7.	Iedzīvotāju nodarbinātības nodomi, aizejot vecuma pensijā, un darba devēju un iedzīvotāju vērtējums par pensionēšanās vecumu.....	139
	<i>3. nodaļas kopsavilkums</i>	144
	NOBEIGUMS.....	146
	IZMANTOTO BIBLIOGRĀFISKO AVOTU SARAKSTS.....	149
	PIELIKUMI.....	172

ANOTĀCIJA

Jāņa Kudiņa promocijas darbs “**SUDRABA EKONOMIKA: PĒCDARBSPĒJAS VECUMA IEDZĪVOTĀJU NODARBINĀTĪBAS VEICINĀŠANA LATVIJĀ**” ir izstrādāts Daugavpils Universitātes (DU) Izglītības un vadības fakultātē (IVF) laika posmā no 2016. līdz 2022. gadam.

Darba zinātniskā vadītāja – Dr.psych., DU Izglītības un vadības fakultātes Pedagoģijas un pedagoģiskās psiholoģijas katedras profesore **Irēna Kokina**.

Promocijas darba sagatavošanas procesā zinātniskā grāda pretendents konsultējās ar DU Sociālo zinātņu fakultātes Ekonomikas katedras, Humanitāro un sociālo zinātņu institūta Sociālo pētījumu centra kolēģiem, sagatavojot zinātniskos rakstus publicēšanai starptautiski citējamā zinātniskajā žurnālā „Sociālo Zinātņu Vēstnesis” un citos, DU HSZI un citos rakstu krājumos, kā arī diskutēja par pētījumu rezultātiem DU rīkotajās starptautiskajās zinātniskajās konferencēs.

Promocijas darba hipotēze: pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas kā sudraba ekonomikas mērķgrupas apakšgrupas nodarbinātības pieauguma nepieciešamību Latvijā nosaka sabiedrības novecošanās un grupas zemais dzīves līmenis.

Promocijas darba mērķis noteikt un analizēt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību ietekmējošos faktorus un izstrādāt ieteikumus viņu nodarbinātības veicināšanai Latvijā.

Atbilstoši mērķim ir izvirzīti šādi **promocijas darba uzdevumi:**

- 1) analizēt sudraba ekonomikas koncepta nodarbinātības teorētiskās pamatnostādnes;
- 2) pētīt sudraba ekonomikas mērķgrupas apakšgrupas – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības sociāli ekonomiskos nosacījumus Latvijā un Eiropas Savienībā;
- 3) noteikt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju Latvijā nodarbinātību ietekmējošos faktorus un izstrādāt ieteikumus viņu nodarbinātības veicināšanai sudraba ekonomikas kontekstā Latvijā.

Promocijas darba struktūra ir veidota atbilstoši darba mērķim un sastāv no trim nodaļām. Darba pirmajā nodaļā analizēta sudraba ekonomikas jēdziena būtība, izanalizētas sudraba ekonomikas koncepta nodarbinātības teorētiskās pamatnostādnes, sudraba ekonomikas attīstību ietekmējošie faktori, rādītāji, analizēti teorētiskie uzskati un empīriskie pētījumi par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaisti nodarbinātībā. Otrajā nodaļā analizēti sabiedrības novecošanās aspekti, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaita izmaiņas un tā ietekmes sociāli ekonomiskās sekas, sociāli ekonomiskie faktori pēcdarbspējas vecuma cilvēkiem kā darba resursam, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nabadzības risks ES un Latvijā, pēcdarbspējas vecuma cilvēku nodarbinātības izaicinājumi nākotnē. Promocijas darba trešajā nodaļā veikta pēcdarbspējas vecuma cilvēku nodarbinātības ekonomisko un sociālo izaicinājumu izpēte un zinātniskā pieredzes analīze, veikts empīriskais pētījums par Latvijas reģionu iedzīvotāju un darba devēju uzskatiem par pēcdarbspējas vecuma cilvēkiem kā darbaspēka resursu, viņu motivāciju būt nodarbinātiem, konkurētspēju, piedāvājumu un iesaistes veidiem nodarbinātībā, ierobežojumiem profesiju grupās un nozarēs, prasmēm, darba devēju un citu grupu ekonomiskām interesēm pēcdarbspējas vecuma cilvēku nodarbinātībā. Nobeigumā ir formulēti galvenie secinājumi, noteiktas problēmas un piedāvātas rekomendācijas to risināšanai. Promocijas darba apjoms ir 147.lpp. lappuses, analizēti 314 bibliogrāfiskie avoti latviešu, krievu, angļu, franču, vācu valodās, teorētisko un empīrisko stāvokļu rezultāti atspoguļoti 17 tabulās, 52 attēlos, 13 formulās un 20.pielikumos.

ANOTATION

The PhD thesis “**SILVER ECONOMY: PROMOTING THE EMPLOYMENT OF POST-WORKING AGE POPULATION IN LATVIA**” by **Jānis Kudiņš** was developed in the Department of Pedagogy and Pedagogical Psychology of Faculty of Education and Management (FoEM) at Daugavpils University (DU) in the period from 2016 to 2022.

The scientific supervisor of the thesis is Dr.psych. **Irēna Kokina**, Professor at the Department of Pedagogy and Educational Psychology of DU Faculty of Education and Management.

In the process of developing the doctoral thesis, the applicant for a scientific degree consulted with colleagues from the Department of Economics of the Faculty of Social Sciences at DU and the Social Research Centre of the Institute of Humanities and Social Sciences (IHSS), developed scientific articles for publication in the internationally cited scientific journal "Sociālo Zinātņu Vēstnesis" and in the collection of articles of DU IHSS, as well as discussed the research results at conferences organized by DU.

The hypothesis of the doctoral thesis: the need for employment growth in the post-working age population group as a subgroup of the target group of the silver economy in Latvia is determined by the aging of the society and the low standard of living of the group.

The aim of the doctoral thesis is to determine the factors affecting the employment of post-working age population and to develop recommendations for promoting their employment in Latvia.

In accordance with the aim, the following **tasks of the PhD thesis** have been set:

- 1) to analyse the theoretical guidelines of the silver economy concept of employment;
- 2) to research the socio-economic conditions of employment of the sub-group of the silver economy's target group – post-working age population in Latvia and the European Union;
- 3) to determine the factors affecting the employment of post-working age population in Latvia and develop recommendations for promoting their employment within the framework of the silver economy in Latvia.

The structure of the doctoral thesis is designed according to the aim of the thesis and consists of three parts. The first chapter of the thesis analyses the essence of the concept of silver economy, the theoretical guidelines of the silver economy concept of employment, factors affecting the development of the silver economy, indicators, theoretical views and empirical studies on the involvement of post-working age population in employment. The second chapter analyses aspects of an ageing population, changes in the number of post-working-age population and the socio-economic consequences of this impact, risk of poverty of post-working age population in the EU and Latvia, employment challenges of post-working age population in the future. In the third chapter of the doctoral thesis, the scientific research on the experience of the economic and social challenges of post-working age population in the labour market has been carried out, an empirical study has been carried out on the views of population and employers of the regions of Latvia about post-working age population as a labour resource, motivation to be employed, competitiveness, offers and forms of involvement in employment, restrictions in profession groups and fields, skills, economic interests of employers and other groups in the employment of post-working age population. In the ending, the main conclusions are formulated, problems are identified and recommendations for their solution are offered. The length of the PhD thesis is 147 pages; 314 bibliographic sources in Latvian, Russian, English, French, German languages were analysed. The results of theoretical and empirical conditions are reflected in 17 tables, 52 images, 13 formulas and 20 appendices.

PROMOCIJAS DARBĀ IEVIETOTO TABULU SARAKSTS

Tabulas numurs	Tabulas nosaukums	Lappuses numurs
1.1.	Iedzīvotāju vecuma atkarības koeficients vidēji ES un Baltijas valstīs, %	33
1.2.	Samaksa par ekonomiskiem labumiem un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājums	49
2.1.	Vecuma atkarības koeficients vidēji ES un Baltijas valstīs 2010. gadā, 2016. gadā, 2019.g.-2020.g. un tā nākotnes prognoze, %	71
2.2.	Ekonomiskā vecuma atkarības koeficienta vērtība vidēji ES un Baltijas valstīs, %	72
2.3.	Nabadzības riska rādītāji Baltijas valstīs un vidēji ES 2018.g. - 2019.g., %	74
2.4.	Nabadzības riska sliekšnis, euro mēnesī un nabadzības riska līmenis Latvijā 2010.g.-2019.g., %	74
2.5.	Minimālā ienākuma līmenis un personu īpatsvars zem minimālā ienākuma līmeņa 2010.g.-2019.g. Latvijā	79
3.1.	Fišera Φ kritērija noteikšanas dati un empīriskā kritērija vērtība pētījuma grupās Latvijas reģionos par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes nodarbinātībā svarīgumu	119
3.2.	Latvijas reģionu iedzīvotāju un darba devēju atbilžu iedalījums uz jautājumu “Vai piekrītat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji spēj strādāt tikai nepilnu darba dienu?”, %	123
3.3.	Latvijas reģionu iedzīvotāju un darba devēju atbilžu iedalījums uz jautājumu “Vai piekrītat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji jānodarbina tikai noteiktās profesiju grupās?”, %	124
3.4.	Latvijas reģionu iedzīvotāju un darba devēju atbilžu iedalījums uz jautājumu “Vai piekrītat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji jānodarbina tikai noteiktās nozarēs?”, %	125
3.5.	Kruskala-Vallisa testa rezultāti iedzīvotāju vecumgrupās Latvijas reģionos par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū	128
3.6.	Manna-Vitneja U tests rezultāti iedzīvotāju dzimumgrupās Latvijas reģionos par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū	128
3.7.	Kruskala-Vallisa testa rezultāti par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū darba devēju vērtējumā pēc kritērija “reģions”, “darbinieku skaits uzņēmumā”, “uzņēmuma darbības nozare”	130
3.8.	Spīrmena r korelācijas testa rezultāti starp darba devēju vērtējumu par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju produktivitāti un darbaspēka izmaksām Latvijā 2020.-2018. gadā	130
3.9.	Kruskala – Vallisa testa rezultāti par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbināšanas iemesliem Latvijā reģionos un tautsaimniecības nozarēs 2022. gadā, darba devēju vērtējums	137
3.10.	Vilkoksona (<i>Wilcoxon Signed Ranks</i>) testa rezultāti par iedzīvotāju vērtējumu Latvijā 2021. gadā, atbildot uz jautājumu “Vai nākotnē, aizejot vecuma pensijā, jūs plānojat turpināt strādāt?”	139

PROMOCIJAS DARBĀ IEVIETOTO ATTĒLU SARAKSTS

Attēla numurs	Attēla nosaukums	Lappuses numurs
1.1.	Vecuma atkarības koeficienta vērtības pasaules ģeogrāfiskajiem reģioniem 1990.g.– 2020.g.	20
1.2.	Darba pieprasījuma (D) un piedāvājuma (S) kā funkcijas no darba cenas shematisks attēlojums	50
1.3.	Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba pieprasījuma izmaiņas, mainoties izlaides daudzumam	51
1.4.	Darba tirgus pieprasījumu un piedāvājumu ietekmējošie faktori	55
1.5.	Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ienākumi un darba piedāvājums	57
1.6.	Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba pieprasījumu un piedāvājumu ietekmējošie faktori	60
1.7.	Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību ietekmējošie nosacījumi	62
2.1.	Vecumgrupas 50 un vairāk gadi iedzīvotāju īpatsvars vidēji ES un Baltijas valstīs 2010.g.-2019.g., % no kopējā iedzīvotāju skaita	66
2.2.	Iedzīvotāju struktūras izmaiņas vecumgrupās vidēji ES un Baltijas valstīs 2019. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu, procentpunktos	66
2.3.	Iedzīvotāju vecumstruktūra ES-27 un Baltijas valstīs 2009. gadā un 2019. gadā	67
2.4.	Iedzīvotāju īpatsvars Latvijā 2010.g.-2020.g. līdz darbaspējas, darbaspējas un virs darbaspējas vecumam gada sākumā, %	68
2.5.	Iedzīvotāju skaits Latvijas reģionos 2020. gadā vecuma grupās	68
2.6.	Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvars Latvijas reģionos 2011. gadā un 2020. gadā, %	69
2.7.	Iedzīvotāju skaits pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju apakšgrupās Latvijā 2010.g.-2019.g.	69
2.8.	Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas īpatsvars ES-27 un Baltijas valstīs 2019. gadā un prognoze 2070. gadā, %	70
2.9.	Demogrāfiskā slodze Latvijas reģionos 2015.g.-2020.g. uz 1000 darbaspējas vecuma iedzīvotājiem	73
2.10.	Nabadzības riska indekss Latvijā vecuma grupās 2010.g.-2019.g., %	76
2.11.	Nabadzības riska indekss mājsaimniecību grupās Latvijā 2010.g.-2019.g., %	77
2.12.	Dziļas materiālās nenodrošinātības īpatsvars vecuma grupās Latvijā 2010.g.-2019.g., %	78
2.13.	Vecāku cilvēku relatīvo ienākumu mediāna ES-27 un Baltijas valstīs 2015.g.-2019.g., %	80
2.14.	Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība kā sudraba ekonomikas koncepta sastāvdaļa	81
2.15.	Interesu grupas pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībā	85

2.16.	Iedzīvotāju sasniegtais izglītības līmenis Latvijā 2020. gadā vecumgrupas 15 gadi un vairāk apakšgrupās, % no iedzīvotāju skaita ar attiecīgo izglītības līmeni	92
2.17.	Darba dzīves vidējais ilgums vidēji ES un Baltijas valstīs, gados	96
2.18.	Kopsakarība starp personīgajiem ienākumiem un darbinieku īpatsvaru, kuri strādā ļoti garas stundas ES OECD dalībvalstīs 2017. gadā	98
2.19.	Kopsakarība starp darba tirgus nedrošību un darbinieku īpatsvaru, kuri strādā ļoti garas stundas ES OECD dalībvalstīs 2017. gadā	98
2.20.	Nodarbinātības līmeņa izmaiņas pēcdarbspējas vecuma grupā Latvijā 2010.g.-2020.g. ceturkšņos, euro	99
2.21.	Kopsakarība starp izmaksāto vidējo vecuma pensiju un nodarbināto skaitu 65–74 gadu vecuma grupā Latvijā 2010. – 2020. gada ceturkšņos	100
3.1.	Latvijas iedzīvotāju aptaujā iekļauto vienību īpatsvars pēc vecumgrupas un dzimuma, % no kopapjoma, 2021. gads, n=700	111
3.2.	Latvijas iedzīvotāju aptaujā iekļauto vienību īpatsvars Latvijas reģionu griezumā, % no kopapjoma, 2021. gads, n=700	111
3.3.	Latvijas iedzīvotāju aptaujā iekļauto vienību īpatsvars pēc nodarbinātības tautsaimniecības nozarēs, %, 2021. gads, n=472	112
3.4.	Darba devēju aptaujā Latvijā iekļauto uzņēmumu iedalījums pēc darbinieku skaita, % no kopapjoma, 2022. gads, n=100	113
3.5.	Darba devēju Latvijas reģionos aptaujā iekļauto vienību iedalījums pēc darbinieku skaita, % no kopapjoma, 2022. gads, n=100	113
3.6.	Darba devēju Latvijas reģionos aptaujā iekļauto vienību iedalījums tautsaimniecības nozaru griezumā, %, 2022. gads, n =100	113
3.7.	Darba devēju Latvijas reģionos aptaujā iekļauto vienību iedalījums pēc atbildi sniegušo ieņemamās pozīcijas uzņēmumā, %, 2022. gads, n =100	114
3.8.	Brīvās darba vietas Latvijā profesiju pamatgrupās vidēji 2020. gadā, skaits	115
3.9.	Brīvās darba vietas Latvijā 2020. gadā pēc darbības veidiem, %	115
3.10.	Iedzīvotāju atbilžu sadalījums Latvijas reģionos uz jautājumu “Vai pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir jānodarbina, ja darba tirgū ir darbaspēka trūkums”, n=700	116
3.11.	Latvijas reģionu iedzīvotāju atbilžu sadalījums uz jautājumu “Vai pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir jānodarbina, ja darba tirgū ir darbaspēka trūkums”, %	116
3.12.	Mājsaimniecību rīcībā esošie ienākumi vidēji mēnesī uz vienu mājsaimniecības locekli 2010.g.-2020.g. Latvijas reģionos, euro	117
3.13.	Darba devēju Latvijas reģionos atbilžu sadalījums uz jautājumu “Vai pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir jānodarbina, ja darba tirgū ir darbaspēka trūkums”, %, n=100	118
3.14.	Nodarbinātības un bezdarba līmenis Latvijas reģionos 2021. gadā 15-74 gadus veco iedzīvotāju grupā, %	118

3.15.	Latvijas reģionu iedzīvotāju atbilžu sadalījums uz jautājumu “Vai pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir jānodarbina īslaicīgos darbos?”, %	121
3.16.	Latvijas reģionu darba devēju atbilžu sadalījums uz jautājumu “Vai pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir jānodarbina pagaidu darbos?”, %	122
3.17.	Latvijas iedzīvotāju vērtējums vecumgrupās par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū, atbildot uz jautājumu: “Vai jūs piekrītat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir konkurētspējīgi darba tirgū?”, %	127
3.18.	Latvijas darba devēju vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū, atbildot uz jautājumu: “Vai jūs piekrītat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir konkurētspējīgi darba tirgū?”, %	129
3.19.	Latvijas reģionu darba devēju atbilžu “jā, piekrītu” sadalījums uz jautājumu “Vai nepieciešami pētījumi un ekonomiski pierādījumi, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darbs ir produktīvs?” 2022. gadā	131
3.20.	Faktoru pašvērtības, novērtējot Latvijas reģionu iedzīvotāju minētos faktorus, kas motivē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus iesaistīties nodarbinātībā	133
3.21.	Faktoru pašvērtības, novērtējot Latvijas reģionu darba devēju minētos faktorus, kas motivē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus iesaistīties nodarbinātībā	134
3.22.	Atbilžu sadalījums uz jautājumu “Ja valstī nākotnē pieaugs sociālais slogs, vai ir jāpalielina pensionēšanās vecums?” Latvijas iedzīvotāju vecumgrupās 2021. gadā	140
3.23.	Latvijas reģionu darba devēju atbilžu “jā, piekrītu” iedalījums uz jautājumu “Vai piekrītat, ka aiziešana pensijā vienlaikus ir arī darbaspēju daļēja zaudēšana” 2022. gadā	141
3.24.	Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits Latvijas reģionos 2021. gadā 15-64 gadu vecumgrupā, tūkst.	141

PROMOCIJAS DARBĀ IEVIETOTO FORMULU SARAKSTS

1.1.	Indivīda samaksa par ekonomiskajiem labumiem	50
1.2.	Ekonomisko labumu (S) iegāde	50
1.3.	Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju kopējie ieņēmumi, ja pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju piedāvātā darba daudzums ir $L_{S_1} \leq L_2 - L_0$	52
1.4.	Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju kopējie ieņēmumi, ja pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju piedāvātā darba daudzums ir $L_{S_2} \leq L_m - L_1$	52
1.5.	Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju kopējie ieņēmumi, ja pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju piedāvātā darba daudzums ir $L_{S_3} \leq L_4 - L_0$	52
1.6.	Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju kopējie ieņēmumi, ja pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju piedāvātā darba daudzums ir $L_{S_4} \leq L_3 - L_0$	56
1.7.	Iespējamais laiks, ko pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājs var veltīt algotam darbam	56
1.8.	Ienākumi H, ko laikā T_n var gūt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājs	56
1.9.	Kopējais pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāja ienākums I	56
2.1.	Darba dzīves vidējā ilguma izmaiņas Latvijā	96
2.2.	Darba dzīves vidējā ilguma izmaiņas ES-27	96
2.3.	Lineārās regresijas vienādojums kopsakarībai starp izmaksāto vidējo vecuma pensiju un nodarbināto skaitu 65-74 gadu vecuma grupā Latvijā 2010.g.-2020.g. ceturkšņos	100
3.1.	Fišera φ_{emp} kritērija aprēķināšanas formula	120

DARBĀ LIETOTĀS ABREVIATŪRAS UN AKRONĪMI

Saīsinājums	Saīsinājuma skaidrojums
AAD	Aktīvas un atbalstītas dzīves programma
AAI	<i>Active Aging Index</i> (Aktīvās novecošanās indekss)
ASV	Amerikas Savienotās Valstis
Att.	Attēls
ANO	Apvienoto Nāciju Organizācija (angļu val.- <i>United Nations</i>)
CSP	Centrālā statistikas pārvalde
DAK	Demogrāfiskās atkarības koeficients (jeb Vecuma demogrāfiskās atkarības koeficients)
EC	<i>European Commission</i>
EK	Eiropas Komisija
EP	Eiropas Padome
ES	Eiropas Savienība
EUR	Eiro starptautiskais apzīmējums
euro	Eiro apzīmējums Latvijā
EUROSTAT	Eiropas Savienības statistikas dienests (<i>European Society for Artificial Organs</i>)
GMI	Garantētais minimālais ienākums
VAK	Vecuma atkarības koeficients
EVAK	Ekonomiskais vecuma atkarības koeficients
IVAK	Iespējamais vecuma atkarības koeficients
LR FM	Latvijas Republikas Finanšu ministrija
IKP	Iekšzemes kopprodukts
ISCED	<i>Reference international classification for organising education programmes and related qualifications by levels and fields</i> (Starptautiskā standartizētā izglītības klasifikācija)
LB	Latvijas Banka
LR EM	Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija
LR FM	Latvijas Republikas Finanšu ministrija
LR IZM	Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrija
LR LM	Latvijas Republikas Labklājības ministrija
LR MK	Latvijas Republikas Ministru kabinets
LR VARAM	Latvijas Republikas Vides aizsardzības un reģionālās attīstības
OECD	<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i> (Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija)
NACE	<i>Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne</i> (Saimniecisko darbību statistiskā klasifikācija Eiropas Kopienā)
prp.	Procentpunkti
Tab.	Tabula
u.c.	un cits
USD	ASV dolāru starptautiskais apzīmējums
WHO	<i>World Health Organization</i> (Pasaules Veselības organizācija)
%	Procenti

IEVADS

Tēmas izvēles pamatojums, argumenti un motīvi

Tēmas teorētisko un zinātnisko nozīmību un aktualitāti nosaka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes nepieciešamība ekonomikā, ko rada sabiedrības novecošanās. Jau 2002. gadā Madridē pasaules asamblejā, kas bija veltīta iedzīvotāju novecošanās jautājumiem, tika uzsvērtā nepieciešamība pievērsties jauniem izaicinājumam – pielāgoties darbaspējas vecuma un ekonomiski aktīvo iedzīvotāju grupas samazinājuma tendencēm, darbaspēka piedāvājuma samazināšanās tendencēm darba tirgū, un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas pieauguma sociālajām un ekonomiskajām sekām, vienlaikus saglabājot vai pat palielinot reģionu konkurētspēju ekonomikā, kā arī nodrošinot sociālās aizsardzības mehānismu stabilitāti (United Nations, 2002(1)).

Sabiedrības novecošanās un demogrāfiskās pārmaiņas ir Apvienoto Nāciju Organizācijas (ANO) dienaskārtībā jau vairāk nekā desmitgadi. Šos procesus nereti sauc par *sudraba ekonomiku*, paredzot, ka tā ietver sabiedrības vajadzību sniegt jaunus pakalpojumus un nodrošināt cienīgu dzīvi visiem gados vecākiem cilvēkiem, t.sk. pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem.

Lai sasniegtu šo mērķi, sabiedrības tiek aicinātas palielināt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvaru nodarbināto kopskaitā, radot priekšnoteikumus aktīvai novecošanās politikas ieviešanai. ANO uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes izaicinājumi ekonomikā saistāmi gan ar sagaidāmajām pārmaiņām globālajās un nacionālajās stratēģijās, gan ir šo stratēģiju viens no sasaistes aspektiem (Организация Объединенных Наций, 2008). Cilvēku mūža un darba mūža ilguma pieaugums, ko veicina sociālās aprūpes, medicīnas un citu faktoru mijietekme, ir arī ekonomiskās attīstības potenciāls valstīs. Tomēr kā norāda ANO, šo potenciālu var realizēt, ja valstu sabiedrības garantē novecojošiem iedzīvotājiem atbilstošus atbalsta instrumentus, lai nodrošinātu viņiem cienīgu dzīves kvalitāti, kas varētu būt arī nodarbinātības pieauguma ietvaros.

Sudraba ekonomika ir ekonomikas daļa, kura attiecas uz cilvēkiem, kas ir vecāki par 50 gadiem, t.sk. pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem, kurus sauc arī par senioriem. *Sudraba ekonomika* ietver visas ekonomiskās darbības, nodarbinātību, kā arī ietekmē reģionu, uzņēmumu un tautsaimniecības nozaru attīstību. *Sudraba ekonomika* ir cieši saistīta ar pašreizējām tendencēm ES demogrāfijā un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju dzīves kvalitāti Latvijā un ES.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībā nosaka ekonomikas transformācija, kas pielāgojas iedzīvotāju vidējā vecuma paaugstināšanās tendencēm Latvijā un vidēji ES. Iedzīvotāju novecošanās ir process, kas izpaužas iedzīvotāju vecuma struktūras nobīdē virzienā uz vecumgrupas pieaugumu. Tiek uzskatīts, ka iedzīvotāju novecošanās sākās XX gadsimta sākumā, bet mazāk attīstītās valstīs vēlāk (United Nation, 2002(2)).

ES 20. gadsimta beigās katrs piektais iedzīvotājs bija pēcdarbspējas vecumā, bet Latvijā 2019.gadā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupa veidoja 20.3% no visiem iedzīvotājiem. Nākotnē ap 2060. gadu vecuma demogrāfiskās atkarības koeficients, kas parāda attiecību starp ekonomiski neaktīvo pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaita un nodarbinātībā iesaistīto iedzīvotāju skaitu grupā 20-64 gadi, Latvijā sasniegs 89%, bet vidēji ES – 73 % (European Commission, 2012.). Tas nozīmē, ka pēcdarbspējas vecuma cilvēki, kas nebūs nodarbināti, sabiedrībai radīs lielu sociālo slogu.

Veselības un sociālās aprūpes izmaksas parasti palielinās, pieaugot cilvēka vecumam. Tāpēc sociālo sistēmu sloga pieaugums valstīs ir otrs arguments nodarbinātības attīstībai pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupai, pieaugot tās īpatsvaram iedzīvotāju kopskaitā.

Tomēr nākotnē demogrāfiskā pāreja varētu būt viena no vadošajiem kvalitatīvas un ilgtspējīgas ekonomiskās attīstības virzītājiem (Bernard, Hallal, Jean-Paul, 2013), jo

pēcdarbspējas vecuma cilvēki var būt nozīmīgs potenciāls un darbaspēka resurss darba tirgū.

Promocijas darba pētījuma objekts: sudraba ekonomika.

Promocijas darba pētījuma priekšmets: pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība sudraba ekonomikā.

Promocijas darba hipotēze: pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas kā sudraba ekonomikas mērķgrupas apakšgrupas nodarbinātības pieauguma nepieciešamību Latvijā nosaka sabiedrības novecošanās un grupas zemais dzīves līmenis.

Pētījuma mērķis: noteikt un analizēt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību ietekmējošos faktorus un izstrādāt ieteikumus viņu nodarbinātības veicināšanai Latvijā.

Atbilstoši mērķim ir izvirzīti šādi **promocijas darba uzdevumi:**

- 1) analizēt sudraba ekonomikas koncepta nodarbinātības teorētiskās pamatnostādnes;
- 2) pētīt sudraba ekonomikas mērķgrupas apakšgrupas – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības sociāli ekonomiskos nosacījumus Latvijā un Eiropas Savienībā;
- 3) noteikt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju Latvijā nodarbinātību ietekmējošos faktorus un izstrādāt ieteikumus viņu nodarbinātības veicināšanai sudraba ekonomikas kontekstā Latvijā.

Promocijas darba ierobežojumi. *Sudraba ekonomika* iekļauj preču tirgu gados vecākiem iedzīvotājiem (sudraba tirgu), mūžizglītības pasākumus gados vecākiem iedzīvotājiem (sudraba mūžizglītību) un nodarbinātību gados vecākiem iedzīvotājiem (sudraba nodarbinātību). *Sudraba ekonomikas* mērķgrupa ir 50 gadus un vecāki iedzīvotāji, kas tiek saukti par gados vecākiem cilvēkiem. Šī *sudraba ekonomikas* mērķgrupa iedalās divās apakšgrupās: 1) 50-64 gadi – gados vecāki cilvēki darbaspējas vecumā; 2) 65 gadi un vairāk gadi – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji, kurus šajā darbā sauc arī par senioriem. Šajā promocijas darbā pētīti sudraba nodarbinātības aspekti gados vecāku iedzīvotāju apakšgrupai – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem.

Pētījumu apgrūtināja tas, ka Latvijā nav izveidota vienota monitoringa sistēma pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju apakšgrupu apsekojumam demogrāfisko un sociāli ekonomisko datu ieguvei, tāpēc pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju izglītības, iedzīvotāju skaita analīze veikta 65-69 gadu un 70-79 gadu vecumgrupai, bet datu analīze par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību, pensiju apmēru – vecumgrupai 65-74 gadi. Problēmu veido arī tas, ka pieejamie statistiskās dati par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju sociāli ekonomiskajiem rādītājiem ir par dažādiem laika periodiem.

Ierobežoto resursu dēļ un ņemot vērā to, ka pētījuma mērķis ir noteikt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību ietekmējošos faktorus Latvijā, autora veiktajā pētījumā (iedzīvotāju un darba devēju aptauja) pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības problemātika pētīta tikai vecumgrupai 65-74 gadi.

Promocijas darbā ir analizēti pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību ietekmējošie ekonomiskie faktori: pensiju apmērs, darba algu apmērs, ekonomiskā nevienlīdzība, nodarbinātības rādītāji, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbināšanas izmaksas, kā arī neekonomiskie faktori: pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības veidi un nosacījumi, iedzīvotāju un darba devēju vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju produktivitāti un prasmju atbilstību, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbināšanu diskriminējošie sabiedrības uzskati, izglītības rādītāji, demogrāfiskie rādītāji. Promocijas darbā nav vērtēta ražošanas un reģionu attīstības līmeņa ietekme, ražošanas un tehnoloģiju līmeņa izmaiņu ietekme, preču un pakalpojumu pieprasījuma izmaiņu ietekme uz pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību.

Promocijas darbā izmantotās metodes

Promocijas darbā izmantotas vispārzinātniskās – gan teorētiskās, gan empīriskās metodes, kā arī speciālās ekonometriskās metodes. **Vispārzinātniskās teorētiskās metodes:** 1) monogrāfiskā metode (angļu val. *monographic method*) – zinātniskās literatūras un pētījumu rezultātu analīzei; 2) retrospektīvās analīzes (angļu val. *retrospective analysis*) metode – Latvijas un Latvijas reģionu ekonomisko un sociālo rādītāju analīzei; 3) loģiskās analīzes (angļu val. *logical analysis*) un sintēzes (angļu val. *synthesis*) metodes; 4) dedukcijas (angļu val. *deduction*) un indukcijas (angļu val. *induction*) metodes pētījuma objekta sistēmiskajai analīzei (angļu val. *systemic analysis*) nodarbinātības kontekstā. **Vispārzinātniskās empīriskās metodes:** ekonomisko faktoru raksturošanai izmantota dinamikas rindu salīdzinošā analīze (angļu val. *comparative analysis*); pētījuma datu analīzei un salīdzināšanai iedzīvotāju un darba dēvēju grupā izmantotas neparametriskās statistiskās metodes – Kruskala-Vallisa neparametriskais tests,

Vilkoksona *Signed Ranks* tests, Manna-Vhitneja U tests, Fišera φ kritērijs; faktoru grupu noteikšanai pētījuma izmantota faktoru analīze; pētījuma datu kopsakarību noteikšanai ar statistiskiem datiem izmantota vienfaktora regresijas analīze.

Promocijas darba uzdevumu risināšanai izmantotie materiāli:

Darbā tika izmantoti zinātniski-pētniecisko darbu rezultāti pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības problēmu izpētei sudraba ekonomikā: Beņkovskis, Tkačevs, 2019; Berglund et al., 2017; Huizinga et al., 2019; Heavey et al., 2013; Kaz, Kuchkartaeva, 2017; Krippendorff, 2013; Beier, 2015; Becker, 1962; Johnson, Mommaerts, 2011; Johnson, Gosselin, 2018; The Economist, 2018, 2021; Apter, 2019; Avolio et al., 1990; Cascio, 2006; Brunner et al., 2019; Munnell, Wettstein, 2020; Johnson et al., 2011; House of Commons Women and Equalities Committee, 2018; Fraser et al., 2009; Sanders, McCready, 2009; Winters Technicals Staffing, 2017; CV-Library, 2021; Glazer, 2017; Chauhan, 2014; Aurangabadkar, 2016; Frost, Sullivan, 2017; Lazarova, 2020; Schawbel, 2018; Ozola, 2017; Sydnee, 2021; House of Commons, 2018; Brown et al., 2004; Barcaccia et al., 2013; Šķestere, 2012; Wolfensberg, 1994; Parmenter, 1988; Aller, Coeling, 1995; Ball, Whittington, 2000; Hikoyeda, Wallace, 2001; Hjaltadottir, Gustafsdottir, 2007; Orlova, 2015; Vanaga, 2013; Morgan Philips Group, 2021; Covey, 1992; Lockenhoff et al., 2010; Giles et al., 2000; Kahana et al., 2018 u.c. Būtisku pētījuma bāzi veido to organizāciju dokumenti, kas skar *sudraba ekonomikas* un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību: *World Health Organization, World Bank, European Union, Council of the European Union, European Commission, United Nation, European Parliament, UNESCO, LR Saeima, LR Labklājības ministrija, LR Ekonomikas ministrija.*

Promocijas darba struktūra

Promocijas darba struktūru veido 3 nodaļas. Promocijas darba *pirmajā nodaļā* analizēti *sudraba ekonomikas* attīstību ietekmējošie faktori, sudraba ekonomikas jēdziena būtība, izanalizētas sudraba ekonomikas koncepta nodarbinātības teorētiskās pamatnostādnes, rādītāji, analizēti teorētiskie uzskati un empīriskie pētījumi par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaisti nodarbinātībā.

Promocijas darba *otrajā nodaļā* analizēti sabiedrības novecošanās aspekti, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaita izmaiņas un to ietekmes sociāli ekonomiskās sekas, un sociāli ekonomiskie faktori pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju kā darba resursa nodarbinātībā, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ekonomiskā nevienlīdzība ES un Latvijā, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības izaicinājumi nākotnē.

Promocijas darba *trešajā nodaļā* veikta pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes darba tirgū ekonomisko un sociālo izaicinājumu izpētes zinātniskā pieredzes izpēte, veikta empīriskā pētījuma par Latvijas reģionu iedzīvotāju un darba devēju uzskatiem par

pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju kā darbaspēka resursu, motivāciju būt nodarbinātiem, konkurētspēju, piedāvājumu un iesaistes nodarbinātībā formām, ierobežojumiem profesiju grupās un nozarēs, prasmēm, darba devēju un citu grupu ekonomiskajām interesēm pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībā.

Promocijas darba *nobeigumā* ir formulēti galvenie secinājumi, noteiktas problēmas un piedāvātas rekomendācijas to risināšanai.

Promocijas darba zinātniskā novitāte

1. Veikta pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes darba tirgū ekonomisko un sociālo izaicinājumu un zinātniskās pieredzes izpēte.
2. Pamatota pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes nepieciešamība nodarbinātībā Latvijā.
3. Noteikti pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaisti nodarbinātībā veicinošie un bremsējošie faktori Latvijā.
4. Noteiktas Latvijas pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes nodarbinātībā ekonomiskās priekšrocības uzņēmumiem un valstij.
5. Izstrādāti Latvijas pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes nodarbinātībā veicināšanas priekšlikumi.

Praktiskā nozīme: promocijas pētījumā iegūtos rezultātus praktiski var izmantot, izstrādājot nodarbinātības politikas stratēģiskos virzienus un konkrētus pasākumus, kas ir vērsti uz pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju Latvijā iesaistes pieaugumu nodarbinātībā. Šajā sakarā secinājumus un rekomendācijas, kuras tika noformulētas, balstoties uz pētījuma rezultātiem, var izmantot LR ministriju un citu institūciju darbā. Promocijas darba secinājumus un rekomendācijas, statistikas datus un autora veiko pētījumu analīzes secinājumus var izmantot tālākajos nodarbinātības problēmu un darba tirgus empīriskajos pētījumos.

Aizstāvēšanai izvirzītās tēzes:

1. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība ir *sudraba ekonomikas* koncepta un mūsdienu ekonomikas transformācijas sastāvdaļa.
2. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības nepieciešamību Latvijā nosaka demogrāfisko un sociāli ekonomisko faktoru mijietekme, t.sk. iedzīvotāju novecošanās un nabadzība.
3. Latvijā ir izveidots darba devēju un iedzīvotāju atbalsts pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības veicināšanai, tomēr ir vērojami ierobežojumi, ko nosaka sabiedrības attieksme pret pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem kā darbaspēka resursu.

1. SUDRABA EKONOMIKAS TEORĒTISKIE UN METODOLOĢISKIE ASPEKTI

1.1. Sudraba ekonomika – ekonomikas izaugsmes izaicinājums 21. gadsimtā

Mūsdienās jēdzienu *sudraba ekonomika* lieto ļoti plaši zinātniskajos pētījumos, masu medijos un normatīvajos dokumentos, taču šī jēdziena vispārzinātniskais saturs ir daudzšķautņains un izplūdis, kas apgrūtina pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes nodarbinātībā problēmas izpēti.

Eiropas Komisija (EK) jēdzienu *sudraba ekonomika* raksturo kā koncepciju, kur ir potenciāls ekonomikas izaugsmes iespējām un darba vietu radīšanai. EK darba definīcijā teikts, ka *sudraba ekonomika* ir vispārējās ekonomikas daļa un visas ekonomiskās aktivitātes summa, kas attiecas uz 50 gadus vecu un vecāku cilvēku vajadzībām, ieskaitot preces un pakalpojumus, ko viņi iegādājas tieši, un turpmāko ekonomisko darbību, ko rada šie izdevumi” (European Commission, 2018 (3)). Savukārt Eiropas Parlaments, balstoties prognozēm demogrāfijas jomā, *sudraba ekonomiku* definē kā ekonomiskās iespējas, kuras rodas no sabiedrības un patērētāja izdevumiem, kas saistīti ar iedzīvotāju novecošanos un iedzīvotāju virs 50 gadiem īpašajām vajadzībām (European Parliament, 2015 (1)).

Līdz ar to EK un EP normatīvajos dokumentos, kā arī zinātniskajā telpā (Banner, Glott, Meijs, 2013; Grace, Ansari, Playford, Singh, 2014) *sudraba ekonomikas* mērķa grupa ir 50 gadus un vecāki iedzīvotāji (50+ gadi), kurus sauc par gados vecākiem cilvēkiem. Dažos gadījumos šo iedzīvotāju grupu sauc arī par gados vecākiem pieaugušiem vai vecāka gadagājuma cilvēkiem (British Columbia Law Institute, 2011). Tomēr *sudraba ekonomikas* mērķa grupas hronoloģiskā vecuma robežas nav viennozīmīgas – ANO, analizējot iedzīvotāju īpatsvara izmaiņas vecumgrupās kā sudraba ekonomikas grupu aplūko cilvēkus vecākus par 60 gadiem (United Nations, 2017).

Secināms, ka pēcdarbspējas iedzīvotāju grupa – seniori vecumā 65 gadi un vairāk (65+ gadi) ir daļa no *sudraba ekonomikas* mērķgrupas un ir tās apakšgrupa. Šo pēcdarbspējas vecuma posmu cilvēka dzīvē sauc par “senioru vecumu”, “pensijas vecumu”, “gados vecāku cilvēku dzīves posmu”, “sudraba vecumu”, “trešo vecumu”, “sociālo vecumu”, “cilvēku sociālo dzīves posmu”. Tomēr nepastāv precīza dzīves posmu periodizācija. Mūsdienās pastāv arī “ceturtā vecuma” jēdziens – dzīves posms, kad pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji vairs nav aktīvi (Кривых, 2018).

Pastāv arī pieeja, ka sudraba ekonomikas mērķgrupa tiek noteikta, vadoties no vidējā sagaidāmā dzīves ilguma – to veido cilvēki, kuru vecums pārsniedz vidējo sagaidāmās dzīves ilgumu tiem piedzimstot (World Health Organization, 2015), bet šajā darbā tas nav analizēts.

Zinātniskajā vidē pastāv viedoklis, ka jēdziens *sudraba ekonomika* ietver vēlmi pārvērst demogrāfisko pāreju par ekonomisko darbību un darbavietu radīšanu, līdz ar to “*autortiesības*” uz *sudraba ekonomiku* pieder pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem (Guérin, 2018). Pētījumā autors balstās uz atziņu, ka neatkarīgi no *sudraba ekonomikas* mērķgrupas vai tās apakšgrupām, pētot norises *sudraba ekonomikā* ir jākoncentrējas uz vietējiem apstākļiem (Lak, Rashidghalam, Myint Baradaran, 2020).

Biežāk minētie *sudraba ekonomikas* attīstības faktori ir demogrāfiskās transformācijas, iedzīvotāju ilgdzīve, darbaspēka piedāvājuma pārmaiņas darba tirgū.

Demogrāfiskās transformācijas

Sabiedrības novecošanās attīstītajās valstīs sākās XX gadsimta sākumā, bet mazāk attīstītās valstīs vēlāk (United Nations, 2002 (2)). Sabiedrības novecošanās tiek uzskatīta par cilvēces panākumu, jo tā ir ilgstoša adaptācijas procesa rezultāts, kur varam saskatīt

biomedicīnas sasniegumu un sociālekonomiskā attīstības progresa ietekmi uz dzīves ilguma pieaugumu, kas dažās valstīs gadsimta laikā ir divkārtšojis paredzamo dzīves ilgumu (Fernández-Ballesteros, Robine, Alan Walker, Alex Kalache, 2013; Giarini, 2009). Tomēr pētnieki norāda, ka, neskatoties uz to, nav jāveido politika, kas maina nodarbinātības aģentu vēlmes un lēmumus, bet gan jārada racionalitāte, kas būtu vairāk saskaņota ar visu sistēmu, kurā notiek personu mijattiecības (Bernard, Hallal, Jean-Paul, 2013).

Ņemot vērā datus par novecošanos (United Nation, 2019(1); World Health Organization, 2018; United Nation, 2020(1)), var apgalvot, ka iedzīvotāju novecošanās ir globāla parādība (1. pielikums), jo pasaulē laikā no 2010. gada līdz 2020. gadam bērnu skaits līdz 14 gadiem palielinājās par 3.77%, iedzīvotāju skaits 15-54 gadi grupā palielinājās par 6.94%, iedzīvotāju skaits grupā 55-64 gadi palielinājās par 13.80%, bet iedzīvotāju skaits grupā 65 gadi un vairāk palielinājās par 38.15% (United Nation, 2020(1)). Turklāt laikā no 2010. gada līdz 2020. gadam pasaulē straujāk augošās bija tieši sudraba ekonomikas apakšgrupas: grupa 50-55 gadi palielinājās par 25.71%, grupa 55-59 gadi palielinājās par 24.28%, grupa 60-64 gadi palielinājās par 35.79%, grupa 65-69 gadi palielinājās par 52.07%, grupā 70-74 gadi palielinājās par 30.61%.

Autors piekrīt, ka demogrāfiskā transformācija varētu būt viena no svarīgākajām kvalitatīvas un ilgtspējīgas ekonomiskās attīstības virzītājām *sudraba ekonomikā* (Bernard, Hallal, Jean-Paul, 2013), jo īpaši tāpēc, ka tās pamatā ir gan kvalificētu, gan nekvalificētu darba vietu piedāvājums, kā arī tehnoloģiskās un sociālās inovācijas. Tieši demogrāfija ir nozīmīgākais cēlonis vairākām sociāli ekonomiskām problēmām valstīs (European Parliament, 2019(2)). Demogrāfijai ir ietekme uz ekonomiku, darba tirgu, veselības aprūpi un pat vēlēšanu rezultātiem. Sabiedrību novecošanās joprojām rada bažas par valstu sociālo sistēmu spēju ilgtermiņā nodrošināt pietiekamas vecuma pensijas, jo īpaši nākotnē, lai nodrošinātu cienīgu novecošanos.

Madrides starptautiskais rīcības plāns novecošanai (United Nation, 2002(2)), kas pieņemts 2002. gadā un kura izstrādē piedalījās 159 valstu valdības, piedāvāja rīcību, kas risinātu novecošanas problēmas pasaulē 21. gadsimtā un izveidotu sabiedrību visiem vecumiem. Plāns noteica prioritārās rīcības jomas: vecāka gadagājuma cilvēki un attīstība; veselības un labklājības paaugstināšana vecumdienās; labvēlīgas un atbalstošas vides nodrošinājums. Šis plāns saistīja novecošanas jautājumus globālā telpā ar citiem sociālās un ekonomiskās attīstības ietvariem. Nozīmīgi, ka tika panākts vispārējs atbalsts uzstādījumam – politikas izstrādē valdībām ir jāiesaista pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji. Tas norāda, ka politiķi atbildīgi prognozēja nākotnes pārmaiņu svarīgumu.

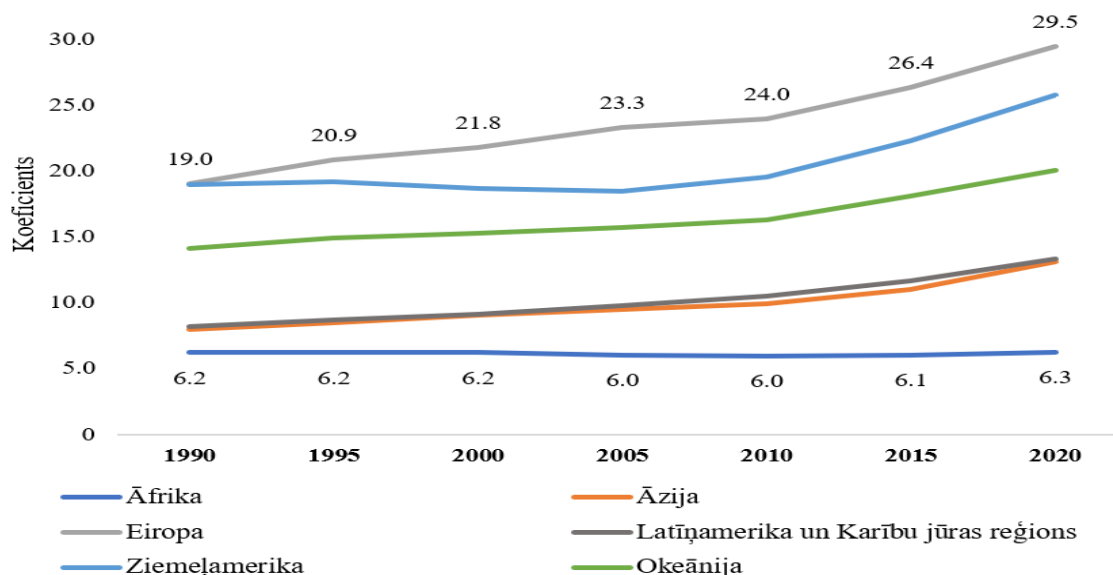
Ekonomiskie pētījumi ir identificējuši spēcīgu saikni starp nelabvēlīgām demogrāfiskām tendencēm un ekonomikas attīstību (OECD, 2014). Lai raksturotu demogrāfisko pārmaiņu ietekmi uz ekonomiku, mūsdienās, balstoties uz K.Baloža, E.Guntera (Ernst Gunther), F.Notesteina (Frank Notestein) izstrādātajiem koeficientiem, tiek veidoti sarežģītāki jēdzieni un aprēķini, lai ņemtu vērā dažādu vecumu grupu ekonomisko ietekmi (United Nation, 2019(2)).

Raksturojot *sudraba ekonomikas* saistību ar novecošanās ietekmi uz ekonomiku, biežāk izmanto demogrāfiskās atkarības koeficientu (DAK), vecuma atkarības koeficientu (VAK), ekonomiskais vecuma atkarības koeficients (EVAK) jeb demogrāfiskā sloga aprēķinus (koeficientu aprēķināšanas metodika sniegta 2. pielikumā).

Autora veiktie aprēķini parādīja (skat. 3. pielikums), ka Eiropa, salīdzinot ar citiem ģeogrāfiskajiem reģioniem, laikā no 1990.gada līdz 2020.gadam piedzīvoja lielāku slogu nekā citi ģeogrāfiskie reģioni, jo Eiropā 2020. gadā uz katriem 100 iedzīvotājiem 20-64 gadu vecuma grupā bija 32 iedzīvotāji vecāki par 65 gadiem.

Lai noteiktu tendences pasaules iedzīvotāju skaita izmaiņās vecuma grupā 65 gadi un vairāk attiecībā pret personu skaitu vecumā no 15 līdz 64 gadiem, autors izmantoja ANO

datus (United Nation, 2020(2)). Vecuma atkarības koeficienta aprēķini parādīja, ka Eiropā pieaug pēcdarbspējas iedzīvotāju skaita attiecība uz 100 darbspējas vecuma iedzīvotājiem (15-64 gadi) – 1990. gadā šis koeficients bija 19.0 vienības, bet 2020. gadā – 29.5 vienības (1.1.att.).



Piezīme: koeficients aprēķināts pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupai 65+ gadi uz 100 iedzīvotājiem grupā 15-64 gadi

Avots: autora konstrukcija, izmantojot United Nation, 2020 (2)

1.1.att. Vecuma atkarības koeficienta vērtības pasaules ģeogrāfiskajiem reģioniem 1990.g.-2020. g.

EK 2015. gada ziņojumā par novecošanos (European Commission, 2015(4)), kura veidošanā piedalījās arī LR FM pārstāvji, atspoguļo ekonomiskās, budžeta un sabiedrības problēmas, ar kurām nāksies saskarties politikas veidotājiem nākotnē demogrāfisko tendenču rezultātā ES valstīs. EK prognozē, ka ES dalībvalstīs līdz 2060. gadam ikgadējie valdības izdevumi gados vecāku cilvēku, kas sasnieguši 60 gadu vecumu, t.sk. pēcdarbspējas vecuma cilvēkiem, sociālajam un veselības atbalstam palielināsies par 1.8 procentpunktiem. Tiek prognozēts, ka notiks būtiskas izmaiņas darbaspēka piedāvājumā, jo 2060. gadā uz katriem diviem 15-64 gadus veciem iedzīvotājiem būs viens pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājs, un sekas tam var būt darbaspēka trūkums (European Commission, 2015(1)).

Iedzīvotāju ilgdzīve

Amerikas banka 2014. gadā ziņojumā *Silver Dollar – Longevity Revolution Primer report* (Bank of America, 2014) ir norādīts uz jaunu situāciju ekonomikā, ko nosauca par pārveidojošo pasauli jeb ilgmūžības revolūciju (*A Transforming World: the longevity revolution*).

EK 2015. gada ziņojumā par novecošanos *Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)* (European Commission, 2015(4)) secināts, ka nākamajās desmitgadēs Eiropas iedzīvotāji dzīvos ilgāk, bet darba ņēmēju īpatsvars 15-64 gadu vecumā, kuri maksās nodokļus un tādējādi atbalstīs pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus līdz 2060. gadam samazināsies uz pusi – no vidēji četriem 2013. gadā līdz tikai diviem 2060. gadā.

Sudraba ekonomikas forumā 2019. gada 9.-10. jūlijā Helsinkos, kas notika Somijas prezidentūras oficiālās programmas ietvaros ES Padomē, ir secināts, ka 21. gadsimta iezīme ir sabiedrības ilgmūžība jeb iedzīvotāju ilgdzīve (Council of the European Union, 2019). To veicina veselības aprūpes, darba vides u.c. jomu veiksmīga mijietekme. Politiski atzīst, ka iedzīvotāju ilgmūžība kopā ar dzimstības samazināšanās tendenci kļūst par pasauli pārveidojošu parādību un rada jaunu precedentu sabiedrību attīstībā.

Vidējais dzīves ilgums pēc ANO aprēķiniem (United Nation, 2002(2)) līdz 2050.gadam varētu sasniegt 76 gadus, kas, salīdzinot ar 21. gadsimta sākumu, būs par 10 gadiem vairāk, bet salīdzinot ar 1950. gadu – par 30 gadiem vairāk. Tiek prognozēts, ka vidējā dzīves ilguma pieaugums sekmēs to, ka pasaules iedzīvotāju vīrs 60 gadiem skaits 2050. gadā var būt ap 2 miljardiem jeb 21% no visiem iedzīvotājiem. Tas radīs ne tikai uzņēmumu konkurenci par darbaspēku, bet arī pastiprinās darbaspēka starpgrupu konkurenci. Tiek prognozēts, ka jau tuvā nākotnē – 2025. gadā pasaulē cilvēku skaits vīrs 60 gadiem var veidot 15% no visiem iedzīvotājiem, bet Eiropā, salīdzinot ar 1998. gadu, cilvēku skaits vīrs 60 gadiem var pieaugt no 20% līdz 28%. Tāpēc par svarīgu tiek atzīts pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju snieguma pieaugums darba tirgū kā nodarbinātību veicinošs faktors.

Cilvēku dzīves ilguma pagarināšanās un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaita pieaugums norāda uz sociālo sistēmu apgrūtinājumiem nākotnē un prognozējamām pārmaiņām valstu politikā un liek no jauna definēt aktīvās dzīves periodu (Qureshi, 2002). Zinātnieks O. Džiarini uzskata (Giarini, 2009), ka aktīvā cilvēka dzīve ietver atalgotu darbu un neapmaksātu sabiedrisku, brīvprātīgu darbu, kas faktiski ir savstarpēji papildinoši aspekti.

Ir nepieciešami kompleksi risinājumi, lai cilvēki ne tikai dzīvotu ilgāk, bet arī ilgāk strādātu (Sonnet, Olsen, Manfredi, 2014). Šim uzdevumam atbilst Aktīvas un atbalstītas dzīves programma (AAD) (angļu val. *Programme Active and Assisted Living AAL*), ko ES politikā raksturo, kā ekonomika var palīdzēt pēcdarbspējas iedzīvotājiem ilgi būt aktīviem darba tirgū. Tiek uzskatīts, ka šai AAD programmai ir jābūt *sudraba ekonomikas* galvenajai sastāvdaļai kā tirgus veicinātājai (AAL Market Observatory, 2018; European Commission, 2020(1)).

Aktīva novecošanās ir pieeja, kas atbalsta pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaisti ekonomikā un citās sociālās dzīves sfērās (LR Labklājības ministrija, 2016; Fernández-Ballesteros, Robine, Walker, Kalache, 2013). Tā atbalsta pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju līdzdalību darba tirgū, līdzsvarojot to ar rūpēm par mājsaimniecību un privātās dzīves aspektiem.

AAD programma finansē arī starpvalstu pētniecības projektus un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju atbalstu. Šis AAD atbalsts uzņēmumiem ir nepieciešams, jo salīdzinot ar 2015.gadu, kad sudraba ekonomika veidoja 3.7 triljoni euro, no kuriem 10% bija attiecināmi uz valsts izdevumiem, 2025. gadā, ņemot vērā demogrāfiskās tendences Eiropā, tās apjoms ekonomikā varētu sasniegt 5.7 triljonus euro – pieaugums pret 2015. gadu varētu būt apmēram 5,4% (AAL Market Observatory, 2018). Sudraba ekonomikas izaugsme ekonomiskajā realitātē mijiedarbojas ar globāliem procesiem, no kuriem mūsdienās nozīmīgākie ir klimata pārmaiņas un pieaugošās iedzīvotāju nevienlīdzības tendences (United Nations, 2020(3)). Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes sekmēšana nodarbinātībā palīdzētu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem uzlabot dzīves kvalitāti un sniegtu “atvieglotumu” Eiropas valstu sociālajiem budžetiem.

Novecojoša pasaule un graužoša globālā demogrāfija kļūst par universālu parādību 21. gadsimtā (Bank of America, 2014). Iedzīvotāju novecošanās, ilgmūžība, dzimstības samazināšanās notiek gandrīz visās pasaules valstīs. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju

skaita pieaugums rada jaunus izaicinājumus ekonomikā ne tikai jauniem pakalpojumiem un precēm šai grupai, bet arī darba vietām, algai, produktivitātei, nodokļiem.

Sudraba ekonomika, ko sauc arī par *ilgmūžības ekonomiku* (angļu val. *The Longevity Economy*) atspēko pieņēmumu, ka patērētāju grupa virs 50 gadiem tērē mazāk. Patiesībā sabiedrības novecošanās ir unikāla iespēja korporācijām un valdībām atrast viedākus veidus, kā strādāt nākotnē (Bank of America, 2014). Nesenajā EK izdotajā *Technopolis* un *Oxford Economics* ziņojumā *The Silver Economy* (European Commission, 2018 (5)) norādīts, ka *sudraba ekonomika* ir vispārējās ekonomikas sastāvdaļa, bet nodarbinātība ir viens no cilvēka materiālās dzīves nodrošināšanas veidiem.

Vidējais mūža ilgums

Dzīves ilgums ir galvenais rādītājs, lai novērtētu iedzīvotāju veselību. Pirmā iedzīvotāju reģistru sistēma Eiropā tika izveidota Zviedrijā 1748. gadā (Krūmiņš, Zvīdriņš, 1976), un tas deva iespēju vērtēt iedzīvotāju demogrāfiskos rādītājus, t.sk. dzimstības, mirstības u.c. datus, ļaujot noteikt arī konkrētās valsts iedzīvotāju paredzamo mūža ilgumu – gadu skaitu, ko vidēji nodzīvotu attiecīgajā gadā dzimušie, ja viņu turpmākās dzīves laikā mirstības līmenis katrā vecumā paliktu tāds pats, kāds tas bija dzimšanas gadā (CSP, 2020(1)).

Atsevišķās pasaules valstīs vidējais mūža ilgums sāka palielināties 18. gadsimtā (Roser, Ortiz-Ospina, Hannah Ritchie, 2013), un turpina savu uzvaras gājieni. Pēdējo desmitgažu laikā vidējā mūža pieaugums ir jau globālā tendence (World Bank, 2016). Kopš 1900. gada vidējais paredzamais dzīves ilgums pasaulē ir divkārtšojies, un pārsniedz 70 gadus. Tomēr pastāv šī rādītāja izmaiņu dažādība (Eurostat, 2020(4)) – 2019. gadā valsts ar viszemāko paredzamo dzīves ilgumu bija Centrālāfrikas Republika (53 gadi), bet ar augstāko – Japāna (83 gadi), bet Eiropas Savienībā (ES27) 2020. gadā paredzamais dzīves ilgums bija 81.8 gadi. Tas ir viens no cēloņiem pasaules iedzīvotāju skaita pieaugumam. Tomēr tiek prognozēts, ka līdz 21. gadsimta beigām pasaules iedzīvotāju skaits pārtrauks augt, bet Eiropā samazināsies (Cilluffo, Ruiz, 2019).

Arī Latvijas iedzīvotāju paredzamais mūža ilgums pakāpeniski pieaug (Eurostat, 2020(4); CSP, 2020(1)) – ja 2010. gadā tas bija 73.1 gads, tad 2018. gadā jau 75.1 gads, bet 2019. gadā dzimušiem paredzamais dzīves ilgums varētu būt 75.6 gadi (sievietēm 79 gadi, bet vīriešiem 70.8 gadi), kas, salīdzinot ar 2000. gadu ir par 5.4 gadi vairāk (sievietēm par 4.1 gadiem vairāk, bet vīriešiem par 6.2 gadiem vairāk).

Tomēr paredzamais mūža ilgums Latvijā 2009.g.-2018.g. ir zemāks nekā Lietuvā un Igaunijā, kā arī Latvijā vīriešu vidējais mūžs ir mazāks nekā sievietēm. Turklāt mūsdienās mirstības rādītāji samazinājās, līdz ar to faktiski mūža ilgums grupai ir augstāks nekā prognozētais (paredzamais) vidējais dzīves ilgums, un to ietekmē tādi faktori kā sociālā un veselības aprūpe valstī, indivīdu paradumi, iedzimtība, darba vide u.c. faktori.

Pasaules veselības organizācijas (*World Health Organization*) izdotajā pārskatā “*Will population ageing pell the end of the welfare state*” (Cylus, Figueras, Charles Normand, 2019), norādīts, ka galvenā diskusija saistāma ar paredzamo izmaksu spiedienu, ko radīs sabiedrības novecošanās nākamo desmit gadu periodā. Otrs diskusiju aspekts – kā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var dot ieguldījumu ekonomiskajā dzīvē, paliekot ekonomiski un sabiedriski aktīvi.

Attīstītajās valstīs demogrāfiskās problēmas strauji augs, jo 60 gadus un vecāku cilvēku skaits līdz 2060. gadam var palielināties četras reizes, bet to īpatsvars populācijā pieaugs par 11 procentpunktiem (veidos 19% no populācijas), bet bērnu īpatsvars var samazināties par 11 procentpunktiem, veidojot 22% no populācijas (*United Nation, 2002(2)*). Politikiem un sabiedrībai iedzīvotāju novecošanās problēma ir nākotnes

izaicinājums, jo tā ietekmēs un mainīs daudzas jomas sabiedrības visā pasaulē, jo demogrāfiskās pārmaiņas radīs pārmaiņas cilvēkresursos un nodarbinātībā.

Lai sabiedrības būtu gatavas pārvaldīt šos izaicinājumus un savlaicīgi rīkotos, politikas veidotāji aicina vispusīgi analizēt pārmaiņas nodarbinātībā, tautsaimniecībā, ekonomiskās izaugsmes aspektus, sabiedrisko finanšu izlietojumu, pārmaiņas majsaimniecībās. Pastāv bažas, ka nākotnē mazāka cilvēku daļa tradicionālajā darba vecumā var netikt galā ar ekonomiskajām sekām, ko radīs sociālo un veselības aprūpes budžetu izdevumu pieaugums valstīs (Cylus, Figueras, Charles, 2019).

Globālās demogrāfiskās transformācijas dažkārt sauc par kluso revolūciju (*the silent revolution*), jo tās rada jaunus indivīdu paradumus (Fernández-Ballesteros, Robine, Walker, Kalache, 2013). Daži zinātnieki uzskata, ka būtiska nozīme šo paradumu veidošanai ir pārmaiņām vides apstākļos – tiek vērtēts, ka šie ārējie apstākļi par 75% ietekmē indivīdu uzvedību un dzīves paradumus (Kirkwood, 2005). Darbs un nodarbinātība ir sabiedrības veidoti paradumi un indivīda izpausmes formas. Ja piepildīsies prognozes, ka līdz 2050. gadam katrs piektais pasaules iedzīvotājs atbildīs pēcdarbspējas vecuma grupai, tas radīs būtiskas izmaiņas tautsaimniecības nozarēs darbaspēka nodrošinājumā. Tas, kāds būs darbaspēks nākotnē, ir atkarīgs arī no katra indivīda, jo tieši indivīds ir sava novecošanās procesa aģents.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju lomas izmaiņu paradigmas nepieciešamība sabiedrībā

Jaunā novecošanās paradigma nereti tiek raksturota dažādi: veselīgs; aktīvs; vitāls; optimāls; produktīvs u.c. (World Health Organization, 2002(1); Walker, 2002), kas pēc būtības apzīmē vienu un to pašu – stratēģijas, ko izmanto sabiedrība un indivīdi, palielinoties iedzīvotāju vidējam vecumam un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupai.

Šī novecošanas stratēģija var balstīties uz dažādām pieejām, piemēram ekoloģisko pieeju (Lak, Rashidghalam, Myint Baradaran, 2020) vai medicīnisko pieeju (Thorpe, Philyaw, 2012) un sasaista vairākas politikas jomas: nodarbinātību, sociālā atbalsta, veselības un pilsonības politikas jomas, lai reaģētu uz iedzīvotāju novecošanas radītajām problēmām. Tas liecina, ka novecošanās stratēģijām piemīt daudzdimensiāls raksturs. Pierādījumi liecina, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var sniegt ievērojamu ekonomisko un sabiedrisko labumu, īpaši viņi ir veselīgi un aktīvi (Culys, Figueras, Normand, 2019). Dzīves ilguma pagarināšana sabiedrībās vispirms ir laba ziņa, bet sabiedrības novecošanās ir negatīva parādība. S. Guerins (Guérin, 2007) uzskata, ka sabiedrības novecošanās ir traģēdija un slogs, un jāveicina labāks paaudžu līdzsvars. Tomēr tiek uzsvērts, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji jāuzskata par resursu nodarbinātībā. Turklāt viņiem ir vairāk brīva laika, nekā jaunajiem darbiniekiem ar maziem bērniem, kā arī var būt noteikti uzkrājumi, kurus var izmantot ekonomikā. Tāpēc jāpārtrauc slavēt jaunatni kā vienīgo resursu.

Sabiedrības novecošanās ir globāla nevis nacionāla parādība (United Nations, 2019(3)), tāpēc ir nepieciešama paradigmas maiņa saistībā ar pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iespējām. Šīs paradigmas maiņas rezultātā sabiedrībai būtu jāpieņem, ka vecums nav šķērslis, kas ierobežo vai izolē no dalības darba tirgū, un šajā jomā ieguldījumu var sniegt valstu aktīvās novecošanās politika. EK vēlas, lai demogrāfiskās pārmaiņas rada arī pārmaiņas darba tirgū (Europeen Parlament, 2015). Tomēr iedzīvotāju populācijas novecošanās temps atšķiras dažādās valstīs un reģionos (National Research Council, 2012). Tāpat kā atšķiras sociālā un ekonomiskā aktivitāte pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem, turklāt vecāku cilvēku darba un pensionēšanās modeļus ietekmē industrializācija (Haber, 1994). Tā rezultātā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju novērtējums dažādās valstīs var būt dažāds.

Vienlaikus sabiedrībā ir jālauž stereotipi par vecumu kā dzīves posmu, kas saistīts ar obligātu fizisku vārgumu un nevarību. Diskusijas par sudraba ekonomikas pieejām, lai sekmētu sabiedrības atbalstu un iespēju pēcdarbspējas vecumā cienīgi novecot ir viens no mūsu laika lielākajiem izaicinājumiem (European Commission 2014). Piemēram, Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam (LR Saeima, 2020) paredz pasākumu kompleksu, kas popularizē veselīgu dzīvesveidu kā līdzekli un pamatu produktīvas sudraba ekonomikas attīstībai. Šajā plānā (NAP2027) norādīts, ka sabiedrībai jālauž stereotipi par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem kā sociāli mazaktīviem cilvēkiem. Latvijas sabiedrība tiek aicināta pārvērtēt hronoloģiskā, fizioloģiskā un psiholoģiskā vecuma robežas (Pārresoru koordinācijas centrs 2019).

Sudraba ekonomika kā mūsdienu ekonomikas sastāvdaļa

Sudraba ekonomika ir jēdziens, kas tiek lietots, lai noteiktu jaunās tendences ekonomikā, un globāla parādība, ka ietekmē lielu uzņēmējdarbības sektoru un darba tirgu reģionos (Limousin Chamber of Commerce and Industry 2012; GlobalAgingtimes, 2020). Šo jauno virzienu ekonomikā sauc arī par sudraba tirgu un sudraba fenomenu (Banner, Glott, Meijs, 2013).

Pasaulē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaits 2020. gadā veidoja 9.3% no visiem iedzīvotājiem, kas salīdzinot ar 2000. gadu, palielinājās par 2.46 procentpunktiem (United Nations 2020(3)). ANO Ekonomikas un sociālo lietu departaments (United Nations 2002(3)) prognozē, ka pieaugošās iedzīvotāju kopskaita tendences pasaulē pastāvēs līdz 21. gadsimta beigām, un ap 2100. gadu nozīmīgs iedzīvotāju skaita pieaugums būs tikai Āfrikas kontinentā. Savukārt Eiropā un citos kontinentos, vienlaikus turpinoties populācijas novecošanās tendencēm, ikgada pieaugums varētu būt tikai 0.1%. Taču strauji pieaugs cilvēku skaits virs 80 gadiem – prognozējoši par 503 procentiem (!). Tāpēc nākotnē būtiski aktualizēsies valstu ekonomiskās stabilitātes un izaugsmes faktoru loma, kā arī iedzīvotāju dzīves kvalitātes iespēju izaicinājumi (Pārresoru koordinācijas centrs 2019; United Nations, 2002(3)),

Eiropas valstu izvirzītās prioritātes (United Nations, 2002(5)), kurām pievienojās arī Latvija, nosaka uzdevumu politiķiem uzlabot pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju dzīves kvalitāti. Taču pastāv ierobežojumi, kas neļauj realizēt potenciālu. Par nozīmīgiem pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ierobežojumiem, lai tie sekmīgi pildītu ekonomiskās un sociālās lomas, uzskata šādus: piekļuves ierobežojumi tehnoloģijām, straujā urbanizācija, ģimenes atbalsta trūkums.

Sudraba ekonomikas koncepcija aplūko novecošanos holistiski – tā ir visaptveroša pieeja (*holistic approach*), kas aptver visas sistēmas un visus aspektus t.sk. sociālo un ekonomisko kā vienotu veselumu. Saskaņā ar šo pieeju, ir jāņem vērā plašais politikas ietekmes spektrs un valstij būtu jāsniedz atbalsts pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem nodarbinātībā, mūžizglītībā u.c. jomās. Valsts tradicionālās lomas ekonomikā ir sabiedrisko labumu finansēšana un tirgus nepilnību novēršana, tajā skaitā darba tirgus līdzsvara veicināšana darba pieprasījumam un piedāvājumam. Tiek prognozēts, ka nākotnē valsts loma sudraba ekonomikas ietvaros pieaugs, jo līdz 2025. gadam Eiropā 38% no visas Eiropas nodarbinātības “piederēs” *sudraba ekonomikai* (apmēram 88 miljoni darba vietu), radot 32% no ES IKP (apmēram 6.4 triljonus eiro) (European Commission, 2018(2)). Tas nozīmē, ka ir jānosaka objektīvi faktori, lai veicinātu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes pieaugumu ekonomikā un līdzsvaru starp politiskajām deklarācijām, indivīdu vēlmēm un uzņēmumu interesēm. Otrs svarīgs aspekts ir apmācību sistēmas, kurām jāvirza arī pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus uz jomām un profesijām, kas saistītas ar *sudraba ekonomiku*.

Sudraba ekonomika rada jaunus un inovatīvus produktus (AgeingFit, 2020). Tas nozīmē, ka *sudraba ekonomika* ir viens no svarīgākajiem izaicinājumu mūsdienās politikiem, izpildvarām, uzņēmumiem, reģioniem un mājsaimniecībām, lai mainītu tirgus piedāvājumu par labu novecojošas sabiedrības vajadzībām un attīstītos sarežģītas finansēšanas ekosistēmas ietvaros. Sudraba ekonomika tiek vērtēta kā inovatīvs virzītājspēks, kas rada izaugsmi un globālā kontekstā palielina Eiropas valstu konkurētspēju (European Parliament, 2015c). *Sudraba ekonomikai* jāpalīdz pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem padarīt dzīvi mūsdienīgu, aktīvu un sociāli nodrošinātu. Faktiski tās mērķi politikas centrā izvirza cilvēku labklājību (Eiropadome, 2020).

Ilgmūžības ekonomika (*The Longevity Economy*) atspēko mītu, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji patērē mazāk. Patiesībā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir vairāk brīva laika, kuru var izmantot, lai iegādātos preces un pakalpojumus (Bank of America, 2014). Tomēr autors uzskata, ka, neskatoties uz sabiedrības novecošanās daudzdimensiālo ietekmi, tā nekad nekļūs par sabiedrības vērtību. Drīzāk tā ir parādība, kas maina ierasto sabiedrības domāšanu par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju lomu sociāli ekonomiskajos procesos. Ir jāpiekrīt tēzei, ka novecojoša pasaule kļūst par universālu parādību 21. gadsimtā.

Politiskajā telpā, lai veicinātu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību, tiek rekomendēts plašāk izmantot horizontālo pieeju – starpnozaru sadarbību (Council of the European Union, 2019; European Commission, 2019). EK uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju aktīvu novecošanos ietekmē viņu dzīves kvalitātes un konkurētspējas nodarbinātībā uzlabošana un sociālo sistēmu ilgtspējība un efektivitāte. Taču veiksmīga novecošanās kā indivīda fizisko, garīgo un emocionālo stāvokļu kopums un process ir svarīga arī pašam indivīdam (Rowe, Kahn, 1997).

Tautsaimniecības nozares var radīt produktus pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem un ietekmēt jaunu darba vietu radīšanu (Bernard, Hallal, Nicolaï, 2013). Tas nozīmē, ka *sudraba ekonomika* kā kompleksa un daudzpusīga nozare var attīstīties vairākos virzienos (Guérin, 2018), tā apvieno jau esošos uzņēmumus un veido jaunuzņēmumus (Bernard, Hallal, Nicolaï, 2013). Jau tagad sudraba ekonomika tiek atzīta par jaunu un plaukstošu nozari (Dominique Boulbès, Guérin, 2018), tāpēc to vērtē kā spēcīgu stimulu ekonomikai (OECD, 2014), jo attīstot jaunus produktus tā rada arī jaunas iespējas nodarbinātībā (European Parliament, 2015; Guérin, 2018).

Lai gan *sudraba ekonomika* ir paredzēta vecākiem cilvēkiem, tomēr to nedrīkst pozicionēt kā šauru tirgus segmentu, jo izstrādātās preces un pakalpojumi var būt nozīmīgi citām grupām un paaudzēm. Turklāt šos sudraba ekonomikas produktus un pakalpojumus, ko sauc arī par sudraba industrijas produktiem (Ли Донг Джун, 2017), var "radīt" dažādu paaudžu cilvēki.

Paaudžu efekts ir viena no sudraba ekonomikas priekšrocībām un galvenajiem trūkumiem, jo nereti nepietiek izpratnes par dažādām paaudžu izpausmēm sociālajā sfērā, nodarbinātībā u.c. (Guérin, 2018).

K. Mannheims (Mannheim, 1952) analizējot paaudžu saskarsmes problēmas, norāda, ka dažādiem viedokļiem ir arī konkrētā laikmeta iezīmes. Tas nozīmē, ka *sudraba ekonomika* rosina mainīt perspektīvas sociālajām attiecībām ar novecojošo sabiedrību (Guérin, 2018). Lai gan nereti uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība nav labākais risinājums valsts konkurences celšanai, jo viņi vāji pielāgojas izmaiņām ražošanā, ko pierāda arī daži ekonometriski pētījumi, tomēr šo secinājumu negatīvā sastāvdaļa varētu būt saistīta tikai ar paaudžu efektu (Bernard, Hallal, Nicolaï, 2013).

Citās debatēs par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbināšanu atklājās problēmas duālais raksturs – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji savas pieredzes dēļ varētu

būt pārmaiņu priekšgalā, bet viņiem nepieciešama apmācība, lai pielāgotos tehnoloģiskajām pārmaiņām un jauniem risinājumiem. L. Behedžels uzskata (Behagel, 2005), ka ekonomikas teorija ir daudz niansētāka, kas šajā gadījumā nozīmē, ka straujas pārmaiņas var veicināt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju lielāku iesaisti mūžizglītībā un rosināt labāk sadalīt laiku starp darbu un privātajām interesēm.

Autors secina, ka zinātniskajā telpā nav vērojams viennozīmīgs atbalsts *sudraba ekonomikai*, jo pastāv uzskati, ka tai nav jēgas un nākotnes, ja vien netiks atzīta pēcdarbspējas cilvēku loma ekonomikā (Guérin, 2018). Apstiprinājums šim skatījumam ir 1982. gadā notikusī Pirmā pasaules asambleja novecošanas jautājumos, kas secināja, ka iedzīvotāju novecošanās atstāj iespaidu uz katru individu, visu sabiedrību, jebkuru nacionālās un starptautiskās dzīves aspektu (United Nations, 2002(3)).

ANO 1999. gadu izsludināja par vecāka gadagājuma personu gadu, bet 2001. gadu deklarēja kā atskaites punktu stratēģisku darbības mērķu noteikšanai sabiedrības novecošanās problēmu risināšanā (Nacionālā enciklopēdija, 2020), un vērsās pret vecāka gadagājuma cilvēku negatīva tēla izplatīšanu sabiedrībā. Tas bija nozīmīgs politisks solis, jo pievērsa valstu uzmanību individu labklājībai vecumdienās pretstatā neolīberālisma ekonomikas pieejām, kas mazina valsts atbildību un kontroli dažādo sociāli ekonomisko procesu norisē (Spārītis, 2013).

Mūsdienās izvirzot priekšplānā koncepciju par sabiedrības aktīvu un veselīgu novecošanos, tiek politiski īstenoti tādi principi kā neatkarība, līdzdalība, pašapliecināšanās, cieņa un aprūpes pieejamība (Nacionālā enciklopēdija, 2020). ANO 1991. gada dokumentā *United Nations Principles for Older Persons* (United Nations, 1991) uzsvērts, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju lomu sabiedrībā jāvērtē neatkarīgi no viņu ekonomiskā ieguldījuma.

Tomēr realitātē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji piedzīvo sociālo atstumtību un diskrimināciju, kas īpaši raksturīga darba tirgū un darba vidē. Lai gan Eiropas sociālā realitāte ir tāda, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir maz sociāli aizsargāti. Tāpēc EK, aktualizējot sabiedrības novecošanās problēmas un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju sociāli ekonomisko situāciju, 2012. gadu izsludināja par Eiropas aktīvas novecošanas gadu (Nacionālā enciklopēdija, 2020). Politisko aktivitāšu mērķis bija ES dalībvalstīs sekmēt paaudžu solidaritātes pieeju īstenošanu un mazināt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ekonomisko un sociālo atstumtību.

Jāsecina, ka ES mērķis ir sniegt ieguldījumu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju situācijas uzlabošanai nodarbinātībā un tas sasaucas ar Pasaules Veselības organizācijas definīciju par aktīvu un veselīgu novecošanos (angļu val. *long and healthy life*), kas tiek raksturots kā process, kurā novecojot tiek gādāts par veselības, līdzdalības un drošības iespējām, lai uzturētu labu dzīves kvalitāti. Laba dzīves kvalitāte novecojot nozīmē ekonomisko labklājību (World Health Organization, 2020). Autors piekrīt, ka ir svarīgi pētīt faktoros, kas veicina aktīvu novecošanos, jo cilvēki, kas spēj saglabāt konkurētspēju novecojot, tiek uzskatīti par svarīgu darba resursu, jo īpaši apstākļos, kad kvantitatīvi samazinās pirmsdarbspējas vecuma grupa (Carr, Weir, Azar, Azar, 2013),

Sabiedrība tiek aicināta novērtēt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ieguldījumu esošās sociālās labklājības veidošanā un viņu pozitīvās īpašības: dzīves viedumu, objektivitāti, izsvērtu spriestspēju. Autors piekrīt, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju pozitīva tēla veidošana ir svarīgs uzdevums sociālās apziņas un rīcības mainīšanai, kas var sekmēt nodarbinātību un iespējas vecumdienās. Tomēr politiskās deklarācijas bez konkrētām rīcībām diez vai var sniegt pārveidojošu rezultātu, tāpēc ir nepieciešams pētīt esošo situāciju dažādos aspektos.

ES finansētais transnacionālais pētījums *The Labour Market and Demographic Change in the Baltic Sea Region* (Best Agers, 2012) iezīmēja problēmas *sudraba*

ekonomikas izpratnē, kuras var raksturot ar sabiedrības stereotipisko domāšanu un novecojošās sabiedrības vajadzību neizpratni. Pētījumā tika atklāts, ka visās Baltijas valstīs ir pārsvarā negatīva attieksme pret pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem visos līmeņos – to pauž uzņēmumu vadītāji, uzņēmumu vadošie speciālisti, darba biedri un pat pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji. Šādu negatīvu uzskatu pamatā ir koncentrēšanās uz problēmām, kuras saistītas ar vecuma izraisītām fiziskām (dažreiz arī psihiskām) izmaiņām. Autors piekrīt atziņai, ka vecums nav vienīgais darbaspēju prognozētājs, konkrētā situācija ir jāvērtē individuāli un kompleksi, ievērojot reģiona ekonomiskās vajadzības un darba tirgus tendences.

Sudraba ekonomikas iezīme ir sabiedrības izpratnes un attieksmju maiņa ne tikai politiskajā līmenī, bet arī darbavietās un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupā. Kā piemēru var minēt Norvēģiju, kas 21. gadsimta sākumā secināja, ka darba tirgū darbaspēka ienākšanas un atstāšanas saldo ir negatīvs. Lai veicinātu darba piedāvājuma plūsmu ilgtspēju un pagarinātu iedzīvotāju vidējo darba mūžu, palielinātu pēcdarbspējas vecuma darba ņēmēju līdzdalību darba tirgū, valdība un sociālie partneri 2001. gadā noslēdza līgumu par iekļaujošāku darba vietu radīšanu. Desmit gadus vēlāk (2011. gadā) Norvēģijā šim procesam sekoja pensijas reforma ar faktisko pensionēšanās vecuma palielināšanu un obligātā pensionēšanās vecuma atcelšanu. Pēc pensiju reformas darbinieki var saglabāt savu pastāvīgo amatu un turpināt nopelnīt pensiju līdz 75 gadu vecumam. Šādi politiskie lēmumi Norvēģijā veicināja sabiedrības diskusijas par sudraba ekonomikas ietekmi uz nodarbinātību.

Baltijas valstīs vērojamas kopīgas iezīmes pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībā (Best Agers, 2012):

- 1) pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju potenciāls netiek novērtēts, jo par ekonomikas virzītājspēku uzskata jaunatni;
- 2) vāja pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaiste mūžizglītībā, kas reducējas vājā šīs grupas prasmju atjaunošanā un jaunu prasmju ieguvē;
- 3) pensijas vecuma grupā vērojama nelegālā nodarbinātība;
- 4) nav attīstītas specializētas publiskās tīklošanās iespējas, un tas ierobežo pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju profesionālo kompetenču piedāvājumu;
- 5) maza uzņēmumu loma *eidžisma* izpausmju samazināšanā;
- 6) tiek maz pētīti pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājuma/pieprasījuma aspekti un nosacījumi.

ANO un starptautiskais rīcības plāns (Political Deklaration and Madrid International Plan of Action on Ageing), kas pieņemts 2002.gada aprīlī Otrajā pasaules asamblejā par novecošanos (United Nations, 2002(3)), uzsver pārmaiņu nepieciešamību atbalstošas vides nodrošināšanā darba vietās un iezīmē “pagrieziena punktu” paaudžu solidaritātē, pieņemot, ka sudraba ekonomikai jāsniedz ieguldījums nozīmīgam 21.gadsimta izaicinājumam – veidot visu vecumu sabiedrību.

ANO 2002. gadā apstiprinātais Madrides rīcības plāns (Madrid International Plan of Action on Aging), (United Nations, 2002(1)) piedāvāja darba tirgus dalībniekiem jaunu skatījumu uz pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju lomu sabiedrībā. Šī plāna ietvaros ES valstu valdības pirmoreiz vienojās saistīt novecošanās jautājumus ar citiem sociāliem ietvariem, ekonomisko attīstību un cilvēktiesībām, koncentrējoties uz trim prioritārām jomām: 1) vecāka gadagājuma cilvēki un attīstība; 2) veselības un labklājības paaugstināšana vecumdienās; 3) labvēlīga vide.

*Turpinot iesākto politisko kursu uz ekonomisko uz sociālo procesu attīstību mūsdienu novecojošā sabiedrībā, Ziemeļreinas-Vestfālenes valdība inicēja konferenci *Sudraba ekonomika Eiropā*, un 2005.gadā Bonnā tajā piedalījās vairāk nekā 600 dalībnieku no visas Eiropas. Konferencē piedalījās augsta līmeņa pārstāvji no EK un EP. Konferences*

diskusijās tika uzsvērtā nepieciešamība nostiprināt *sudraba ekonomiku* politikas jomā Eiropā. Konferences dalībnieki sniedza detalizētu pārskatu par notiekošajām aktivitātēm, novatoriskiem projektiem un praktiskiem *sudraba ekonomikas* piemēriem.

Sākotnējā atsauce, kas ieskicēja *sudraba ekonomiku* Eiropā, bija 2005. gadā pieņemtā Bonnas Eiropas reģionu sudraba ekonomikas tīkla deklarācija, kurā teikts, ka vecāka gadagājuma cilvēki sagaida jaunus un inovatīvus produktus un pakalpojumus, lai panāktu augstāku dzīves kvalitāti. Bonnas konferencē 2005. gadā pieņemtā deklarācija *Silver Economy Network of European Regions* (Eatock, 2015) apstiprina vienoto Eiropas valstu izpratni par demogrāfiskajām pārmaiņām, kas virza nepieciešamību attīstīt *sudraba ekonomiku* Eiropā, jo rodas jauni izaicinājumi un riski sociālās drošības sistēmām un darba tirgiem, kā arī faktori, kas var palielināt Eiropas valstu konkurētspēju. Bonnas konferencē pirmoreiz tika visaptveroši analizētas *sudraba ekonomikas* problēmas Eiropā, secinot, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji sagaida inovatīvus produktus un pakalpojumus, bet *sudraba ekonomika* kopumā ir inovatīvs dzinulis ekonomiskai izaugsmei un jaunu darba vietu radīšanai.

EK 2006. gada paziņojumā “Eiropas demogrāfiskā nākotne – no izaicinājuma uz iespēju” (*The demographic future of Europe – from challenge to opportunity*), (Commission Communication, 2006) norādīja uz ES konkurētspējas uzlabošanas iespējām, izveidojot jaunus preču un pakalpojumu tirgus, kas atbilst vecāka gadagājuma cilvēku vajadzībām. Lai gan neskatoties uz 2005. gada Bonnas konferencē panākto vienotību, EK šajā dokumentā vēl neizmantoja jēdzienu *sudraba ekonomika*, tomēr saskatāma sasaiste starp inovatīvās uzņēmējdarbības lomas pieaugumu un sabiedrības novecošanos Eiropā.

Autors uzskata, ka EK 2006. gada paziņojums “Eiropas demogrāfiskā nākotne – no izaicinājuma uz iespēju” definē *sudraba ekonomiku* kā vienu no reģionu ilgtspējas un konkurētspējas instrumentiem. EK norādīja, ka svarīgi ir panākt, lai uzņēmumi un citiem ekonomikas dalībnieki sabiedrības novecošanos iekļaut kā izaicinājumu savās stratēģijās, jo piemērots inovatīvs dzinulis rada izaugsmi un jaunas darba vietas un globālā kontekstā palielina uzņēmumu konkurētspēju (Eatock, 2015). Būtiska loma šajā procesā ir tieši IKT, kas savienotu tautsaimniecības nozaru iespējas *sudraba ekonomikas* ietvaros (Angelidis, Vellidou, 2010).

Cits svarīgs *sudraba ekonomikas* aspekts ir pašnodarbinātības attīstība un uzņēmumu veidošana, kas ir dienas kārtībā politiskajā vidē (United Nations, 2002(1)). Sabiedrība tiek aicināta izmantot arī pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju spējas un prasmes, lai sekmētu inovatīvu uzņēmumu ar augstu pievienoto vērtību radīšanu. Šajā ziņā vecāka gadagājuma cilvēkiem ir jāpalīdz izmantot finanšu atbalsta instrumentus uzņēmējdarbības uzsākšanai, piemēram, izsniedzot kredītus ar īpašiem nosacījumiem.

Uzņēmumu attīstības stratēģiju sasaiste ar *sudraba ekonomikas* attīstību attiecas uz visām tautsaimniecības nozarēm un darbības jomām, bet jo īpaši uz informāciju un komunikāciju tehnoloģijām, sociālo aprūpi un medicīnu. Ņemot vērā minēto, EP 2007. gadā pieņēma rezolūciju, kurā aicināja Eiropas Komisiju ņemt vērā pieaugošo un daudzveidīgo pieprasījumu pēc precēm un pakalpojumiem pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem, lai veicinātu attīstību šajā jomā un tādējādi palielinātu iespēju Eiropai kļūt par vadošo *sudraba ekonomikas* reģionu (Eatock, 2015). Var secināt, ka *sudraba ekonomika* attīstās sarežģītas ekosistēmas ietvaros (RTU, 2021), kuras viena no iezīmēm ir jaunu tirgu atvēršana kā ekonomiskās iespējas un reakcija uz novecojošās sabiedrības vajadzībām, pieaugošo un daudzveidīgo pieprasījumu pēc precēm un pakalpojumiem vecākiem cilvēkiem (Europeen Parlament, 2015c).

Pastāv arī uzskats, ka nabadzības pārvarēšana pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupā nav *sudraba ekonomikas* uzdevums (Bule, 2020). Tomēr autors tam nepiekrīt. Piemēram, Latvijā pēdējo 30 gadu laikā ir gandrīz dubultojies pēcdarbspējas vecuma

iedzīvotāju īpatsvars kopējā iedzīvotāju populācijā – 2021. gada sākumā 20.8% iedzīvotāju bija vecumā virs 65 gadiem, un tas ir astotais augstākais rādītājs ES (RTU, 2021). Turklāt, balstoties uz CSP datiem, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji Latvijā ir materiāli maznodrošināta grupa (apskatīts 2.nodaļā). Tāpēc, lai mazinātu nākotnē sagaidāmos sociālos riskus un darbaspēka nepietiekamību nākotnē, nodarbinātībai jāklūst pieejama jebkuram cilvēkam neatkarīgi no vecuma. Tomēr pagaidām gan Latvijā, gan citviet ES *sudraba ekonomika* ir attīstības sākumposmā (RTU, 2021).

Sudraba ekonomikas jēdziena attīstība

Pirmo reizi jēdziens “*sudraba ekonomika*” ES dokumentos tika minēts 2008. gadā, kad Eiropas Parlaments apstiprināja rezolūciju par ES demogrāfisko nākotni Eiropā (*The demographic future of Europe – From challenge to opportunity*), (European Parliament, 2008), tomēr šajā dokumentā nav skaidrota jēdziena būtība, acīmredzot pieņemot, ka tā saturiskais ietvars konceptuāli ir skaidrs. Dokumentā tiek noteikta prioritāte *sekmēt nodarbinātību* pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem (72.pants; 9.pants).

Rezolūcijā uzsvērts, ka ir vairāki nākotnes izaicinājumi *sudraba ekonomikas* ietvaros nodarbinātības jomā (European Parliament, 2008): cīņa pret eidzismu darba tirgū, elastīgas darba formas pēcdarbspējas vecuma darba ņēmējiem, pēcdarbspējas vecuma darba ņēmēju nodarbinātības atbalsta programmas, atšķirību mazināšana darba samaksā u.c. Rezolūcija aicina ES dalībvalstis pētīt un popularizēt labo praksi pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības politikas jomā.

Rezolūcijā norādīts, ka demogrāfija ir dažādu faktoru – dzimstības, dzīves ilguma un migrācijas plūsmu kopējs rezultāts, un pašreizējie šo faktoru rādītāji dalībvalstīs liecina, ka līdz 2050. gadam ir paredzamas plašas demogrāfiskas izmaiņas, kas jo īpaši svarīgas tāpēc, ka visdrīzāk veicinās *Eiropas iedzīvotāju novecošanos – vidējā vecuma pieaugums no 39 gadiem 2004. gadā līdz 49 gadiem 2050. gadā. Šo procesu kopumu šajā dokumentā nosauca par sudraba ekonomiku Eiropā*, un uzsvēra, ka vecāka gadagājuma cilvēku patēriņš precēm un pakalpojumiem – atpūta, aprūpe u.c. ir ekonomikas nozares paplašināšanās un jauns bagātības avots.

Pasaules Veselības organizācija norāda, ka, lai gan nav vienas definīcijas, tomēr veselības aspektā ar *sudraba ekonomiku* jāsaprot īpašos pakalpojumus pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem veselības jomā, informācijas un komunikāciju tehnoloģiju (IKT) rīku izveidē. Šis globālais termins var ietvert, pārklāties vai sastāvēt no vairākiem citiem jēdzieniem (Eatock, 2015) – mobilā veselība (medicīnas un sabiedrības veselības prakse mobilajās ierīcēs); telemedicīna (iekļaujot pakalpojumus no attāluma – telekonsultācijas, teleradioloģija, teleķirurģija u.c.); *Telecare* – attālinātas aprūpes nodrošināšanu vecāka gadagājuma cilvēkiem, izmantojot IKT, lai nodrošinātu neatkarīgāku dzīvi u.c.

Beļģu ekonomists D. Ītoks (angļu val. David Eatock) 2015. gadā formulēja *sudraba ekonomikas būtību* – tā ir cilvēka iespēju izmantošana cilvēka dzīves posmā, ko sauc par novecošanos, kā arī veco cilvēku vajadzību apmierināšana tirgū (Eatock, 2015). D. Ītoks uzskata, ka *sudraba ekonomika* aptver virkni dažādu, bet savstarpēji saistītus virzienus: dzīves kvalitāti, iekļaušanos sabiedrībā, ekonomikas izaugsmi un darba vietas. Viens no *sudraba ekonomikas* mērķiem ir palielināt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības līmeni.

Pētījumi parāda, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupai ir svarīga sociālās, fiziskās un garīgās veselība saglabāšana (Bowling, 2007) un pastāv interese par aktīvās novecošanās aspektiem (Walker, 2006). Tomēr daži zinātnieki akcentē kognitīvās daudzveidības jautājumus sudraba ekonomikā, uzsverot, ka sabiedrība pienācīgi nenovērtē pēcdarbspējas vecuma cilvēku ieguldījumu zinātnē, mākslā, biznesā u.c., un vāji saprot, ka paaudžu efektam ir liela nozīme mūsdienu darba vidē (Bersin, Chamorro-Premuzic, 2019).

Lai gan sabiedrības novecošanās rada problēmas – jo tā ir reāls drauds dalībvalstu publiskajām finansēm, tomēr tā rada arī iespējas.

- 1) **tautsaimniecības nozarēm**, jo novecojošās sabiedrības pieprasījuma pieauguma rezultātā var attīstīt jaunus produktus un pakalpojumus, un līdz ar to palielināt nozares IKP (Radvansky, Palenik, 2011). Tas nozīmē, ka *sudraba ekonomikas* ietekme var izpausties kā iespējas dažādās nozarēs un tai ir konkurentspēja vairākās tautsaimniecības nozarēs (Silver – tourism, 2020). Piemēram, 2017. gada noslēguma Sudraba tūrisma konferencē Briselē, kurā piedalījās 50 dalībnieki no reģionālajām pārstāvniecībām, tūrisma organizācijām un citām ieinteresētajām personām, tika secināts, ka demogrāfiskās tendences, kuru rezultātā palielinās vecāka gadagājuma cilvēku īpatsvars, rada ekonomikas iespējas, tajā skaitā tūrisma nozarē. Kā apstiprinājumu tam var minēt projektā *TOURage* apkopoto jauno pieredzi pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaitei nozarē kā pakalpojumu sniedzējus un saņēmējus. Labās prakses piemēri (Silver – tourism, 2017): biznesa virzīta tūrisma pieeja ceļotājiem, kas vecāki par 55 gadiem (Īrijas pieredze); dabas tūrisma attīstība ar īpašām programmām pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem Ziemeļkarēlijā (Somija); apmācības kursi senioriem, kuri tiek apmācīti kā vietējie tūristu gidi (Latvija).
- 2) **valstu sociālajām sistēmām** – veicinot pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību, tiktu mazināta sociālā spriedze un darba tirgū ieplūstu papildu darba resursi.
- 3) **jaunu segmentu attīstībai**, piemēram, sudraba tūrisms ir jauna iezīme ekonomikā ar lielu potenciālu, un tas var veicināt ne tikai jaunu pakalpojumu attīstību, bet sekmēt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību nozarē.

Pamatojoties uz veikto pētījumu, autors piekrīt, ka nav vienotas definīcijas, kas ir *sudraba ekonomika*, (Коломиец, 2018; Eatock, 2015), jo ar šo terminu saprot:

- 1) **procesu, kurā notiek ekonomikas pielāgošanās nākotnes vajadzībām**, un ko izraisa iedzīvotāju skaita pieaugums iedzīvotāju grupā 50 gadi un vairāk (Paredes-Vanheule, 2018). Populācijas novecošanās ir viena no spēcīgākajām megatendencēm attīstītajās un jaunattīstības valstīs, līdz ar to vismaz turpmāko 50 gadu laikā arvien vairāk ekonomiku virzīs pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju tēriņi. Piemēram, Latvijā notiek projektu ieviešana, lai attīstītu viedās specializācijas pieejas sudraba ekonomikā reģionālās inovāciju kapacitātes paaugstināšanai un ilgtspējīgai izaugsmei (RTU, 2019). Šāda veida projektā, kurā piedalījās arī autors kā ārējais eksperts, līdz 2021. gada beigām izveidoja vairāklīmeņu pārvaldības struktūru – sudraba laboratorijas, kuru uzdevums ir atbalstīt jaunu, inovatīvu produktu un pakalpojumu izveidi sudraba ekonomikas ietvaros (RTU, 2019).
- 2) **parādību, kas rada jaunas tirgus iespējas** (Radvansky, M., Palenik, V., 2011). *Sudraba ekonomika* veido lielu daļu no vispārējās patērētāju ekonomikas, taču ar ievērojamu ekonomisku atšķirību izdevumu prioritātēs un modeļos, kā arī īpašas nišas tirgos (European Commission, 2015 (1));
- 3) **ražošanas struktūras izmaiņas** (Schulz, Radvansky, 2014) – notiks orientācija uz produktu un pakalpojumu piedāvājumu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem, kas izraisīs arī darbaspēka pieprasījuma izmaiņas tautsaimniecības nozarēs (piemēram, sociālajā aprūpē darbaspēka pieprasījums pieaugs).
- 4) tirgus daļa, kas kas tieši vai netieši saistīta ar vecāka gadagājuma cilvēku pieprasījuma apmierināšanu un ko var izmērīt (Štefanik, M. et al., 2013). Piemēram, Slovērijas zinātnieki M. Radvanskis (Radvansky M.) un V. Paleniks

(Palenik V.), veicot ekonometrisko simulāciju ar makroekonometrisko modeli, kas izstrādāts Slovākijas Zinātņu akadēmijā, secināja, ka 50% specializācijas *sudraba ekonomikas* ietvaros radītu papildu ekonomisko izaugsmi 1.5 procentpunkti gadā pirmās desmitgades laikā (Radvansky, M., Palenik, V., 2011).

- 5) **starptautiski augoša nozare**, bet ar nenoteiktām robežām (European Commission, 2015(1); AgeingFit, 2020). 2012. gadā ES 27 valsts izdevumi sociālajai aizsardzībai bija aptuveni 20% no IKP. ES27 2012. gadā ar sudraba ekonomiku saistītie izdevumi pensiju shēmām, kā arī izdevumus par vecāka gadagājuma cilvēku aprūpi veidoja vismaz 8% no IKP vai vismaz 40% no kopējās summas valdību izdevumiem sociālajai aizsardzībai. Nākotnē šie izdevumi pieaugs – prognozēts, ka līdz 2060. gadam sociālās aprūpes izdevumi pieaugs par 4.1 procentpunktiem no IKP. Pastāv pierādījumi, ka daudzās valstīs, t.sk. ASV, vairāki lieli uzņēmumi pārceļas uz *sudraba ekonomikas* tirgiem, piemēram, to ir izdarījuši *Google*, iegādājoties *NEST7* un *iRobot8* kā arī *Apple* ar savu jauno e-veselības komplektu *Kit9*. Daži no lielākajiem uzņēmumiem, piemēram, *Bosch*, *Legrand* vai *Philips*, ir izstrādājuši *Sudraba ekonomikas* stratēģijas. Tomēr pastāv potenciāls risks, ka mazie un vidējie uzņēmumi, kas darbojas šajos tirgos, varētu saskarties ar izaugsmes šķēršļiem salīdzinoši nelielos tirgos valstīs ar nelielu iedzīvotāju skaitu, kā arī atšķirīgiem tirgus apstākļiem un standartiem dažādās nozarēs.
- 6) **jauna ekosistēma**, kas ietver:
- **institucionālo sistēmu** – politiskas deklarācijas, normatīvos aktus un programmas; politikas veidotājus, vietējās pašvaldības, sociālās partnerības; pētniecības iestādes; iestādes un uzņēmumus, kas darbojas *sudraba ekonomikā*, sociālās un veselības aprūpes organizācijas, kā arī patērētājus – pēcdarbspējas vecuma cilvēkus pārstāvošās organizācijas (SEAS 2 GROWN, 2020; OECD, 2014). Tā savieno politikas, uzņēmējdarbības, sociālo, tehnoloģisko, organizatorisko un individuālo līmeni, lai mērogotu un virzītu *sudraba ekonomikas* uzdevumus uz sociālo un ekonomisko izaugsmi.
 - **preču tirgu pēcdarbspējas vecuma cilvēkiem** – 2015. gadā ES *sudraba ekonomika* tika novērtēta 3.7 triljonu eiro apmērā, kas bija nedaudz vairāk par 10% no šī kopējā rādītāja un attiecas uz valsts izdevumiem vecāku cilvēku aprūpē. Ņemot vērā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju pieauguma prognozes, tiek lēsts, ka ES *sudraba ekonomika* 2025. gadā sasniegs 5.7 triljonus eiro un ik gadu palielināsies par aptuveni 5% (AAL Market Observatory, 2018);
 - **darba tirgu**, kurā kā aģenti ir pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji.

1.2. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības aspektu teorētiskā izpēte

Madrides Starptautiskais rīcības plāns novecošanas problēmu risināšanai, kas tika pieņemts Madridē 2002. gadā (United Nations, 2002(1)) uzsvēra pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju līdzdalības nepieciešamību attīstībā (prioritāte “Gados vecāku cilvēku līdzdalība attīstībā”; *Participation of older persons in development*). Šajā plānā uzsvērts, ka valstu attīstība var būt ilgtspējīga tikai tad, ja politika nodrošina ekonomiskās izaugsmes ieguvumu taisnīgu.

Ir pierādījumi, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var sniegt ievērojamu ekonomisku un sabiedrisku labumu, īpaši, ja šie cilvēki ir aktīvi (Culy, Figueras, Normand, 2019). Tāpēc gados vecāku cilvēku ieguldījumu jāanalizē plaši – no ieguldījuma sociālo sistēmu atbalstā līdz ieguldījumam tautsaimniecībā. No minētā izriet, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība jeb *sudraba nodarbinātība* ir viena no

sudraba ekonomikas sadaļām un tā attiecas uz visiem nodarbinātības pasākumiem (European Commission, 2015(3); Недоспасова, 2021).

ANO uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju sociālekonomiskais ieguldījums ir līdzvērtīgs viņu ekonomiskajai un sabiedriskajai aktivitātei (United Nations, 2002(1)), tomēr pastāv iezīme, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji nevēlas, lai tiktu uzsvērts viņu vecums.

Zinātnieku, politiķu un uzņēmumu uzmanība tiek pievērsta pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībai, jo sabiedrība nevar nodrošināt pienācīgu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju aprūpi un dzīves līmeni ar esošajām sociālās aprūpes sistēmām (European Commission, 2015(2)). Tāpēc *pēcdarbspējas vecuma cilvēkiem jānodrošina iespēja būt nodarbinātiem un gūt ienākumus no darba tik ilgi, kamēr viņi vēlas strādāt un saglabāt spēju būt produktīviem* (United Nations, 2002(1)).

Mūsdienu sabiedrībā, ko dēvē par zināšanu sabiedrību, ekonomikas pamatā ir cilvēka zināšanu izmantošana un mācīšanās (Drucker, 2001; Jackson, 2010; Dzelme, 2007). Pastāv pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju daļa, kas tehnoloģisko un citu pārmaiņu rezultātā nespēj pielāgoties jaunajām prasībām un līdz ar to zaudē vai neiegūst darbu. Tas nozīmē, ka nepārtraukta zināšanu un prasmju papildināšana var būt svarīgākais faktors pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībā.

Tomēr ir vērojama kritika par pašreizējo zināšanu ekonomikas, pieaugušo izglītības un mūžizglītības robežu (Livingstone, Guile, 2012), kam pamatā ir mūsdienu darba vietu raksturojums. Jaunās ražošanas attiecības, ko raksturo jaunu darba principu attīstība ekonomikas un sociālās mijiedarbības procesā, salīdzinājumā ar darba dalīšanu rūpnieciskajā ekonomikā, ņemot vērā uzņēmumu spēju tikt galā ar pārmaiņām, rada jaunu uzņēmējdarbības inovāciju stratēģiju (Brödner, 2000), kuras virzītājspēks ir uzņēmumu konkurētspējas nodrošināšana (Володина, 2006). Taču reģionu un uzņēmumu konkurētspēja mūsdienās nevar būt sekmīga bez darbinieku nepārtrauktas zināšanu papildināšanas (Nonaka, Krogh, 2009). Tas nosaka arī jaunas prasības pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju prasmēm. Šo prasību nozīmi izskaidro zināšanu ietekme uz produktivitāti, kas ir svarīgs aspekts ilgtermiņā ekonomiskās attīstības veicināšanā.

Lai gan darbinieki tiek mudināti veidot daudzveidīgu karjeru un izplatīt organizatorisko un tehnoloģisko praksi, tomēr pēcdarbspējas vecuma darba ņēmējiem ir daudz grūtāk pāriet no vienas darba vietas uz citu vai atrast darbu. Pēcdarbspējas vecuma darba ņēmējiem nereti tieši vecums neļauj iegūt darbu (Guérin, 2018), kas liecina par to, ka darba tirgū vērojami diskriminējoši faktori. Turklāt stereotipi un nepietiekamā izpratne par pēcdarbspējas vecuma cilvēku zināšanām un spējām virza šo grupu uz priekšlaicīgu pensionēšanos vai ekonomiski neaktīvu pozīciju, jau esot pensijā.

Tiek uzskatīts, ka pensijas vecuma paaugstināšana ir viena no galvenajām alternatīvām cilvēku spēju uzlabošanai dzīves laikā (National Research Council, 2012). Taču autors uzskata, ka patiesais iemesls slēpjas sabiedrības novecošanās tendencēs, kas rada riskus valstu sociālo sistēmu pastāvēšanai. Tas norāda, ka sabiedrībai būs arvien grūtāk nodrošināt sociālos labumus pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ((European Commission, 2015(2); National Research Council, 2012).

Aprēķini parāda, ka Latvijā 2060. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu, vecuma atkarības koeficients palielināsies daudz vairāk nekā citās Baltijas valstīs – apmēram par 46 procentpunktiem (1.1.tabula). Tas nozīmē, ka nākotnē ekonomiski aktīviem cilvēkiem būs jāatbalsta vecāka gadagājuma cilvēkus arvien lielākā mērā, kas neapšaubāmi radīs grūtības valdībām finansēt medicīnas, pensijas un citu sociālo palīdzību.

Iedzīvotāju vecuma atkarības koeficients* vidēji ES un Baltijas valstīs, %

Reģions	Gads					Izmaiņas, procentpunkti, 2060/2010
	2010	2015	2020	2030**	2060**	
Vidēji ES27	28	31	34	42	58	+30
Latvija	28	29	31	40	74	+46
Lietuva	26	27	29	39	62	+36
Igaunija	28	30	33	40	61	+33

*Piezīme: * - vecuma demogrāfiskās atkarības koeficients aprēķināts vecuma grupai 65+ gadi pret iedzīvotāju skaitu grupā 15-64 gadi, %; ** - prognoze*

Avots: autora izveidots, izmantojot European Commission, 2012

Var pieņemt, ka daudzi no pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas tiks iesaistīti nodarbinātībā, tomēr būs pietiekami liels to iedzīvotāju skaits, kuri, būdami pensijā, izvēlēšies nestrādāt. Šī ekonomiski neaktīvā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupa būs pilnībā atkarīga no valsts spējas sniegt viņiem sociālo nodrošinājumu.

Lai veicinātu nodarbinātību kā aktīvas novecošanās formu, politiskajā telpā ir izveidotas vairākas rekomendācijas (European Commission, 2015(2)): jāveicina novatoriski tehnoloģiski risinājumi un sociālās inovācijas, jāveicina izgudrojumu pārnese ražošanā, jāstimulē dažādu ES programmu izmantošana sudraba ekonomikas problēmu risināšanai, jāveicina jaunas darba formas pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem u.c.

Realitātē pētījumi parāda, ka, piemēram, pielāgotajam darba laikam un dažādiem nodarbinātības režīmiem pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem nav būtiskas ietekmes uz vecumgrupas produktivitātes profilu (Sonnet, Olsen, Manfredi, 2014). Visdrīzāk šie īpašie režīmi tiek pieprasīti, lai veidotos iespēja pensionēties agrāk un saņemt vismaz nelielu pensiju, ja iepriekš nav bijusi nodarbinātība. Priekšlaicīgu pensionēšanās un aiziešanu no nodarbinātības nosaka vairāki faktori (Martin, 2018).

- 1) strauja izaugsme – ja reālie ienākumi vai uzkrājumi palielinās, tad pieaug brīvā laika pavadīšanas pieprasījums, tāpēc cilvēki vēlas mazāk strādāt;
- 2) vecuma pensiju sistēmas attīstība – pensiju apmērs var pieaugt nozīmīgi un konkurēt ar algām;
- 3) apzināta valsts politika, kas veicina pēcdarbspējas vecuma darba ņēmēju priekšlaicīgu pensionēšanos un gados jaunāku darbinieku pieņemšanu darbā.

Darba vides iezīmes ar pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaisti

Pētījumi liecina, ka pastāv pozitīvās iezīmes pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistei darba vidē:

- 1) jauktu vecuma grupu darbinieku izveidošana var palielināt kopējo produktivitāti, bet vecāku darbinieku pieredze un spēja optimizēt komandas darbu palīdz jaunākiem darbiniekiem izvairīties no nopietnām kļūdām (Börsch-Supan, Weiss, 2013);
- 2) darba vides pielāgošana pēcdarbspējas vecuma darba ņēmēju iespējām, piemēram, mainot aprīkojumu vai pielāgojot darba vidi redzes un dzirdes samazinājumam, ir nosacījums, lai pēcdarbspējas vecuma darba ņēmēju produktivitāte nebūtu zemāka par jaunāku darbinieku sniegumu (Göbel, Zwick, 2013).

Lai gan ekonomiskajā realitātē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība pieaug, tomēr sliktā ziņa ir tā, darba devēju vēlme pieņemt darbā vecākus darba ņēmējus nav augsta, un šo pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības pieaugumu rada vecāku darbinieku nodarbinātība vienā un tajā pašā uzņēmumā (Martin, 2018).

Lielākā daļa OECD valstis pēdējās divās desmitgadēs nav reģistrējušas vecāka gadagājuma darbinieku pieņemšanas līmeņa pieaugumu. Tādēļ var uzskatīt, ka joprojām pastāv šķēršļi (ierobežojumi) pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju pieņemšanai darbā (Zangelidis, 2014).

Zinātnieki uzskata, ka darba tirgū arī nākotnē būs noteikti *neformāli ierobežojumi un nosacījumi pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībai*:

- 1) aizspriedumi pret pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju prasmēm nozarēs ar augstu inovāciju potenciālu saglabāsies arī turpmāk, tāpēc ienākšana šajā darba tirgus segmentā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem būs apgrūtināta (Sonnet, Olsen, Manfredi, 2014);
- 2) inovatīvās un digitālās prasmes, kas nav pietiekamā līmenī (Zangelidis, 2014);
- 3) pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju specifiskās zināšanas un prasmes būs produktīvākas līdzīgas specializācijas uzņēmumos, tāpēc viņu ienākšana cita veida ražošanas segmentā visdrīzāk cietīs neveiksmi viņu potenciāli zemā darba ražīguma dēļ;
- 4) zemāka darba samaksa, kas neatbilst vecāka gadagājuma darba ņēmēju faktiskajai produktivitātei (Zangelidis, 2014).

Ekonomiskajā vidē uzskata, ka tieši produktivitāte ir izaugsmes pamatpīlārs, kas ilgtermiņā kopā ar tehnoloģiju un inovāciju attīstību spēj nodrošināt reģionu un uzņēmumu konkurētspēju (Gašpuitis, 2016; Dombrovskis, 2019). Tas liecina, ka personāla kvalifikācijas jautājumi ir būtiski ne tikai ražošanas procesā uzņēmumos, bet tie cieši saistās arī ar resursu – šajā gadījumā darba resursu pieejamību un kvalitāti. EK priekšsēdētājas izpildvietnieks (2019.g.-2024.g.) V.Dombrovskis (Dombrovskis, 2019) uzskata, ka vidēja ienākuma valstīs, pie kurām pieskaitāma arī Latvija, tieši pieaugoša produktivitāte ir izšķirīgs faktors konverģences nodrošināšanā un vispārējā sabiedrības labklājības līmeņa celšanā.

Parasti darbaspēka produktivitāte tiek izteikta kā pievienotā vērtība vai arī izlaide uz vienu nodarbināto. Tomēr diskusijas raisa tas, tieši kādu faktoru ietekmē pieaug darbaspēka produktivitāte – darbinieku zināšanu, prasmju, pieredzes vai arī pārējo ražošanas faktoru ietekmē (Kasjanovs, 2019). Tas rada jautājumu, vai pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju produktivitāte ir būtiski atšķirīga no citu vecuma grupu darbaspējīgo iedzīvotāju produktivitātes (Burtless, 2013). Lai atbildētu uz pēdējo jautājumu, var analizēt pēcdarbspējas vecuma cilvēku skaita izmaiņas nodarbināto skaitā un viņu atalgojumu, salīdzinot ar pārējām darbaspēka grupām.

Fakts, ka vecāka gadagājuma darba ņēmēju produktivitāte galvenokārt balstās uz konkrētam uzņēmumam raksturīgajām prasmēm, var palīdzēt izskaidrot viņu zemo pieprasījumu citos uzņēmumos (Daniel, Heywood 2007).

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba produktivitāte ir diskusiju centrā arī jautājumos par kopējo uzņēmumu produktivitāti. Lai nodrošinātu augstus produktivitātes izaugsmes tempus, īpaša uzmanība jāpievērš iedzīvotāju prasmēm, kā arī zinātnes un ražošanas attīstības mijietekmei (Dombrovskis, 2019), līdz ar to arī darbaspēka produktivitātei. Pastāv viedoklis, ka sauklis “Dzīvo ilgāk, strādā ilgāk” mūsdienu realitātē ir tikai spekulācijas (Zangelidis, 2014), jo nav politiskās koncepcijas par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju proporcionālu pārstāvniecību darba tirgū. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju piedāvājums darba tirgū ir viņu individuālās preferences.

Tajā pašā laikā pieaug pensionēšanās vecums. OECD norāda, ka vidējais gadu skaits, kas dod tiesības uz vecuma pensionēšanos ir strauji pieaudzis – vīriešiem no 11 gadiem 1970. gadā līdz nedaudz mazāk par 18 gadiem 2004. gadā, un sievietēm no 14 gadiem līdz nedaudz mazāk par 23 gadiem (OECD, 2006). Tikai daļa no šī pieauguma saskaņojas ar indivīdu vēlmēm, pārējais ir politisks lēmums.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju izstumšana no darba tirgus, tos aizstājot ar jaunākiem darbiniekiem, rada vērtīgu darba resursu izšķērdēšanu. Tāpēc tiek diskutēts par nodarbinātības šķēršļu novēršanu no darba devēju puses (Sonnet, Olsen, Manfredi, 2014).

Būtiskākie pēcdarbspējas vecuma darbinieku nodarbinātības šķēršļi (Sonnet, Olsen, Manfredi, 2014) ir:

1) vecuma diskriminācija.

Saskaņā ar 2000. gada ES direktīvu vecuma diskriminācija jau pašreiz ir normatīvi aizliegta vairākās valstīs (piemēram, Francijā, Nīderlandē un Norvēģijā). Tomēr lai veicinātu vispārēju vecuma diskriminācijas ierobežošanu ES dalībvalstīs, brīvo vakanču atlases testos un pārrunās ar pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem būtu jābalstās tikai uz profesionālo piemērotību, izslēdzot jautājumus par potenciālo darbinieku vecumu.

2) algu politika – nosakot algu politiku uzņēmumā, jāvadās no darba produktivitātes, nevis vecuma. Darba devējiem kā pieprasījuma pusei darba tirgū ir jāpieņem vecumneitrāli nosacījumi.

Konflikts darba tirgū daļēji rodas no tendences vispārinājuma – daudzi no aizspriedumiem ir nemateriāli un nav pamatoti ar pierādījumiem. Cilvēki domā, ka pēcdarbspējas vecuma darba ņēmēji, kas sasnieguši noteiktu hronoloģisko vecumu, piemēram, 45 gadus vai 65 gadus, darba vidē pakāpeniski virzās spēju samazināšanās virzienā. Patiesībā vecums, kurā darba ņēmējs kļūst pārāk vecs, lai strādātu, ir atšķirīgs (Medvin, b.g.), un to ietekmē dažādi individuāli faktori: veselība, kvalifikācija u.c., kā arī ar nodarbošanās veidu un nozari saistīti faktori. Secinājums ir tāds, ka darbinieks būtu jānodarbina, ņemot vērā viņa spējas attiecībā pret darba prasībām nevis formālo jeb hronoloģisko vecumu.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes nodarbinātībā sabiedriskā nozīme

OECD uzskata, ka vecāku darba ņēmēju iedrošināšana būt nodarbinātiem nav tikai pensiju izmaksu sloga atvieglošana, bet arī labklājības veicināšana (OECD, 2017(1)). OECD secina, ka pēdējās desmitgadēs vairākām valstīm ir izdevies veiksmīgāk darba tirgū integrēt potenciāli nelabvēlīgā situācijā esošas grupas, tajā skaitā pēcdarbspējas vecuma darbiniekus, kas pastiprināja darba tirgus drošību.

Lai gan mūsdienās iedzīvotāju novecošanās dēļ lielāka daļa nacionālās produkcijas tiek tērēta vecāku cilvēku patēriņam, tas nerada nepārvaramus izaicinājumus ekonomikai. Valstu reakciju uz šo jauno situāciju varētu būt strukturālās izmaiņas sociālajā nodrošinājumā, medicīnas aprūpē un ilgāks darba mūžs (National Research Council, 2012). Tas ļautu samazināt demogrāfisko slodzi, kas atspoguļo apgādājamo personu (līdz darbaspējas vecumam un pēc darbaspējas vecuma) skaita attiecību pret darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaitu (15-64 gadi). Šis rādītājs atkarīgs no iedzīvotāju vecuma struktūras konkrētajā valstī vai teritorijā.

Vecāku cilvēku dzīves kvalitātes raksturošanai izmanto novecošanās indeksu (angļu val. *Active Aging Index, (AAI)*), (European Commission, 2016). Tas tiek izmantots, lai raksturotu populāciju vecumā 55 gadi un vairāk, kā arī aktīvās novecošanās potenciālu darba tirgū.

Novecošanās indekss arī palīdz valdībām noteikt jomas, kurās nepieciešama interence, lai īstenotu aktīvas un veselīgas novecošanās politiku. Indeksa aprēķinā izmantoto 22 indikatorus kas ir grupēti (LR Ministru kabinets, 2016):

- faktoru kopums, kas atspoguļo vecāku cilvēku pašreizējo stāvokli: nodarbinātība, līdzdalība sabiedrībā, neatkarīga un droša dzīvošana;
- faktori, kas var atvieglot aktīvu novecošanos, piemēram, veselība vai iesaistīšanās mūžizglītībā (LR Ministru kabinets, 2016).

Jomās ietilpstošie indikatori raksturo plašu sociāli ekonomisko parādību kopu, ietverot, piemēram, darba vidi, finansiālo drošību, veselīgu dzīvesveidu, kā arī cilvēka veselības aspektus.

Latvijas pozīcija AAI novērtējumā 2014. gadā, salīdzinot ar 28 Eiropas valstīm, vērtēta dažādi:

- jomā “nodarbinātība” (*“Employment”*) Latvija ierindojas 9.vietā un ir zemāka nekā Igaunijā, bet augstāka nekā Lietuvā;
- jomā “Dalība sabiedrībā” (*“Participation in society”*) Latvija ieņem 21.vietu – zemāk nekā Lietuva, bet augstāk nekā Igaunija;
- jomā “Patstāvīga un droša dzīve” (*“Independent and secure living”*) Latvija ieņem pēdējo – 28 vietu;
- bet joma “Spēja un labvēlīga vide aktīvai novecošanai” (*“Capacity and enabling environment for active ageing”*) –Latvija ieguva 23.vietu, turklāt iegūstot augstāku novērtējumu nekā Lietuva un Igaunija.

Kopumā Latvija 2014. gadā AAI ieguva tikpat punktu kā Lietuva – 31.5 punkts, kas ir zemāk nekā Igaunija (34.6 punkti) un atradās ranga 19.vietā starp augstāko AAI vērtību Zviedrijai (44.9 punkti) un zemāko AAI vērtību Grieķijai (27.6 punkti).

Minētie rādītāji liecina, ka Latvijai ir jāsekmē vairāku procesu attīstība, tostarp jāveicina labvēlīga vide aktīvai novecošanai un jāveicina darba tirgus attīstība. Tomēr svarīgākais ierobežojums pirmspensijas un pensijas vecuma cilvēkiem ir zināšanas un veselības stāvoklis.

Latvijā, palielinoties vecumposmam būtiski pasliktinās cilvēku pašsajūta (Slimību profilakses un kontroles centrs 2012; Central Statistical Bureau of Latvia, 2020). Cēlonis tam ir saslimšanas un neveselīgs dzīvesveids. Tāpēc svarīga ir ne tikai sabiedrības vecuma paradigmas maiņa un mērķtiecīga ietekme, paredzot instrumentus (programmas, atbalsta jomas) un publiskos izdevumus aktīvās novecošanās sekmēšanai, bet arī ikviena indivīda atbildīga attieksme pret savu veselību kā potenciālu aktīvai dzīvei. Indivīdam mūža garumā ir jāspēj racionāli izmantot iespējas un savu potenciālu, lai nodrošinātu iesaisti ekonomikā un sabalansētu rūpes par māsaimniecību, savu izglītību un veselību, uzturu u.c.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju attieksme pret sevi, novecojot un sasniedzot vecuma pensijas laiku, var būt dažāda (Анцыферова, 2002):

- optimistiska – indivīdi noliedz jebkādas novecošanas pazīmes sev;
- ekstraverti orientēti – indivīdi atzīst savu novecošanos un veiksmīgi pielāgojas jaunajai situācijai;
- intraverti orientēti – indivīdi spēcīgi pārdzīvo savu novecošanos un tādēļ norobežojas un izolējas.

Ir arī viedoklis (Bromley, 1988), ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju emocionālo stāvokli ir jāvērtējams daudz diferencētāk, un viņu uzvedība atkarīga no vairākām stratēģijām:

- 1) konstruktīvā stratēģija – tādi cilvēki labi integrējas sociālajā vidē;
- 2) atkarības stratēģija – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji, kas gaida emocionālo, psiholoģisko, finanšu atbalstu;
- 3) aizsardzības stratēģija – nodarbinātie pēcdarbspējas vecuma cilvēki mēģina noturēties darbā par katru cenu un ir negatīvi noskaņoti pret jaunatni;
- 4) naidīgā stratēģija – pēcdarbspējas vecuma vecāki cilvēki ir noslēgti un agresīvi noskaņoti pret sabiedrību;
- 5) pašiznīcinošā stratēģija – pēcdarbspējas vecuma cilvēki ir depresīvi un noslēgti, negatīvi noskaņoti pret sevi.

Tiek uzskatīts, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju veselības stāvoklis un materiālais stāvoklis ir saistīts jomas (Кривых, 2018). Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju veselības stāvoklis ietekmē viņu dalību darba tirgū un produktivitāti.

EK rosina ES dalībvalstis uzlabot darbaspēka produktivitāti un konkurētspēju, bet tas iespējams, ja valstīs tiek veiktas daudzpusīgas stratēģijas un ieviestas novatoriskas programmas, lai vecāka gadagājuma cilvēkiem dotu iespēju palielināt viņu ieguldījumu attīstībā un gūt ekonomiskus labumu no viņu centieniem, tajā skaitā gūt piensumu no pensiju sistēmas stabilitātes (United Nations, 2002(3)). Pamatnosacījums ir pašu indivīdu pozitīva attieksme pret fizisko un garīgo veselību.

Attīstoties diskusijām par *sudraba ekonomikas* visaptverošo lomu Eiropā, parādās vēl viena risināmā problēma – pilsoņu tiesību vienlīdzīga īstenošana (NAP2027; Satversme, 1922, VIII nodaļa “Cilvēka pamattiesības”, 91. pants) un neformālo ierobežojumu mazināšana darba tirgū, ko nosaka tādi faktori kā piederība vecumgrupai un reģionam. Darbaspēka kompetenču attīstība mūsdienās iegūst politisku raksturu, jo tā sekmē reģionu pievilcību (NAP2027;13.lpp.; LR Saeima (2020)).

Politiskajā telpā jāveicina iekļaujošas sabiedrības principi, kuri nosaka, ka vecums nav šķērslis, kas ierobežo vai izolē no dalības darba tirgū. Tāpēc politiķi aicina sabiedrību sekmēt uzsākto vecuma paradigmas maiņu – sabiedrība uzskati novecošanos un cilvēka vecumu (World Health Organization, 2015). Sabiedrības problēma ir neizpratne, ka novecošanās ir ārpus indivīda kontroles, bet var ietekmēt vidi, kurā atrodas indivīds.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji un produktivitāte

Iedzīvotāju novecošanās valstīs rada makroekonomisko lejupslīdi, jo pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji arvien vairāk izmanto sociālo atbalstu un medicīnas aprūpi (United Nations, 2019(3)). Lai mazinātu šo negatīvo ietekmi, valstīm ir jāplāno, kā padarīt šo sabiedrības daļu veselāku un ekonomiski aktīvāku. Taču realitātē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darbs nereti netiek pienācīgi novērtēts un apmaksāts, kas rada risku finansiāli maznodrošinātām vecumdienām (Fernández-Ballesteros, Zamarrón, 2011). Viens no cēloņiem ir tas, ka sabiedrībā tiek stereotipiski pieņemts, ka, sasniedzot pensijas vecumu un novecojot, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji nav produktīvi.

Produktivitāti var raksturot kā resursu spēju radīt produktu, un tā raksturo resursu atdevi (Ulnicāns, 2010). Produktivitāti var noteikt gan mikrolīmenī (uzņēmumu līmenī), gan makrolīmenī – reģionā, valstī un tās tautsaimniecības nozarēs. Ieguldīto resursu rezultātu makro līmenī raksturo iekšzemes kopprodukts (IKP). Jo ar mazākiem resursiem tiek panāktas IKP pozitīvās izmaiņas, jo produktivitāte ir augstāka. Tāpēc IKP lielums kā resursu ieguldījuma (izmantošanas) rezultāts tautsaimniecībā sniedz salīdzinošu priekšstatu par valsts ekonomisko attīstību.

Lai aprēķinātu produktivitāti, tiek noteikta attiecība starp saražoto produktu – preču un pakalpojumu daudzumu (*output*), un resursiem (*input*), kas šim nolūkam izmantoti. J.Binde (Binde, 2019) secina, ka produktivitātes pieauguma tempus nosaka:

- 1) ārējie faktori – normatīvā vide, resursu pieejamība un pieeja globālajiem tirgiem;
- 2) iekšējie faktori – personāla kvalifikācija, uzņēmuma vadības procesu efektivitāte, multidisciplināru lietišķo pētījumu izmantošana inovatīvu produktu un pakalpojumu radīšanā, un tehnoloģijas un zinātnes atklājumu pārnese ražošanā. Šo pieņēmumu pastiprina elastības trūkums darba tirgū (United Nations, 2002(1)) un sabiedrības izpratnes trūkums par darbaspēka novecošanos.

Sabiedrības priekšstati par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba produktivitāti nereti balstās nevis uz aprēķiniem vai statistikas datiem, bet kopējo pieņēmumu, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir mazāk veseli, mazāk izglītoti un nav tik mūsdienīgi tehnoloģiju ziņā kā viņu jaunākie kolēģi. Pētnieki secina, ka, lai gan daļa taisnības šajos

priekšstatos ir, tomēr nevar viennozīmīgi pateikt, ka tas raksturo visus pēcdarbspējas vecuma strādājošos (Burtless, 2013). Turklāt situācijā, kad darbinieki ar zemām prasmēm (tajā skaitā jaunāki darbinieki) tiek izslēgti no darba tirgus, pēcdarbspējas vecuma darbinieku ar augstām prasmēm loma ražošanas attīstībā tikai pieaug.

ASV veiktie pētījumi apliecina, ka tuvākajās desmitgadēs vecumas būtiski neietekmēs produktivitāti. Pretstatā tam izskan apgalvojumi, ka nākotnes darbaspēks, kas būs vidēji vecāks nekā mūsdienās, varētu būt mazāk produktīvs un mazāk novatorisks (National Research Council, 2012).

Cilvēkkapitāla attīstība, kā arī tehnoloģiju un inovāciju attīstība, nosaka kopējo faktoru produktivitāti. Produktivitātes mērījumi sniedz informāciju par resursu noslodzi ekonomikā, tajā skaitā raksturo pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju spēju piedalīties IKP ražošanā. Daži pētnieki uzskata, ka, lai paaugstinātu produktivitāti, ir jāstrādā mazāk, bet efektīvāk (Stepiņa, 2019), līdz ar to atbrīvojot darba resursus ražošanas attīstībai. Tāpat kā dabas resursi, arī darbaspēka resursi ir ierobežoti. Tāpēc ražošanā svarīgi ir panākt šo resursu izmantošanas efektivitātes pieaugumu – samazināt resursu izmantošanas absolūto līmeni, vienlaikus panākot saražotās produkcijas daudzuma pieaugumu uz vienu nodarbināto.

Savukārt kopējo faktoru produktivitātei (KFP), ko veido tehnoloģiju attīstība, infrastruktūras kvalitāte, tirgus konkurences apstākļi, tajā skaitā labvēlīga nodokļu politika, resursu izvietojuma efektivitāte, pārvaldes institūciju un politisko lēmumu kvalitāte (piemēram, attiecībā uz ārējā darbaspēka iesaisti nodarbinātībā, industrializāciju u.c), ir būtiska ietekme uz sabiedrības labklājības līmeņa izmaiņām (Kasjanovs, 2019). Pieaugot kopējo faktoru produktivitātei, ne tikai tiek kāpināta sabiedrības spēja nodrošināt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem atbilstošu aprūpi un materiālo labklājību vecumdienās, bet arī tiek radītas darba vietas, kurās mazinās vienkārša fiziska darba apjoms. Līdz ar to veidojas situācija, kad pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība arvien vairāk balstās uz to intelektuālo un organizatorisko potenciālu, nevis fizisko spēku.

Mūsdienās pastāv vienota tendence – produktivitātes izaugsme pēdējās desmitgades laikā attīstītajās valstīs, īpaši Eiropā palēninās (Adler, 2017 u.c.; Kasjanovs, 2019), un šīs tendences atšķiras reģionālā dimensijā – tās nav vienādas ne tikai dažādās ES valstīs, bet ES reģionos kopumā, kā arī pilsētās un laukos.

Pētot produktivitātes izaugsmes samazināšanos, EK, OECD un citas organizācijas secinājušas, ka pastāv vairāku faktoru kopums, ko ietekmē arī izglītības ieguvumu kvalitatīvās ietekmes samazināšanās un iedzīvotāju novecošanās un dzimstības samazināšanās. Tāpēc Latvijas Nacionālajā attīstības plānā 2021.-2027. gadam (NAP2020) paredzēts, ka Latvijā 2027. gadā labām digitālām prasmēm ir jābūt vismaz 60% no 16-74 gadus vecajiem iedzīvotājiem, salīdzinot ar 2017.gadu, kad šādas prasmes bija tikai 48% no grupas iedzīvotājiem (Saeima, 2012; 8.lpp).

Lai gan ir maz ekonomisku pētījumu par novecošanās ietekmi uz darba produktivitāti, tomēr pastāv vienprātība, ka to ietekmē ne tik daudz vecums, kā indivīda pieredze, prasmes, veselības stāvoklis un darba mainība (National Research Council, 2012). Šim viedoklim ir arī pētījumi, kas apliecina, ka produktivitāte ir mijietekmē ar darbinieku vecumu. Autors uzskata, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes nodarbinātībā veicinošo faktoru izpētes kontekstā ir nozīmīgs Latvijā veiktais pētījums (Beņkovskis, Tkačevs, 2019), kas identificē vecuma faktora ietekmi uz produktivitāti nozarēs. Būtiskākie šī pētījuma secinājumi ir tas, ka pastāv pēcdarbspējas vecuma darbinieku īpatsvara negatīvā ietekme uz produktivitāti apstrādes rūpniecības un tirdzniecības uzņēmumos, bet zinātnes ietilpīgākās nozarēs darbaspēka novecošana nerada gandrīz nekādu ietekmi, tā ir neliela vai ļoti nestabila. Līdz ar to autors uzskata, ka uzņēmumu attieksme pret pēcdarbspējas vecuma cilvēku iesaisti vai paturēšanu nodarbinātībā Latvijā var nebūt vienāda visās nozarēs.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju zināšanu un prasmju nozīme darba tirgū

Neapšaubāmi, ka pastāv arī gadījumi, kad objektīvi vecāka gadagājuma cilvēki, kuri varētu vēlēties strādāt, to vairs nevar, jo viņu fiziskās un garīgās spējas ir būtiski ierobežotas. Nodarbinātības aspektā tiek atzīts, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem bieži ir vērtīga profesionālā pieredze un zināšanas, taču uzņēmumi var pieņemt lēmumu viņus aizstāt ar jaunākiem darbiniekiem, lai samazinātu izmaksas (slimības pabalsti, dīkstāves, uzskati par zemu darba ražīgumu u.c.), un līdz ar to pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var tikt atlaisti no darba vai piespiesti doties pensijā (European Commission, 2015(3)).

Šīs situācijas rezultātā daudzas prasmes, kas būtu pieejamas ražošanas attīstībai, vairs netiek izmantotas, kas mazina iekšzemes kopprodukta potenciālo apjomu. Tajā pašā laikā IKP uz vienu iedzīvotāju ir atkarīgs no vidējās produktivitātes uz vienu nodarbināto un no nodarbināto iedzīvotāju daļas (National Research Council, 2012).

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība var izrādīties ļoti svarīga:

- 1) ekonomiskās krīzes apstākļos, jo uzņēmumi var daudz elastīgāk plānot savus izdevumus, vienlaikus nodrošinot uzņēmuma dzīvotspēju apstākļos, kad nevar algot pilna laika darbiniekus. Tomēr otrs aspekts ir pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju produktivitāte – uzņēmumiem jāanalizē šo faktoru, lai nepieļautu situāciju, kad pakalpojumu vai produktu izmaksas tieši darbspēka darba zemās atdeves dēļ kļūst pārāk lielas;
- 2) tā var būt ļoti noderīga maziem un vidējiem uzņēmumiem, kuriem nepieciešami zinoši un pieredzējuši profesionāļi, bet kuri nevar atļauties tos algot uz pilnu laiku vai gadījumos, kad šādu darbinieku augstā pieprasījuma dēļ darba tirgū darba cena ir augsta;
- 3) darba tirgū var pastāvēt arī situācija, kad gados jaunāki cilvēki nevēlas strādāt noteiktās jomās, tāpēc darba tirgū ir zems konkrētā darba piedāvājums. Šādu situāciju var attiecināt uz izmirstošām, bet vēl vajadzīgām profesijām, profesijām ar zemu prestižu sabiedrībā, zemu atalgotiem darba veidiem u.c. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji varētu sniegt savu ieguldījumu maz pieprasītās darba jomās;
- 4) pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var nodot savu pieredzi un prasmes jaunākiem darbiniekiem, kas rada pozitīvu multiplikatīvu efektu.

EK uzskata, ka minētie iemesli objektīvi padara pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darbu pievilcīgu uzņēmējdarbībai un valsts sektoram (European Commission, 2015(2)). Tomēr tieši valsts sektors, neskatoties uz savu ieinteresētību, nereti palēnina aktīvās novecošanās pasākumu ieviešanu, jo tam no privātā sektora piedāvātais produkts vai pakalpojums ir pārāk dārgs, lai apmierinātu augošās vajadzības. Risinājums tam ir pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaiste uzņēmējdarbībā – viņi paši var kļūt par darba devējiem sev vai citiem. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var pievērsties uzņēmējdarbībai nepieciešamības dēļ, jaunu zināšanu ieguves ietekmē vai politisko stimulu ietekmē. Rezultātā var veidoties jauna pēcdarbspējas vecuma uzņēmēju paaudze, piemēram, dibinot sociālos uzņēmumus, kas aprūpē citus pēcdarbspējas vecuma cilvēkus. Šādas situācijas pozitīvais efekts ir valsts sociālo sistēmu izmaksu samazināšanās.

Kā pozitīvu piemēru nodarbinātības veicināšanai vecāka gadagājuma cilvēkiem EK min tiešsaistes platformu BitWiiN, kas kopš 2007. gada darbojas Francijā (European Commission, 2015(2)). Šī platforma www.bitwiin.com (pieejams: <https://www.crunchbase.com/organization/bitwiin>) aktīvi izmanto 27 tehnoloģijas un palīdz vecāka gadagājuma darba meklētājiem pieteikt savu darbu, bet uzņēmumiem meklēt pieredzējušus profesionāļus, bieži uz nepilnu slodzi.

Uzņēmumi, kuriem darbinieks vajadzīgs nepilnu darba laiku vai uz laiku, vietnē BiTWiiN bez maksas ievieto darba sludinājumu. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var pieteikties uz šīm reklāmām un, ja viņi ir nodarbināti, BiTWiiN iekasē komisiju, kas ir vienāda ar procentu no viņu ienākumiem. Līdz ar to platforma piedāvā atšķirīgu darbaspēka piesaistes modeli, nekā tas ir jaunāku darbinieku meklējumos.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības efekti ekonomikā un sabiedrībā

Nodarbinot pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus, tiek pieņemts, ka tos neinteresē karjeras veidošana (European Commission, 2015(2)), bet motivācija būt nodarbinātam saistās ar papildus ienākumiem un/vai vēlmi būt sociāli un ekonomiski aktīviem. Uzņēmumi ieguvumi šajā gadījumā ir elastīgas darbaspēka piesaistes iespējas gan darba laika jomā, gan termiņā. Tas nozīmē, ka lielākā daļa pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju tiek nodarbināti faktiski kā neatkarīgi darbuņēmēji vai konsultanti, un uzņēmumiem nav ilgtermiņa saistību pret šiem darbiniekiem.

EK (European Commission, 2015(2)) uzskata, ka šādas nodarbinātības rezultāts ir tas, ka tiek atrasts kompromiss starp biznesa un privātām interesēm, turklāt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība sniedz vairākus pozitīvus efektus:

1) ekonomikā:

- pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var gūt papildu ienākumus tiem pieņemamā veidā;
- tiek izmantotas unikālas prasmes un daudzu gadu pieredze, kas nodrošina sabiedrības ieguvumus kopējā cilvēkkapitāla pieaugumā;
- uzņēmumi, īpaši mazie uzņēmumi, samazina ar nodarbinātību saistītās izmaksas, līdz ar to paaugstina peļņu un uzlabo savu konkurētspēju.

2) sabiedrībā:

- tiek “izlīdzināta” pāreja uz pilnas slodzes pensiju;
- mazinās sociālā spriedze, jo pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem iesaiste darba vidē noteiktos gadījumos palīdz pārvarēt vientulību;
- par vienu no vecāka gadagājuma cilvēku iesaistes nodarbinātībā blakusefektu tiek uzskatīta iespējamā veselības uzlabošanās, viņiem paliekot aktīviem. Tas izskaidrojams ar nepieciešamību pievērst uzmanību savam izskatam, veselībai un iespējai gūt pozitīvas emocijas, gandarījumu no darba novērtējuma un atrašanās kolektīvā.

Mūsdienu civilizācija ir radījusi augstāku dzīves līmeni un ilgāku dzīves ilgumu pasaules pilsoņiem. Darba tirgus atkarība no šiem procesiem turpinās pieaugt, palielinoties ekonomiski neaktīvo cilvēku skaitam salīdzinājumā ar ekonomiski aktīvajiem. A.Somorodovs (Samorodov, 1999) secina, ka pēcdarbspējas vecuma darba ņēmēji tiek diskriminēti attiecībā uz viņu dalību darba tirgū, viņi bieži ir pirmie (jo īpaši sievietes), kas paliek ekonomiski neaktīvi, izmantojot dažādas pieejas – priekšlaicīgas pensionēšanās shēmas vai darba dalīšanu. Plaši izmantotā “priekšlaicīgas pensionēšanās” pieeja faktiski ir slēpts bezdarbs. Priekšlaicīgas pensionēšanās samazina sociālā nodrošinājuma sistēmu ieņēmumu pusi, vienlaikus palielinot sabiedrības izdevumus, un tā nav taisnīga politika. Darba tirgū viņi parasti tiek uztverti kā darbaspēka rezerve nevis kā aktīvi tirgus dalībnieki (Samorodov, 1999).

Turklāt pēc karjeras pārtraukšanas ir daudz grūtāk to atsākt, jo samazinās prasmes. Sabiedrībai būtu jāsniedz iespējas pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem atjaunināt esošos prasmes un apgūt jaunas prasmes. Līdz ar to viena no *sudraba ekonomikas* komponentēm ir *sudraba izglītība* (UNESCO, 2019; Зборовский, Амбарова, 2020). Pie šādām prasmēm uzskata arī saimnieciskās darbības prasmes, jo vecāka gadagājuma darbinieki var gūt labumu no pašnodarbinātības.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības risinājums ir jāmeklē diskusijās ar sociālajiem partneriem. "Pozitīva diskriminācija" ir pieļaujama tikai tāpēc, lai izlīdzinātu vecāku strādnieku iespējas. Godīgiem un taisnīgiem darba tirgiem jābūt atvērtiem visiem darba spējīgiem darbiniekiem, un politiskā vidē tiek atzīts, ka nākotnē jāturpina cīņa pret vecuma diskrimināciju.

Risinot sabiedrības novecošanās problēmu, dienas kārtībā ir arī diskusijas par pensijas vecuma palielināšanu, un to svarīgākais aspekts ir ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita pieaugums un izmaiņas IKP. Šādu pasākumu intervences mērķis būtu pārliecināt sabiedrību, ka pensijas vecuma palielināšana saskan ar darba devēju ekonomiskajām interesēm. (National Research Council, 2012).

Turklāt dzīves līmeņa paaugstināšana nākotnē būs vēl grūtāka. Pētījumi ASV parāda (National Research Council, 2012), ka nākotnē vecāka gadagājuma cilvēki pensionēšanās laikā saskarsies ar lielākām ekonomiskajām grūtībām, nekā tas bija pagātnē, un viņu izredzes pasliktina nepietiekama finanšu pratība.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem pastāv arī papildus riska faktors, kas ierobežo viņu iespējas būt nodarbinātiem – invaliditāte. Tas nozīmē, ka paralēli sabiedrības novecošanās problēmām ir jāaplūko arī pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju spēja būt nodarbinātiem to ierobežoto fizisko vai garīgo problēmu dēļ, kas savukārt ir papildus sociāli ekonomiskais slogs (National Research Council, 2012).

Lai nodrošinātu nodarbinātības iespējas pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem valstīm ir jāveic makroekonomikas politikas attīstība un intervence darba politikā (United Nations, 2002(1)). Faktori, kas mazina sociālo atstumtību un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību mūža nogalē ir:

- 1) elastīga pensionēšanās kārtība;
- 2) sieviešu nodarbinātības palielināšana;
- 3) intervences pasākumi bezdarbnieku un invalīdu reintegrācijai darba tirgū;
- 4) ar darbu saistītu veselības pakalpojumu nodrošināšana;
- 5) darba aizsardzības un rūpnieciskās drošības veicināšana darbavietās;
- 6) līdzdalības palielināšana mūžizglītībā;
- 7) apmācību palielināšana darba vietā;
- 8) profesionālās rehabilitācijas iespēju palielināšana (United Nations, 2002(1)).

Ņemot vērā šos secinājumus, ANO Starptautiskais rīcības plānā novecošanai (United Nations, 2002(1)) tika uzsvērts, ka nodarbinātības politikai ES dalībvalstīs jārisina vairāki uzdevumi:

- 1) *jāsamazina nelegālā nodarbinātība.*

Tas palīdzētu uzlabot darba apstākļus un sociālo aizsardzību, kas ir nodrošināta oficiālajā ekonomikā.

- 2) *jāuzlabo vecāku sieviešu stāvoklis darba tirgū.*

Tiek atzīts, ka sieviešu nodarbinātību raksturo zemākas algas un karjeras izaugsmes ierobežojumi (pieņēmumi un aizspriedumi, darba pārtraukums bērnu aprūpei, rūpes par citiem ģimenes locekļiem u.c.), kas gala rezultātā ietekmē arī sieviešu nodarbinātību pirmspensijas un pensijas vecumā.

- 3) *jāmazina stereotipi, kas nosaka, ka, turpinot nodarbināt vecākus darbiniekus, tas mazinās jauniešu nodarbinātības iespējas.*

ANO secina, ka vecākus darbinieku iesaiste ekonomikā var sniegt pastāvīgu un vērtīgu ieguldījumu valsts ekonomikas efektivitātes uzlabošanā visu sabiedrības locekļu labā.

- 4) *jārealizē īpaša pieeja pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībai.*

ANO secina (United Nations, 2002(1)), ka darbaspēka trūkuma gadījumā ir jāveic būtiskas darbības, lai mudinātu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus brīvprātīgi atlikt pilnīgu aiziešanu pensijā un turpināt darbu kā nepilna vai pilna laika darbiniekiem. Tam var būt

nepieciešamas pārmaiņas darba vidē, darba apstākļu pielāgošana, lai vecāka gadagājuma cilvēkiem nodrošinātu darba iespējas.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju sociāli ekonomiskais raksturojums darba tirgū

Darba devējiem bieži ir bažas par pēcdarbspējas vecuma cilvēku pieņemšanu darbā, jo pastāv negatīvi vispārinājumi. Lai gan vairumā gadījumu tie ir nepamatoti aizspriedumi, tomēr nevar noliegt, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir vērojami neformāli ierobežojumi nodarbinātībā (Fitzgerald, 2020).

1) spēja būt enerģiskiem darbā.

Šis faktors tiek atzīts par vienu no svarīgākajiem, lai nodrošinātu produktīvu darbu. Darba devēji nereti uzskata, ka vecākam darba ņēmējam būs mazāk enerģijas nekā jaunākiem darbiniekiem, tie būs pasīvi. Tomēr prakse apliecina, ka pēcdarbspējas vecuma darbinieki bieži vien darbojas efektīvāk, mazāk novērš uzmanību un ir spējīgāki neparastu apstākļu gadījumā ātri reaģēt.

2) pēcdarbspējas vecuma darbinieku veselība.

Pētījumi liecina, ka darba devēji ir noraižējušies par vecāku darbinieku pieņemšanas iespējamo ietekmi uz uzņēmuma izmaksām veselības un slimības pabalstu jomā. Slikta darbinieku veselība nozīmē zemu produktivitāti, kavētu darbu un vairāk pārtraukumu darbā. Tomēr pētījumi ir parādījuši, ka pēcdarbspējas vecuma darbinieki ir daudz uzticamāki nekā viņu jaunākie kolēģi. Nereti pēcdarbspējas vecuma darbiniekiem patīk runāt par veselības problēmām, tomēr tas nereti ir komunikācijas aspekts nevis faktiskās veselības problēmas.

3) Tehnoloģijas.

Mūsdienās ļoti daudzas darbavietas paredz darbu ar datoriem, moderno biroja tehniku. Tomēr parasti darbiniekiem jāprot lietot datorprogrammu Microsoft Office pamatpakete (Word, Excel, PowerPoint un Outlook), kas neprasa speciālizētas prasmes. Līdz ar to darba devējs sagaida, ka potenciālais pēcdarbspējas vecuma darba meklētājs būs tehnoloģiski gudrs un savā CV norādīs minētās prasmes. Darbiniekiem būtu jāiegulda laiks un nauda šo pamatprogrammu apguvei, kā arī tiek rekomendēts sarakstei izmantot e-pastus, lietot gan datoros, gan viedtālruņus, kas norādītu uz prasmi ātri reaģēt uz pieprasījumu vai operatīvi veikt saziņu.

4) pieredze.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var “gremdēties” pagātnes notikumos un detalizēti izklāstīt kādreiz notikušo, līdz ar to samazinot citu darbinieku darba ražīgumu. Iepriekšējās pieredzes izmantošana svarīgu prasmju ilustrēšanai var būt efektīvs veids, kā demonstrēt savas spējas, taču pieredzes stāsti nevar būt patiesais iemesls nodarbinātībai.

5) pielāgošanās.

Ražošanai attīstoties, kā arī mainoties darba organizācijas formām, darbiniekiem ir jāmacās jauni veidi vai jaunas prasmes. Problēmas rada tas, ka pēcdarbspējas vecuma darba ņēmēji nereti apgalvo, ka var veikt darbu bez papildus mācīšanās. Pēcdarbspējas vecuma darbinieki var arī “pretoties” jauniem darba attiecību veidiem vai jaunu prasmju ieguvei. Tāpēc pēcdarbspējas vecuma cilvēkiem tiek rekomendēts parādīt savu atvērtību jauniem izaicinājumiem.

6) atmiņa.

Novecojot var rasties atmiņas problēmas. Ja šādas problēmas ir, tad cilvēkiem, lai pārvarētu šo dabisko lejupslīdi, rekomendē veikt pierakstus un veidot atgādinājumus.

7) vadības uzticamības graušana.

Esošā vadītāja reputācijas graušana var notikt tad, ja komandā tiek pieņemts darbinieks ar augstu reputāciju un pieredzi vadības darbā. Ja šāds darbinieks negatīvi izsakās par esošo vadītāju, tad darba vietā var rasties neveselīga darba atmosfēra. Lai izvairītos no

nevēlamām sekām, jaunais vadītājs var atteikties pieņemt darbā šo darbinieku. Gadījumā, ja darbiniekam vakance ir svarīga, tiek rekomendēts skaidri norādīt, ka darbinieku vairs neinteresē vadītāja darbs, bet viņam svarīgi tikt gadā ar jauno izaicinājumu.

Pēcdarbspējas vecuma darbinieku priekšrocība ir institucionālas zināšanas un korporatīvā atmiņa (*Integrity Workplace Law (b.g.)*). Darba vietu uzturēšanas atbalsta korporācija *Integrity Workplace Law Corporation*, kas sniedz praktiskas juridiskas konsultācijas, lai palīdzētu pusēm savlaicīgi atrisināt viņu darba problēmas, kā arī uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma darbinieks zina “kā lietas darbojas” un “kā lietas paveikt”. Citas priekšrocības ietver faktu, ka pēcdarbspējas vecuma darbinieki:

- 1) ir stabilāki un, visticamāk, paliek kopā ar vienu un to pašu darba devēju;
- 2) ir apzinīgi;
- 3) nepieciešama mazāka uzraudzība;
- 4) rada augstāku darba kvalitāti, jo viņi labi zina šo darbu;
- 5) ir laba darba ētika.

Savukārt pēcdarbspējas vecuma darbinieku izaicinājumi ir:

- 1) augstākas algas – parasti pēcdarbspējas vecuma darbiniekiem ir lielāks darba stāžs un viņi saņem lielākas algas nekā jaunākie darbinieki. Lai gan šķiet, ka tas ir sociāli taisnīgi, tomēr šī situācija var radīt spriedzi darba vietā, jo jaunāki darbinieki vēlēties gūt tādus pašu ekonomisko atzišanu darba vietā un var vēlēties, lai pēcdarbspējas vecuma darbinieki aizietu no darba vides. Tas var radīt nākamo efektu – spriedzi starp pēcdarbspējas vecuma darbiniekiem un jaunākiem darba ņēmējiem;
- 2) ar vecumu saistīta fizisko un garīgo spēju pasliktināšanās – visticamāk, darbiniekiem novecojot, būs biežākas veselības problēmas;
- 3) veiktspējas jautājumi, kas saistīti ar jauniem darba veidiem un jaunajām tehnoloģijām – vecāka gadagājuma darbinieki var nepieņemt pārmaiņas. (*Integrity Workplace Law, b.g.*)

Daudzi darba devēji tieši šo minēto apsvērumu dēļ nelabprāt pieņem darbā vecākus darbiniekus. Taču gadījumos, kas pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājs ir pieņemts darbā, darba devējam jāreķinās, ka tas potenciāli palielinās sociālo pabalstu izmaksas. Politikā darba devējiem rekomendē pārdomāt savu rīcību, lai nediskriminētu vecākus darbiniekus, pieņemot lēmumus par darbinieku paaugstināšanu amatā vai darba attiecību pārtraukšanu. Tas nenozīmē, ka darba devējs nekad nevar izbeigt darba attiecības ar vecāku darba ņēmēju vai, ka darba devējam vienmēr ir jāpieņem darbā vai jāpaaugstina tieši vecāks darbinieks, bet darba devējam jāspēj aizstāvēt savu lēmumu (*Integrity Workplace Law, b.g.*)

Pētnieki atzīst, ka iespējams, viens no lielākajiem un problemātiskākajiem aizspriedumiem ir neobjektivitāte saistībā ar vecumu – bieži sabiedrība vērtē cilvēkus, pamatojoties uz viņu vecumu, un tas tagad kļūst par galveno izaicinājumu darbā (Bersin, Chamorro-Premuzic, 2019). Pētījumā, kas veikts, izmantojot daudznacionālo profesionālo pakalpojumu tīklu *Deloitte Touche Tohmatsu Limited* jeb to parasti sauc arī par *Deloitte*, ar galveno mītni Londonā (Lielbritānijā), un kas aptvēra 100 000 uzņēmumus, tika secināts, ka divas trešdaļas uzņēmumu vecumu uzskata par konkurences nepilnību.

Piedāvātais risinājums šim aizspriedumam ir tas, ka uzņēmumiem būtu jāatgriež pēcdarbspējas vecuma cilvēki darbā, un jādod viņiem nozīmīgs, svarīgs darbs (Bersin, Chamorro-Premuzic, 2019).

Daudziem cilvēkiem, īpaši tiem, kuriem ir gara un jēgpilna karjera, patīk strādāt (Bersin, Chamorro-Premuzic, 2019). Tas piešķir personīgo vērtību un rada priekšstatu par veiksmīgu dzīvi. Darba piekritēji pēc pensionēšanās vecuma sasniegšanas pieņem angļu fiziķa Stīvena Hokinga (Stephen Hawking, 1942-2018) izteicienu: “Darbs piešķir jums jēgu un mērķi, un dzīve bez tā ir tukša” (angļu val. “*Work gives you meaning and purpose and*

life is empty without it”). Šīs diskusijas pastiprina fakts, ka veselības nozares pārstāvji apgalvo, ka cilvēki, kas pārtrauc darbu un aiziet pensijā, bieži cieš no depresijas, sirdslēkmēm un vispārējas sliktas pašsajūtas. Taču pretēji tam pensionāru pārstāvji uzskata, ka cilvēkiem pēc 65 gadiem ir jāiet pensijā un jābaida atpūta.

Publiskās diskusijas par pēcdarbspējas vecuma un jaunāku darbinieku sniegumu uzņēmumos ir visai asas. L. Samuels (Samuel, 2017), oponentējot tīkla *Facebook* izpilddirektoram M.Zakerbergam, kurš 2007. gadā paziņoja: "Jaunieši ir vienkārši gudrāki", norāda, ka informācijas revolūcijas priekšgalā bija amerikāņu uzņēmējs, filantrops, investors un programmētājs Bils Geitss (pilnā vārdā Viljams Henrijs Geitss III) un Stīvens Pols Džobss – amerikāņu uzņēmējs un izgudrotājs, viena no vadošajām personībām IT industrijā, kas abi ir dzimuši 1955. gadā.

Diskusiju secinājums – nav pamata apgalvojumiem par jauniešu nepārprotamajām priekšrocībām un slavinājumiem tieši vecuma dēļ. Laiks un nauda ir galvenie aktīvi pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem (Bersin, Chamorro-Premuzic, 2019), tāpēc *baby boomers* paaudze (demogrāfiskā kohorta jeb cilvēki, kas dzimuši no 1946.gada līdz 1964. gadam), ir sekmīga daudzās jomās. Amerikas Savienotajās Valstīs 2015. gadā veiktā uzņēmēju aptauja parādīja, ka cilvēki, kas vecāki par 50 gadiem, bija viena no visstraujāk augošajām jauno uzņēmēju grupām.

Sasniedzot vecumu, kas atbilst vecuma pensijas piešķiršanas vecumam, indivīds iegūst noteiktas garantētas tiesības uz finanšu un sociālo atbalstu. Dažos gadījumos tas vienlaikus nozīmē atbrīvošanos no darba dzīves. Tomēr šī viennozīmīgā konstrukcija pensijas jēdzienam mūsdienās transformējas, ņemot vērā to, kā sabiedrība uztver pēcdarbspējas vecuma darbaspēku, un kā pats pēcdarbspējas vecuma darbaspēks vērtē savu lomu darba tirgū (Berglund, Seldén, Halleröd, 2017).

Darba dzīve mainās tāpat kā mainās novecošanās darbavietās (Harper, Hamblin, 2010). Daži pētnieki (Bersin, Chamorro-Premuzic, 2019) uzskata, ka karjeras sistēmas, atalgojuma sistēmas, kā arī darbā pieņemšanas un novērtēšanas sistēmas ir paredzētas tieši vecāku cilvēku pieņemšanai darbā, tāpēc nav jāturas pie jau tā ilgstoši apmaksātiem vecāka gadagājuma cilvēkiem, bet jāpieņem gados jauni darbinieki.

Nereti uzņēmumi, lai piesaistītu un noturētu darbiniekus, izmanto darbinieku nākotnes iespēju nopelnīt augstāku pensiju (Barr, Diamond, 2006). Šāda pieeja var radīt problēmas darba tirgū darbinieku piesaistē, jo jauniem darbiniekiem pensijas apmērs nākotnē nešķiet pietiekami nopietns arguments, lai strādātu smagu darbu, mazāk atalgotu darbu vai strādātu papildstundas. Savukārt vecākiem darbiniekiem, tieši pretēji, nākotnes pensijas lielums var izrādīties būtisks stimuls. Darba karjeras beigās darbinieki vēlas būt nodarbināti tādos darbos, kas citos apstākļos nešķistu pievilcīgi, vai viņi var vēlēties strādāt papildu stundas.

Riski, kas rodas pēcdarbspējas vecuma darbiniekiem strādājot pārmērīgu darba stundu slodzi, attiecināmi gan uz pašiem darbiniekiem, gan uzņēmumiem. Pirmkārt, darbinieki var kļūt mazāk ražīgi, bet, otrkārt, pārlietu lielās slodzes rezultātā var notikt nelaimes gadījumi. Arī straujāks karjeras kāpums ar mērķi paaugstināt nākotnes pensiju nav vērtējams pozitīvi, jo tas kropļo veselīgu konkurenci darba vidē (Barr, Diamond, 2006).

Priekšlaicīga pensionēšanās arī ne vienmēr atvieglo situāciju darba tirgū un uzlabo bezdarba rādītājus (Barr, N., Diamond, P., 2006). Šo secinājumu pamato vairāki argumenti:

- priekšlaicīga pensionēšanās ir papildu slogs sociālajiem budžetiem;
- priekšlaicīga pensionēšanās nerada papildus darba vietas;
- daļa no priekšlaicīgi aizgājušiem pensijā turpina strādāt, jo priekšlaicīga pensija neatrisina viņu finansiālās vajadzības, līdz ar to rodas multiplikatīvs efekts saistībā ar sociālajiem budžetiem un darba vietām.

Faktori, kas veicina un ierobežo pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju vēlmi būt nodarbinātiem

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iekļūšanu organizētā darba tirgū ir apgrūtināta (United Nations, 2002(1)), tāpēc būtu jālikvidē šķēršļi (faktori), kas diskriminē pēcdarbspējas vecuma darba ņēmējus un nemotivē viņus strādāt pēc pensijas vecuma sasniegšanas:

- nodarbinātie vecuma pensionāri var tikt pakļauti neizdevīgiem finanšu apstākļiem pensijas jomā – strādājošiem pensionāriem var neizmaksāt pilnu pensiju vai aplikt to ar būtiskiem nodokļiem;
- viņiem var būt mazāki pabalsti, zaudējot darbu.

Daudziem pēcdarbspējas vecuma cilvēkiem nav pietiekami daudz naudas, lai aizietu un paliktu pensijā – zemie uzkrājumi un mazās pensijas ir svarīgi iemesli, lai atgrieztos darbā. Tāpēc novēršot bremsējošos faktorus nodarbinātībai, tiktu veicināta gados vecāku darba ņēmēju ieinteresētība arī pēc vecuma pensijas sasniegšanas nepamest darba tirgu vai tajā atkārtoti iesaistīties.

Svarīgiem faktori, kas varētu motivēt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus nodarbinātības turpināšanai vai atgriezties darbā:

- 1) pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju pieredzes maksimāla izmantošana, piemēram, vecāku darbinieku iekļaušana vadības, pārraudzības jomās;
- 2) atalgojuma politika, kas balstītās uz prasmēm, nevis darba stāžu;
- 3) adekvāts atalgojums, kas ir samērojams ar esošajām prasmēm un kas neveicina pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju aizstāšanu ar jaunākiem un zemāk atalgotiem darbiniekiem;
- 4) darba vietu pielāgošana tieši pēcdarbspējas vecuma cilvēku vajadzībām;
- 5) komandu veidošana, kas iekļauj vecuma ziņā dažādus darbiniekus, tādējādi nodrošinot vispusīgu kompetenci (Bersin, Chamorro-Premuzic, 2019).

Globālajai ekonomikai novecojot, novecošanās tendences kļūs par svarīgāku jautājumu nekā jebkad agrāk. Līdztekus kompetencei, ko vecāki darbinieki var dot jaunākam darbaspēkam, pastāv arī kognitīvās daudzveidības un kopības jautājums. Zinātnieki atzīst, ka labākais veids, kā maksimāli palielināt komandas sniegumu, ir kognitīvās daudzveidības palielināšana.

Kā norāda ASV Vienlīdzīgas nodarbinātības iespēju komisija (*U.S. Equal Employment Opportunity Commisio*), pastāv nepārprotami pierādījumi tam, ka mūsdienās pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji kā darba resursi tiek izšķērdēti (*U.S. Equeal Employment Opportunity Commision*, 1965). Komisijas uzmanība tika pievērsta 45 gadus vecu un vecāku darbinieku nodarbinātības problēmām.

Viena no problēmām darba tirgū ir lēna cilvēku pielāgošanās un bezpersoniska ekonomiskā pielāgošanās pašreizējam straujajam zinātnes un tehnoloģijas progresā tempam (*U.S. Equeal Employment Opportunity Commision*, 1965). Tiek secināts, ka pastāv risks pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju diskriminācijai vecuma dēļ ne tikai atsevišķos uzņēmumos, bet arī institucionālas vienošanās, kas netieši darbojas, lai ierobežotu pēcdarbspējas vecuma darba ņēmēju nodarbinātību. Tas nozīmē, ka pati sabiedrība var radīt grūtības, kurām nav īsta pamatojuma. Latvijas gadījumā pieprasījums pēc pēcdarbspējas vecuma darbiniekiem joprojām ir ierobežots (Ivanova, 2019). Viens no šīs situācijas iemesliem ir augstā diskriminācija sabiedrībā vecuma dēļ. Līdz ar to diskriminācijas mazināšanai darba tirgū ir nepieciešami preventīvi draudzīgas nodarbinātības politika pasākumi, pie kuriem sabiedrības izglītošana par sabiedrības novecošanās izaicinājumiem ir svarīga sastāvdaļa.

ASV Nodarbinātības biroja veiktajā pētījumā, kura mērķis bija izmērīt diapazonu un raksturu vecāka darba ņēmēja nodarbinātības problēmām – nodarbinātības modeļiem un

praksi pēcdarbspējas vecuma darba ņēmējiem, secināja, ka pēcdarbspējas vecuma sieviešu nodarbinātības problēmas ir daudz nopietnākas nekā vīriešu nodarbinātības problēmas, jo šai grupai ir izteiktāks skaita pieauguma temps (Medvin, b.g.). Līdz ar to jāsecina, pētot nodarbinātības problēmas pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir jāpievērš uzmanība arī problēmas izpētei dzimumu griezumā. Lai palīdzētu vecākiem darba ņēmējiem, vispirms ir jānosaka, kādā mērā viņi tiek diskriminēti darba tirgū un jānosaka, vai diskriminācija pret vecākiem darbiniekiem tiek attaisnota, pamatojoties uz stereotipiem. Patiesībā pēcdarbspējas vecuma darba ņēmēji labvēlīgi konkurē ar gados jaunākiem darbiniekiem, un viņu diskriminācija lielākoties nav pamatota.

Eiropas pilsoņu novecošanos var izmantot reālu kā iespēju. ES valstu un to valdību vadītāji, EP un EK uzskata, ka tuvāko gadu laikā ir jārada *labākas darba vietas*, jāpaātrina ekonomiskās reformas un jāmodernizē Eiropas sociālie modeļi, tajā skaitā veselības un labklājības uzlabošana vecumdienās un atbalstošas vides nodrošināšana (Stockholm European Council, 2001).

Cits aspekts ir *sudraba ekonomikas* ietekme uz izglītības un prasmju nozīmes pieaugumu. EP uzskata, ka IT un digitālo iemaņu uzlabošana ir galvenā prioritāte, lai ES attīstītos konkurētspējīgs darbaspēks (Stockholm European Council, 2001). Zināšanās balstītas ekonomikas loma pasaulē pieaug, un tāpēc izglītības politika un mūžizglītība ir sudraba ekonomikas virzītājspēks un nodarbinātības izmaiņu faktors.

Šīs domāšanas pamatā ir vajadzība palielināt cilvēkkapitālu visos vecumos. Kvalificēti darbinieki, kuriem ir gandarījums par darbu, aiziet pensijā apmēram 2 gadus vēlāk nekā mazāk kvalificēti darbinieki (Giarini, 2009), kas liecina par prasmju un mūžizglītības lomu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībā.

Zināšanām balstīta ekonomika rada nepieciešamību pēc labas darbaspēka vispārējās izglītības un profesionālās sagatavotības, lai nodrošinātu darbaspēka mobilitāti un mūžizglītību atbilstoši mainīgām darba tirgus prasībām. Vienlaikus tas liecina par pārmaiņu nepieciešamību izglītības sistēmā – nepieciešama orientācija uz jauniem pakalpojuma tirgus segmentiem *sudraba ekonomikas* kontekstā, atbilstošas metodiskās un personāla bāzes sagatavošana izglītības iestādēs.

Politiskajā un zinātniskajā telpā tiek atzīts, ka ir nepieciešama pilsoniskās sabiedrības iesaiste debatēs par sabiedrības novecošanās izraisītajiem izaicinājumiem nākotnē, jo:

- 1) sabiedrībai būs arvien grūtāk nodrošināt tādu pensijas lielumu, lai pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji spētu dzīvot cienīgu dzīvi;
- 2) tirgus pārorientācija uz pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju pieprasījumu var radīt nepieciešamību pēc papildus darbaspēka;
- 3) pašu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaiste nodarbinātībā sniegtu “atvieglojumu” Eiropas valstu sociālajiem budžetiem.

Latvijā cilvēkiem, kuri nonāk ārpus darba tirgus, sasniedzot 50 gadu vecumu, vēlāk ir ļoti grūti tajā iekļauties, un ir mazas iespējas atkal būt nodarbinātam. Piemēram, tādā nozarē kā finanšu sektors ir normāla parādība, ka tur “nejauši” strādā tikai gados jaunāki cilvēki. Taču šī pabērna loma darba tirgū mainās (Kasparāns, 2019), un parādās pozitīvas tendences – demogrāfiskās pārmaiņas un darbaspēka deficīts darba tirgū ir rosinājis organizācijas pārskatīt šo attieksmi pret pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem.

Tomēr politiķi atzīst, ka arī Latvijā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji joprojām saskaras ar ievērojamiem šķēršļiem iesaistei darba tirgū (LR MK, 2016):

- 1) pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju zemā ģeogrāfiskā, profesionālā un darbavietas maiņas mobilitāte;
- 2) vājā spēja atgriezties darba tirgū pēc ilgstoša pārtraukuma;
- 3) darba devēju iesīkstējušies uzskati par vecāku cilvēku darba produktivitāti;
- 4) vecāku cilvēku izglītības, mūžizglītības un veselības aspekti, kā arī citu ģimenes cilvēku aprūpes nepieciešamība ģimenē.

Autors piekrīt, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju pieņemšanai darbā var būt arī savas negatīvās iezīmes (Burton, 2020; Sightings, 2019) – sabiedrībā raisās diskusijas par senioru iespējamajām veselības problēmām, uztveres un izturības samazināšanos, kas potenciāli var padarīt vecākus darbiniekus mazāk piemērotus noteiktiem amatiem.

Tajā pašā laikā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji – seniori strādā visās nozarēs un profesijās (Wagner, 2019), kas liecina, ka par šīm negatīvajām iezīmēm var un vajag diskutēt. Reprerzentatīvs pētījums Somijā apstiprināja, ka laba veselība, īpaši laba garīgā veselība (nav depresijas, trauksmes), un ir nelielas fiziskās un kognitīvās izmaiņas apvienojumā ar iespēju kontrolēt darba laiku, ir galvenie faktori pagarinātai nodarbinātībai (Virtanen, Oksanen, Batty, Ala-Mursula, Salo, Elovainio, Pentti, Lybäck, Vahtera, Kivimäki, 2014).

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju – senioru individuālie motivācijas faktori un šķērši darba piedāvājumam

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībai ir vairāki individuāli iemesli, no kuriem parasti biežāk minētais ir nepieciešamība pēc papildus ienākumiem (Mercado, 2019; Sewdas, Wind, Zwaan, Borg, Steenbeek, Allard, Beek, Boot, 2017). Tomēr pētījumi apliecina, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem būt arī citi motīvi (Hoyt, b.g.; Valdes, 2020): vēlme palikt garīgi un fiziski aktīvam, vēlme būt sabiedrībai noderīgam, vēlme uzzināt jaunas lietas, nepieciešamība pēc papilddienākumiem u.c. Turklāt papildus ienākumi neatrodas motīvu hierarhijas augšgalā. Tas nozīmē, ka darbs pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem nav tikai naudas gūšanas veids. Darbs nodrošina arī sociālās mijiedarbības iespējas un var sniegt gandarījumu. Spilgts piemērs ir nepilna laika studijās iesaistītie mācībbspēki. Šie pēcdarbspējas vecuma nodarbinātie nereti saņem nelielu atalgojumu, toties atrodas sev zināmā dinamiskā vidē.

Protams, pastāv arī individuālie faktori, kas var ietekmēt darba piedāvājumu, piemēram, senioru vēlme atrasties ekonomiski aktīvā darba vidē. Taču šiem faktoriem ir izteikts reģionāls raksturs – cilvēki lielākos reģionos mēdz izmantot pilnībā laiku, ko dod pensionēšanās iespējas. Turklāt vēlāk šīs iespējas izmanto uzņēmēji, bet dzimumu aspektā – vīrieši (Klaesson, Lopez, Öner, 2017).

Citiem senioriem tas ir izvēles jautājums – saglabāt aktivitāti, izaicinājumus un iesaistīties kopienās. Tiek uzskatīts, ka dažiem pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem nodarbinātība ir kā tilts starp pilnu nodarbinātību, esot darbaspējas vecumā un aiziešanu pensijā kā vienīgo sociālo režīmu (Folfer, 2020).

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājumā liela nozīme ir ārpusdarba ienākumiem. Analīze parāda, ka šo ienākumu nozīme pieaug nākotnē, īpaši ņemot vērā, ka demogrāfisko pārmaiņu rezultātā sabiedrība nevarēs nodrošināt pietiekamas pensijas. Tāpēc pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem būtu jāveido arī personīgie uzkrājumi (Semuels, 2018).

Neatkarīgi no iemesliem, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju pieprasījums pēc darba aug, tāpēc darbā iekārtošanās kompānijas sniedz ieteikumus, kā un kur var meklēt darbu (Slauson, 2020). Piemēram, ASV 2019. gadā aptuveni 19% amerikāņu vecumā no 65

gadiem un vecākiem bija darba attiecībās, salīdzinot ar aptuveni 12% 1996. gadā (Wagner, 2019). Pasaulē strādā arī cilvēki 70 un par 80 gadu vecumā. Turklāt sabiedrība rosina atrast “cienīgu” iemeslu šādai rīcībai (Brooks, 2020).

Pretēji pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības slavinājumiem, pastāv arī pretējs sabiedrības locekļu viedoklis – senioriem nav jāstrādā. Oponenti uzsver, ka neviens nekad nevēlas strādāt līdz kapam, un tas ir atkarīgs no sabiedrības, kā arī ir necilvēcīgi, ka vecāka gadagājuma cilvēkam jāstrādā, lai izdzīvotu.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības pētnieki konstatējuši, ka darbam vēlākos gados ir nelabvēlīgas sekas veselībai, īpaši garīgajai un fiziskajai veselībai. Šis secinājums rodams pētījumos, kas pierāda, ka gadu pēc nodarbinātības pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju veselība pasliktinās, piemēram, pastiprinās miega traucējumi (Vahtera, Westerlund, Hall, et al., 2009), pieaug garīgais un fiziskais nogurums (Westerlund, Vahtera, Ferrie, et al., 2010). Tomēr šo parādību galvenais cēlonis ir nevis pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darbs, bet gan slodze un darba apstākļi pirms pensionēšanās.

Autors uzskata, ka minētās veselības problēmas nodarbinātajiem pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem samazina darba spējas un darba ražīgumu, un var būt par cēloni negatīvai attieksmei darba vidē. Tomēr patiesība ir arī tā, ka daudz augstāks sociālais stāvoklis vidējos darba gados dod labākas darba priekšrocības, aizejot pensijā. Tas nozīmē, ka dzīves kvalitāte pirms un aizejot pensijā, tajā skaitā veselības stāvoklis, atkarīgs no cilvēka darba rakstura un sociālās hierarhijas darba vidē (Platts, Webb, Zins, Goldberg, Netuveli, 2014).

Jāatzīst, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba pretinieku nav daudz, un šis negatīvais viedoklis nedominē, jo daudziem senioriem darbs ir dzīves mērķis (Sewdas, Wind, Zwaan, Borg, Steenbeek, Allard, Beek, Boot, 2017) un viena no sociālās dzīves dimensijām.

Darbs ir arī dzīvesveids – daļa iedzīvotāju nezina, ar ko to aizstāt, aizejot pensijā, jo viņiem nav citu interešu (DePillis, 2018). Pēcdarbspējas vecuma darbiniekiem darbs ir vērtība un identitātes mērs, turklāt tieši darba sarežģītība paaugstina darba nozīmi dzīvē (Hovbrandt, Håkansson, Albin, Carlsson, Nilsson, 2019).

Turklāt darba devēju attieksme pret vecākiem darbiniekiem pēc pensionēšanās sasniegšanu ir saistīta ar pašu šo vadītāju darba stratēģijām – vadītāji, kuri paši vēlējās strādāt pēc pensionēšanās vecuma sasniegšanas uzskata, ka ir svarīgi saglabāt vecākus darbiniekus. Taču vadītāji, kuri plāno doties pensijā pēc pensionēšanās vecuma sasniegšanas, uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem nav jāstrādā. Tomēr visi vadītāji bija ieinteresēti saglabāt vecākus darbiniekus galvenokārt tad, ja šiem senioriem ir kādas specifiskas prasmes, kas nepieciešamas uzņēmumam (Nilsson, 2018), un tas ir viens faktoriem, kuru novērtē arī paši pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji.

No veiktā pētījuma autors secina, ka galvenie faktori, kas ietekmē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju lēmumu pensionēties vai pagarināt darba mūžu ir:

- veselība;
- sociālie faktori;
- darba vides faktori;
- finansiālā drošība;
- pensionēšanās nosacījumi un pensiju apmērs.

Turklāt veselība ir visbiežāk minētais šķērslis pagarinātam darba mūžam, bet otrs biežāk minētais faktors Eiropā ir dzimumu nevienlīdzība darba tirgū, kas izpaužas darba pieprasījumā un darba algas atšķirībās (Edge, Cooper, Coffey, 2017). Dzimumu diskriminācija darba tirgū var būtiski ierobežot darba piedāvājumu, jo nereti tieši sievietes ir vairāk noslogotas mājāsaimniecībās. Savukārt vienāds pensionēšanās vecums (kā tas ir Latvijā) pastiprina izvēli starp nodarbinātību un atpūtu pensijā, jo sievietes, sasniedzot

pensijas vecumu, ir vairāk pakļautas “izdegšanai” un spriedzei, jo ilgstoši nav līdzsvarojošas darba prasības ar mājsaimniecības un ģimenes aprūpes pienākumiem.

Vēlmi būt nodarbinātam ietekmē ārpusdarba ienākumi (Клепина, 2016), jo tie dod iespēju iegādāties ekonomiskos labumus. Tāpēc ekonomisko labumu cena ir viens no pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājuma faktoriem. Ja pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājs vēlas iegādāties ekonomiskos labumus ar daudzumu C , tad tam jāveic to iegādes samaksa pC (kur p — ekonomiskā labuma cena).

Ja pieņem, ka C – labumu daudzums, ko par cenu p pērk pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji, t – laiks, ko pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji izmanto citu interešu realizācijai, T – kopējais indivīda laiks, w – algas līmenis darba tirgū, V – ienākumi no citiem avotiem (ārpusdarba ienākumi, piemēram, pensija), tad *indivīda samaksa par ekonomiskajiem labumiem* var aprakstīt ar vienādojumu (1.1.):

$$pC = V + w(T - t), (1.1.)$$

Autors tālāk analizē trīs iespējamus gadījumus, kad noteicošais pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājuma faktors ir *ekonomisko labumu (S) iegāde*, t.i., tiek aplūkots modelis (1.2.):

$$S = f(pC), (1.2.)$$

1.2. tabula

Samaksa par ekonomiskajiem labumiem un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājums

Samaksa par ekonomiskajiem labumiem (pC) un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ārpusdarba ienākumi (V)	Ekonomisko labumu iegūšana	Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājums
a) $pC < V$	+	-
b) $pC = V$	+	-
c) $pC > V$	-	+

Avots: autora izveidots

Ja samaksa par ekonomiskajiem labumiem (1.2.tab.) ir vienāda ($pC = V$) vai mazāka ($pC < V$) nekā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ārpusdarba ienākumi, tad ekonomiskos labumus (S) pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājs varēs iegādāties, negūstot papildus darba ienākumus. Savukārt, ja samaksa par ekonomiskajiem labumiem būs augstāka nekā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāja ārpusdarba ienākumi ($pC > V$), tad pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājs nevarēs tos iegādāties pilnā apmērā.

Līdz ar to pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāja motivācijas faktors būt nodarbinātam būs *ekonomisko labumu iegādes iztrūkums*, kas, pamatojoties uz 1.1. vienādojumu būs vienāds ar lielumu $w(T - t)$.

No veiktajiem teorētiskajiem apsvērumiem autors secina, ka *ekonomiskie labumi nav pieejami pilnā apmērā, un tas ietekmē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājumu*.

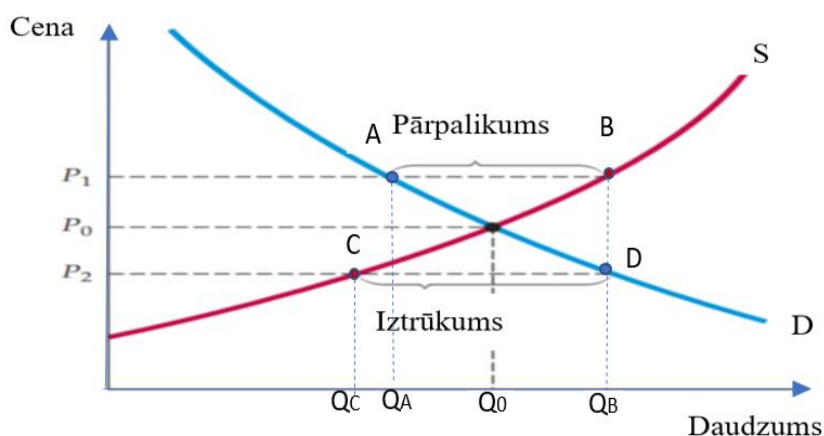
Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba pieprasījums un piedāvājums

Pieprasījums pēc darbspēka darba tirgū ir (angļu val. *demand*) ir ekonomikas nepieciešamība. Autors uzskata, ka reālajos tirgus ekonomikas apstākļos pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju zināšanas, prasmes un spējas ir vērtējamas kā resurss, lai gan arī ierobežots. Tāpēc ekonomistiem tuvāka ir pieeja, kur pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju potenciāls ir ražošanas faktors, ko var pirkt un pārdot darba tirgū. Ņemot arī vērā, ka *sudraba ekonomikas* koncepts ietver nodarbinātības veicināšanas aspektus darba tirgū,

autors analizēja pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba pieprasījumu un piedāvājumu darba tirgū.

Darba tirgiem ir pieprasījuma un piedāvājuma līknes, tāpat kā preču tirgiem (Pindyck, Rubinfeld, 2013). *Ceteris paribus* (latīņu val.) princips, kas aplūko tikai viena faktora ietekmi, pārējiem paliekot nemainīgiem vai vienādiem, ir dominējošais pieņēmums vispārējā ekonomiskajā domāšanā un galvenokārt saistās ar cenas ietekmi uz rezultējošo faktoru – izlaidi (Y).

Darba pieprasījums D (1.2.att.) parāda darbaspēka daudzumu, ko darba devēji vēlas pieņemt darbā ar noteiktu algu vai atalgojuma likmi, kas ir darba cena, un to apraksta vienādojums $Q_D = Q_D(p)$, kur Q_D – pieprasījuma daudzums, p – piedāvātā darba cena. Darba tirgū augstāka darba cena samazina darba devēju pieprasīto darbaspēka daudzumu, savukārt zemāka darba cena rada pieprasītā darbaspēka daudzuma palielināšanu.



Avots: autora izveidots, balstoties uz Cahuc, Zylberberg, 2004

1.2.att. Darba pieprasījuma (D) un piedāvājuma (S) kā funkcijas no darba cenas shematisks attēlojums

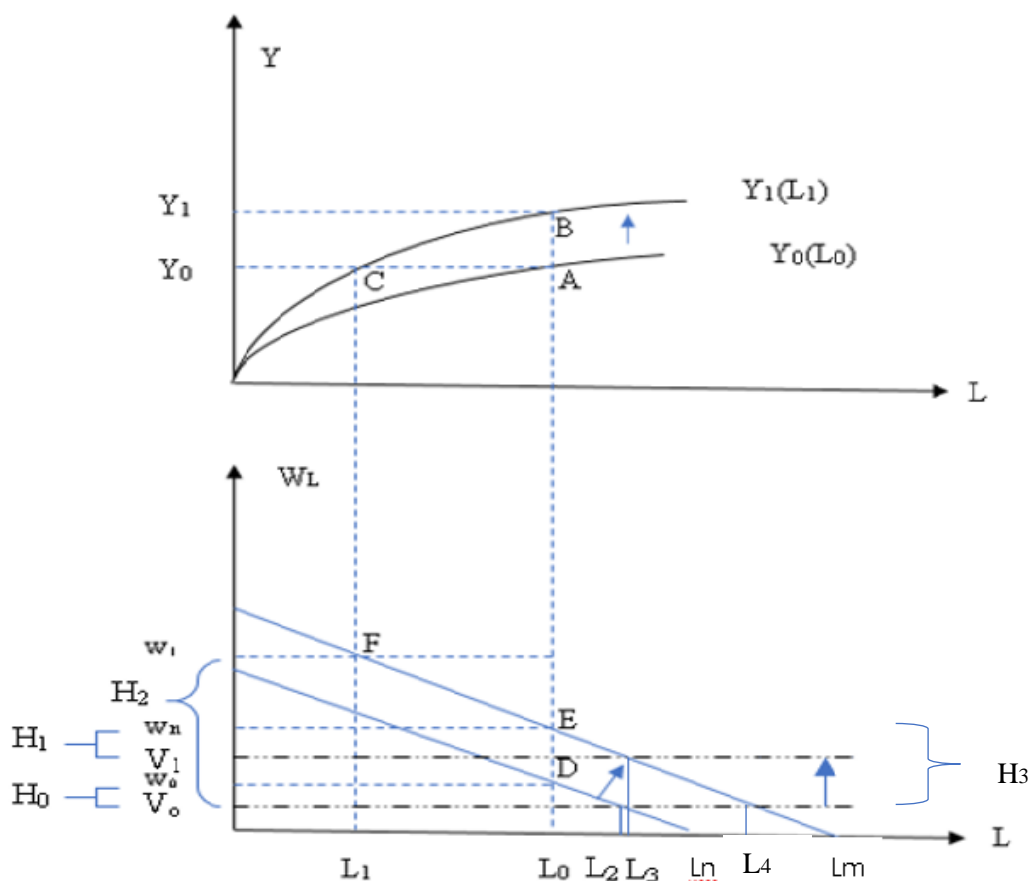
Algas kā cenas faktora izmaiņas radīs izmaiņas pieprasītā darbaspēka daudzumā Q . Darba piedāvājumu (angļu val. *supply*) darba tirgū, kā piedāvājuma modeli no viena faktora (cenas p) apraksta vienādojums $Q_S = Q_S(p)$, kur Q_S – piedāvājuma daudzums, p – darba cena. Darba pieprasījumu (angļu val. *demand*) darba tirgū, kā pieprasījuma modeli no viena faktora (cenas p) apraksta vienādojums $Q_D = Q_D(p)$, kur Q_S – piedāvājuma daudzums, p – darba cena. Darba tirgus līdzsvara situācijā darba tirgū tiek nodarbināts Q_0 darbaspēka daudzums par darba cenu p_0 , un $Q_S = Q_D$.

Ja darba tirgū darba alga pieaug no p_0 līdz p_2 , tad notiek virzība pa pieprasījuma līkni D uz augšu un darbaspēka pieprasījums samazinās līdz Q_A , bet darbaspēka piedāvājums pieaug līdz Q_B . Līdz ar to darba tirgū ir darbaspēka pārpalikums (vienāds ar $(Q_B - Q_A)$). Šajā gadījumā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājums var pastāvēt augstas konkurences apstākļos kopā ar darbaspējīgo iedzīvotāju darba piedāvājumu. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurences galvenie aspekti būs darba piedāvājuma kvalitāte, zemāka darba cena un nodarbinātības nosacījumu elastība.

Ja darba tirgū darba alga samazinās no p_0 līdz p_1 , tad notiek virzība pa pieprasījuma līkni D uz leju un darbaspēka pieprasījums palielinās līdz Q_B , bet darbaspēka piedāvājums samazinās līdz Q_A . Līdz ar to darba tirgū ir darbaspēka iztrūkums ($-(Q_B - Q_A)$), kas reducējas brīvās darba vietās. Šajā gadījumā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājums var pastāvēt daudz mazākas konkurences apstākļos, un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurences galvenie aspekti būs darba cena, darba piedāvājuma kvalitāte un nodarbinātības nosacījumu elastība.

Saskaņā ar neklasisko koncepciju, īstermiņā pieprasījums darbam mainās tikai reālās darba algas izmaiņu rezultātā – tai samazinoties, pieprasītā darba daudzums aug, bet palielinoties – samazinās. Ilgtermiņā pieprasītā darba daudzumu ietekmē tehnoloģiskā progresa un kapitāla izmaiņas, kas savukārt ietekmē izlaidi Y (1.3. att.). Lai nodrošinātu izlaidi ar apjomu Y_0 ir nepieciešams darba daudzums L_0 , kas atbilst punktam A. Šajā darba daudzumā ietilpst arī pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darbs. Vidējais atalgojums ir w_0 , kas parasti ir $w_0 > V_0$,

kur V_0 ir pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju vidējā pensija.



Avots: autora izveidots, balstoties uz Тарасевич, Гребенников, Леусский, 2007

1.3.att. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba pieprasījuma izmaiņas, mainoties izlaides daudzumam

Ja ražošanas līmenis nemainās, t.i., būtiski nepieaug kapitāla un tehnoloģiju līmenis, tad ražošanas izlaides apjoms var pieaugt, tikai papildus iesaistot darbaspēku. Šajā gadījumā virzīšanās notiek pa līkni Y_0 pa labi, un ražošanā iesaistītā darbaspēka lielums ir L_k , pie tam $L_0 < L_k < L_n$. Turklāt šis papildus darbaspēks tiks atalgots ar darba algu $w_k < w_0$. (1.3.att.). Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji, kuri ir nodrošināti ar pensiju, varēs atļauties piedāvāt darbu par zemāku cenu. Tāpēc pastāv liela varbūtība, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājumam šajā gadījumā būs pirktspējīgais pieprasījums.

Darba pieprasījumu pēc darbaspēka ietekmē informācijas tehnoloģiju līmenis ražošanā, kas kopumā ir produktivitātes aspekts. Mūsdienās ir mainījies darbaspēka darba pieprasījums nozarēs, profesijās un atsevišķos uzņēmumos, un tas rada strukturālās izmaiņas darbaspēka sadalījumā (Herrendorf, Rogerson un Valentinyi, 2014; Bah, El-Hadj, 2007).

Ja ražošanā pieaug kapitāla daudzums vai palielinās tehnoloģiskā progresa pielietojums, tad ražošanas līkne Y_0 virzās uz augšu un atrodas stāvoklī Y_1 . Lai nodrošinātu izlaidi ar apjomu Y_0 , ir nepieciešams mazāks darba daudzums – L_1 (atbilst punktam C). Šajā gadījumā ražošanā izmantotā darba alga pieaug no w_0 līdz w_1 (un atbilst punktam F). Pie šāda atalgojuma darba tirgū pastāvēs liela darbaspēka konkurence. Līdz ar to var secināt, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba pieprasījums ar vidējo algu w_1 var būt tikai tajā gadījumā, ja viņu zināšanas un prasmes būs konkurentspējīgas ar augsti kvalificētu darbaspējīgo iedzīvotāju zināšanām un prasmēm. Tomēr pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus var nodarbināt segmentos, kur augsti kvalificēts darbaspēks to piedāvā mazāk – zemāk atalgotos darbos vai zemākas kvalifikācijas sektoros. No minētajiem apsvērumiem izriet, ka šajā gadījumā būtiska pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju priekšrocība ir viņu pieredze un uzticamība. Līdz ar to autors secina, ka pastāvēs liela varbūtība, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājumam būs lielāks pirktspējīgais pieprasījums mazkvalificētu darbu sektorā. Arī šajā gadījumā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ārpusdarba ienākumiem – pensiju lielumam būs būtiska nozīme.

Ja darba tirgū ir pietiekams darbaspēka daudzums un nozīmīgi palielinās tehnoloģiju vai kapitāla daudzums ražošanā, izlaides apjoms var pieaugt līdz Y_1 (1.5.att.). Šajā gadījumā darba algas lielums w_n atbildīs punktam E ($w_0 < w_n < w_1$). Iespējams, ka arī pensiju lielums, lai gan ar kavēšanos, tomēr palielinās. Tas nozīmē, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ārpusdarba ienākumi sasniegs, piemēram lielumu V_1 .

Ja tālāk ražošanas līmenis nemainās, t.i. būtiski nepieaug kapitāla un tehnoloģiju līmenis, tad ražošanas izlaides apjoms var pieaugt, tikai papildus iesaistot darbaspēku. Šajā gadījumā virzīšanās notiek pa līkni Y_1 pa labi, un ražošanā iesaistītā darbaspēka lielums ir L_p , turklāt $L_0 < L_p < L_m$. Šis papildus darbaspēks tiks atalgots ar darba algu $w_p < w_k$. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji, kuri ir nodrošināti ar pensiju, varēs atļauties piedāvāt darbu par zemāku cenu. Tāpēc pastāv liela varbūtība, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājumam šajā gadījumā būs pirktspējīgs pieprasījums.

No veiktās analīzes izriet, ka, ja ražošanas līmenis nemainās, t.i. būtiski nepieaug kapitāla un tehnoloģiju līmenis, tad ražošanas izlaides apjoms var pieaugt, tikai papildus iesaistot darbaspēku – bezdarbniekus, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju un citas ekonomiski neaktīvās grupas.

Ja pieņem, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju vajadzību apmierināšanu nodrošina kopējie ieņēmumi, kas tuvojas vidējās darba algas lielumam, tad pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji centīsies piedāvāt vismaz tādu darba daudzumu, kas apmierina šo nosacījumu. Šajā gadījumā:

- 1) pie ražošanas apjoma Y_0 (L_0) pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju piedāvātā darba daudzums būs $L_{S_1} \leq L_2 - L_0$, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju kopējie ieņēmumi būs:

$$I_0 \leq H_0 + V_0, (1.3.),$$

kur: I_0 – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju kopējie ienākumi; H_0 – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ienākumi no algota darba; V_0 – ārpusdarba ienākumi.

- 2) pie ražošanas apjoma Y_1 (L_1) pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju piedāvātā darba daudzums būs $L_{S_2} \leq L_m - L_1$, bet kopējie ieņēmumi būs:

$$I_1 \leq H_2 + V_0 (1.4.),$$

kur: I_1 – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju kopējie ienākumi; H_2 – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ienākumi no algota darba; V_0 – ārpusdarba ienākumi.

- 3) pie ražošanas apjoma Y_1 (L_0) un nosacījuma, ka vidējā pensija paliek V_0 , pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju piedāvātā darba daudzums būs $L_{S_3} \leq L_4 - L_0$, bet kopējie ieņēmumi būs:

$$I_3 \leq H_2 + V_0 (1.5.),$$

kur: I_3 – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju kopējie ienākumi; H_2 – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ienākumi no algota darba V_0 – ārpusdarba ienākumi.

4) pie ražošanas apjoma $Y_1(L_0)$ un nosacījuma, ka vidējā pensija ir V_1 , pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju piedāvātā darba daudzums būs $L_{S_4} \leq L_3 - L_0$, bet kopējie ieņēmumi būs:

$$I_4 \leq H_1 + V_1 \quad (1.6.),$$

kur: I_4 – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju kopējie ienākumi; H_1 – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ienākumi no algota darba V_1 – ārpusdarba ienākumi.

Ekonomiskajā realitātē minētā koncepcija par pieprasījumu un piedāvājumu darbam kā funkcija no darba cenas un ārpusdarba ienākumiem tiek determinēta arī ar ārpuscenu faktoriem, kas var būt spēcīgi motivatori darba pieprasījuma un piedāvājuma izmaiņām – iedzīvotāju izglītības un prasmju līmenis, nodarbinātības nosacījumi, darba vides apstākļi, profesijas prestižu, veicamā darba raksturs. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir svarīgs ārējais darba novērtējums (Gribanova, Abeltina, 2020).

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ārpusdarba ienākumi, kas mazāki nekā vidējā darba alga, ir pieņēmums. Realitātē sabiedrībā ir arī grupas ar augstām vecuma pensijām. Autors uzskata, ka šajā gadījumā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājums var gūt pirkspējīgu pieprasījumu, ja pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāja motivācija darbam ir kāds ārpuscenu faktors (vai vairāki), piemēram, vēlme atrasties aktīvā sociāli ekonomiskā vidē, vai arī tā darba atalgojums sniedz adekvātu iespēju iegādāties papildus ekonomiskos labumus, t.i., patērētais laiks darbam ir adekvāta alternatīva brīvajam laikam.

Darba samaksas izmaiņas ir viens no galvenajiem kanāliem darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma koriģēšanai un tieši ietekmē nodarbinātības rezultātus. Tādēļ pārāk augsts vai pārāk zems darba samaksas pieaugums (salīdzinājumā ar darba ražīguma un patēriņa cenu pieaugumu) var liecināt par nelīdzsvarotību darba un preču tirgū. Šis faktors var izraisīt inflācijas vai deflācijas spiedienu un mazināt vēlmi algot vai noturēt darbiniekus.

Lai gan darba piedāvājuma daudzums un tā kvalitāte ir saistīta ar algu lielumu, tomēr vācu ekonomists M. Vēbers (*Maximilian Karl Emil Weber*, 1984-1920) parādīja, ka algu līmeņa pieaugums ne vienmēr rada darba piedāvājuma pieaugumu. Cilvēks, kas orientējas uz noteiktu ekonomisko labumu iegūšanu, tos iegūstot, nepalielina nodarbinātības laiku un darba intensitāti, lai iegūtu vēl lielāku kopējo ienākumu. Tas nozīmē, ja *nebūs ārpuscenu motivācijas faktoru, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji vēlēties strādāt tikai tajā gadījumā un tik daudz, lai viņu kopējie ienākumi spētu nodrošināt viņu vajadzību apmierināšanu, pat ja darba cena darba tirgū pieaug.*

Visu faktoru mijietekme darba tirgū veido nosacījumu kopumu, kas var nenodrošināt pietiekamu darbaspēka piedāvājumu, kas izpaužas kā esošas brīvas darba vietas.

Darba tirgū var būt arī nosacījumi, pie kuriem zemām darba algām samazinoties vēl vairāk, darba tirgū var parādīties paradoksāls efekts – darba piedāvājums var pieaugt. Šāda īstermiņa situācija, piemēram, bija vērojama Latvijā ekonomiskās krīzes laikā 2009.gadā (Purmalis, 2011), ko var izskaidrot ar sociālo garantiju samazināšanos un indivīdu parādsaistību slogu. Šādā situācijā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darbs var būt maz pieprasīts, jo darba devējiem būs iespējas algot darbiniekus gados jaunākus, kas atbilst viņu priekšstatiem par produktīvu darbaspēku.

Minētais modelis (1.5.att.) darbojas, ja tirgus ir konkurētspējīgs – atsevišķi tirgus dalībnieki nevar ietekmēt tirgu. Taču gadījumos, ja tirgū darbojas monopolists, tad monopolista interesēs ir saglabāt fiksēto pieprasījuma daudzumu, mainot darba cenu. Līdz ar to pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības gadījumā var iestāties riski, kad pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji savu darba varēs piedāvāt tikai vienīgi par zemāku cenu nekā līdzsvara cena.

Otrs aspekts ir tas, ka darba tirgū pastāv *reglamentētas profesijas* – tas nozīmē, ka normatīvie akti ierobežo nodarbināšanas iespējas, jo ir nepieciešama noteikta nodarbinātā kvalifikācija. Piemēram, izglītības sektorā, pedagoga darbu var veikt tikai speciālisti ar atbilstošu izglītību un kvalifikāciju. Otrs piemērs, ārsti, medmāsas u.c. kvalificēti medicīnas darbinieki. Līdz ar to jāsecina, ka ienākšana šādu profesiju darba segmentā nav brīva visiem tirgus dalībniekiem. Tāpēc pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājumam šajā gadījumā ir gan konkurences trūkumi, gan pozitīvās iezīmes:

- ja pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājs – seniors ir *reglamentētas profesijas* pārstāvis, tad ienākšana atbilstošā darba tirgus segmentā ir iespējama, bet iziešana no tā ir brīva;
- ja seniors nav *reglamentētas profesijas* pārstāvis, tad ienākšana *reglamentētas profesijas* darba tirgus segmentā ir neiespējama;
- ja seniors ir/nav *reglamentētas profesijas* pārstāvis, tad ienākšana jebkurā nereglamentētas profesijas darba tirgus segmentā ir iespējama.

Darbaspēka pieprasījuma prognozēšanas konceptuālās pieejas

Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma problemātikas izpētes metodoloģija ir līdzīga daudzās valstīs un praktiski to sāka izmantot kopš 20. gadsimta sešdesmitajiem gadiem (Barānova, Dubra, 2011). Prognozējot darba pieprasījumu, izmanto darbaspēka nepieciešamības metodoloģiju, kuras pamatā ir aktīvo uzņēmumu aptauja par darbaspēka vajadzībām īstermiņā, vidējā termiņā un ilgtermiņā.

Piemēram, Latvijā Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA) no 2016.gada līdz 2021.gadam realizēja ESF projektu “Darba tirgus prognozēšanas sistēmas pilnveide”, Nr.7.1.2.2/16/I/001, kas izstrādāja darba tirgus prognozēšanas metodiku īstermiņā.

Darbaspēka pieprasījuma īstermiņa prognozes veidojas no divām komponentēm:

- paplašināšanās pieprasījums – šis pieprasījums saistīts ar ekonomikas izaugsmi, kas rada nepieciešamību pēc lielāka darba daudzuma;
- aizvietošanas pieprasījums – šis pieprasījums saistīts ar nodarbināto aiziešanu no savas profesiju grupas, piemēram, to izraisa nodarbināto darba nespēja, migrācija, pensionēšanās, profesionālā mobilitāte u.c. (Nodarbinātības valsts aģentūra, 2020).

Var uzskatīt, ka īstermiņā darbaspēka kustība ir nenozīmīga, un vairums darbinieku saglabā savas darba vietas. Ja notiek papildu pieprasījums darbaspēkam vai pieprasījums esošā darbaspēka aizstāšanai, tad īstermiņā ir nepieciešams darbaspēka papildus piedāvājums. Šo papildus darba piedāvājumu var nodrošināt:

- darbaspējīgie iedzīvotāji, kas līdz tam nav iesaistīti nodarbinātībā (bezdarbnieki; mācību iestāžu absolventi u.c.);
- darbaspējīgie iedzīvotāji, kas iesaistīti nodarbinātībā, bet vēlas būt papildus nodarbināti;
- darbaspējīgie migranti;
- atbilstošas kvalifikācijas pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji (seniori) un ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji darbaspējas vecumā, kas ir nolēmuši atgriezties darba tirgū (Gasskov, 2018; Гаскков, 2018).

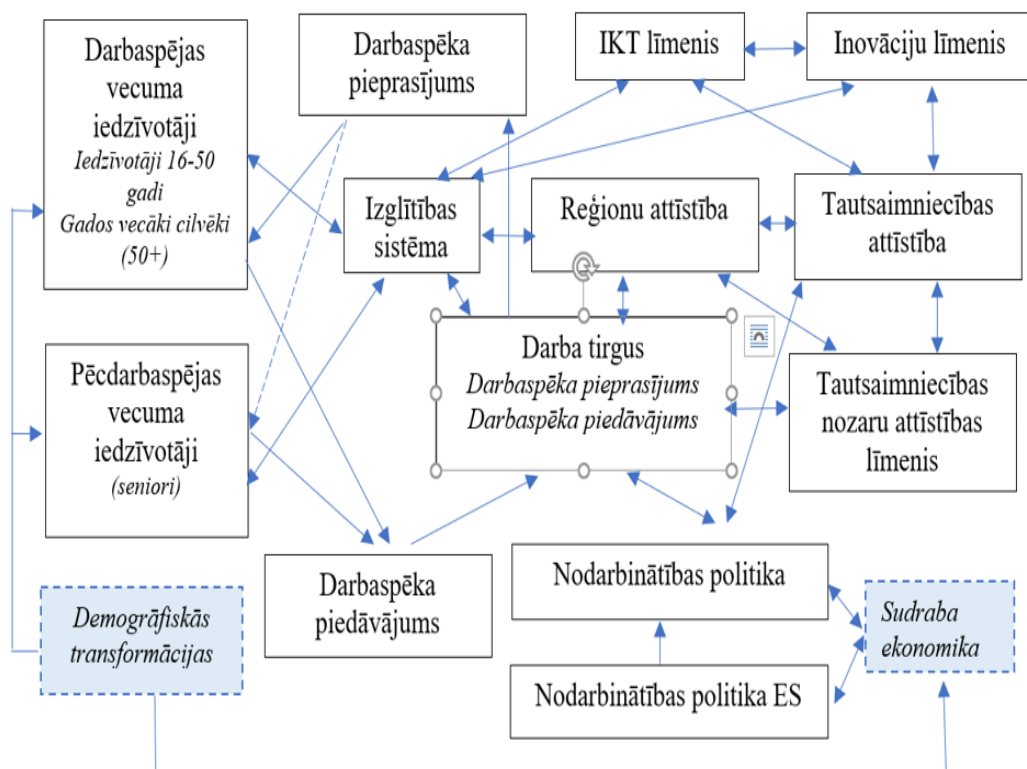
Līdz ar to īstermiņā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba pieprasījumu un piedāvājumu var izraisīt ekonomiskā augsme, nemainoties citiem ražošanas faktoriem, un šīs grupas konkurētspējīgs piedāvājums. Lai pilnveidotu šo prognožu izveides metodoloģiju, Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA) ESF projekta “Darba tirgus prognozēšanas sistēmas pilnveide”, Nr.7.1.2.2/16/I/001 ietvaros izveidoja prognozēšanas modeli. Tas ietver darba tirgus vajadzību izpēti nozares vai nozaru grupās, reģionu

griezumā, profesiju grupās, prasmju kopā (Nodarbinātības valsts aģentūra, 2018). Tomēr autors secina, ka *sudraba ekonomikas* mērķa grupa šajā modelī nav apskatīta.

Darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma vidējā termiņa un ilgtermiņa prognozes balstās uz tautsaimniecības ilgtermiņa attīstības scenārijiem, ko Latvijas gadījumā izstrādā LR EM, LR LM u.c. atbildīgās institūcijas. Lai noteiktu prognozējamo *darbaspēka* piedāvājumu un pieprasījumu darba tirgū kopumā un reģionos, kā iespējamās neatbilstības profesijās tiek izmantotas ekonometriskās *metodes*. Pētījumi dod iespēju izziņāt darba tirgus attīstības iespējamās alternatīvas arī darbaspēka prasmju un kompetenču kontekstā.

Darba piedāvājumu un pieprasījumu darba tirgū vidējā termiņā un ilgtermiņā ietekmē demogrāfiskie faktori, tautsaimniecības struktūra, iedzīvotāju izglītības līmenis, investīcijas u.c. faktori (Barānova, Dubra, 2011), kā arī valsts nodarbinātības politika, iedzīvotāju izglītības līmenis, prasmes un iedzīvotāju individuālās preferences būt nodarbinātam, jo īpaši pēcdarbaspējas vecumā (1.4.att.).Līdz ar to prognozējot noteiktu grupu darba pieprasījumu, jāņem vērā šie ekonomiskie, politiskie un sociālie faktori.

Darba pamatpiedāvājumu raksturo darbaspējīgo iedzīvotāju – nodarbināto skaits un struktūra. Turklāt pastāv dabiskais bezdarbs, un darbinieku pārdale starp uzņēmumiem ir vispārēja ekonomiskās izaugsmes iezīme, pat ja dažus uzņēmumus no uzņēmējdarbības izspiež inovatīvāki konkurenti (Aghion, Akcigit un Howitt, 2013).



Avots: autora izveidots

1.4.att. **Darba tirgus pieprasījumu un piedāvājumu ietekmējošie faktori**

Teorētiskajā literatūrā tiek analizēts kopējais darba piedāvājuma *un papildus darba piedāvājuma* koncepts (Killingsworth, 2008; Рошин, Разумова, 2002; Олимских, 2014). Novērtējot iespējamās papildus nacionālos darba resursus, ir jāveic nodarbinātības kvantitatīvo un kvalitatīvo rādītāju dinamikas izpēte tautsaimniecībā un reģionos, darbaspējas vecuma iedzīvotāju struktūras izpēte, bezdarba dinamikas izpēte un pēcdarbaspējas vecuma (senioru) piedāvājuma izpēte darba tirgū (Gasskov, 2018).

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju kopējais laiks darbam un darba piedāvājums

Tālāk autors analizē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju – senioru darba piedāvājumu no laika perspektīvas. *Iespējamais laiks, ko pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājs var veltīt algotam darbam* izsakāms kā starpība starp kopējo laiku T un laiku t , ko seniors vēlas veltīt noteiktām individuālām interesēm (1.7.):

$$T_n = T - t \quad (1.7.),$$

kur: T_n – nodarbinātības laiks, T – kopējo laiks; t – laiks, ko pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājs vēlas veltīt noteiktām individuālām interesēm.

Laikā T_n pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājs var gūt ienākumu H , kas ir darba cena par šo patērēto laiku (1.8.):

$$H = pT_n \quad (1.8.),$$

kur: H – ienākums no darba, p – darba stundas cena, T_n – nodarbinātības laiks.

Nodarbinātību var aplūkot no divām perspektīvām:

- aizvietošanas efekts – parāda, ka gadījumos, kad darba stundas algas likme aug, katra brīvā laika stunda tiek uztverta kā zaudēts laiks ienākuma gūšanai. Tādēļ gados vecāki cilvēki brīvo laiku mēdz aizstāt ar papildus darbu (papilddarbu), bet pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji brīvo laiku vēlas aizstāt ar darbu, un jo lielāka ir alga, jo lielāka ir šī vēlme. Brīvā laika aizstājējs ir preču un pakalpojumu kopums, ko darbinieks var nopirkt par papildus ienākumiem.
- ienākumu efekts – izpaužas kā situācija, kad, paaugstinoties algas likmei, darba ņēmējs (arī pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājs) nepiekrīt un nevēlas darba ienākumus aizstāt ar atpūtu. Tāpēc pieaugot darba algai, tuvojoties vecuma pensijai gados vecāki cilvēki, kā arī nodarbinātie pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji vēlas būt nodarbināti arī turpmāk.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju – senioru darba piedāvājuma vienkāršots modelis

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājuma modelis balstās uz šādiem apsvērumiem:

- 1) indivīds izmanto ekonomiskos labumus ar daudzumu C , kurus viņš var iegādāties par *kopējo ienākumu I* (1.9.):

$$I = pC = V + H = V + p_d T_n \quad (1.9.),$$

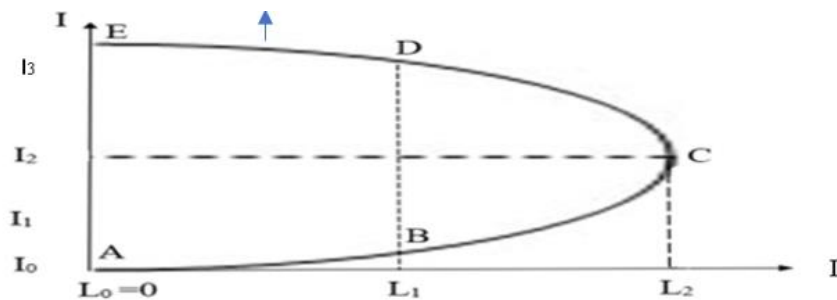
kur: C – labumu daudzums; p - labumu cena; V – ārpusdarba ienākumi; H – ienākumi no darba; p_d – darba stundas cena, T_n – darba stundu skaits pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem.

- 2) brīvais laiks ir brīvais labums;

- 3) pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājs maksimalizē brīvā laika kā labuma derīgumu (Костюк, 2013).

Iegūtie kopējie ienākumi I tiek izmantoti, lai apmierinātu cilvēka vajadzības:

- *elastīgās vajadzības* – vajadzību pēc atpūtas, ceļojumiem, kino apmeklējumiem u.c.;
- *neelastīgās vajadzības* – savas regulārās vajadzības (vajadzību pēc pārtikas, maksas par mājokli u.c.).



Avots: autora izveidots

1.5.attēls. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ienākumi un darba piedāvājums

Ja pieņemam, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāja sākotnējais ienākumu līmenis ir I_0 ($I_0=V$, kur V – ārpusdarba ienākums $V=0$ pie darba daudzuma $L_0=0$), tad šo situāciju atspoguļo punkts A (1.5.att.).

Augšupejoša virzīšanās pa līni AC notiks, ja:

- 1) kopējais ienākumu līmenis I_0 ir mazāks nekā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāja ekonomiskās vajadzības un ir ārējie priekšnoteikumi nodarbinātībai – darba tirgū vērojams atbilstošas kvalifikācijas un prasmju pieprasījums, kā arī ir individuālie priekšnoteikumi – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājs ir motivēts piedāvāt darbu, viņam ir atbilstošs veselības stāvoklis u.c. faktori;
- 2) kopējais ienākumu līmenis I_0 ir vienāds vai lielāks nekā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāja ekonomiskās vajadzības, bet ir ārējie priekšnoteikumi nodarbinātībai – darba tirgū pastāv atbilstošas kvalifikācijas un prasmju pieprasījums un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājs ir motivēts piedāvāt darbu, viņam ir fiziska spējas strādāt, jo atbilstošs veselības stāvoklis, interese par darbu u.c. faktori.

Ja gadījumā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājs izvēlas stratēģiju, kad viņa kopējo laiku T veido gan laiks t individuālām interesēm, gan nodarbinātības laiks T_n , tad piedāvātais darba daudzums ir L_1 (atrodas punktā B). Šajā gadījumā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāja ienākumu līmeni I_1 veido sākotnējais ārpusdarba ienākums V_0 un ienākums H_1 no darba piedāvājuma L_1 ($I_1 = V_0 + H_1$).

Palielinoties laikam t ($t \rightarrow T$), t.i., ja pastāv prioritāte laika patēriņam savu individuālo interešu realizācijai, tad notiks virzīšanās pa līkni AC uz leju, punkta A virzienā. Savukārt, ja pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājs izvēlas stratēģiju samazināt savu brīvo laiku ($t \rightarrow 0$), tad pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāja ienākumu līmenis pieaug un punktā C sasniedz lielumu I_2 (1.7.att.).

Ja pieņem, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāja laiks individuālajām ārpusdarba interesēm t tiecas uz nulli ($t \rightarrow 0$), kas liecina, ka izpaužas aizvietošanas efekts, tad nodarbinātības laikā T_n piedāvātais darba daudzums L_2 ir maksimāli iespējamais ($L_2 \rightarrow \max$). Šajā gadījumā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāja ienākumu līmenis I_2 pie noteiktās darba cenas sasniedz maksimāli iespējamo ($I_2 = V_0 + H_2$). Brīvā laika aizstājējs ir preču un pakalpojumu kopums, ko darbinieks var nopirkt par papildu ienākumiem.

Tālāka augšupejoša virzīšanās pa līkni CD notiks tajā gadījumā, ja piedāvātā darba cena pieaug, samazinoties piedāvātā darba daudzumam. Punktā D piedāvātā darba daudzums ir mazāks nekā punktā C ($L_1 < L_2$). Šajā gadījumā iestāsies ienākumu efekts – darba ņēmējs vairs nepiekrīt ienākumus aizstāt ar atpūtu, jo pieaugošie ienākumi ļaus vairāk laika veltīt savām interesēm un mazāk uztraukties par ikdienas izdevumiem.

Ja gadījumā, virzoties pa līkni CD pieaug arī ārpusdarba ienākumi ($V_n > V_0$; piemēram, pieaug pensiju apmērs), tad pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājs var izvēlēties vairākas stratēģijas:

1) tālāk samazināt piedāvātā darba apjomu – notiks augšupejoša virzīšanās punkta E virzienā un kopējie pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāja ienākumi I_n tuvosies V_n ($I_n \rightarrow V_n$).

2) nesamazināt piedāvātā darba apjomu – notiks līknes virzīšanās uz augšu, un kopējie pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāja ienākumi būs lielāki nekā V_n ($I_n > V_n$).

Ekonomisti, balstoties uz Vēbera-Fehnera likumu, empīriski apstiprina, ka darbinieki ir psihoemocionāli jūtīgi pret sākotnējo ienākumu pieaugumu pat par nelielu summu (piemēram, par 15%) un mazāk jūtīgi pret tālāko pieaugumu (Бацокин, Макекадырова, 2020). Tas nozīmē, ka gandarījums no papildu ienākumiem pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem līdz ar kopējo ienākumu pieaugumu mazināsies.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var būt nodarbināti pastāvīgi uz darba līguma pamata, bet var būt nodarbināti īslaicīgi noteiktu darbu izpildei uz uzņēmuma līguma pamata. Pēdējā gadījumā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāja ienākumi virzīsies pa līkni AC (1.7.att.) uz augšu nodarbinātības laikā, un uz leju periodos, kas pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājs netiks nodarbināts.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var izvēlēties brīvo laiku ar mazākiem kopējiem ienākumiem, salīdzinājumā ar nodarbinātību un lielākiem ienākumiem, un rezultātā pat pie augstām darba cenām viņi var nepiedāvāt savu darbu. Otrs aspekts ir tas, ka ir vērojamas atšķirības darba motivācijā pēc dzimuma un vecuma (Gribanova, Abeltina, 2020), kas arī maina visu faktoru mijietekmes rezultātu.

No veiktās analīzes izriet, ka *pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājums determinē vismaz ar pensiju apmēru, kas ir ārpusdarba ienākums, darba cenu un individuāliem darba piedāvājuma faktoriem.*

Ekonomiskie nosacījumi pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba pieprasījumam un piedāvājumam

Lai izvērtētu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības iespējas, ir jāanalizē vairāki ekonomiskie rādītāji. Šādi rādītāji jeb faktori ir nodarbinātības, bezdarba un brīvo darba vietu skaita un struktūras izmaiņas, kā arī rādītāji, kas raksturo kopējo izaugsmi valstī un reģionos, kas ir mijietekmē ar darba vietu skaitu ekonomikā.

Darbspēka pieprasījums atrodas mijietekmē ar valsts un reģionu ekonomikas attīstības līmeni, jo pieaugot preču un pakalpojumu patēriņam, pieaug pieprasījums pēc darbaspēka kā nozīmīga ražošanas resursa. Iekšzemes kopprodukta (IKP) lielums un izmaiņu dinamika netieši norāda uz darbaspēka pieprasījuma izmaiņām gan valsts, gan privātajā sektorā. Vienlaikus IKP pieaugums pozitīvi ietekmē arī mājāsaimniecību ienākumus, tāpēc noteikta darbaspējīgo iedzīvotāju daļa var atteikties no papildu nodarbinātības, tādā veidā “paverot ceļu” pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājumam.

Darba pieprasījuma daudzumu nosaka arī citi rādītāji:

- darba produktivitāte;
- normālā darba laika lielums;
- ražošanas tehnoloģiju līmenis;
- pakalpojumu un preču cenas u.c. faktori.

Pētījumi parāda, ka robotizācija un mākslīgais intelekts var būtiski mainīt (samazināt) piedāvāto darba vietu skaitu, tomēr šis efekts izpaužas galvenokārt valstīs ar augstiem ienākumiem, bet jaunattīstības valstīs un pārejas ekonomikas valstīs informācijas tehnoloģijas maz ietekmē darbaspēka piedāvājumu (Vries, Gentile, Miroudot, Wacker, 2020).

Līdz ar to autors secina, ka reģionos ar augstāku robotizācijas līmeni darba vietu skaits var samazināties, un tas var izraisīt būtisku neatbilstību starp pēcdarbspējas vecuma

iedzīvotāju darba piedāvājumu un pieprasījumu. Vienīgais konkurences faktors, kas šajā gadījumā būs pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāja rīcībā, ir pierādījumi par viņa darba produktivitāti. Tomēr pirms darba attiecību uzsākšanas šo pierādījumu iegūt nevar. Tāpēc pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājs var balstīties uz formāliem pierādījumiem – izglītību, pieredzes aprakstu, atsauksmēm.

Lai gan darbs kā ražošanas faktors joprojām ekonomikā ir nozīmīgs, jo tas nodrošina papildus preču un pakalpojumu radīšanu, tomēr algot vairāk darbinieku ir lietderīgi tikai gadījumā, ja papildus iegūtie ieņēmumi ir lielāki nekā izmaksas par katru papildus noalgoto darbinieku. Tāpēc pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāj, kā papildus darbaspēka iesaiste nodarbinātībā būs attaisnota, ja šis papildus algotais seniors pēc ieguldījuma vērtības pārsniegs algas likmi.

Darbaspēka piedāvājumu galvenokārt veido ekonomiski aktīvie valsts iedzīvotāji, starp kuriem ir arī pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji. Ņemot vērā, ka notiek sabiedrības novecošanās un samazinās dzimstības līmenis, daudzās valstīs darbaspēka piedāvājumā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvars pieaug. Līdz ar to darba tirgū parādās līdz šim maz pētīta tendence – darbaspēka atjaunošanās samazināšanās. Ņemot vērā, ka darba tirgū ienāk arī pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji, šie tempi kļūst vēl mazāki. Lai novērtētu šo situāciju, ir jāanalizē iedzīvotāju vecumgrupu struktūra, vidējā mūža ilguma rādītāji, dzimstības rādītāji, u.c. demogrāfiskie rādītāji, kā arī profesijas un kvalifikācijas iegūšanas laiks.

Darba pasaule ir mainīgā stāvoklī, jo darba tirgus arvien vairāk polarizējas – notiek darbaspēka sadalīšanās starp darbiem ar augstu un zemu kvalifikāciju, kas rada ienākumu nevienlīdzību (Manyika, 2017). Līdz ar to pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju – senioru darba piedāvājums (1.6.att.) atkarībā no viņu potenciāla būt nodarbinātiem – viņu veselības stāvokļa, izglītības un prasmju līmeņa – no darba piedāvājuma var veidot gan nozīmīgu ienākumu, gan nelielu.

Sabiedrībā notiek diskusijas par to, vai darba vietu skaits, ņemot vērā robotizāciju un IKT līmeni, nākotnē būs pietiekams, lai apmierinātu pieaugošo pieprasījumu. Šīs diskusijas rada *eidzisma* (angļu val. ageism; krievu val. эйджизм) izpētes. *Eidzisms* – stereotipu radīšana un atsevišķu cilvēku vai grupu diskriminācija darba tirgū pēc pazīmes vecums (Stypińska, Nikander, 2018). Aizspriedumi par vecāku darbinieku prasmēm var nozīmīgi ietekmēt senioru darba pieprasījumu un veicināt vecuma diskriminācijas izplatīšanos.

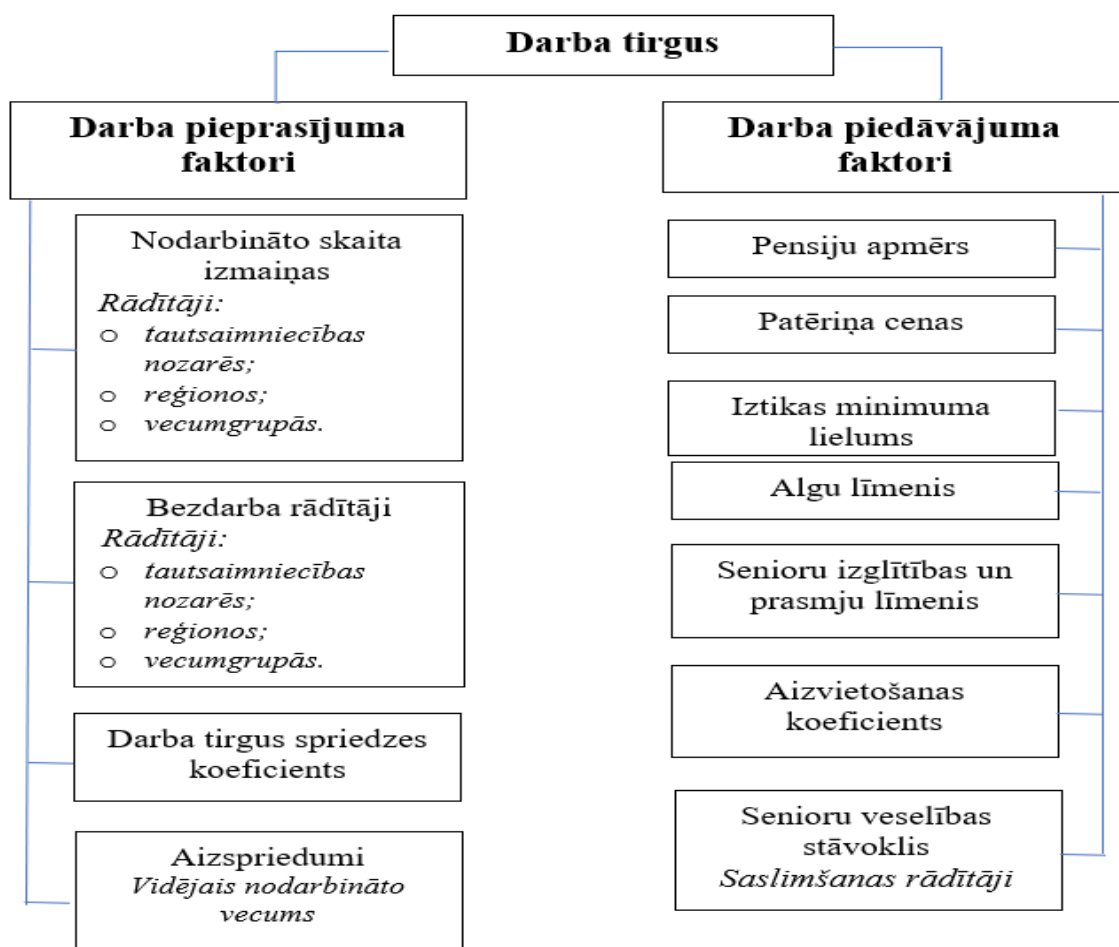
Darba pieprasījums labi atalgotās darbavietās visdrīzāk paredz arī jaunu prasmju esamību, kas pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem var arī nebūt. Tāpēc, ņemot vērā arī pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības īslaicīgumu, salīdzinot ar, piemēram, augstskolas absolventa nodarbinātības paredzamo periodu, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba pieprasījums būs atšķirīgs profesiju un nodarbinātības grupās.

Vecuma diskriminācija darba pieprasījumam var izpausties kā atteikšanās pieņemt darbā vai paaugstināt amatā vecākus darbiniekus vai spiediens, lai darbinieks pensionētos noteiktā vecumā neatkarīgi no darba ņēmēja iespējām turpināt strādāt. Sekas aizspriedumiem un vecuma diskriminācijai ir pieredzējušu darbinieku zaudēšana un efektivitātes samazināšanās darba vietās (Stypińska, 2014). Šo aspektu uztver arī paši novecojošie darbinieki, kas mēģina runāt par šiem jautājumiem darba vidē (Harisa, Krigmane, Vaščenko, Rudmana, 2018).

Svarīga loma pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba pieprasījumā ir darba tirgus spriedzei, ko raksturo darba tirgus spriedzes koeficients – tas parāda attiecību starp bezdarbnieku skaitu un brīvo vakanču skaitu. Jo augstāks ir darba tirgus spriedzes koeficients, jo situācija darba tirgū ir saspringtāka (Костюк, 2013), un līdz ar to pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājumam var nebūt pirktspējīga pieprasījuma.

Savukārt attiecību starp pensiju vidējo līmeni un vidējo algu līmeni raksturo aizvietošanas koeficients. Jo mazāks ir šis koeficients, jo pievilcīgāka ir darba alga kā brīvā laika aizvietošanas cena.

Darba daudzuma piedāvājums darba tirgū (1.6.att.) atkarīgs no darbaspējīgā iedzīvotāju skaita, darbaspējīgo iedzīvotāju izglītības, kvalifikācijas, veselības stāvokļa, u.c., algu līmeņa, tradīcijām un paradumiem u.c. faktoriem. Viens no pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājuma veicinošiem faktoriem ir pensiju sistēma. Var secināt, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājums ir mīļietekmē ar pensionēšanās nosacījumiem, bet zemāki darbaspēka nodokļi gados vecākam darbaspēkam veicina vēlmi vēlāk pensionēties vai vēlāk pilnībā atteikties no nodarbinātības (French, Jones, 2011).



Apzīmējumi: seniori – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji

Avots: autora izveidots

1.6.att. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba pieprasījumu un piedāvājumu ietekmējošie faktori

Gados vecāku cilvēku piedāvājums darba tirgū notiek paaugstinātas konkurences apstākļos. Turklāt eksperti nav vienprātis par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju kā darbaspēka pieprasījuma turpmāko attīstību (European Union, 2019(1)). Darbaspēka nostrādātās stundas parasti dažādās valstīs samazinās līdz ar IKP uz vienu iedzīvotāju pieaugumu, kā arī samazinās laika gaitā (Bick, Fuchs-Schundeln un Lagakos, 2018). Turklāt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājums konkurē ar brīvā laika pavadīšanas pievilcību (Aguiar, Bils, Charles un Hurst, 2017).

Darbaspēka piesaisti *sudraba ekonomikā* ietekmē institucionālā sistēma. Ar jēdzienu institucionālā sistēma saprot visu noteikumu un normu sistēmu, kas veido uzvedību jebkurā sociālo attiecību sfērā (Dudin, Lyasnikov, Lyasnikov, Sukhova, Sizova, 2018). Šādas ietekmes subjekts ir valsts, kura ietekmē tautsaimniecības nozari caur normatīvo un tiesību aktu sistēmu.

Situācijā, kad pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvars populācijā palielinās, darba tirgū par svarīgu tiek atzīta valdības līdzdalība, ko uzsver arī uzņēmēji (Zavyalova, Krotova, 2020). Darba devēji uzskata, ka uzņēmumiem, kas nodarbina vecāka gadagājuma cilvēkus, ir tiesības uz nodokļu atvieglojumiem un subsīdijām darba devējiem, vienlaikus saglabājot ierobežojošus pasākumus produktivitātes stimulēšanai.

Kā piemēru var minēt pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību izglītības nozarē, kurai ir noteikta specifika. Izglītības nozare galvenokārt attiecas uz valsts ekonomikas sektoru un galvenokārt tiek finansēta no valsts budžeta. Tajā pašā laikā tās pakalpojumi zināmā mērā ir monopolizēti (Dudin, Lyasnikov, Lyasnikov, Sukhova, Sizova, 2018). Darbaspēka skaits izglītības nozarē ir “piesaistīts” sabiedrības vajadzībām un determinē ar iedzīvotāju skaita izmaiņām. Tādējādi šajā jomā ir “dabiski” darbaspēka ierobežojumi.

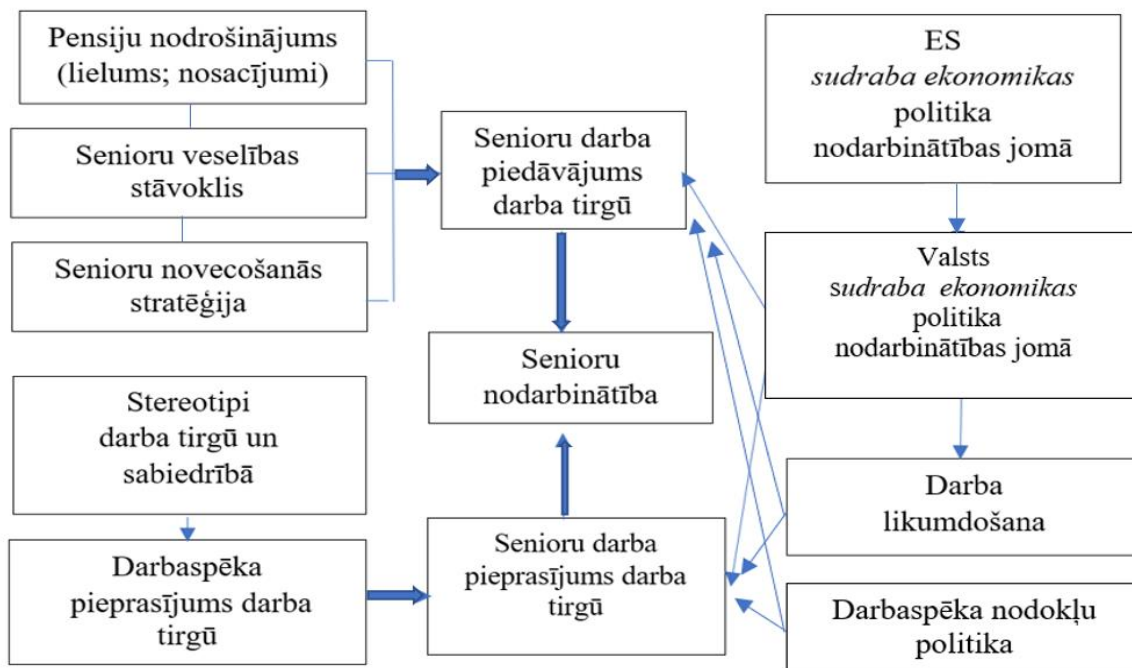
Nevalstiskā jauniešu organizācija *Global Shapers Riga* sadarbībā ar Latvijas Darba devēju konfederāciju (LDDK) ir publicējusi vadlīnijas darba devējiem ar mērķi rosināt izvēlēties kā savu potenciālo darbaspēku vecāko sabiedrības daļu – seniorus (Global Shapers, 2019). Vadlīnijas apkopo tādu darba devējiem noderīgu informāciju kā mītu atspēkošanu par pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotājiem darba vietās, pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāju piesaistes kanālus, padomus darba vietas un darba satura pielāgošanai, informāciju par nodokļu niansēm un kontrolsarakstus veiksmīgai pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāju nodarbināšanai.

Zinātniskajā literatūrā darbu pēc vecuma pensijas vecuma sasniegšanas sauc par *sudraba darbu* (Deller, Maxin, 2009). *Sudraba darba* neatbilstoša finansiālā situācija ir viens no faktoriem, kas ietekmē cilvēku vēlmi būt nodarbinātiem, kā arī viņu iepriekšējā nodarbinātības vēsture (Hochfellner, Burkert, 2013).

Jāatzīst, ka pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība ir īslaicīga. Viens no faktoriem, kas sekmē pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāju izešanu no darba tirgus, ir veselības un fizisko spēju samazināšanās, birokrātiskie noteikumi un prasības, pieprasījums pēc īpašām prasmēm (Best Agers, 2012; Чистова, 2019). Pielāgošanās spējas var palīdzēt stimulēt regulāra prasmju uzlabošana. Ja uzņēmumi iekļauj mūžizglītību uzņēmuma personāla politikā, šis faktors zināmai pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāju daļai palīdz palikt darba tirgū.

Autors secina, ka pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību ietekmē arī vecuma pensiju nosacījumi un lielums, sabiedrības stereotipi, pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāju – senioru individuālās novecošanās stratēģijas, *eidžisms* darba tirgū (1.7.att.).

Aktīvā dzīves cikla pagarināšanās ekonomiskā realitātē nozīmē atvērtu iespēju (un daudzos gadījumos – arī nepieciešamību) pensionēšanās vecuma pagarināšanai (Giarini, 2009). Pretēji tam, ir autori, kas uzskata, ka dzīves cikla pagarināšanās bieži tiek nepareizi pasniegta kā “iedzīvotāju novecošanās” problēma, un ka tā ir norāde uz industrializētās pasaules sabrukumu.



Apzīmējumi: seniori – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji

Avots: autora izveidots

1.7. att. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību ietekmējošie nosacījumi

Patiesībā attīstītajām valstīm ir milzīgas priekšrocības, jo tās var piedāvāt garāku (un labāku) dzīvi saviem pilsoņiem un spēj piedāvāt nepieciešamos sociālos, ekonomiskos un politiskos rīkus (Giarini, 2009).

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ienākumu stratēģija var balstīties uz vairākiem pīlāriem:

- *pirmais pīlārs* – vecuma pensija;
- *otrais pīlārs* – papildu pensija, kuras pamatā parasti ir dažādas finansēšanas (kapitalizētās) sistēmas;
- *trešais pīlārs* – individuāli uzkrājumi, piemēram, personīgie aktīvi un dzīvības apdrošināšana;
- *ceturtais pīlārs* – ienākumi no atalgotas ekonomiskās darbības (Giarini, 2009).

Tomēr pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju algota ekonomiskā darbība nereti sastop pretestību. *Eidzisms* var iegūt dažādas formas: aizspriedumi, diskriminējoša prakse, politikas un institucionāli lēmumi, kas nostiprina stereotipiskus pieņēmumus, kopumā tā ir komplicēta un reāla parādība (World Health Organization, 2002; Чистова, 2019).

Pensionēšanās tiek akcentēta kā motivēta izvēles uzvedība. Nereti vecuma pensionēšanās posmā indivīda darba aktivitāte monotoni samazinās, bet palielinās citas aktivitātes – ģimenes un sabiedriskās aktivitātes (Smith, Moen, 2004). Turklāt novecojot, cilvēki vēlas, lai samazinātos viņu psiholoģiskā atkarība no darba (Penner, Perun, Steuerle, 2002), turklāt šim lēmumam ir ilgtermiņa sekas. Šī iemesla dēļ pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība ir pāreja no darba karjeras uz pilnīgu aiziešanu no darba tirgus. Tā ietver arī darbu, kas uzsākts pēc neaktivitātes perioda. Tāpēc pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību sauc arī par pagaidu nodarbinātību (Wang, Shultz, 2010) un reverso pensionēšanos (Moestas, 2004). Tomēr mūsdienu iezīme ir tā, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju pagaidu nodarbinātība pēc vecuma pensijas sasniegšanas palielinās (Dubois, Anderson, 2012). Par to liecina statistikas dati – 2018. gada 1.ceturksnī vidēji ES bija nodarbināti 5172.7 tūkstoši 65-74 gadus vecu iedzīvotāju, bet 2019. gada 1.ceturksnī – 5769.0 tūkstoši (Eurostat, 2020(3)).

1. nodaļas kopsavilkums

Sudraba ekonomikas jēdziena evolūcija Eiropā aizsākās 2008. gadā, kad Eiropas Parlaments apstiprināja rezolūciju par ES demogrāfisko nākotni Eiropā. Eiropas Parlaments 2015. gadā *sudraba ekonomiku* definēja kā ekonomiskās iespējas visām tautsaimniecības nozarēm, lai apmierinātu novecojošās sabiedrības vajadzības. Taču vēlāk 2015. gadā beļģu ekonomists D.Ītoks to precizēja, definējot *sudraba ekonomiku* kā cilvēka iespēju izmantošana cilvēka dzīves posmā, ko sauc par novecošanos. Tomēr nav vienotas definīcijas, kas ir *sudraba ekonomika*, un šis jēdziens ir daudzdimensionāls. Zinātniskajā vidē pastāv viedoklis, ka jēdziens *sudraba ekonomika* ietver vēlmi pārvērst demogrāfisko pāreju par ekonomisko darbību un darbavietu radīšanu, kas norāda uz *sudraba ekonomikas* veidošanās pamatcēloni – demogrāfiskajām pārmaiņām iedzīvotāju populācijā. Tas atbilst demogrāfiskajām izmaiņām pasaulē – laikā no 2010. gada līdz 2020. gadam iedzīvotāju skaits tieši pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupā palielinājās par 38.15%.

Biežāk par *sudraba ekonomikas* mērķgrupu uzskata 50 gadus un vecākus iedzīvotājus, bet pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji – seniori ir tās apakšgrupa.

Sudraba ekonomika tiek vērtēta kā globāla nevis nacionāla parādība, kurai ir vairākas iezīmes: 1) tā ir vispārējās ekonomikas sastāvdaļa; 2) tā ir daudzpusīga nozare, kas ietekmē lielu uzņēmējdarbības sektoru un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību; 3) tā rada jaunas iespējas nodarbinātībā un darba vietas, kuru daļu var “absorbēt” pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji.

Sudraba ekonomiku var uzskatīt arī procesu, kas ietver ekonomikas pielāgošanos nākotnes vajadzībām, ko nosaka pārmaiņas iedzīvotāju vecumstruktūrā un iedzīvotāju vidējā dzīves ilguma palielināšanos, ko sauc arī par ilgmūžības revolūciju. Šīs pārmaiņas rada negatīvu ietekmi uz valsts sociālo budžetu, ko var atvieglot, palielinot pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaisti nodarbinātībā. Ja netiks veicināta pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība, tad nākotnē sabiedrība var netikt galā ar sociālo un veselības aprūpes budžetu izdevumu pieaugumu, un sociālā spriedze pieaugs.

Sabiedrība tiek aicināta lauzt stereotipu par vecumu kā dzīves posmu, kas saistīts ar obligāto fizisku nevarību un popularizēt aktīvu novecošanos kā līdzekli ilgai un produktīvai nodarbinātībai. Tomēr ekonomiskajā realitātē indivīdu individuālās novecošanās stratēģijas ir dažādas, un tās var nesakrist ar sabiedrības vēlmi palielināt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaisti nodarbinātībā. Vienlaikus sabiedrība pietiekami nenovērtē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ieguldījumu tautsaimniecībā, lai gan nākotnē *sudraba ekonomikas* mērķgrupas ietekme darba tirgū nākotnē pieaugs – tiek prognozēts, ka līdz 2025. gadam Eiropā 38% no visas Eiropas nodarbinātības “piederēs” *sudraba ekonomikai* (United Nations 2020 (3); European Commission, 2018).

Sudraba ekonomika kā starptautiski augoša nozare ar nenoteiktām robežām, veido jaunu ekosistēmu, kas ietver institucionālo sistēmu, preču un darba tirgu. Tomēr Latvijā *sudraba ekonomikas* ekosistēma tikai veidojas.

Veiktais pētījums parāda, ka *sudraba ekonomika* ir komplicēts jēdziens un ietver: 1) *sudraba industrijas* komponenti – pasākumus, kas nodrošina preču tirgus piedāvājumu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem; 2) *sudraba izglītības* komponenti – pasākumu kopumu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju prasmju līmeņa celšanai, lai veicinātu viņu nodarbinātību; 3) *sudraba nodarbinātības* komponenti – pasākumu kopumu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes nodarbinātībā sekmēšanai, darba tirgus piedāvājuma un pieprasījuma aspektus un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības nosacījumus.

2. SUDRABA EKONOMIKAS NODARBINĀTĪBAS ASPEKTU ANALĪZE EIROPAS SAVIENĪBĀ UN LATVIJĀ

Valsts ekonomiskajā attīstībā nozīmīga loma ir produktīvam darbaspēkam, tāpēc tā raksturojošo rādītāju izpēte ir nodarbinātības problemātikas pētījumu centrā. Parasti ekonomikā ar jēdzienu *darbaspēks* saprot visu privātpersonu kopumu valstī, kas piedāvā savu darbu, lai radītu pakalpojumus vai preces. Darbaspēks ir mūsdienu ekonomiskās sistēmas regulējuma (sadales) objekts līdztekus citiem ražošanas resursiem. *Darbaspēku veido nodarbinātie iedzīvotāji un darba meklētāji, un šī ekonomiski aktīvo iedzīvotāju daļa nav atkarīga no vecuma grupām.* Taču šim jēdzienam piemīt arī duāla iezīme – ar jēdzienu *darbaspēks* saprot arī cilvēka fizisko, garīgo un intelektuālo spēju kopumu, kuram jāpiemīt, lai cilvēks varētu veikt darbu, un šajā aspektā nav svarīgi, cik lielā apjomā vai uz kādu laiku šīs produktīvās spējas tiek piedāvātas.

Darbaspēka resursi ietver vairākas grupas – iedzīvotājus darbaspējīgā vecumā un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus – seniorus, kuri strādā vai piedāvā savu darbu. Tāpēc šajā nodaļā ir analizēts *sudraba ekonomikas* nodarbinātības aspektu izpētes sociāli ekonomiskais fons Eiropas Savienībā un Latvijā, un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas kā darbaspēka resursu apakšgrupas sociāli ekonomiskie priekšnosacījumi nodarbinātības veicināšanai. Nodaļā identificētie pētnieciskie atklājumi tiks izmantoti nākamajā nodaļā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību veicinošo faktoru un aspektu izpētei Latvijā.

2.1. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji kā resurss nodarbinātībā

Mūsdienu ekonomikā būtiska nozīme darba resursu pieejamībā ir demogrāfiskajiem un vecumgrupu raksturlielumiem – kvantitātei un kvalitātei. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvara pieaugums kopējā iedzīvotāju struktūrā, no vienas puses, var samazināt pieejamību darba resursiem, ja tie balstīti tikai uz darbaspējas iedzīvotāju grupu, bet otrs aspekts ir tas, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupa var būt svarīgs darbaspēka papildināšanas avots nodarbinātībā.

Problēmas izpētes kontekstā autors uzskata par svarīgu apzināties, ka jēdziens *pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji* ir mainīgs un atšķirīgs dažādās valstīs un reģionos, turklāt šim jēdzienam piemīt izmaiņas laikā (Covey, 1992). Mūsdienās, runājot par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem, uzsvars nereti tiek likts uz to sociālo aktivitāti, indivīda iesaisti sabiedrībā, profesionālajām spējām un prasmi veikt ar darbu saistītos uzdevumus.

Jēdziens pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir arī atkarīgs no sabiedrības tradīcijām reģionos un atšķirīgas paaudžu uztveres (Löckenhoff, De Fruyt, Terracciano, McCrae, De Bolle et al. 2010; Giles, Noels, Ota, Ng SH, Gallois et al., 2000). Turklāt novecošanās kā neatņemama cilvēka dzīves sastāvdaļas uztvere ietekmē sabiedrības izturēšanos pret šo grupu.

Autors secina, ka jēdziena pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji saturs nav aplūkojams tikai kā bioloģiskā perspektīva vai gerontoloģiskās izpētes objekts, bet tam piemīt sabiedriski “lietderīgas” iedzīvotāju grupas aspekts, un šai problemātikai ir sena vēsture (Troyansky, 1996).

Paralēli tam, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju prasmes sabiedrībā tiek pārāk maz lietderīgi izmantotas, notiek arī diskusijas, kuras, tieši otrādi, norāda uz to nepamatotu atzīšanu par vajadzīgām ekonomikā (Kahana, Slone, Kahana, Langendoerfer, Reynolds, 2018). *Eidžisma* (angļu val. *ageism*) izpausmes plašākā sociāli ekonomiskā kontekstā tiek uztvertas kā mūsdienu modernizācijas teorijas sastāvdaļa resursu pieejamībai un

piedāvājumam, bet pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju izslēgšanu no ekonomikas uztver par paaudžu konflikta rezultātu. Turklāt pastāv arī iekšgrupu konkurence – tā reducējas eidzisma izpausmēs pašā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupā.

Pētnieki atzīst (Kahana, Slone, Kahana, Langendoerfer, Reynolds, 2018), ka negatīvie izteikumi par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir saistīti ar viņu kompetenču, produktivitātes un pat indivīdu rakstura subjektīvu novērtējumu, tāpēc šo faktoru izpēte var sniegt svarīgu informāciju, lai palīdzētu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem palikt ilgstoši ekonomiski aktīviem.

Lai gan pārsvarā *sudraba ekonomikas* centrā ir sabiedrības jaunās iespējas ekonomikā, tomēr ne mazāk svarīgs ir arī pašas grupas ekonomiskais devums (vai iespējamais devums) sabiedrībai. Sabiedrības uztvere par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju lomu sabiedrībā mainās, jo mainās sociāli ekonomiskie apstākļi un objektīvie faktori – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaits, īpatsvars un ienākumu struktūra reģionos u.c.

Turklāt cilvēki nenoveco vienādi, un tas nenotiek vienā noteiktā vecumā. Tas nozīmē, ka indivīda pāreja no brieduma gadiem uz vecumposmu, ko pieņemts saukt par sudraba vecumu vai senioru vecumu, pēcdarbspējas vecums pēc būtības ir vāji identificējams, jo nesaistās ar tikai vienu, viegli izmērāmu kritēriju. Šis pārejas posms starp ekonomiskās aktivitātes uzplaukumu un norietu ir individualizēts, un daļa no pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem šajā pārejas posmā pilnīgi saglabā ekonomikai svarīgas spējas, lai veiktu konkrētu darbu.

Tāpēc zinātnieki uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupa nav homogēna (Havighurst, 1968; Pratt, Norris, 1994; House of Commons Women and Equalities Committee, 2018), bet pārejas posma kvalitāti raksturo faktoru kopums, kurā būtiska loma ir arī ārējiem faktoriem, piemēram, sociālajam nodrošinājumam, izglītībai un mūžizglītības sistēmai valstī (Зборовский, Амбарова, 2020). Tomēr pētījuma ietvaros, lai identificētu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupu, autors izmantoja vienkāršotu modeli un viennozīmīgu kritēriju – iedzīvotāju iedalījumu vecumposmos, kas atbilst vispārpieņemtajam iedalījumam nodarbinātības statistikā. Līdz ar to pētījumā *sudraba ekonomikas* mērķgrupa grupa ir sadalīta apakšgrupās, kur viena no tām ir pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji, kurus sauc arī par “trešā vecuma” grupu (angļu val. -), (Cornman, 1997).

Autors, īstenojot pētījuma uzdevumus, tālākajā promocijas darba pētījumā ir veicis pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas sociāli ekonomisko raksturojumu un noteicis faktorus, kuri var ietekmēt grupas darba piedāvājumu un nodarbinātību.

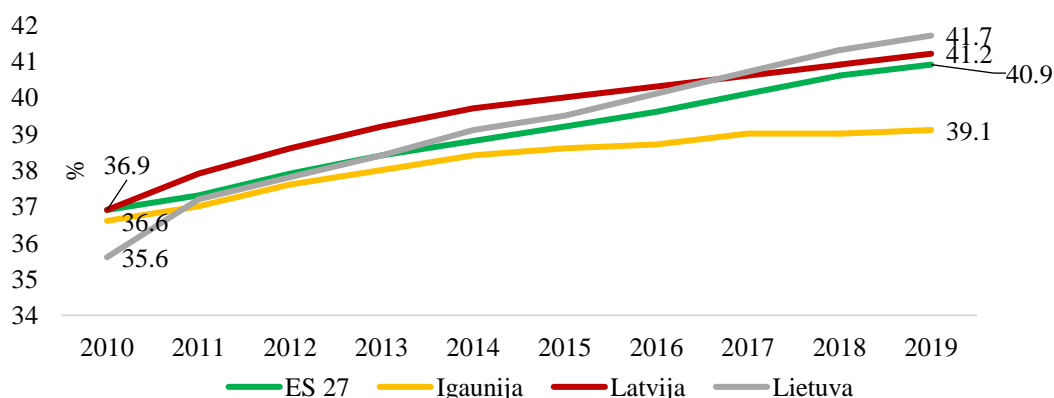
2.1.1. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas demogrāfiskie rādītāji ES un Latvijā

Iedzīvotāju struktūras izmaiņas ES un Baltijas valstīs

Diskusijas Eiropā apliecina, ka ES dalībvalstīs ir jārealizē integrēta politiku, kas veicina iedzīvotāju dzīves kvalitāti, darbaspēka pieejamību un valsts, reģionu un uzņēmumu konkurētspēju (European Commission, 2015). Šo mērķu izvirzīšana cieši saistās ar sudraba ekonomikas mērķgrupas struktūras izmaiņām ES dalībvalstīs.

Autora veiktie aprēķini liecina, ka 2010. gadā vidēji ES vecuma grupā 50 un vairāk gadi bija 36.9% iedzīvotāju, bet 2019. gadā šīs grupas īpatsvars sasniedza jau 40.9% (pieaugums 4.0 procentpunkti, salīdzinot ar 2010. gadu), (2.1. att.). Turklāt Latvijā 50 un vairāk gadus vecu iedzīvotāju īpatsvars 2011.g.-2019.g. bija augstāks nekā vidēji ES. Jāsecina, ka 2011.g.-2019.g. pieauga arī grupas īpatsvars kopējā iedzīvotāju skaitā visās Baltijas valstīs – Latvijā 2019. gadā iedzīvotāju grupas 50 gadi un vairāk īpatsvars

sasniedza 41.2% no visiem valsts iedzīvotājiem, Lietuvā - 41.7%, bet Igaunijā – 39.1% , kas norāda uz nozīmīgu sociālo un ekonomisko problēmu iespējamību nākotnē, lēni mainoties ražošanas attīstībai un ražošanas faktoru noslodzei ekonomikā.



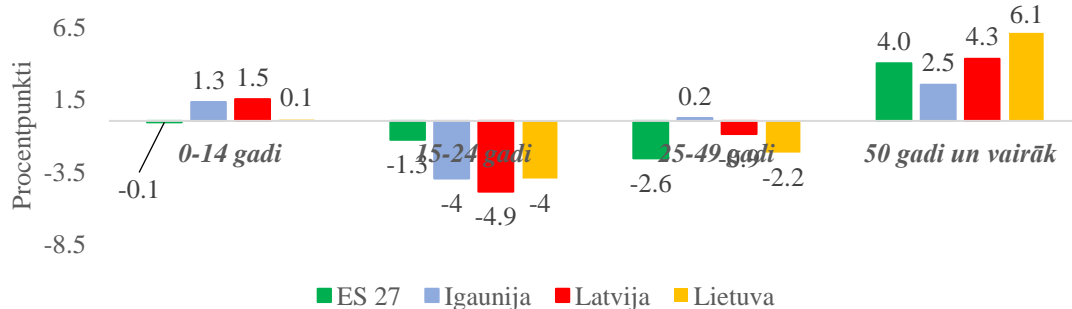
Piezīme: ES 27 - valstis, kas ietilpst ES no 2020. gada

Avots: autora izveidots, balstoties uz Eurostat, 2021 (2)

2.1. att. Vecumgrupas 50 un vairāk gadi iedzīvotāju īpatsvars vidēji ES un Baltijas valstīs 2010.g.-2019.g., % no kopējā iedzīvotāju skaita

Detalizēta problēmas izpēte parādīja, ka kopš šī gadsimta sākuma nozīmīgas pārmaiņas notika tieši *sudraba ekonomikas* grupā. Citi svarīgi secinājumi ir tādi, ka 2019. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu:

- 1) iedzīvotāju grupas 14-25 gadi, kas daļēji iekļaujas darbaspējas vecuma iedzīvotāju grupā, īpatsvara samazinājums bija gan vidēji ES, gan visās Baltijas valstīs;
- 2) iedzīvotāju grupas 25-49 gadi, kas ir darbaspējas vecuma grupas sastāvdaļa, īpatsvara samazinājums populācijā bija vidēji ES (-2.6 procentpunkti), Latvijā (-0.9 procentpunkti) un Lietuvā (-2.2 procentpunkti), (2.2.att.);
- 3) gan vidēji ES, gan Baltijas valstīs 2019. gadā iedzīvotāju grupas 50 gadi un vairāk īpatsvars, salīdzinot ar 2010. gadu palielinājās – vidēji ES par 4.0 procentpunktiem, bet Latvijā par 4.3 procentpunktiem. Salīdzinoši labākā situācijā bija Igauniju, kurai pieaugums 2019. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu, bija tikai 2.5 procentpunkti.



Piezīme: ES 27 - valstis, kas ietilpst ES no 2020. gada

Avots: autora izveidots, balstoties uz Eurostat, 2021(2)

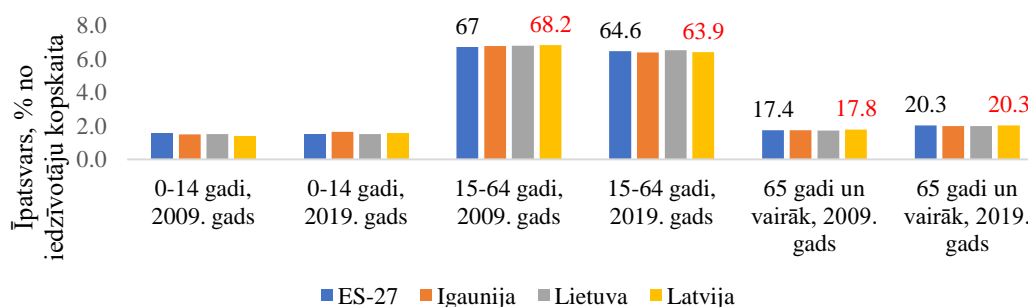
2.2. att. Iedzīvotāju struktūras izmaiņas vecumgrupās vidēji ES un Baltijas valstīs 2019. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu, procentpunktos

Pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvars Eiropas iedzīvotāju struktūrā aug. Statistikas dati parāda, ka 2001.gadā vecāki par 65 gadiem bija 15,8% no ES iedzīvotājiem, bet 2018.gadā šis īpatsvars bija sasniedzis jau 19,7% jeb tik vecs jau ir katrs piektais ES iedzīvotājs. Taču Latvijā kāpums bija pat nedaudz straujāks – pēcdarbaspējas vecuma

iedzīvotāju skaita īpatsvars kopējā iedzīvotāju skaitā pieauga no 15,1% 2001.gadā līdz 20.1% 2018.gadā (Eurostat, 2021(3)). Tas liecina par nozīmīgu potenciālā darbaspēka resursu pieejamības pieaugumu.

Savukārt 2019.gadā, salīdzinot ar 2009. gadu, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaita īpatsvars vidēji ES-27 kopējā iedzīvotāju skaitā pieauga par 2.9 procentpunktiem, bet Latvijā par 2.5 procentpunktiem. No Baltijas valstīm lielākās pārmaiņas 2019. gadā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupā bija Lietuvā – pieaugums 2.6 procentpunkti, bet Igaunijā pieaugums 2019.gadā, salīdzinot ar 2009. gadu, pieaugums bija 2.4 procentpunkti (Eurostat, 2021(3)).

Tomēr autors uzskata, ka būtiskākais ir tas, ka **Latvijā iedzīvotāju īpatsvars vecumā 65 gadi un vairāk 2019.gadā sasniedza 20,3% no visiem iedzīvotājiem**, kas liecina par sociālās sistēmas noslodzes pieaugumu, salīdzinot ar 2009. gadu, kad šīs grupas iedzīvotāji veidoja tikai 17,8% no visiem iedzīvotājiem (2.3.att.).



Avots: autora izveidots, balstoties uz Eurostat, 2021(3)

2.3. att. Iedzīvotāju vecumstruktūra ES-27 un Baltijas valstīs 2009. gadā un 2019. gadā

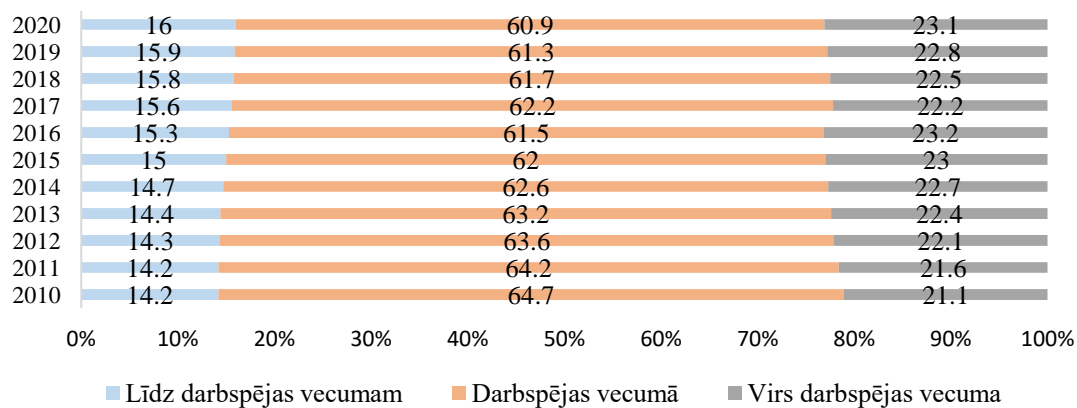
Palielinoties pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupai, vienlaikus notika darbaspējas vecuma grupas samazināšanās: 2019.gadā, salīdzinot ar 2009. gadu, darbaspējas iedzīvotāju īpatsvars ES-27 valstīs samazinājās par 2.4 procentpunktiem, bet Latvijā šis samazinājums bija augstāks nekā ES-27 un citās Baltijas valstīs – darbaspējas iedzīvotāju īpatsvars kopējā iedzīvotāju skaitā samazinājās par 4.3 procentpunktiem (Eurostat, 2021(3)). Tas norāda uz varbūtēju potenciālā darbaspēka piedāvājuma samazināšanos nākotnē, kas var nelabvēlīgi ietekmēt darba piedāvājumu darba tirgū.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaita pieaugums un viņu sociāli ekonomiskā situācija ir viena no problēmām, kura tiek analizēta sabiedrībā (Ukenābele, 2020). Šo diskusiju mērķis ir sabiedrības informēšana par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaita pieaugumu un nepieciešamību pieņemt jaunus politiskus lēmumus Eiropā. Lai gan pensionēšanās vecumi ES valstīs atšķiras, lielākoties eiropieši pensijā dodas ap 65 gadu vecumu, pat ja to var darīt agrāk. ES statistikā tieši šis vecums tiek izmantots kā atskaites punkts pensionāru skaita mērījumiem un līdz ar to diskusijas tiek papildinātas ar vecuma pensionāru sociāli ekonomiskā nodrošinājuma aspektiem nākotnē.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaits un īpatsvars Latvijas reģionos

Iedzīvotāju skaits Latvijā pēdējos gados samazinās – par to liecina CSP dati, kas parāda, ka 2020. gada sākumā Latvijā dzīvoja 1 907 675 cilvēki, kas bija par 10.04% mazāk nekā 2010. gadā (CSP, 2022(2); 4. pielikums). Mazākais iedzīvotāju skaita samazinājums 2020. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu, bija Rīgas reģionā (-6.8 prp.), bet būtiskākais – Latgales reģionā (-18.5 prp.). Tomēr Latvijas reģionos iedzīvotāju īpatsvara izmaiņu analīze parāda, ka 2020. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu, Rīgas reģionā un Pierīgas reģionā dzīvojošo skaits palielinājās (5.pielikums), bet citos Latvijas reģionos samazinājās.

Darbspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvars 2020. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu, Latvijā samazinājās par 3.8 procentpunktiem – no 64.7 % 2010. gadā līdz 60.9% 2020. gadā, un vienlaikus notika arī iedzīvotāju grupas virs darbspējas vecumam pieaugums par 2.0 procentpunktiem (2.4.att.).

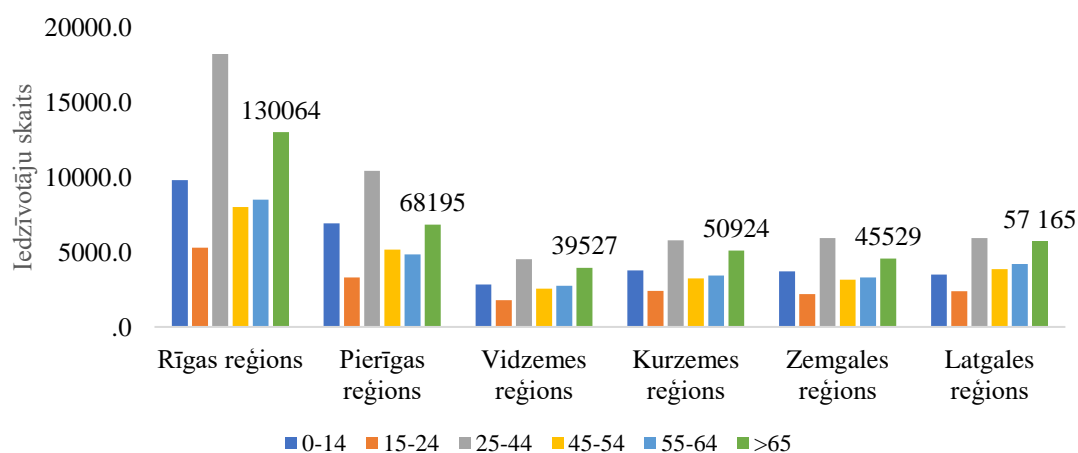


Avots: autora izveidots, balstoties uz CSP, 2020(3)

2.4.attēls. Iedzīvotāju īpatsvars Latvijā 2010.g.-2020.g. līdz darbspējas, darbspējas un virs darbspējas vecumam gada sākumā, %

Turklāt 2020. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu, darbspējas vecuma grupas negatīvās izmaiņas (-3.8 procentpunkti) bija straujākas nekā pirmsdarbspējas vecuma grupas izmaiņas (1.8 procentpunkti), kas liecina, ka *darbspēka atražošana Latvijā ir nepietiekama, un strauji attīstoties ekonomikai, tautsaimniecībā var darbspēka nepietikt.*

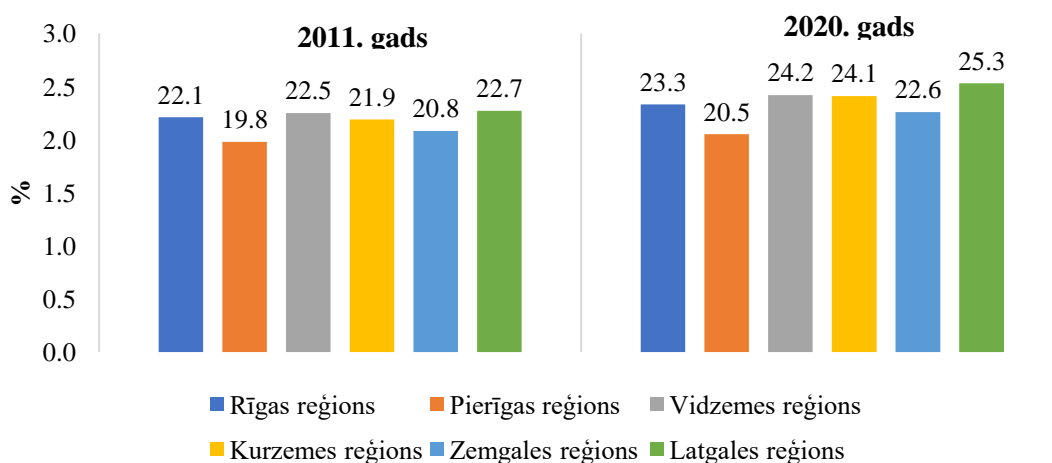
Latvijā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupā 65 gadi un vairāk, saskaņā ar CSP datiem (2.5. att.; CSP, 2020(5)), 2020. gadā dzīvoja 391 404 cilvēki, no kuriem lielākais skaits šajā grupā bija Rīgas reģiona iedzīvotāji – 33.2 % (130 064 iedzīvotāji), Pierīgas reģionā dzīvoja 17.4% (68 195 iedzīvotāji), Vidzemes reģionā – 10.1% (39 527 iedzīvotāji), Kurzemes reģionā – 13.0% (50 924 iedzīvotāji), Zemgales reģionā – 11.6% (45 529 iedzīvotāji), bet Latgales reģionā bija otrs lielākais iedzīvotāju 65 gadi un vairāk īpatsvars – 14.6% (57 165 iedzīvotāji).



Avots: autora izveidots, balstoties uz CSP, 2020(5)

2.5. att. Iedzīvotāju skaits 2020. Gadā, Latvijas reģionos, vecuma grupās

Būtiskākās izmaiņas 2020. gadā, salīdzinot ar 2011. gadu, iedzīvotāju virs darbaspējas vecumam īpatsvarā no kopējo iedzīvotāju skaita reģionā bija Latgales reģionā – iedzīvotāju skaits virs darbaspējas vecumam pieauga par 2.6 procentpunktiem, bet mazākās - Pierīgas reģionā (pieaugums par 0.7 procentpunkti), (2.6. att.).



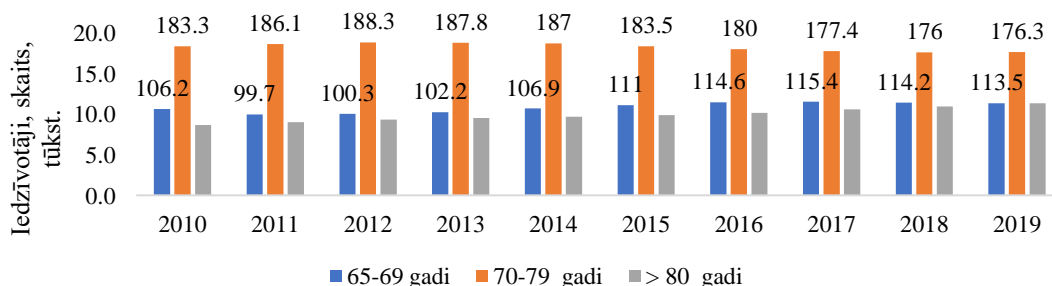
Avots: autora izveidots, balstoties uz CSP, 2020(2)

2.6.att. **Pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvars Latvijas reģionos 2011. gadā un 2020. gadā, %**

Lai gan CSP dati liecina, ka nodarbināti var būt arī cilvēki pat 74 gadu vecumā un vēl vecāki, tomēr autors uzskata, tieši 65-69 gadus veciem iedzīvotājiem ir lielāks potenciāls būt nodarbinātiem, kaut vai tāpēc, ka:

- 1) pastāv mazāka dzīves ilguma varbūtība bez nodarbinātības;
- 2) iespējams, viņi vieglāk var pielāgoties darba prasībām, jo pastāv mazāka varbūtība darba pārtraukumam starp iepriekšējo nodarbinātību vai tāda nepastāv vispār;
- 3) šīs grupas iedzīvotāju fiziskā u.c. veselība varētu būt labāka;
- 4) grupas prasmes varētu būt atbilstošākas darba tirgus prasībām.

Tāpēc, lai novērtētu potenciālo pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāju grupas apjomu nodarbinātībā Latvijā, autors veica iedzīvotāju skaita novērtējumu 2010.g.-2019.g. (CSP dati par 2020. gadu nebija publiski pieejami) vecumgrupas 65 gadi un vairāk gadi apakšgrupās, koncentrējoties uz iedzīvotāju skaita izmaiņām vecumgrupā 65-69 gadi.



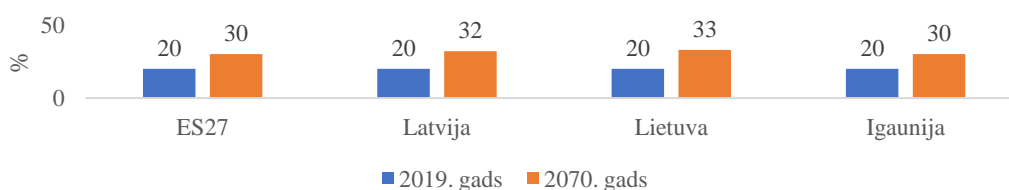
Avots: autora izveidots, balstoties uz CSP, 2020(10)

2.7. att. **Iedzīvotāju skaits pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāju apakšgrupās Latvijā 2010.g.-2019.g., tūkst.**

Latvijā 2019. gadā dzīvoja 113.5 tūkstoši 65-69 gadus veci iedzīvotāji (2.7. att.). Tomēr visā periodā (2010.g.-2019.g.) lielākais iedzīvotāju skaits bija vecumgrupā 70-79 gadi – 2019. gadā pārsniedzot vecumgrupas 65-69 gadi skaitu par 62.8 tūkstoši. Veiktā statistikas datu analīze izpēte parāda, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir nozīmīgs darbaspēka potenciāls Latvijā.

Sabiedrības novecošanās ES un Latvijā nākotnē

EK ziņojumā par sabiedrības novecošanos (European Commission, 2020) tiek prognozēts, ka laikā no 2019. gadā līdz 2070. gadam ES-27 iedzīvotāju skaits samazināsies par 5.2% – no 447.2 miljoniem 2019. gadā līdz 424.0 miljoniem 2070. gadā. Diemžēl Latvija un pārējās Baltijas valstis ir starp tām, kurās iedzīvotāju skaits nākotnē arī visdrīzāk samazināsies – kā liecina EK prognozes, tad Latvijā šajā periodā iedzīvotāju skaits samazināsies no 1.9 miljoniem 2019. gadā līdz 1.2 miljoniem 2070. gadā (samazinājums 38.4%), Lietuvā iedzīvotāju skaits varētu samazināsies no 2.8 miljoniem 2019. gadā līdz 1.8 miljoniem 2070. gadā (samazinājums 34.8%), bet Igaunijā iedzīvotāju skaita samazinājums būs vismazākais - no 1.3 miljoniem 2019. gadā līdz 1.2 miljoniem 2070. gadā (samazinājums 10.2%). Līdz ar to autors uzskata, ka sabiedrības spēja uzturēt pienācīgu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju dzīves līmeni lielā mērā būs atkarīga no IKP lieluma un pensiju apmēriem. Vienlaikus var pastāvēt darbaspēka piedāvājuma nepietiekamība, ja netiks izmantots pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju potenciāls.



Avots: autora izveidots, balstoties uz European Commission, 2020

2.8. attēls. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas īpatsvars ES-27 un Baltijas valstīs 2019. gadā un prognoze 2070. gadā, %

Nākotnē notiks arī pārmaiņas iedzīvotāju vecumstrukturā. Prognozes par Latviju un pārējām Baltijas valstīm ir līdzīgas – iedzīvotāju grupas īpatsvars vecumā 65 gadi un vairāk pieaugs gan ES-27, gan Baltijas valstīs. Latvijā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas īpatsvars 2070. gadā, salīdzinot ar 2019. gadu, palielināsies par 12 procentpunktiem, Lietuvā – par 13 procentpunktiem, bet Igaunijā – par 10 procentpunktiem (2.8.att.). Turklāt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas izmaiņas Latvijā un Lietuvā pārsniegs šīs grupas vidējās izmaiņas ES.

2.1.2. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaita izmaiņu sociāli ekonomiskās sekas

Lai ilustrētu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas īpatsvara pieauguma sociāli ekonomiskās sekas, tika izmantots vecuma atkarības koeficients.

Vecuma atkarības koeficients

Saskaņā ar Eurostat datiem, 2018. gadā cilvēku, kuru vecums bija 65 gadi vai to pārsniedza, attiecība pret darbspējīgā vecuma iedzīvotājiem (15 līdz 64 gadi) ES veidoja 30,5%, bet Latvijā – 31.4% (CSP, 2021(2)). Praktiski tas nozīmē, ka apmēram trīs strādājošie, kopā ar aktīviem uzņēmumiem, kas veica valsts obligātās sociālās iemaksas, nodrošināja pensiju vienam vecuma pensionāram.

Nākotnē situācija pasliktināsies – valstu sociālās sistēmas saņems “triecienu”, kad attiecība starp pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju un darbaspējas vecuma 15-64 gadi iedzīvotāju skaitu (%), būs lielāka nekā 50%. Latvijā šāda situācija veidosies ap 2040. gadu (European Commission, 2015(2), 2.1.tabula). Tas nozīmē, ka Latvijā 2040. gadā vidēji diviem darbaspējas iedzīvotājiem, kopā ar aktīviem uzņēmumiem, būtu jānodrošina ikviena pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāja sociālo aizsardzību, bet ap 2060. gadu šī proporcija kļūs vēl dramatiskāka – Latvijā attiecība starp pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupu un darbaspējas iedzīvotāju skaitu, izteikta procentos, jau veidos 62.5%. Igaunijā un vidēji ES-27 50% robeža tiks pārsniegta ap 2050. gadu, bet Lietuvā vēlāk – ap 2060. gadu.

Tas nozīmē, ka neveicot izmaiņas nodarbinātības politikā, nākotnē ekonomiski aktīviem cilvēkiem būs jāatbalsta vecāka gadagājuma cilvēkus arvien lielākā skaitā, kas neapšaubāmi radīs grūtības valdībām finansēt medicīnas aprūpi, nodrošināt pienācīgas vecuma pensijas un citu sociālu palīdzību pēcdarbspējas vecuma cilvēkiem.

2.1. tabula

Vecuma atkarības koeficients vidēji ES un Baltijas valstīs 2010. gadā, 2016. gadā, 2019.g.-2020.g. un tā nākotnes prognoze, %

Reģions	2010	2016	2019	2020	2030	2040	2050	2060	2070	Izmaiņa, prp. 2070/2019***
	VAK, %				VAK prognoze, %					
ES-27	28	29.6*	31.4	32.0	39.1	46.8	52.0	54.0	54.0	22.6
Igaunija	28	29.7	31.7	32.4	41.2	48.8	56.7	63.2	58.1	26.4
Latvija	26	30.5	30.4	30.7	41.0	50.8	56.5	62.5	60.6	30.2
Lietuva	28	29.0	31.0	31.6	37.1	42.2	49.1	56.0	54.3	23.3

Apzīmējumi: VAK – vecuma atkarības koeficients, %; * – rādītāja lielums ES-28 līdz 2020. gadam; 2070/2019*** – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaita attiecības pret darbaspējas vecuma iedzīvotāju 15-64 gadi skaitu izmaiņas 2070. gadā, salīdzinot ar 2019. gadu, procentpunktos

Avots: autora aprēķini, izmantojot Eurostat, 2020(1)

EK ziņojumā par sabiedrības novecošanu prognozēts, ka līdz 2070. gadam Eiropas iedzīvotāju skaits pieaugs par 1,8%, salīdzinot ar 2016. gadu, un sasniegs 520 miljonus. Un šajā periodā, kā liecina autora veiktais pētījums, ievērojami augs tieši pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaits. Turklāt iedzīvotāju skaita pieaugumu Eiropā nodrošinās vien puse dalībvalstu. Latvija un pārējās Baltijas valstis būs starp tām, kurās iedzīvotāju skaits nākotnē visdrīzāk kritīsies, tādēļ vecuma sistēmas jautājuma risināšana un atbilstoša dzīves līmeņa nodrošināšana būs īpaši smaga. Ap 2070. gadu iespējams divus pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus ar savām sociālajām iemaksām uzturēs tikai apmēram trīs strādājošie darbaspējas vecuma iedzīvotāji. Tas nozīmē, ka nākotnē būs krietni jāpalielina sociālie maksājumi vai arī sabiedrībai būs jāreķinās ar mazām pensijām. Tāpēc autors uzskata, ka ir jāveicina pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju cilvēkkapitāla izmantošana nodarbinātībā, un tam jāklūst par nodarbinātības politikas sastāvdaļu. Pretējā gadījumā, nepastāvot pārmaiņām pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju sociālā nodrošinājuma saglabāšanā finanšu jomā, nodarbināto darbaspējas iedzīvotāju un uzņēmumu nodokļu slogs nākotnē var pieaugt pārmērīgi.

Ekonomiskā vecuma atkarības koeficients

Ekonomika visā pasaulē nākotnē tiks pakļauta ievērojamai slodzei un vecums ir nākamais globālais ekonomiskais drauds (Smita, 2020). Lai novērtētu nepieciešamās valsts budžeta izdevumu izmaiņas iedzīvotāju novecošanās ietekmē, tiek aprēķināts ekonomiskā vecuma atkarības koeficients (*Economic old-age dependency ratio*) – to aprēķina kā

attiecību starp neaktīvo pēcdarbspējas vecuma cilvēku skaitu (65+ gadi) un kopā nodarbinātībā iesaistīto iedzīvotāju 20-64 gadi skaitu.

EK (European Commission, 2015(2)) un OECD (OECD, 2017(3)) prognozē ka ES27 valstīs, pieaugot pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupai, notiks pārmaiņas darba attiecībās un uzņēmumi var nebūt gatavi maksāt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem par viņu lielo pieredzi, tādējādi stimulējot viņus atstāt darbu.

Visu faktoru ietekmē ekonomiskā vecuma atkarības koeficients nākotnē ievērojami pieaugs – 2060. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu, apmēram par 33 procentpunktiem (2.2.tabula); (6.pielikums). Latvijā 2060. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu, ekonomiskā vecuma atkarības koeficients palielināsies daudz vairāk nekā citās Baltijas valstīs – apmēram par 49 procentpunktiem. Lai gan var pieņemt, ka daudzi no grupas dalībniekiem tiks iesaistīti nodarbinātībā, tomēr to iedzīvotāju skaits, kas būdami pensijā, izvēlēšies nestrādāt, būs pietiekami liels. Šī ekonomiski neaktīvā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupa būs pilnībā atkarīga no valstu spējas sniegt tiem sociālo nodrošinājumu.

2.2.tabula

Ekonomiskā vecuma atkarības koeficienta vērtība vidēji ES un Baltijas valstīs, %

Reģions	Faktiskie dati			Prognoze		Izmaiņa, procentpunkti	
	2010	2015	2020	2030*	2060*	2060/2010	2060/2020
Vidēji ES27	40	43	46	54	73	33	27
Latvija	40	40	42	47	89	49	47
Lietuva	39	39	42	51	81	42	39
Igaunija	38	39	42	48	74	36	32

Avots: autora izveidots, balstoties uz European Commission, 2012 (Latvija – 416.lpp.; Igaunija – 396.lpp.; Lietuva – 420.lpp.)

Demogrāfiskās slodzes līmenis Latvijā

Ekonomiski aktīviem iedzīvotājiem ir jāveic sociālās iemaksas, lai piedalītos un “uzturētu” savu un visu ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju grupu sabiedrisko un sociāli ekonomisko dzīvi. Demogrāfisko slodzi ietekmē iedzīvotāju dzimstība, iedzīvotāju dzīves ilgums, likumdošanā noteiktais pensijas sasniegšanas vecums un citi faktori.

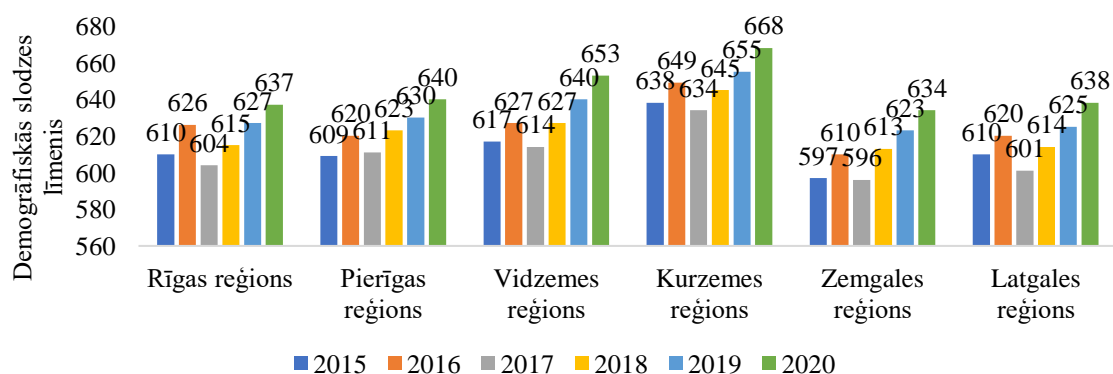
Demogrāfiskās slodzes līmenis jeb koeficients ir svarīgs rādītājs, jo pieaugot izmaksu slogam, tiek ietekmētas darbaspēka izmaksas. Ja kādā valstī dzimstība ir ilgstoši zema, bet dzīves ilgums palielinās – populācija sāk novecot, demogrāfiskās slodzes koeficients sāk palielināties. Tas ir raksturīgi tādām valstīm kā Itālija un Vācija, un šai situācijai strauji tuvojas arī Latvija.

Latvijā 2010. gadā ārpus darbaspējas vecuma bija 35.3% no iedzīvotājiem, tajā skaitā personas 65 gadi un vairāk bija 21,1%, bet 2020. gadā šī grupa jau veidoja 39,1% no iedzīvotājiem (tajā skaitā 23,1% no tiem bija iedzīvotāji vecumā 65 gadi un vairāk), (CSP, 2021(2)). Līdz ar to demogrāfiskās slodzes līmenis 2020. gadā Latvijā bija 57,5%, kas par 9.8 procentpunktiem vairāk nekā 2010. gadā.

Latvijā, lai samazinātu demogrāfisko slodzi, no 2014. gada 1. janvāra pakāpeniski palielina pensionēšanās vecumu ik gadu par trim mēnešiem, līdz 2025. gada janvārī vīriešiem un sievietēm tas sasniegs 65 gadus (LR Labklājības ministrija, 2018). Līdz ar to 2021. gadā Latvijā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupai būtu “pieskaitāmi” arī vecuma pensionāri, kuru vecums ir 63 gadi un vairāk, tomēr pētījumā šis aspekts netiek izskatīts. Pētnieciskā ierobežojuma pamatā ir tas, ka: 1) Latvijas statistikā nav detalizētu datu par katra vecuma iedzīvotāju iedalījumu un nodarbinātības rādītājiem; 2) otrs iemesls – autors neuzskata, ka uz tiem cilvēkiem, kuri ir jaunāki par 65 gadiem (63-64 gadi) būs attiecināmas atšķirīgas darba tirgus prasības nekā uz pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupu, jo viņu

sociāli ekonomiskais statuss ir tāds pats – vecuma pensionārs; 3) šāda situācija nebūs ilgstoša un 2025. gadā visi sasniegs vienādu vecuma pensionēšanās vecumu.

CSP dati liecina, ka demogrāfiskā slodze Latvijā palielinās samēra strauji – 2010. gadā bija 545, 2015. gadā – 613, bet 2020. gadā jau 643. Turklāt vairākos Latvijas reģionos demogrāfiskā slodze 2020. gadā bija lielāks nekā vidēji Latvijā – Rīgas reģionā (637), Vidzemes reģionā (653), Zemgales reģionā (634), Latgales reģionā (638), Kurzemes reģionā (668), un tikai Pierīgas reģionā tā bija mazāks nekā vidēji Latvijā – 640 (2.9. att.). Lai gan pensionēšanās vecuma paaugstināšana var mainīt ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju kopskaitu (to samazinot), tomēr tas ir tikai teorētiski. Faktiski daudzi vecuma pensionāri turpina strādāt, tāpat kā daudzi pirmspensijas vecuma cilvēki var būt ekonomiski neaktīvi. Tomēr tas pilnībā neatrisina sociālā sloga pieauguma problēmas, un būtu jāsekmē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība.



Avots: autora izveidots, balstoties uz CSB, 2020(1)

2.9. att. Demogrāfiskā slodze Latvijas reģionos 2015.g.-2020.g. uz 1000 darbaspējas vecuma iedzīvotājiem

Var secināt, ka demogrāfiskā slodze uz 1000 darbaspējīgie iedzīvotājiem 2020. gadā, salīdzinot ar 2015. gadu, pieauga visos Latvijas reģionos – Rīgas reģionā par 27 vienībām, Pierīgas reģionā par 31 vienību, Vidzemes reģionā 36 vienībām, Kurzemes reģionā par 30 vienībām, Zemgales reģionā par 37 un Latgales reģionā par 28 vienībām. Tas nozīmē, ka gan Latvijā, gan Latvijas reģionos pieaug sociāli ekonomiskais slogs. Šīs analīzes rezultāti viennozīmīgi norāda, ka sabiedrisko pakalpojumu un sociālo izmaksu slogs Latvijā un Latvijas reģionos pieaug.

2.2. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nabadzības risks ES un Latvijā

ES iedzīvotāju dzīves līmenis un nabadzības mazināšana ir politikas dienaskārtībā. Viens no ES reformu programmas izaugsmei un nodarbinātībai “Eiropa 2020” (European Commission, 2010) kopējiem mērķiem ir samazināt nabadzības riskam pakļauto iedzīvotāju skaitu no 116,1 miljona 2008. gadā līdz 96,1 miljonom 2020. gadā (Eurostat, 2018). Lai novērtētu progresu šajā jomā, tiek noteikts nabadzības vai sociālās atstumtības risks, kuru piedzīvo ES valstu iedzīvotāji. Dati nabadzības vai sociālās atstumtības riska noteikšanai tiek noteikti apsekojuma veidā katru gadu pēc vienotas metodoloģijas visās ES dalībvalstīs – tiek iegūta informācija par iedzīvotāju ienākumiem un dzīves apstākļiem (mājokli, nodarbinātību, veselību u.c.), t.sk. rādītāji, kas raksturo nabadzības risku un sociālo atstumtību.

EP 2001. gada decembrī pieņēma monetārās *nabadzības un ienākumu nevienlīdzības indikatorus*, lai varētu izvērtēt un novērot Eiropas Savienības (ES) dalībvalstu progresu sociālās atstumtības mazināšanā. Šajos indikatoros ietilpst Džini koeficients, nabadzības

riska indekss, u. c. indikatori. Šie indikatori ir relatīvi, un tie ir atvasināti no vidējā ienākumu līmeņa. Tie raksturo relatīvo, nevis absolūto nabadzības risku valsts iedzīvotāju vidū. Monetārās nabadzības un ienākumu nevienlīdzības indikatori tiek iegūti apsekojumā "Eiropas Savienības statistika par ienākumiem un dzīves apstākļiem" (*The European Union Statistics on Income and Living Conditions, saīsinājums – EU-SILC*).

Nabadzības vai sociālās atstumtības risks

Nabadzības vai sociālās atstumtības risks ir komplekss indikators un sastāv no šādiem rādītājiem (Eurostat, 2018):

- 1) nabadzības riska indekss (pēc sociāliem transfertiem);
- 2) dziļa materiālā nenodrošinātība;
- 3) ļoti zema darba intensitāte.

Iedzīvotājs tiek uzskatīts par pakļautu nabadzības vai sociālās atstumtības riskam, ja viņam piemīt kaut viens no iepriekš minētajiem rādītājiem.

Latvija 2018. gadā ierindojās 2. vietā pēc nabadzības riskam pakļauto iedzīvotāju īpatsvara (434 tūkstoši iedzīvotāji, 22.9%), apsteidzot pozitīvā ziņā tikai Rumāniju ar nabadzības riska indeksu 23.5%, un bija negatīvā aspektā tālu no vidējā rādītāja ES (17.1%) un no labākā rādītāja ES valstīs (Čehija – 9.5%), (2.3.tab.). Tomēr, salīdzinot ar 2017. gadu, 2018. gadā nabadzības risks Latvijā samazinājās par 0.4 procentpunktiem (CSP, 2019).

2.3. tabula

Nabadzības riska rādītāji Baltijas valstīs un vidēji ES 2018.g. -2019. g., %

Kritērijs	Latvija*	Lietuva	Igaunija	ES-28	Augstākais rādītājs	Mazākais rādītājs
2018. gads* (2019. gada apsekojums)						
Nabadzības riska indekss (pēc sociālajiem transfertiem), %	22.9	22.9	21.9	17.1	Rumānija – 23.5	Čehija – 9.5
Dziļa materiālā nenodrošinātība,%	7.8	11.0	3.8	5.9	Bulgārija – 20.8	Luksemburga – 1.3
Ļoti zemas darba intensitātes mājsaimniecība, %	5.6	6.6	3.9	6.5	Īrija – 10.5	Čehija – 3.3
2019. gads* (2020. gada apsekojums)						
Nabadzības riska indekss (pēc sociālajiem transfertiem), %	21.6	20.7	21.6	16.8	Rumānija – 23.8	Čehija – 10.1
Dziļa materiālā nenodrošinātība,%	7.3	9.4	3.3	5.4	Bulgārija – 19.9	Luksemburga – 1.2
Ļoti zemas darba intensitātes mājsaimniecība, %	5.7	5.5	3.9	6.2	Īrija – 10.9	Čehija – 3.1

Piezīme – * dati par Latviju attiecas uz apsekojuma periodu, bet citām valstīm – uz norādīto gadu

Avots: autora izveidots, balstoties uz CSP, 2019; CSP, 2020(6)

Latvijā dziļa materiāla nenodrošinātība 2018.gadā bija konstatēta 7.8 % no iedzīvotājiem, bet 5.6 % dzīvoja ļoti zemas darba intensitātes režīmā. Līdz ar to 2018. gadā nabadzības vai sociālās atstumtības riskam bija pakļauti 27.3% no iedzīvotājiem (6. pielikums, 7. pielikums).

Savukārt 2019. gadā nabadzības vai sociālās atstumtības riskam bija pakļauti 26.0% no visiem Latvijas iedzīvotājiem, kas liecina par kopējās situācijas uzlabošanos. Tomēr salīdzinot ar 2018. gadu, kad visām trīs riska grupām bija pakļauti 1.5% iedzīvotāju, 2019. gadā to īpatsvars jau sasniedza 1.6%.

Nabadzības riska sliekšnis un līmenis

Pasaules banka 2015. gada oktobrī noteica *jauno globālo līniju* (angļu val. *The International Poverty Line*), ko arī dēvē par *pasaules nabadzības sliekšni* – 1.90 USD dienā

jeb vidēji 57 USD mēnesī (World Bank, 2016). Pasaules banka vērtē, ka 2015. gadā pasaulē bija nedaudz vairāk nekā 700 miljoni iedzīvotāju, kuri dzīvoja nabadzībā, bet līdz 2021. gadam to kopējais skaits, jo īpaši Covid -19 pandēmijas ietekmē, varēja pieaugt līdz 150 miljoniem (World Vision, 2020). Lai noteiktu nabadzīgo skaitu, tiek izmantota pirktspējas paritātes aprēķināšanas metode (PPP) un noteiktas nacionālās nabadzības robežas, kas atspoguļo ienākumus, zem kuriem personas nevar apmierināt minimālās uztura, apģērba un mājokļa vajadzības. Taču šajos aprēķinos netiek ņemtas vērā arī citas nabadzības daudzās dimensijas, piemēram, izdevumi izglītībai.

Autors uzskata, ka starptautiskā nabadzības sliekšņa izmantošana attīstītajās valstīs var radīt maldinošus secinājumus – pieaugot pat nedaudz vidējam ienākumu līmenim valstī, var šķietami būtiski mazināties problēmas izplatība. Otrs aspekts ir tas, ka nabadzība nav saistīta tikai ar naudu, bet tā ietver arī ierobežoto piekļuvi darba tirgum. Tāpēc autors uzskata, ka nabadzības raksturošanai ES valstīs vairāk piemērota ES noteiktā nabadzības riska sliekšņa definīcija.

Nabadzības riska sliekšni konkrētajā ES dalībvalstī nosaka kā 60% no rīcībā esošo ienākumu mediānas, pārrēķinātas uz ekvivalento patērētāju skaitu mājsaimniecībā. Eiropas Savienībā nabadzības riska sliekšni aprēķina Statistikas birojs “Eurostat”, balstoties uz aptuveni divus gadus vecu statistiku, tāpēc faktiski šis rādītājs pēc tā publiskošanas jau ir novecojis.

Nabadzības riska līmenis (vai nabadzības riska indekss) ir cilvēku īpatsvars, kuru ekvivalentais rīcībā esošais ienākums (pēc sociālajiem pabalstiem) ir zem nabadzības riska sliekšņa.

Latvijā nabadzības riska sliekšnis 2019. gadā vienas personas mājsaimniecībai bija 441 euro. Zem šī ienākumu līmeņa 2019. gadā Latvijā dzīvoja 4.4% strādājošo virs 65 gadiem un 46.5% nestrādājošie pensionāri (2.4. tabula).

2.4. tabula

**Nabadzības riska sliekšnis, euro mēnesī un nabadzības riska līmenis Latvijā
2010.g.-2019.g., %**

Rādītājs	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
NRI, vienas personas mājsaimniecība, euro	210	223	233	260	291	318	330	367	409	441
NRL, strādājošie, 65 gadi un vairāk, %	-	-	3.3	2.4	3.1	4.2	4.2	5.0	3.5	4.4
NRL, nestrādājošie pensionāri, 65 gadi un vairāk, %	9.7	14.9	18.6	30.0	37.2	41.6	44.1	50.3	53.6	46.5

Apzīmējumi: NRI – nabadzības riska sliekšnis, euro; NRL – nabadzības riska līmenis

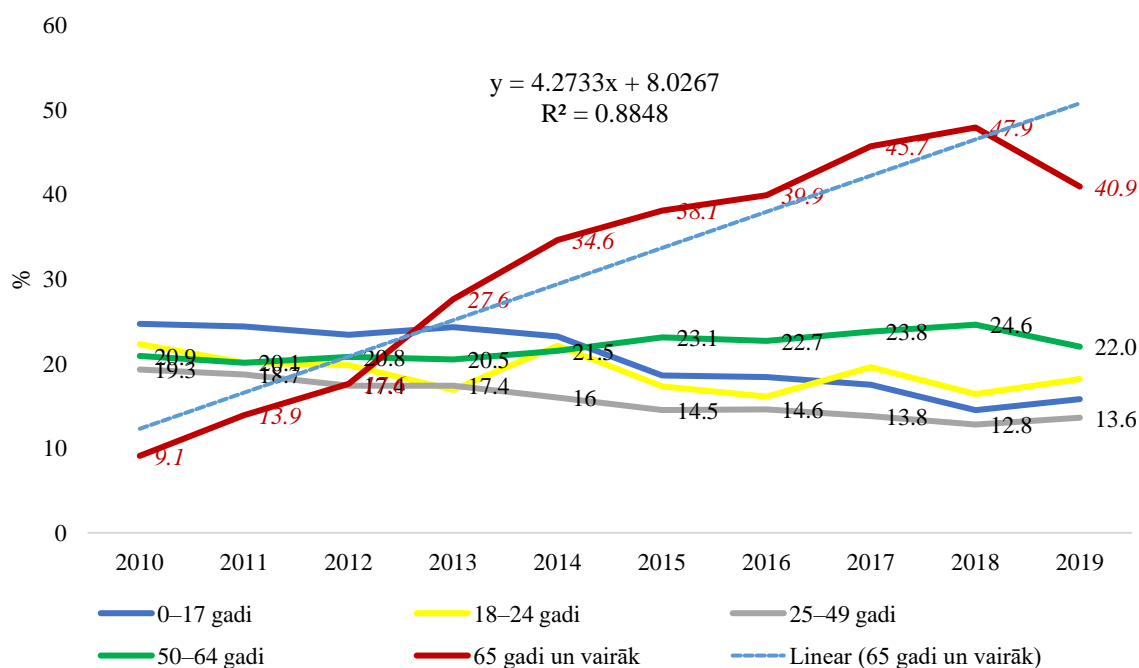
Avots: autora aprēķini, balstoties uz CSP, 2021(6); CSP, 2020(6)

Visvairāk nabadzības riskam pakļauti ir nestrādājošie vecuma pensionāri vecumā 65 gadi un vairāk – 2019. gadā 46.5% no vecuma pensionāriem bija pakļauti nabadzības riskam. Tomēr arī esot nodarbināti, Latvijā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir pakļauti nabadzības riskam – 2019. gadā šajā grupā bija 4.4 % no vecuma pensionāriem.

Tālāka situācijas izpēte parādīja, ka Latvijā 2015.g.-2019.g. nabadzība jeb nepietiekami ienākumi un resursi, kas rada zemu dzīves līmeni – zemāku par sabiedrībā pieņemto – bija lielākam iedzīvotāju īpatsvaram nekā vidēji ES (2.13.att.) un Igaunijā. Saskaņā ar OECD datiem par 2018. gadu, Latvijā nabadzība 66 gadu un vecāku iedzīvotāju grupā veidoja 39.0% no grupas iedzīvotājiem, Igaunijā 37.6%, bet Lietuvā – 25.2%. Turklāt

Latvijā nabadzība pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir viens no augstākajiem rādītājiem (7. pielikums). Tomēr divas valstis ar vienādu nabadzības līmeni var atšķirties nabadzīgo relatīvā ienākumu līmeņa ziņā, un otrs secinājums – nabadzība nav tikai pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju problēma, jo tā pastāv visās vecumgrupās (OECD, 2021).

Kā liecina CSP dati (CSP, 2020(6)), tad visaugstākais nabadzības risks Latvijā kopš 2013. gada ir iedzīvotājiem vecumā grupā 65 gadi un vairāk (2.10. att.).



Avots: autora izveidots, balstoties uz CSP, 2020(6)

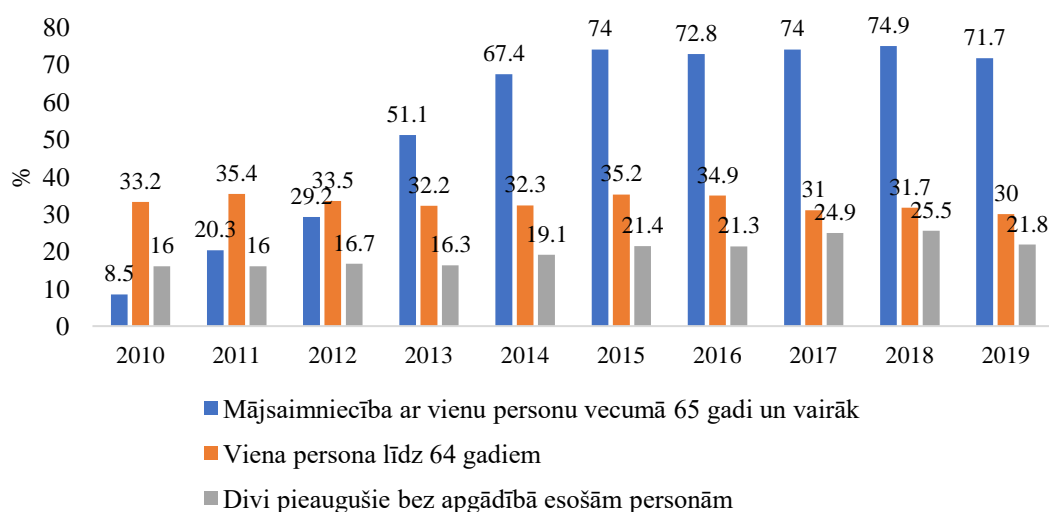
2.10. att. Nabadzības riska indekss Latvijā vecuma grupās 2010.g.-2019.g., %

Latvijā 2018. gadā nabadzības risks, salīdzinot ar 2017. gadu, palielinājās par 2.2 procentpunktiem, bet salīdzinot ar 2010. gadu, palielinājās par 38.8 procentpunktiem. Situācija nabadzības riska jomā Latvijā 2019. gadā vecuma grupā 65 gadi un vairāk gadi uzlabojās – šajā grupā personu īpatsvars, kuru ienākumi uz personu mazāki par 441 euro, bija 40.9% jeb kopumā veidoja 186.26 tūkst. Latvijas iedzīvotāju (autora aprēķini, balstoties uz CSP, 2021(2)).

Otra nabadzības riskam vairāk pakļautā grupa Latvijā kopš 2014. gada ir iedzīvotāji vecumā 50-64 gadi – 2018. gadā nabadzības risks šajā grupā, salīdzinot ar 2017. gadu palielinājās par 0.8 procentpunktiem, bet salīdzinot ar 2010. gadu palielinājās par 3.7 procentpunktiem. Tomēr jāsecina, ka arī šajā grupā 2019. gadā situācija nabadzības riska jomā uzlabojās – 2019. gadā no visiem 50-64 gadus vecuma iedzīvotājiem nabadzības riskam tika pakļauti 22.0% iedzīvotāju.

Kā liecina autora veiktā CSP datu analīze, tad nabadzības risks ir cieši saistīts gan ar personas vecumu, gan mājsaimniecības sastāvu (2.11. att.). Var secināt, ka no 2013. gada personas 65 un vairāk gadu vecumā, kas veido mājsaimniecību ar vienu personu, ir daudz sliktākā situācijā nekā mājsaimniecības ar vienu personu vecumā līdz 64 gadiem, un vēl sliktākā nekā mājsaimniecības ar diviem pieaugušajiem bez apgādājamiem. Piemēram, 2019. gadā no visām mājsaimniecībām ar vienu personu vecumā 65 gadi un vairāk gadi

nabadzības riskam bija pakļautas 71.7% jeb 277.34 tūkst. grupas iedzīvotāju (autora aprēķini, balstoties uz CSP, 2021(2)).



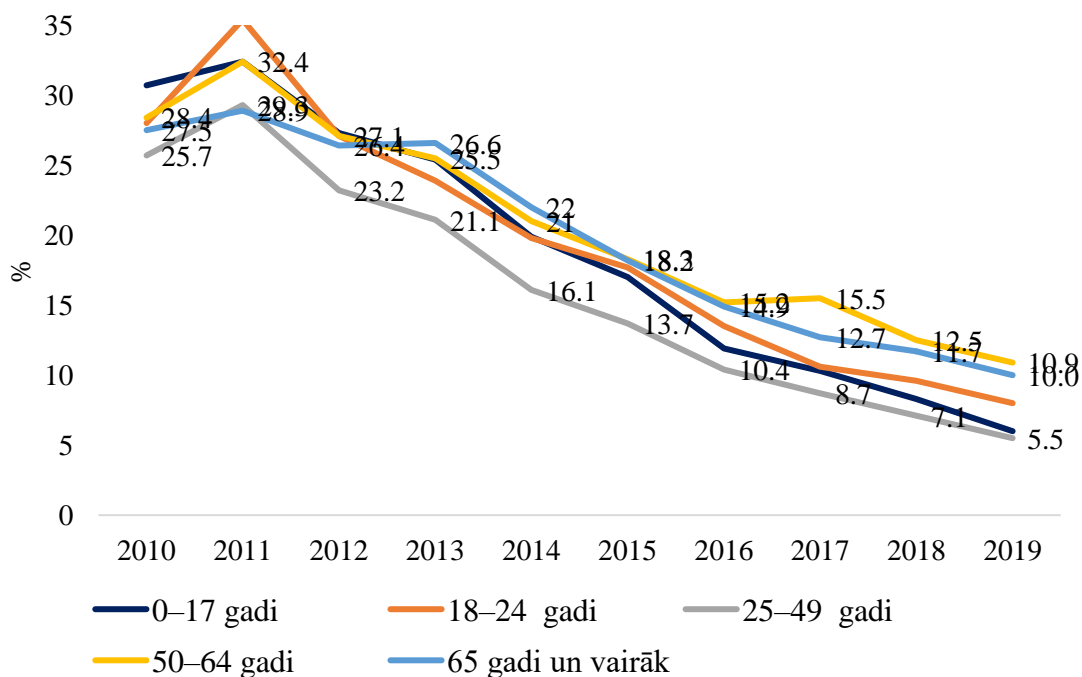
Avots: autora izveidots, balstoties uz CSP, 2020(6)

2.11. att. Nabadzības riska indekss mājsaimniecību grupās Latvijā 2010.g.-2019.g., %

Nabadzības problēma ir viena no aktuālākajām sociāli ekonomiskajām problēmām Latvijā, uz to norādīts arī Latvijas Nacionālajā reformu programmā (NRP). Autors uzskata, ka pētījuma kontekstā šie dati dod informāciju par potenciālo pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaitu, kas zemo ienākumu dēļ var iekļauties nodarbinātībā.

Materiālā nenodrošinātība tiek definēta kā iemeslu kopums, kas mājsaimniecībai liedz pieeju noteiktiem materiālajiem labumiem (CSP, 2021(5)), un tās iemesli var būt naudas trūkums, neapmierinoši mājokļa apstākļi un piespiedu atteikšanās izmantot ilglietošanas sadzīves priekšmetus. Materiālās nenodrošinātības rādītājus nosaka gan mājsaimniecību, gan tajās dzīvojošo personu līmenī. Savukārt dziļa materiālā nenodrošinātība raksturo personas, kurām piemīt vismaz četras no šādām materiālās nenodrošinātības pazīmēm: finansiālu iespēju trūkums – spēja segt komunālos maksājumus, īri vai atmaksāt kredītu; finansiāli atļauties uzturēt mājokli siltu; segt pēkšņus, neparedzētus izdevumus no pašu līdzekļiem; ēst gaļu, putnu gaļu vai zivis katru otro dienu; katru gadu vienu nedēļu doties brīvdienās ārpus mājām; lietot savām vajadzībām vieglo auto, veļas mazgājamo mašīnu, krāsu televizoru vai telefonu.

No datu analīzes redzams (2.12.att.), ka Latvijā 2019. gadā 10.0% no pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem atradās dziļas materiālās nenodrošinātības situācijā. Tomēr tas bija par 1.7 prp. mazāk nekā 2018. gadā un par 16.6 prp. mazāk nekā 2013. gadā, kas norāda uz situācijas uzlabošanos. Statistiski tas nozīmē, ka daļa no pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem rod risinājumu, kā nodrošināt vismaz piecas vajadzību grupas, kas iekļautas CSP apsekojama vienībās.



Avots: autora izveidots, balstoties uz CSP, 2020(6)

2.12. att. Dziļas materiālās nenodrošinātības īpatsvars vecuma grupās Latvijā 2010.g.-2019.g., %

Latvijā 2019. gadā nabadzības riskam bija pakļauti 22 % iedzīvotāju 50 līdz 64 gadu vecumā un 40,9 % iedzīvotāju pēcdarbspējas vecumā. Turklāt vissliktākā situācijā bija tie pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji, kuri dzīvoja vieni. 2019. gadā 71,7 % vientuļo pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju bija pakļauti nabadzības riskam. Autors uzskata, ka nākotnes perspektīvā svarīgi ir arī tas, ka *kopš 2016. gada dziļa materiālā nenodrošinātība dominē 50-64 gadu vecuma iedzīvotāju grupā, jo tas norāda, ka, nonākot pēcdarbspējas vecumā, šī grupa var nonākt vēl sliktākā situācijā, jo nespēs nopelnīt pietiekamu vecuma pensiju.*

Latvijas iedzīvotāju materiālo nenodrošinātību visvairāk ietekmē zemie ienākumi un to nevienmērīgais sadalījums (CSP, 2019). Taču nodarbinātības pieaugums pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem palīdzētu risināt materiālās nenodrošinātības problēmu.

Minimālo ienākumu līmenis Latvijā

Minimālo ienākumu līmenis ir ienākumi, kas nepieciešams personai, lai tā spētu fiziski dzīvot un tas ir lielums, kas vienāds ar 40 procentiem no māsaimniecību rīcībā esošo ienākumu mediānas. Minimālā ienākuma līmenis Latvijā 2010.g.-2019.g. pieauga gan vienas personas māsaimniecībām, gan māsaimniecībām ar diviem pieaugušajiem un diviem bērniem, kas ir jaunāki par 14 gadiem (CSB, 2020(3); 2020(5)). Taču vislielākais iedzīvotāju īpatsvars, kuru ienākumi bija zem minimālā ienākuma līmeņa, bija nestrādājošie darbspējas vecuma iedzīvotāji – 2019. gadā šādu 18-64 gadu personu bija 23.6% no visas grupas. Taču arī nodarbinātība ne vienmēr nodrošināja pietiekamus ienākumus – 2019. gadā 2.4% no visiem nodarbinātiem *Latvijā darbspējas vecumā un 0.2% no nodarbinātiem pēcdarbspējas vecumā guva ienākumus zem minimālā ienākumu līmeņa* (2.5.tab.).

Minimālā ienākuma līmenis un personu īpatsvars zem minimālā ienākuma līmeņa 2010.g.-2019.g. Latvijā

Gads	MIL, euro		Iedzīvotāju īpatsvars zem minimālā ienākuma līmeņa, % no grupas				
	A	B	Pavisam, 16 gadi un vairāk	Darbaspējas vecuma iedzīvotāji, 18-64 gadi		Pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāji, 65 gadi un vairāk	
				Nodarbinātie	Nestrādājošie	Nodarbinātie	Nestrādājošie
2010	116	360	3.7	3.9	19.1	-	2.1
2011	120	372	3.1	3.2	19.0	-	1.8
2012	126	391	3.0	3.1	19.2	1.2	2.2
2013	139	431	2.2	2.3	19.0	1.1	3.1
2014	155	481	3.7	3.7	21.4	2.1	3.6
2015	167	518	2.4	2.4	20.0	3.0	5.2
2016	177	549	2.5	2.6	21.2	0.5	5.2
2017	198	614	2.8	2.9	25.4	0.8	6.9
2018	218	676	2.3	2.4	24.3	0.3	7.9
2019	233	722	2.3	2.4	23.6	0.2	7.4

Apzīmējumi: MIL – Minimālā ienākuma līmenis; A – mājsaimniecība ar 1 personu, euro; B – mājsaimniecība ar 2 pieaugušiem un 2 bērniem jaunākiem par 14 gadiem, euro.

Avots: autora izveidots, balstoties uz CSB, 2020(3); 2020(5)

Sociālais taisnīgums veido sociālās politikas pamatu, un tā galvenais uzdevums ir dzīves līmeņa uzturēšanu un nevienlīdzības mazināšanu (Rajevska, 2014). Tomēr realitātē daudzu mājsaimniecību ienākumi ir daudz zemāki nekā nepieciešamais minimālā ienākuma līmenis, un tas ir pat zemāks nekā valsts Garantētā minimālā ienākuma līmenis (GMI), (angļu val. *Guaranteed Minimum Income Level; GMI*). Tāpēc valsts nosaka *garantēto ienākumu līmeni (GMI), kas normatīvajos aktos noteiktā kārtībā ir nodrošināms ikvienam Latvijas iedzīvotājam.*

Garantētais minimālais ienākumu līmenis Latvijā

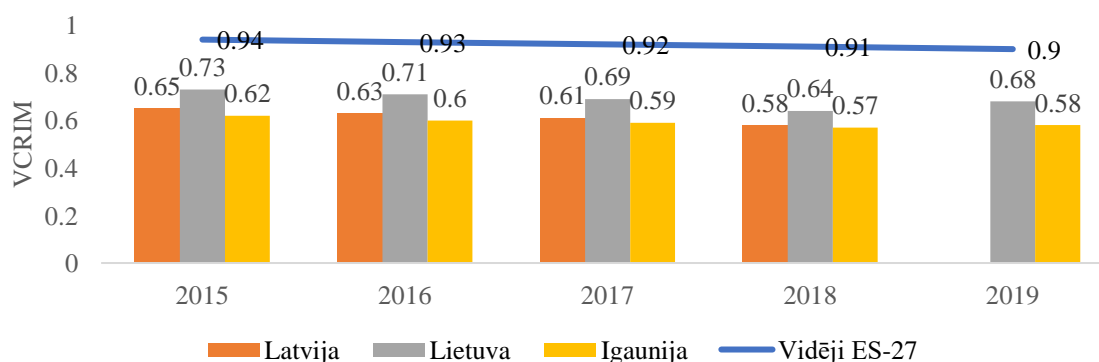
Latvijā garantētā minimālo ienākuma (GMI) pabalstu 2018. gadā izmaksāja 20878 iedzīvotājiem 5497602 euro apmērā (European Commission, 2020 https://ec.europa.eu/info/index_en; Darziņa, 2019), kas liecina par būtiskām materiālās nevienlīdzības problēmām atsevišķās sociālās stratifikācijas grupās. GMI sākot ar 2021. gadu pirmajai (vai galvenajai) personai ģimenē ir 109 eiro, bet katram nākamajam ģimenes loceklim – 76 euro. No 2021. gada trūcīgās mājsaimniecības ienākumu sliekšnis ir 272 eiro pirmajai vai vienīgajai personai mājsaimniecībā un 190 eiro pārējām personām mājsaimniecībā (LR Labklājības ministrija, 2021).

Datu analīze parāda, ka Latvijā 2019. gadā 149.7 tūkst. iedzīvotāju (7.8% no visiem iedzīvotājiem) dzīvoja zem GMI līmeņa (8.pielikums), Vislielākais dziļai nabadzībai pakļauto iedzīvotāju skaits bija Latgales reģionā – 40.7 tūkst. iedzīvotāju (15.6% no reģiona iedzīvotājiem), bet mazākais Rīgas reģionā – 26.0 tūkst. iedzīvotāju (4.1%). Lai gan skaitliski iedzīvotāju skaits zem GMI līmeņa visos Latvijas reģionos 2019. gadā bija mazāks nekā 2010. gadā, tomēr autors uzskata, ka tas nav tikai sociālās politikas ietekmes rezultāts, bet to ietekmēja arī negatīvās demogrāfiskās pārmaiņas – iedzīvotāju skaita samazināšanās un vecuma pensiju saņēmēju pieaugums (CSB, 2020(3)). Šie statistikas dati norāda uz iedzīvotāju iesaistes nodarbinātībā aktualitāti – nepieciešamību sekmēt nabadzībai pakļauto iedzīvotāju skaita mazināšanu Latvijā.

Vecāku cilvēku ienākumu mediāna

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju sociāli ekonomiskās situācijas raksturošanai izmanto speciālu rādītāju – *Vecāku cilvēku ienākumu mediānu* (VCRIM) un to aprēķina kā attiecību starp vidēji ekvivalentā rīcībā esošā ienākuma līmeni personām, kuras sasniegušas 65 gadu vecumu vai vecākas, un ekvivalentā rīcībā esošā ienākuma vidējo līmeni personām, kuras ir vecumā no 0 līdz 64 gadiem. Dažreiz šo attiecību sauc par *vecu cilvēku ienākumu mediānu*.

Latvijā VCRIM laikā no 2015.g.-2018.g. samazinās (2.13.att.; dati par 2019. gadu pētījuma veikšanas laikā nebija pieejami), kas liecina, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju dzīves līmenis, salīdzinot ar citām vecuma grupām, arī samazinās.



Apzīmējumi: VCRIM – Vecāku cilvēku relatīvo ienākumu mediāna

Piezīmes: dati par Latviju 2019. gadā nav pieejami

Avots: autora izveidots, balstoties uz Eurostat, 2021 (1)

2.13. att. Vecāku cilvēku relatīvo ienākumu mediāna ES-27 un Baltijas valstīs 2015.g.-2019. g., %

No veiktā pētījuma autors secina, ka viens no faktoriem, kas Latvijā var ietekmēt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju vēlmi būt nodarbinātam, ir to ienākumu līmenis.

2.3. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība un izaicinājumi nākotnē

Mūsdienu nodarbinātības politika ES valstīs galvenokārt ir dalībvalstu pārziņā, bet ES nosaka un koordinē kopējo Eiropas nodarbinātības stratēģiju, veicina dalībvalstu sadarbību, veic valstu politikas pasākumu uzraudzību un analizē valstu statistikas rādītājus nodarbinātībā un reformu programmas. *Darba politika ES neparedz ierobežojumus sudraba ekonomikas grupu t.sk. pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības jomā.* To var uzskatīt par netiešu stimulu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības attīstībai.

ES stratēģija “Eiropa 2020” un tās realizācija nodarbinātības jomā

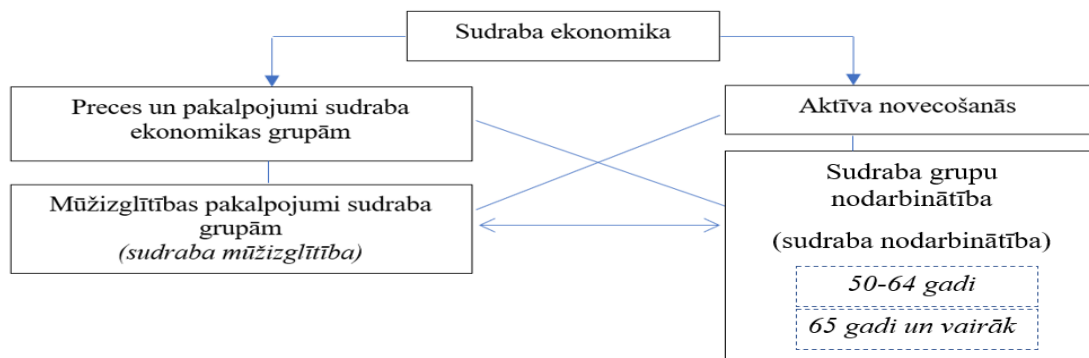
Vienotā stratēģija “Eiropa 2020” (Eiropas Komisija, 2010(1)) ir balstīta uz pieredzi, kas, nosakot mērķus izaugsmei, tajā skaitā darbvietu radīšanas jomā, gūta no Lisabonas stratēģijas, atzīstot tās stiprās puses un novēršot esošās nepilnības tās īstenošanā. Šī stratēģija Eiropai paredz jauna veida politiku – gudru, ilgtspējīgu un integrējošu, uz izaugsmi vērstu, kas nosaka vajadzību pēc apņēmīgākas un saskaņotākas rīcības politiskā līmenī. ES dalībvalstīm, t.sk. Latvijai tiek noteikts uzdevums ieviest pielāgotu pieeju un stiprāku pārvaldību nodarbinātības veicināšanā, kas nodrošina labāku procesa uzraudzību

un īstenošanu. Statistikas dati apliecina, ka ir iespējami turpmāki uzlabojumi nodarbinātībā, jo īpaši tajās dalībvalstīs, kuras vēl ne tuvu nav sasniegušas savus stratēģijas “Eiropa 2020” nacionālos mērķus.

ES stratēģija “Eiropa 2020” paredz, ka ES dalībvalstīs jārealizē integrējoša izaugsme, lai sasniegtu augstu nodarbinātības līmeni, sociālo stabilitāti un teritoriālo kohēziju. Lai gan ES stratēģijā uzsvars likts uz nodarbinātības pieaugumu iedzīvotāju vecuma grupā 20 līdz 64 gadi (līdz 2020. gadam sasniegt 75 % nodarbinātību šajā vecuma grupā), tomēr autors uzskata, ka šo mērķu realizācijā nozīmīga loma ir arī citu *sudraba ekonomikas* grupu nodarbinātības izaicinājumiem. Pamatojums šim secinājumam ir tas, ka *stratēģija paredz paaugstināt piekļuvi darba vietām visiem un visā dzīves ciklā*, tādējādi realizējot stratēģijā izvirzīto pamatprincipu “Jaunu prasmju un darbavietu programma” – modernizēt darba tirgu, palielināt pieprasījuma un piedāvājuma saskaņotību darba tirgū, radīt iespēju jebkurā vecumā iegūt jaunas prasmes mūžizglītībā.

“Parastie domāšanas rāmji” uztver pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību vienīgi kā demogrāfisko problēmu sekas, kas apdraud valstu ekonomiku caur pieaugošo sociālo izmaksu slogu. Pretstatā tam, šo demogrāfisko izaicinājumu var aplūkot kā jaunu skatījumu uz sabiedrības attīstību. ES norāda, ka *sudraba ekonomika* var kļūt par vidi, kurā vecāki cilvēki mijiedarbojas un uzplaukst darba vietās, rodas novatoriski uzņēmumi, un cilvēki ilgi ir aktīvi un produktīvi (OECD, 2014).

Autors, pamatojoties uz promocijas darbā veikto teorētisko pētījumu, secina, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas kā sudraba grupas (50 gadi un vairāk) apakšgrupas iesaiste nodarbinātībā (sudraba nodarbinātība; angļu val. *silver employment*) cieši saistās ar aktīvās novecošanās konceptu un mūžizglītības konceptu (2.14. att.).



Avots: autora izveidots

2.14.att. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība kā sudraba ekonomikas koncepta sastāvdaļa

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība iekļauj arī riskus: darba izmaksas samazināšanās, darbaspēka dabīgās aizvietošanas nepietiekamība, darba ražīguma un darba kvalitātes samazināšanas riski (Hipp, Verworn, 2011), un daļu no tiem var mazināt tieši līdzdalība mūžizglītībā.

Otrs arguments pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības pieaugumam ir tas, ka ES stratēģija “Eiropa 2020” līdz 2020. gadam paredzēja par 20 miljoniem samazināt nabadzīgo cilvēku skaitu Eiropā. Kā redzams no autora veiktā pētījuma, tad tieši pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir viena no sabiedrības nabadzīgākām grupām. Līdz ar to pētījumus un diskusijas par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības veicināšanu kā veidu nabadzības pārvarēšanai un sociālajai iekļaušanai var uzskatīt par netiešu ieguldījumu stratēģijas sasniegšanas jomā. Stratēģija nosaka, ka Eiropai tālredzīgi jārisina problēmas, kas saistītas ar sabiedrības novecošanos, un gudri jāizmanto darbaspēka potenciāls.

Kā atzīst EK, tad tieši darbaspēka samazināšanās darbaspējas vecumā ES valstīs ir viens no izaicinājumiem darba tirgum, turklāt par problēmu tiek atzīts sieviešu un pēcdarbaspējas vecuma cilvēku zema nodarbinātības līmenis. Cēloņi šādai situācijai ir vismaz divi: 1) zema kvalifikācija vai tikai pamata prasmes, kas 2010. gadā Eiropā bija raksturīgas apmēram 80 miljoniem cilvēku; 2) mūžizglītība, kas nodarbinātības jomā galvenokārt deva labumu tikai augsti izglītotiem cilvēkiem.

Ņemot vērā zinātniski tehniskā progresa attīstību un darba vides modernizāciju par labu augsto tehnoloģiju pielietojumam, EK prognozēja, ka līdz 2020. gadam darbavietu skaits, kurās nepieciešamas zemas kvalifikācijas prasmes samazināsies par 12 miljoniem. Lai gan nav pieejama statistika par virzību uz šo rādītāju, tomēr var secināt, ka īpaši *sudraba ekonomikas vecumgrupām, lai tās iekļautos nodarbinātībā, ir jāapgūst jaunas, modernas un darba tirgū pieprasītas prasmes*. Minētais secinājums nosaka arī nākotnes rīcību un uzdevumus valdībām un ES sabiedrībai kopumā – tai jābūt tādai, kas palielina korporatīvo sociālo atbildību sociālās vienlīdzības un nodarbinātības jomā.

Tomēr nabadzības, ekonomiskās nevienlīdzības un sociālās atstumtības mazināšanā pastāv būtiskas problēmas.

- 1) *nav nodrošināta atbilstoša prasmju attīstība visām nodarbinātībā iekļautajām grupām;*

Stratēģijā tiek uzsvērts, ka visām ES dalībvalstīm solidāri un sadarbībā jāsteno mūžizglītības attīstība – jāievieš elastīgas mācību metodes, jāveicina sadarbība starp dažādām izglītības iestādēm, jāpalielina profesionālo prasmju ieguves pieejamība, jāveicina profesionālās izglītības lomas pieaugums darba tirgū. EK vērtējumā šis uzdevums ir jārealizē sadarbībā ar nozaru pārstāvjiem, sociālajiem partneriem un ekspertiem nodarbinātības un mūžizglītības jomā, lai veidotos vienota visu izglītības posmu un veidu sistēma, kas vērsta uz sabiedrības un darba tirgus attīstību. Kā apliecina pētījumi, tad mūžizglītības loma ekonomikā palielinās līdz ar reģionu ekonomiskās attīstības pieaugumu un tai ir svarīga loma konkurētspējas nodrošināšanā (Sannikova, Dobeļe, Dobeļe, 2015; Sannikova, 2014).

- 2) *ir darbavietas, kas nedod pietiekamu ekonomisko novērtējumu prasmēm – 2010. gadā ES valstīs apmēram 8% no darbavietām bija ļoti zema atalgojuma darbavietas, un tas nozīmē, ka nodarbinātība tajās nesekmēja nabadzības mazināšanos, bet tieši otrādi radīja nabadzības draudus;*
- 3) *nav viennozīmīgu stratēģiju tādiem nākotnes uzdevumiem kā iedzīvotāju veselīgas un aktīvas novecošanas veicināšana.*

Lai gan ES komisija norāda, ka ES dalībvalstis strādā pie tā, lai labāk pārvaldītu pārmaiņas ekonomikā un sekmētu iedzīvotāju ekonomisko aktivitāti – šim nolūkam tiek izmantoti ES struktūrfondu līdzekļi, veicināta darba mobilitāte ES, pielāgots tiesiskais regulējums jauniem darba organizācijas modeļiem, uzlabota veselības aizsardzība, attīstīts sociālais dialogs u.c., tomēr statistikas dati parāda, ka situācijas uzlabojumi nav vienmērīgi.

ES uzskata, ka situācijas uzlabošanai būtu jāsteno mūžizglītības principi:

- sadarbībā ar dalībvalstīm;
- sadarbībā sociālajiem partneriem un ekspertiem, tostarp izstrādājot elastīgas mācību metodes starp dažādām starp dažādām izglītības un mācību jomām un līmeņiem;
- jāpalielina visa veida izglītības, tajā skaitā arodizglītības un arodmācību pievilcība (European Commission, 2018(1)).

Nodarbinātībai ir būtiska nozīme darba un sociālajā sistēmā. Darba tiesiskās attiecības Latvijas Republikas regulē Satversme, LR likums “Darba likums” (Saeima, 2001) un citi ārējie normatīvie akti un uzņēmumu iekšējie normatīvie akti. Darbinieks, kas ir fiziska persona, strādā darba devēja vadībā un viņa darbu uzņēmumā regulē darba līgums.

No *Darba likuma* izriet vispārējie darba tiesisko attiecību principi, kas viennozīmīgi nosaka vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu ikvienam strādājošajam neatkarīgi no vecuma (*Darba likums*, 7. pants “ Vienlīdzīgu tiesību princips”). Darba likums aizliedz jebkādu tiešu vai netiešu diskrimināciju arī dzimuma aspektā.

Tomēr 2019. gadā ES iedzīvotāji divdesmit astoņās valstīs (kopumā aptaujā iekļaujot vairāk nekā 27 tūkstošus iedzīvotāju), norādīja, ka *diskriminācija darba vidē ir plaši izplatīta* (European Union, 2019(2)). Turklāt visvairāk raksturīga ir diskriminācija dzimuma aspektā – ES par šādu situāciju pārliecināti 35% pilsoņu, Lietuvā - 21%, Igaunijā – 27%, bet Latvijā uz to norādīja 20% aptaujāto. Tas nozīmē, ka *eidzisms* darba vidē ir komplicēta parādība un pēcdarbspējas vecuma sievietes var tikt izstumtas no darba vides biežāk nekā vīrieši. Tāpēc sabiedrībā šie diskriminācijas aspekti tiek plaši diskutēti (MacKenzie, 2019), norādot, ka darbaspēka konkurencē ir svarīgi būt solidāriem uzskatos par to, kādos gadījumos darbiniekus ir vairāk jāatbalsta, jāpiespīd paaugstinājums vai jārada priekšrocības.

Sabiedrība atzīst, ka diskriminācija nav pieļaujama ne pirms darba attiecību uzsākšanas, piemēram, darba intervijā, ne vēlāk darba attiecību pastāvēšanas laikā (Latvijas cilvēku centrs, 2014). Tomēr problēmas izpēte liecina, ka tieša un netieša personu diskriminācija pēc vecuma pazīmes ir aktuāla – notiek vārdiska aizskaršana un norādījumi diskriminēt piekļuvē darba vietām un darba attiecībās. *Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju neformālā diskriminācija prasmju apgūvē vai jaunas profesionālās kvalifikācijas iegūvē, kā arī darba apstākļos vai darba samaksā, rada ne tikai sociālo spriedzi, bet var mazināt arī pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju potenciāla ekonomisko atdevi ekonomikā.*

Tajā pašā laikā pastāv izņēmumi – Latvijas Republikas Tiesībsargs norāda, ka (Latvijas Republikas Tiesībsargs b.g.), ka atšķirīga attieksme var būt pieļaujama, ja darbinieka vecums ietekmē darba rezultātu, par piemēru minot darbu bruņotajos spēkos, kuros jānodrošina militārā izcilība un kaujas spējas, kas pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem viņu fizisko spēju dēļ var būt nepietiekošas.

ES Nodarbinātības stratēģija, kas sākotnēji pieņemta 1997. gadā un kuras mērķis bija radīt vairāk un labākas darbavietas ES, *ir ciešā kontekstā ar nodarbinātības iespēju paplašināšanu pēcdarbspējas vecuma cilvēkiem.* Eiropas sociālo tiesību pīlārs, kas pieņemts 2017. gadā, balstoties uz situācijas analīzi nodarbinātībā, iekļauj 20 principus, kas virza Eiropas valstis uz spēcīgu, taisnīgu, iekļaujošu un iespēju pilnu sociālo Eiropu (European Commission, 2020(3)). Pīlārs paredz tādu principus kā:

- 1) *vienlīdzīgas iespējas un piekļuve darba tirgum* – ikvienam ir tiesības uz savlaicīgu un īpaši pielāgotu palīdzību, lai uzlabotu nodarbinātības vai pašnodarbinātības iespējas;
- 2) *labi darba apstākļi un taisnīgas algas* – ES dalībvalstīm ir jāveicina novatoriskas darba formas un kvalitatīvi darba apstākļi, taisnīgs atalgojums, kas nodrošina pienācīgu dzīves līmeni;
- 3) *sociālā aizsardzība un iekļaušana* – ikvienam ir tiesības uz atbalstu bezdarba gadījumā un tādu atbalstu vecumdienās, kas nodrošina cilvēka cienīga dzīve, vecuma pensijas atbilstoši veiktajām sociālajām iemaksām.

Lai gan Eiropas sociālo tiesību pīlārā nav tiešas norādes uz izmaiņām pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībā, tomēr tas paredz vecuma diskriminācijas novēršanu darba vietās un modernu prasmju nodrošināšanu ikvienam. ES atzīst, ka mūsdienās darba tirgus pieprasa augstas digitālās prasmes, tehniskās prasmes, uzņēmējdarbības un

profesionālās prasmes, kā arī svešvalodu prasmes, personības attīstības un mācīšanās prasmes, ko var nodrošināt tikai nepārtrauktā mūžizglītībā.

Tāpēc autors veica ar nodarbinātību saistīto aspektu izpēti *sudraba ekonomikas* grupām Latvijā, lai novērtētu esošo situāciju un izstrādātu priekšlikumus tās uzlabošanai.

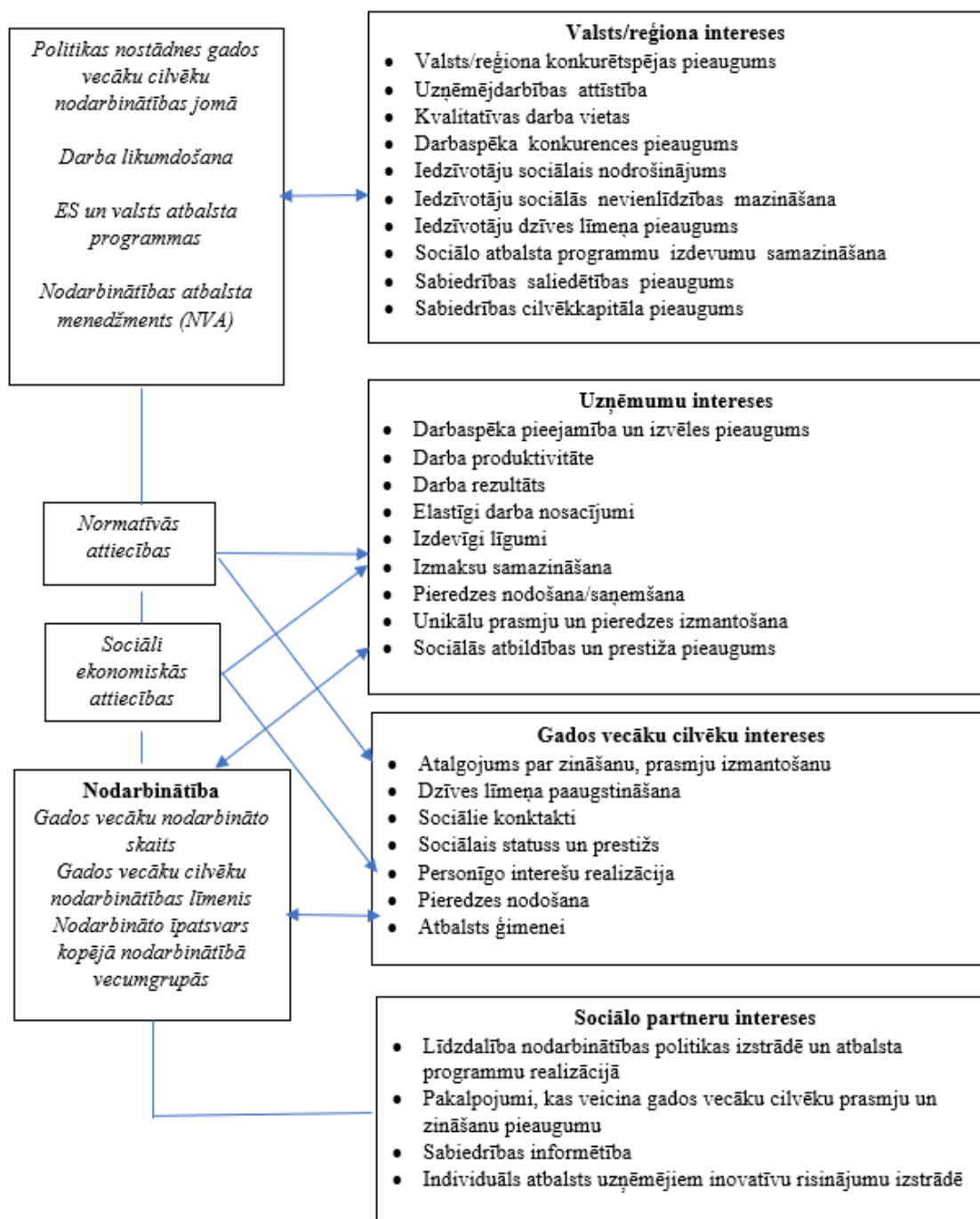
Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībā ieinteresētās puses

Ņemot vērā iepriekš veikto izpēti par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas skaita pieaugumu un to ekonomisko nenodrošinātību, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaiste nodarbinātībā atbilst gan individuālām, gan sabiedriskām vajadzībām. Tomēr tas veicams ievērojot visu pušu intereses.

Autors identificē šādas ieinteresētās puses pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībā (2.15.att.):

- 1) *valsts ekonomiskās intereses pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībā* saistās ar sabiedrisko misiju palīdzēt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem aktīvi novecot, radot iespējas un priekšnosacījumus gan uzņēmējiem, gan iedzīvotājiem izmantot uzkrāto pieredzi un zināšanas produktīvā darbā, lai veicinātu uzņēmumu un reģionu konkurētspēju. Cits aspekts ir valdības politika, kas vērsta uz darbaspēka kā svarīgākā ražošanas faktora kvalitātes nodrošināšanu – apmācību, pārkvalifikāciju, prasmju ieguvu. Valsts interese ir arī modernu un labi atalgotu darba vietu izveides stimulēšana, kas faktiski ir atbalsts uzņēmējdarbībai valsts stratēģiskās attīstības jomās.
- 2) *uzņēmumu ekonomiskā interese* ir nodrošināt nepieciešamos resursus t.sk. darbaspēku, lai saražotu produktus un gūtu peļņu. Šī mērķa realizācijai var izmantot dažādas nodarbinātības formas un nosacījumus. Darbaspēka atlasē uzņēmuma prioritāte būs personāls, kas nodrošinās ražīgu darbu. Tomēr darbaspēka izvēlē uzņēmējs faktiski vadās no formāliem raksturlielumiem – darbaspēka izglītības, pieredzes u.c. nosacījumiem, tādējādi “pērktot” izglītībā un mūžizglītībā iegūtās zināšanas kvalitātes un profesionālo pieredzi. Uzņēmumi dod priekšroku pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem un pieredzējušiem darbiniekiem gadījumos, kad nepieciešamas īpašas prasmes vai speciālās zināšanas (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011). Kā rāda pētījumi (Beck, 2013), tad pat ekonomiskās krīzes periodos uzņēmēji neatsakās no pēcdarbspējas vecuma darbinieku darba, kas apliecina viņu darba vērtību.
- 3) *pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju intereses nodarbinātībā* pārsvarā tiek identificētas trīs aspektos:
 - ienākumu gūšana, lai uzlabotu dzīves kvalitāti;
 - profesionālo prasmju uzturēšana un apliecināšana;
 - sociālo kontaktu uzturēšana un paplašināšana (House of Commons Women and Equalities Committee, 2018).

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju prasības darba videi un atalgojumam tiek atzītas par pieticīgām, turklāt nereti pēcdarbspējas vecuma darbinieki veic fiziski smagu darbu (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011). Savukārt uzņēmumi pamatoto savu izvēli par labu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem nevis ar darbaspēka izmaksām, bet gan piemērota darbaspēka trūkumu. Pienākumu vai darba tempa maiņa, kas ļauj cilvēkiem strādāt ērti, iespēja izmantot ārkārtas atvaļinājumu, īpašs aprīkojums, palīdzība transporta jomā vai uzlabota piekļuve darba vietai ir faktori, kas pozitīvi ietekmē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju vēlmi saglabāt darbavietu vai turpināt ilgstoši strādāt (Principi, Checcucci, Lamura, 2015).



Apzīmējumi: gados vecāki cilvēki, gados vecāki nodarbinātie – iedzīvotāju grupa 50 gadi un vairāk t.sk. pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji

Avots: autora izveidots

2.15.att. Interēšu grupas pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībā

4) **sociālo partneru intereses** ir rast kompromisu un sniegt savu ieguldījumu gan nodarbinātības politikas izstrādē, gan reāli palīdzēt uzņēmējiem to darbinieku prasmju pilnveidē, kā arī sekmēt šādu prasmju ieguvu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem. Par būtisku tiek atzīta arī sociālo partneru – universitāšu, dažādu pieaugušo apmācību iestāžu, nevalstiskā sektora, profesionālo organizāciju,

reģionālo pārvaldības organizāciju u.c. nozīme sabiedrības informēšanā par pārmaiņām demogrāfiskajos rādītājos un pētījumu veikšana nodarbinātības jomā.

Sociālo partneru iesaiste sudraba ekonomikas grupu nodarbinātības veicināšanā notiek arī ES struktūrfondu ietvaros (Feifs, Weber, Vargas, Fric et al., 2013), un šādi piemēri ir atrodamī arī publiskajā vidē Latvijā. *Pirmais piemērs.* ES struktūrfondu programmas 2007.–2013. gadā ietvaros Latvijā sociālie partneri sniedza ieguldījumu aktīvās novecošanās principu iedzīvināšanā sabiedrībā, kā rezultātā ir uzlabota sabiedriskā transporta un kultūrvides pieejamības infrastruktūra un publisko pakalpojumu pieejamība (LR Labklājības ministrija, 2012). Autors secina, ka atbalsts skāra arī pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju dzīves kvalitātes uzlabošanu, jo kopumā apmēram 6% no visiem atbalsta saņēmējiem bija *sudraba ekonomikas* grupas dalībnieki – viņi saņēma atbalstu kompetenču izmaiņām, lai veicinātu viņu nodarbinātību. *Otrais piemērs.* Aglonas novada domes projektā „Alternatīvu sociālās aprūpes pakalpojumu attīstība Aglonas novadā” Nr.1DP/1.4.1.2.4/10/APIA/NVA/066 aktīvās novecošanās veicināšanai pensijas vecuma personu mērķgrupai tika nodrošināta motivācijas programma dzīves kvalitātes un saskarsmes prasmju uzlabošanai, lai nodrošinātu iespēju dzīvot savā pierastajā dzīvesvietā. *Trešais piemērs.* Biedrības "Latvijas Pašvaldību savienība" (LPS) projektā „Latvijas Pašvaldību savienības kapacitātes stiprināšana pašvaldību interešu pārstāvībā lēmumu pieņemšanas procesā Eiropas Savienības institūcijās”, 1DP/1.5.2.2.2/10/APIA/SIF/119, LPS darbiniekiem projekta ietvaros tika nodrošināta iespēja veikt darbu attālināti un izmantot elastīgu darba laiku, kas īpaši svarīgi pēcdarbspējas vecuma darbiniekiem. *Ceturtais piemērs.* Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaita pieaugums Eiropā ir devis impulsu arī atvērtas sociālās inovācijas politikas un mērķtiecīgu rīcības plānu izstrādei vairākās valstīs. ES *Interreg Europe* programmas OSIRIS transnacionālie projekti uzlabo atvērtās un sociālās inovācijas politikas un rīcības plānu izstrādi, kā arī sekmē to ātru ieviešanu un īstenošanu. Programmas projekti tiek realizēti četrās tematiskās grupās: 1) pētniecība un jauninājumi; 2) MVU konkurētspēja; 3) zema oglekļa satura ekonomika; 4) vide un resursu efektivitāte.

Baltijas jūras reģiona starptautiskās sadarbības programmas projektā “OSIRIS – Viedās specializācijas pieejas veicināšana sudraba ekonomikā” (OSIRIS, 2021) Latvija (projekta dalībnieki Rīgas Tehniskā universitāte un biedrība "CONNECT Latvija") un citi sadarbības partneri (Dānija, Igaunija, Krievija, Lietuva un Somija) veicina reģiona inovāciju kapacitāti un ilgtspējīgu izaugsmi. Laikā no 2019. gada līdz 2021. gadam projektā tika risinātas reģiona problēmas, kas saistītas ar novecojošo iedzīvotāju vajadzību apmierināšanu, piemēram, vecumam draudzīgu mājokļu, transporta, atpūtas, veselības aprūpes un sociālās labklājības pakalpojumu sniegšanu. Paralēli šiem pamatjautājumiem projektā veidoja inovāciju ekosistēmas modeli *Smart Silver Lab*, kas tīklā apvieno sociālos partnerus – pētniekus, produktu izstrādātājus, finansētājus un lietotāju organizācijas un ļauj visiem inovācijas dalībniekiem pārbaudīt un paātrināt novatorisku produktu un pakalpojumu ieviešanu, palīdzot vecāka gadagājuma pieaugušajiem uzlabot dzīves kvalitāti. Projekta modelis paredz plašu un specializētu pieeju sociālo partneru iesaistei pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju zināšanu un pieredzes pārnesē uz nodarbinātību. Savukārt virtuālā sadarbības platforma *Digital Silver Hub* integrē sešas reģionālās *viedās sudraba laboratorijas*, lai atbalstītu starpvalstu tīklu veidošanu, kā arī mācību procesu un zināšanu izplatīšanu starp inovāciju dalībniekiem un reģioniem.

Tomēr autors kā minētā projekta “OSIRIS – Viedās specializācijas pieejas veicināšana sudraba ekonomikā” ārējais eksperts (2 sesijas) secina, ka projekta rezultātu ilgtspējā vērojami būtiski riski, jo vajadzīga turpmākā koordinācija un finanšu atbalsta pieejamība valsts politikas līmenī, ka arī būtiski jāpalielina universitāšu loma inovatīvu pieeju un programmu izstrādē, kas vērstas uz zināšanu pārnesi ražošanā un darba tirgū.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības problēmas

Pētījumi liecina par problēmām pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībā. Piemēram, 2014. gadā veiktais pētījums Latvijā (Projektu un kvalitātes vadība, 2014) parādīja, ka tikai 2,5% savam uzņēmumam izvēlētos darbinieku vecāku par 50 gadiem. Tas nozīmē, ka šādas attieksmes rezultātā no darba tirgus 2021. gadā būtu “jāizstumj” vismaz 128 tūkstoši 50-54 gadus veci iedzīvotāji, 133 tūkstoši 55-59 gadus veci iedzīvotāji un 133 tūkstoši 60-64 gadus veci iedzīvotāji!

Pretrunu minētajam viedoklim veido tas, ka pēcdarbspējas vecuma darbinieku uzskata par atbildīgiem, patstāvīgiem un uzcītīgiem uzņēmuma darbiniekiem – to norādīja 40,7% darba dēvēju (Projektu un kvalitātes vadība, 2014). Šis piemērs uzskatāmi parāda, ka diemžēl pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībai ir daudz izaicinājumu.

Tomēr nav iespējams vispārināt, kuras *sudraba ekonomikas* apakšgrupas vai to segmenti piedzīvos lielākas grūtības darba tirgū, tāpat kā nav pierādījumu, ka šāda situācija ir raksturīga tikai konkrētā reģionā vai valstī. Apkopojot teorētiskā pētījuma rezultātus, autors secina, ka *biežāk tiek minēti šādi šķēršļi pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībā:*

- *vecuma diskriminācija.*

Brīvo vakanču aizpildīšanā darba devēji dod priekšroku gados jaunākiem darbiniekiem (House of Commons Women and Equalities Committee, 2018). Ir pierādījumi, ka vecums kā atlases kritērijs netiek paziņots, taču slēpta vecuma diskriminācija darba vidē pastāv. Pierādījums ir darba dēvēju izteikumi par to, ka nepieciešami enerģiski, dzirkstoši, entuziastiski, dinamiski darbiniekiem, kas norāda – darba piedāvājumā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem jārada pozitīvs ārējais iespaids un vitalitāte.

- *darba dēvēju “spiedienu” vecākiem darbiniekiem pirmspensijas vecumā atstāt darbu.*

Darba dēvēji var tieši un netieši mudināt vecākus darbiniekus priekšlaicīgi pensionēties, tādējādi atbrīvojot darba vietu jaunākiem darbiniekiem. Šī mudināšana var izpausties tādos izteicienos, kā: “Vai tad tu to vari?”, “Tev taču gadi”, “Tev drīz pensija” u.c.

- *ieguldījumi pielāgotu darba vietu radīšanā.*

Var veidoties nepieciešamība pēc pielāgojamām darbavietām, un tas var stimulēt darbiniekus ilgāk palikt darba tirgū. Tomēr no darba devēja puses tie ir papildus ieguldījumi, kuriem būtu jāatmaksājas. Tāpēc darba vietu nepielāgošana vecākiem darbiniekiem var mudināt viņus pamest darbu.

- *pēcdarbspējas vecuma darbinieku veselības stāvoklis un izdegšana.*

Daudzi darbinieki dzīves laikā intensīvi strādā un sasniedzot pirmspensijas vecumu jūtas noguruši un vēlas atpūsties. Arī politiskās diskusijās par valsts pensiju vecuma sasniegšanas pagarināšanu var mudināt tos aiziet priekšlaicīgā pensijā (House of Commons Women and Equalities Committee, 2018).

- *mūsdienīgu prasmju un zināšanu trūkums.*

Latvijā 2014. gadā vika veikts pētījums Eiropas Sociālā fonda darbības programmas „Cilvēkresursi un nodarbinātības” projekta „Nodarbinātības valsts aģentūras darba tirgus prognozēšanas un uzraudzības sistēmas attīstība” (Nr.1DP/1.3.1.7.0./09/IPIA/NVA/001) papildinājuma 1.3.1.7. aktivitātes „Darba tirgus pieprasījuma īstermiņa un ilgtermiņa prognozēšanas un uzraudzības sistēmas attīstība” projekta „Darba tirgus pētījumu metodikas izstrāde un pilnveide pētījumu sagatavošanai” (Nr. NVA 2011/5_ESF) pētījums „NVA pakalpojumu darba devējiem novērtējums” apliecina, ka būtībā *nav vērojamas pretrunas starp sabiedrības un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju vērtējumu par viņu prasmēm un zināšanām.* Darba devēji augstu vērtē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju pieredzi, profesionalitāti un lojalitāti, bet par vāju uzskata pēcdarbspējas vecuma cilvēku

prasmī rīkoties stresa situācijās un jaunu zināšanu ieguves prasmes un spējas – svešvalodu, tehnoloģiju u.c. prasmes.

○ *netaisnīga attieksme darba vietā.*

Vecāki darbinieki par šķēršļiem viņu līdzdalībai nodarbinātībā min stresu, atbalsta trūkumu, fiziskas prasības un pārāk lielu uzsvāru uz kvalifikāciju. Veselīga dzīvesveida saglabāšana, aizraušanās ar darbu un izglītība bija faktori, kurus dalībnieki atzina par faktoriem, kas labvēlīgi ietekmē viņu nodarbinātību.

Šie secinājumi veicina izpratni par pēcdarbspējas vecuma darbinieku pieredzi un var ietekmēt vecāku cilvēku līdzdalību darbaspēkā. Latvijas pieredze liecina, ka netaisnīgs attieksmes pamats var būt ne tikai vecums un nesabalansētība starp esošajām prasmēm un pieprasītajām prasmēm, bet arī citi faktori – izglītība, dzimums u.c. (Projektu un kvalitātes vadība, 2014). *Tomēr vecums, prasmes un zināšanas, veselības stāvoklis tiek atzīti par būtiskiem šķēršļiem pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībai – 55,6% no gados vecākiem cilvēkiem ir vismaz reizi atteikts darbs vecuma dēļ, bet 27,5% ir atteikts darbs izglītības dēļ. Arī pēcdarbspējas vecuma cilvēki atzīst, ka viņu veselības stāvoklis traucē darbam – 54% no pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem atzina savu veselības stāvokli par viduvēju, bet 14,1% – par sliktu un ļoti sliktu.*

○ *atbalsta trūkums darba vietā.*

Ilgās darba stundas un aizraušanās ar pienākumu izpildi nereti samazina laiku, kuru darbiniekam būtu jāvelta savai veselībai un izglītībai. Ja darba devējs pieprasa jaunas prasmes, bet nerada apstākļus to iegūšanai, tad atbalsta trūkums rada sekundāru problēmu – darbinieka kvalifikācijas novecošanos (Fraser, McKenna, Turpin, Allen, Liddle, 2009).

Līdzsvarota darba un privātā dzīve ir svarīgs faktors nodarbinātības veicināšanai. Otrs aspekts ir fiziskā darba samazināšana – izpēte parāda, ka, lai spētu veikt fiziski smagu darbu, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji dažreiz paši iegulda līdzekļus darba modernizācijā (Sanders, McCready, 2009);

○ *sarežģītas starppersonu attiecības darbā.*

Paaudžu uztveres atšķirības un pretrunas starp pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju un jaunāku darbinieku vērtējumu par darba lomu un veidu kā veikt darbu, var izraisīt konfliktus. Zinātnieki secina, ka pretrunu centrā ir trīs aspekti: kas ir svarīgi darbā, darba saturs un mērķis, mājas dzīves nošķiršana no darba (Sanders, McCready, 2009). Īpaši tas izpaužas augsti kognitīvās darba vietās, kuras mūsdienās pieaug (Johnson, Mermin, Resseger, 2011). Pētnieki uzskata, ka fiziski prasīgo profesiju samazināšanās uzlabo vecāka gadagājuma cilvēku nodarbinātības iespējas, bet kognitīvi prasīgo darbu pieaugums var ierobežot iespējas daži pēcdarbspējas vecuma darba ņēmējiem. Kognitīvās spējas sastāv no atmiņas un mācīšanās spējām, uzmanības noturības laikā, spējas vienlaicīgi veikt vairākus uzdevumus, plānošanas spējām, lēmumu pieņemšanas un secinājumu izdarīšanas spējas (Gudreniece, 2018). Šādu spēju zudumu ietekmē gan darba raksturs, izglītības līmenis, gan slimības, gan citi faktori, tomēr stereotipiski tiek pieņemts, ka pēcdarbspējas vecuma cilvēkiem tās neizbēgami zūd.

Ir zināms, ka arī *darba veids ietekmē nodarbinātības ilglaicīgumu* - vīriešu ilgstoša nodarbināšana fiziski smagos darbos, tiem novecojot, sekmē to tālāku izslēgšanu no nodarbinātības, bet sievietu vēlēšanos (nevēlēšanos) strādāt pēc pensijas vecuma sasniegšanas visdrīzāk vairāk ietekmē citi faktori, piemēram, stresa līmenis darba vietā (Holden, 1988).

Kā atbildes reakcija uz formāliem un neformāliem ierobežojumiem darba vietā nereti ir tas, ka pēcdarbspējas vecuma darbinieki, izprotot attieksmes atšķirības un novērtējot situāciju, pāriet uz citu darba vietu. Šādi pētnieciskie atzinumi var palīdzēt izprast faktisko situāciju darba tirgū un nodarbinātībā.

Darba cenas un ārpuscenu faktoru ietekme uz pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību

Ja darba devējiem papildus jāmaksā par darbinieku pieredzi vai darba stāžu, tad darba **cenas faktors** var kļūt par nozīmīgu šķērslī. Šī iemesla dēļ darba devēji var izvēlēties mazāk pieredzējušus profesionāļus, kuriem nav jāmaksā lielas algas (Winters technicals Staffing, 2017). Saistībā ar šo apsvērumu nereti iesaka pieņemt darbā tieši cilvēkus bez pieredzes. Pastāv arī *ārpuscenu faktori*, kas nosaka darbinieku izvēli – viņu *personīgās īpašības, profesionālās izaugsmes iespējas, radošums, izdegšanas potenciāls* u.c. Šo faktoru ietekmē nereti priekšroka tiek dota gados jauniem un mazāk pieredzējušiem darbiniekiem, un šie ārpuscenu faktori nosaka arī to, ka sabiedrībā valda uzskats, ka jaunie darbinieki ir *sabiedrības nākotne* vai *nākamās paaudzes darbinieki* (CV-Library, 2021). Pie ārpuscenas faktoriem pieder arī *uzņēmuma attīstības pozīcija*. Uzņēmumu vadītājiem īpaši svarīgi ir, lai izaugsmes periodos – laikā, kad uzņēmums strauji aug – darbinieki uzņemtos jaunus pienākumus un lomas. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju fiziskās un garīgās spējas, potenciāls šajā laikā nav nepietiekams. Turpretī gados jauniem darbiniekiem tiek piedēvētas paaugstinātas darbaspējas un vēlme “virzīties uz augšu organizācijā”.

Autors secina, ka uzņēmuma attīstības posmā *eidzisms* personāla atlasē tiek īpaši attaisnots un raksturots kā “*iespējas un pieredzes paradokss*” (angļu val. *The Capacity-Experience Paradox*), jo šajā posmā gados jaunie darbinieki var censties pārņemt arī vadītāju pienākumus, tādējādi atslogojot vadītājus no ikdienas darbiem un dodot iespēju vairāk laika veltīt stratēģiskām lietām (Glazer, 2017; Chauhan, 2014). Gados jauniem darbiniekiem tiek piedēvētas ne tikai paaugstinātas darbaspējas, bet arī spēja ātri mācīties, “prasme” neievērot dažādus formālus ierobežojumus, kas tiek atzīta par būtisku uzņēmuma nostiprināšanai tirgū, kā arī vēlme virzīties karjerā.

Pretstatā minētajam, ir pētījumi, kas parāda, ka šāda *pēcdarbspējas vecuma darbinieku izstumšana nav viennozīmīga darba tirgus iezīme* – lieli uzņēmumi tomēr dod priekšroku tieši pieredzējušiem darbiniekiem (Aurangabadkar, 2016). *Par labu pēcdarbspējas vecuma darbiniekiem tiek minēti šādi argumenti:*

- 1) *kvalifikācijas aspekts* – gados vecākiem darbiniekiem piemīt gan teorētiskas zināšanas, gan praktiskas iemaņas;
- 2) *procesu vadības aspekts* – viņi padara komandas darbu produktīvāku un atbildīgāku, jo pārzina uzņēmuma specifiku;
- 3) *komunikācijas aspekts* – viņi ievēro korporatīvās vides specifiku un vadības principus;
- 4) *darba plānošanas aspekts* – viņi pārzina laiku un var atbildīgi plānot darba izpildi;
- 5) *starpkultūru aspekts* – pieredzējušie darbinieki labāk un ātrāk saliedē dažādos komandas locekļus, jo tiem ir profesionālā un dzīves pieredze;
- 6) *izmaksu aspekts* – viņu individuālā apmācībā jāiegulda mazāk laika un naudas.

Tiek minēti arī uz *uzņēmuma mērķiem orientētie iemesli* – kad uzņēmumam ir jāsasniedz noteikti mērķi vai jāaizpilda neparedzēti un svarīgi uzdevumi, pieredzējuši un *pēcdarbspējas vecuma darbinieki tiek uzskatīti par nozīmīgu resursu*. Tieši tāpēc pēcdarbspējas vecuma darbiniekus nereti sauc par “atslēgas darbiniekiem”. Šajā periodā pēcdarbspējas vecuma darbiniekus uzņēmums var pārcelt uz atbildīgākiem amatiem, bet vidējā vadības līmenī pieņemt mazāk pieredzējušus darbiniekus.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darbinieku potenciāla izmantošana “augstākās uzdevumu pozīcijās” tiek uzskatīta par mazāk riskantu. Tiek uzskatīts, ka zemāks risks ir aizstāt vidēja līmeņa darbiniekus ar mazāk pieredzējušiem darbiniekiem, jo ilgtermiņā tam nebūs tik tālejošas sekas, turklāt jaunie darbinieki iegūs vidēja līmeņa darbiniekiem nepieciešamās darba iemaņas un kvalitātes, kuras svarīgas tālākā uzņēmuma attīstībā (Morgan Philips Group, 2021). Tas nozīmē, ka būtisks arguments par labu pēcdarbspējas

vecuma darbiniekiem kā ārpuscenas faktors ir arī *uzņēmuma attīstības stratēģiskie uzdevumi*.

No minētajiem argumentiem var secināt, ka *darba devējiem svarīgi, lai augsts atalgojums par lielu pieredzi un prasmēm nedisonētu ar šo darbinieku profesionālo pozīciju un sociālo lomu, komunikācijas prasmi un personības iezīmēm*.

Zinātniskie pētījumi liecina, ka uzņēmumiem, kas vēlas būt sociāli atbildīgi sabiedrības novecošanās demogrāfisko pārmaiņu laikā, būtu jāuzkrāj pieredze, kas palīdz saglabāt personālu tam novecojot un izprast pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ieguldījumu uzņēmumā. Daži autori uzskata, ka šādā veidā *tiktu racionālāk izmantoti uzņēmuma resursi, jo atteikšanās no esošajiem, pēcdarbspējas vecuma darbiniekiem un jaunu pieņemšana noteiktās nozarēs ir izmaksu ziņā dārgs ieguldījums* – šīs izmaksas tiek vērtētas kā kopsumma no atlasses procesa, darbinieku apmācības, ietekme uz citu darbinieku darbu, jaunā darbinieka tieša ieguldījuma pakāpeniska atdeve (ar sākotnējo zemo pozīciju) u.c. un var veidot pat vairāk kā 90% no darbinieka gada algas, bet dažos gadījumos pat divas gada algas (Cascio, 2006).

Tomēr *darbinieku aizstāšanas izmaksas atkarīgas no uzņēmuma darbības jomas* – augsto tehnoloģiju jomās un IT nozarē tās ir augstākas, bet, piemēram, apkalpošanas sfērā (tirdzniecība, tūrisms u.c.) zemākas. Viens no iemesliem ir tas, ka IT nozarē plaši izplatītas attālinātas darba vietas un uzņēmēju virtuālais darbs. Pēc angļu uzņēmuma *Frost & Sullivan* atziņām (Frost & Sullivan, 2017; 2017), šādos uzņēmumos sadarbība starp darbiniekiem nereti ir virtuāla, un daudzi darba veidi sinhronizējas, tāpēc tehnoloģiju lietošanas kompetences tiek uztvertas kā darba līdzeklis un komunikācijas veids. Turklāt digitālo produktu lietošana ir tik izplatīta, ka faktiski tas attiecas uz visu tautsaimniecību un visiem biznesa veidiem.

Tāpēc digitālās prasmes var palīdzēt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem saglabāt darba vietas, vienlaikus līdzsvarojot darba un privāto dzīvi. Tomēr “atslēgas darbinieku” ar augstām digitālajām prasmēm aiziešana no uzņēmuma var radīt nozīmīgus traucējumus ikdienas darba ritmā un finansiālus zaudējumus. Kā norāda T.Lazarova (Lazarova, 2020), uzņēmuma vadītājiem darba vietā ir jāizmanto dažādi stimuli, lai saglabātu šos svarīgos darbiniekus un uzturētu labas darbinieku attiecības, jo tādējādi tiktu maksimāli izmantotas organizācijas cilvēku zināšanas. Vairāki zinātnieki uzskata, ka mūsdienu organizācijās ir nepieciešama lielāka uzmanība pieredzējušiem darbiniekiem, un ir jāpēta viņu apmierinātība ar darbu un jaunās darba attiecības, kas veidojas darba vidē (Lazarova, 2020; Schawbel, 2018).

Jaunās iezīmes mūsdienu darba tirgū.

1) *daba devēji vēlas automatizēt darbu un samazināt darbaspēka ieguldījumu*.

Darba automatizācija paaugstina uzņēmuma konkurētspēju. Tomēr neatbilstība starp kvalificēta darbaspēka pieprasījumu un atalgojumu var mazināt uzņēmuma mērķu sasniegšanas iespējas, un īpaši tas izpaužas darba pieprasījuma samazināšanās apstākļos (Ozola, 2017). Īpaši darbinieku mazā piedāvājuma situācijā uzņēmumi vēlas modernizēt ražošanu. Tas vēlāk ļauj atbrīvot līdzekļus arī darbinieku apmācībām. Tomēr sākotnēji modernizācija prasa ieguldījumus, un šie ieguldījumi var tikt veikti arī uz darba algu samazinājuma bāzes vai darbavietu strukturālām izmaiņām (Schawbel, 2018).

2) *darba vidē ienāk jauna t.s. Z-paaudze – cilvēki, kuri dzimuši laika posmā no 1994. gada līdz 2010. gadam, kas ir vēl uzņēmīgāki, lojālāki, elastīgāki un pragmatiskāki savā karjerā*.

Līdz ar to disonanse starp pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ieguldījumu un Z-paaudzes ieguldījumu biznesa vidē var būt ļoti atšķirīga. Tiek uzskatīts, ka aptuveni trešā daļa no šīs

paaudzes kļūst vai kļūs par vadītājiem, tāpēc *pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iespējas strādāt noteiks spēja sadarboties ar Z-paaudzi* (Schawbel, 2018).

3) *labi profesionāļi biežāk maina darbu.*

Talantīgu un zinošu darbinieku noturēšana organizācijā mūsdienās ir izaicinājums, kas atkarīgs no uzņēmumā realizējamās politikas – darbinieku motivācijas ir biznesa augstas efektivitātes sasniegšanas jautājums, bet ne tikai. Pētījumi parāda, ka apmēram puse no jauniešiem darbiniekiem vēlas mainīt darbu – visbiežāk darba maiņas cēloņi ir nepietiekama finansiālā kompensācija par darba ieguldījumu, izdegšana, mobilitātes trūkums un entuziasma zaudēšana.

Darba devēji, novērtējot darba maiņas “virzienu”, atzinīgi vērtē virzīšanos pa karjeras kāpnēm vai vienā jomā, bet negatīvi – pēc rakstura dažādus darbus (Sydnee, 2021). Tāpēc *autors uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību var ietekmēt ne tikai to uzkrātā darba pieredze, bet arī joma un amats, kas atspoguļo viņu prioritātes dzīves garumā.*

Autors piekrīt, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība ir sarežģītas nodarbinātības ekosistēmas daļa (House of Commons, 2018), un atrast darbu vecumdienās ir daudz grūtāk, jo bieži vien cilvēkiem nav “taustāmu” pierādījumu konkrētām prasmēm. Darba devēji var aizbildināties ar neiedomājamiem iemesliem, kāpēc netiek pieņemts darbā pēcdarbspējas vecuma cilvēks. *House of Commons* autori min šādu piemēru: darba intervijā pēcdarbspējas vecuma cilvēkam bija jāpierāda konkrētu valodu prasme, ko viņš arī pierādīja. Turklāt demonstrēja kopumā astoņu valodu prasmi, taču darba piedāvājumu nesaņēma – darba devējs aizbildinājās ar to, ka šis cilvēks neprata grieķu valodu, kas nebija noteikta kā atlases kritērijs.

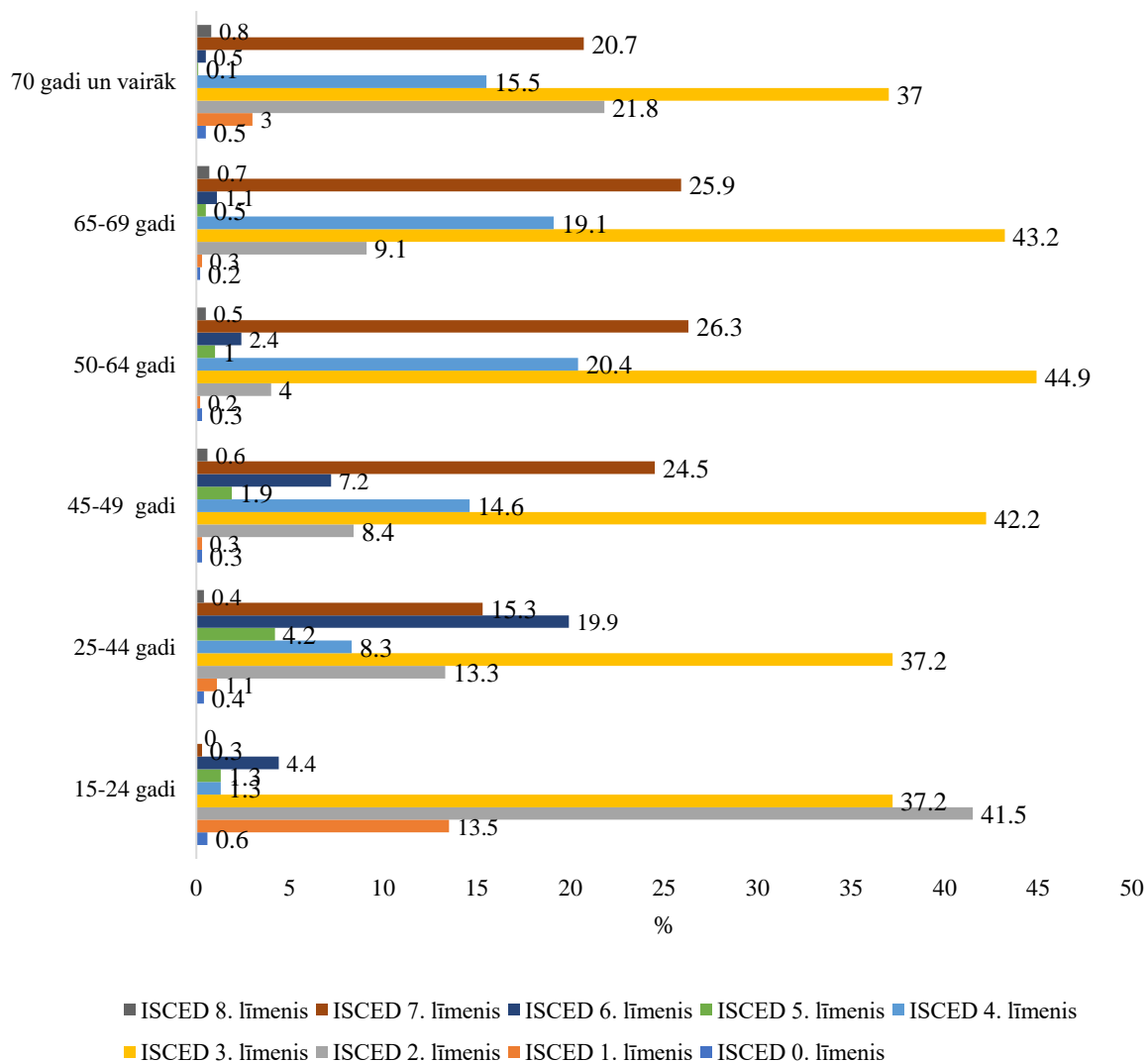
OECD uzskata, ka ja OECD valstīs pieaugtu *sudraba ekonomikas* grupas nodarbinātība līdz Jaunzēlandes un Islandes līmenim, tad līdz 2050. gadam IKP uz vienu cilvēku visā OECD pieaugtu par 19% (OECD, 2020(1)). Šo ambiciozo mērķi varētu sasniegt, ja valdības izvērstu plašu diskusiju ar sabiedrību un darba devējiem par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības attīstības nepieciešamības iemesliem (House of Commons, 2018).

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju izglītības līmenis Latvijā un mūžizglītība

Analizējot izglītības rādītājus pēc starptautiskās standartizētā izglītības klasifikācijas (ISCED), kas apstiprināta 2011. gadā Apvienoto Nāciju Izglītības, zinātnes un kultūras organizācijas (UNESCO) 36. ģenerālkonferencē, autors secināja, ka darbaspēka izglītības potenciāls, ņemot vērā tieši profesionālo sagatavotību, vislielākais ir Rīgas reģionā – 51.2% no visiem reģiona iedzīvotājiem 2020. gadā bija ieguvuši arodizglītību, profesionālo vidējo izglītību (ISCED 4. līmenis) vai augstāko izglītību (ISCED 5.-8. līmenis) (9.pielikums). Iedzīvotāju izglītības līmenis Latvijā 2020.gadā vecumgrupās parādīts 2.20.attēlā.

Izglītības līmeņa analīze vecumgrupās Latvijā 2020. gadā (2.16.att.) parādīja, ka:

- 1) visās vecumgrupās, izņemot 15.-24 gadus veco iedzīvotāju grupu, lielākais iedzīvotāju īpatsvars bija personas ar vidējo izglītību (ISCED 3. līmenis); 15.-24 gadīgo vecumgrupā lielākais iedzīvotāju īpatsvars bija personas ar pamatzglītību – 41.5%;
- 2) gados vecāku cilvēku grupā 50-64 gadi un pēcdarbspējas iedzīvotāju grupā 65-69 gadi otrs augstākais izglītības rādītājs ir maģistra grādu (ISCED 7. līmenis) ieguvušo īpatsvars. Turklāt šajā vecumgrupā maģistra grādu ieguvušo īpatsvars bija augstāks nekā 25-44 gadīgo un 45-49 gadīgo grupā.



Apzīmējumi: ISCED 0. līmenis – nav skolas izglītības vai zemāka par sākumskolas izglītību; ISCED 1. Līmenis – pamatzglītības pirmais posms (sākumskolas izglītība); ISCED 2. līmenis – pamatzglītības otrais posms (pamatskolas izglītība); ISCED 3. līmenis – vidējā izglītība; ISCED 4. līmenis – arodizglītība pēc vispārējās vai profesionālās vidējās izglītības; profesionālā vidējā izglītība pēc vispārējās vidējās izglītības; ISCED 5. līmenis – pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība (koledža); ISCED 6. līmenis – bakalaura grāds (ieskaitot profesionālo); otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība ar studiju ilgumu 3-4 gadi; ISCED 7. līmenis – maģistra grāds (ieskaitot profesionālo); otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība ar studiju ilgumu 5 gadi; ISCED 8. līmenis – doktora grāds.

Avots: autora izveidots, CSP, 2021(3)

2.16.att. Iedzīvotāju sasniegtais izglītības līmenis Latvijā 2020. gadā vecumgrupās 15 un vairāk gadi apakšgrupās, % no iedzīvotāju skaita ar attiecīgo izglītības līmeni

- 3) vecumgrupā 50-64 gadi un 65-69 gadi augstāks ir arī ISCED 4. līmeņa rādītājs, salīdzinot ar 25-44 gadīgo un 45-49 gadīgo grupas rādītājiem;
- 4) ISCED 8. līmeņa rādītājs ir augstāks pēcdarbspējas iedzīvotāju grupā 65-69 gadi un 70 gadi un vairāk gadi, bet vecumgrupā 50-64 gadi šis rādītājs ir nedaudz zemāks nekā 45-49 gadus vecu iedzīvotāju grupā, kas varētu būt pēcdarbspējas iedzīvotāju grupas konkurētspējas priekšrocības. Otrs svarīgs secinājums ir tas, ka no darbaspēka pieprasījuma viedokļa darba tirgū gados vecāku cilvēku grupā 50-64 gadi 50.7% no iedzīvotājiem ieguvuši profesionālo vai augstāko izglītību (ISCED 4.-8. līmenis), kas ir augstākais rādītājs, salīdzinot ar citām grupām. Otrs labākais ISCED 4. -8. līmeņa rādītājs ir 45-49 gadus vecu iedzīvotāju grupā –

48.7%. Savukārt *pēcdarbspējas iedzīvotāju grupā 65-69 gadi ISCED 4.-8. līmenis ir 47.3% no grupas iedzīvotājiem, un vērtējams kā pēcdarbspējas iedzīvotāju grupas konkurētspējas priekšrocības.*

Diemžēl Latvijas statistika nepiedāvā datus par mūžizglītības aktivitātēm pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupā. Tomēr no pieejamiem CSP datiem veiktās analīzes autors secina, ka gados vecāku cilvēku grupā 55-64 gadi mūžizglītības aktivitātes ir mazākas nekā citās iedzīvotāju grupās – 2020. gadā mūžizglītībā piedalījās 2.7% no grupas iedzīvotājiem un pieaugot iedzīvotāju vecumam, līdzdalība mūžizglītībā samazinās (10.pielikums).

Autors, balstoties uz veikto teorētisko pētījumu par aktīvas novecošanās koncepta nostādņēm, uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju mūžizglītībai būtu jāpieaug, lai veicinātu viņu nodarbinātību. Tāpēc tālāk promocijas darba pētījumā tika veikta teorētiskās literatūras analīze, lai secinātu kādas problēmas un izaicinājumi ir pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem mūžizglītībā.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju mūžizglītības problemātika

Katram indivīdam būtu jāpiemīt kompetencēm vismaz šādās jomās: lasītprasme; valodu; zinātniskā; tehnoloģiskā, inženiertehniskā un matemātiskā; personīgā, sociālā un mācīšanās; pilsoniskā; uzņēmējdarbības prasmes; kultūra (European Commission, 2018(1)). Tās ir vajadzīgas, lai “atrastu vietu” nodarbinātībā un spētu piedalīties mūžizglītībā. Tomēr *pētniecisko problēmu veido tas, ka nav skaidri zināms kādu kompetenču un cik lielā apjomā nav pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem darba tirgus vajadzībām.* Parasti secinājumi par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nekompetenci balstās uz vispārpieņemtiem stereotipiem, kas drīzāk ir nepārdomāti izteikumi, kurus sabiedrība uztver nopietni (McCann, Giles, 2001; Markus, Kitayama, 1991; Sharps, Price -Sharps, Hanson, 1998; Ho, Jackson, 2001). Šī tendence nav raksturīga kaut kādai vienai valstij, bet ir vispārātrāta parādība.

Gerontoloģiskajos pētījumos tiek uzsvērts, ka kultūrās, kas saglabā sociālo tendenci novecot, bieži negatīvā attieksme pret pēcdarbspējas vecuma cilvēku līdz ar laiku samazinās, tomēr pētījumos tam maz empīrisku pierādījumu (Sharps, Price-Sharps, Hanson, 2006). Patiesībā, daži pētnieki pat uzskata, ka uz vecumu balstīti aizspriedumi, iespējams, ir vērsti uz jebkura vecuma cilvēkiem (North, Fiske, 2015). Tāpēc ES uzskata, ka ES dalībvalstīm ir jāveido aktīvas novecošanās politika, turklāt samazinot netiešos nodokļus pēc vecuma pensionēšanās (National Research Council, 2001).

Zinātnieki ir dažādās domās par to, kāpēc pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir jāmacās. Daži uzskata (Findsen, Formosa, 2011), ka *indivīdu līmenī* šie mērķi varētu būt saistīti ar dzīves jēgu un garīgo atbalstu dzīves turpmākajiem gadiem, un mazāk – ar nodarbinātību.

Savukārt citi ekonomisti (Warhurst, Thompson, 2012) uzskata, ka ekonomiskajā realitātē *darbavieta līmenī* mūžizglītībā iegūtās indivīdu zināšanas tiek izmantotas dažādi, un visai kritiski viņi vērtē šo zināšanu pieprasījuma reālo izmantošanu. Lai gan tiek uzsvērtā darbinieku mūžizglītība kā uzņēmuma attīstības faktors, tomēr tiek uzskatīts, ka nereti grūti noteikt, kas vairāk veicina attīstību - tehnoloģijas, investīcijas IT jomā vai darbaspēka zināšanas, prasmes un kvalifikācija.

Pastāv arī uzskats, ka *tikai nesen mūžizglītības politika un sabiedrības novecošanās tiek sāta aplūkot kopsakarībā.* Autors tam piekrīt, jo Eiropas Savienībā 1995. gadā kopā Baltās grāmatas (angļu val. *White Paper*) konceptu – *sabiedrība, kas macās* (European Commission, 1995), pieaugušo izglītība ieguva jaunu skatījumu - *nekad nav par vēlu*

mācīties (European Commission, 2006). Zinātnieki uzsver, ka neskatoties uz to, ka mūža ilgums pieaug un sabiedrības kļūst vecākas, tomēr daudzi nav gatavi izglītībai mūža garumā (McGuire, 2017), un daudzi sasniedz vecumdienas ar zemu izglītību. Tāpēc tiek rosināts domāt par to, ka šādai novecojošai sabiedrībai ir nepieciešamas īpašas izglītības aktivitātes.

Vienlaikus zinātniskā pasaulē tiek uzsvērts, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji parasti tiek izslēgti no sabiedrības izglītošanās tendenču analīzes, pieņemot, ka kalendārais vecums nav pietiekami unikāls, lai radītu jaunas zināšanu tendences mūžizglītībā (Johnson, 2005; Binstock & George, 2006). Tāpēc autors uzskata, ka tas rada ierobežojumus izpratnē kā mūsdienās attīstās mijietekme starp sabiedrības novecošanos un sabiedrības gatavību šim procesam.

Paralēli vispārpieņemtajām atziņām par novecošanos kā ikviena cilvēka iespējamo dzīves posmu, un *eidzismu* pret pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem visā pasaulē (Palmore, Branch un Harris, eds., 2005), pastāv arī uzskats, ka vecums ir spēks, kas netiek atpažīts un izmantots (Sweetland, Volmert, O'Neil, 2017).

Zinātniskajā telpā pastāv dažādi uzskati par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju mūžizglītības aktivitāšu nozīmi un lomu ekonomikā.

- 1) tām jābūt saistītām ar produktivitāti, lai sekmētu prasmju pielietojumu darba vietās (McGuire, S., L., 2017);
- 2) galvenā uzmanība jāpievērš prasmju pieprasījuma faktoram, jo tas palīdz līdzsvarot darba tirgus pieprasījumu un piedāvājumu (Harris, 1999);
- 3) pēcdarbspējas vecuma cilvēku līdzdalība mūžizglītībā palielina iespēju pielāgoties darba tirgus prasībām (Aceleanu, 2011);
- 4) pēcdarbspējas vecuma cilvēku mūžizglītības aktivitātes sekmē ekonomikas ilgtspējīgu attīstību (Aceleanu, 2012);
- 5) pēcdarbspējas vecuma cilvēku mūžizglītība sekmē dzīves līmeņa pieaugumu (Badea, 2011).

Diskurss šīm diskusijām ir apgalvojumi, ka: 1) nevar iemācīt vecam sunim jaunus trikus; 2) pēcdarbspējas vecuma cilvēku inteligence samazinās līdz ar vecumu; 3) pēcdarbspējas vecuma cilvēki nevar mācīties, bet var tikai mācīt (Jarvis, 2009).

Vēl viens aspekts ir tas, ka izglītības gerontoloģijā uzsver atšķirības pēcdarbspējas vecuma cilvēku izglītošanās mērķos, vajadzībās un veidos (Findsen, Formosa, 2011). Starptautiskie pētījumi Ķīnā un Austrālijā 2012.g.-2014.g. atklāja, ka nereti pastāv kultūras uzskatu atšķirības par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju mācīšanās mērķiem (Tam, Boulton-Lewis, Buys, Chui, 2017) un šķēršļi to īstenošanā (Boulton-Lewis, Tam, 2018).

Viens no šādiem šķēršļiem ir apmācību grupu sastāvs – ir pierādīts, ka pēc vecuma jauktas grupas sniedz pozitīvāku ietekmi uz pēcdarbspējas vecuma izglītojamo prasmju pieaugumu nekā homogēnās grupas (Tam, Xue Wu, 2020). Tas liecina, ka *paralēli specifiskam piedāvājumam gados vecāku cilvēku grupām, ir jāveicina pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistīšanās mūžizglītības aktivitātēs, kas kopumā svarīgas darba tirgū.*

Faktori, kas sekmē un bremzē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību

Nodarbinātie iedzīvotāji strādā par atalgojumu vai peļņu vismaz vienu stundu nedēļā vai kuriem ir darbs, bet uz laiku nav darba slimības, atvaļinājuma u.c iemeslu dēļ (OECD, 2020(3)). Nodarbinātībā ir algota darba līgums starp darba devēju un darbinieku, līdz ar to pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju interese nodarbinātībā ir atalgojums par zināšanu, prasmju izmantošanu.

Iemesli, kāpēc cilvēks nevar atrast darbu vai tam nepiesakās, var būt dažādi.

- 1) cilvēkam trūkst izglītības vai kvalifikācijas;
- 2) darbs, kurā kvalifikācija nav nepieciešama, var būt pārāk zemu apmaksāts vai fiziski grūts;
- 3) grūtības pielāgoties gados jaunai komandai vai komandas darbam vispār;
- 4) nav atbilstoša piedāvājuma.

Citos gadījumos iemesls tam, ka nav darba pieprasījuma, var būt liels darba vietas attālums no personas dzīvesvietas. Visos gadījumos motivēts darbaspējīgs cilvēks meklēs citus veidus, kā nopelnīt naudu un var sākt strādāt neoficiāli, "melnajā" darba tirgū. Tāpēc Latvijas politika paredz, ka jārada tādi formāli un neformāli nosacījumi, kas sekmē legālu nodarbinātību un novērš diskrimināciju darba tirgū. Tas nozīmē, ka piederība noteiktai vecumgrupai nevar būt ierobežojošs faktors nodarbinātībai, jo tiek atzīts, ka visu vecumgrupu nodarbinātība sekmētu valsts izaugsmi un iedzīvotāju sociālo drošību (Saeima, 2010).

Tomēr realitātē *nodarbinātība atrodas mijietekmē ar vairākiem ekonomiskiem faktoriem*: atalgojums, dzīves standarti, mājokļu kvalitāte, un *neekonomiskiem faktoriem*: veselības un sociālā aprūpe, sociālie kontakti u.c. (Grinfelde, 2020). Savukārt bezdarbs, zemais atalgojums un mazās pensijas rada vai sekmē nabadzības risku pieaugumu, un atrodas cēloņsakarībā ar tādiem faktoriem kā veselīgs dzīvesveids, fiziskās aktivitātes, spēja iekļauties darba vidē kā regulāras un mērķtiecīgas mūžizglītības sekas.

Ekonomiskie faktori ir arī pārmaiņas ražošanā, kas izraisa arī darbaspēka pieprasījuma izmaiņas. Ekonomisko krīžu periodā darbaspēku parasti aizstāj automatizācija vai notiek ražošanas sašaurināšana, tāpēc darbaspēka pieprasījums samazinās (European Union(1), 2019; EU Klems, 2019). Šādos periodos pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspējai ir īpaši būtiska loma.

Darbaspēka pieprasījuma samazinājumam var būt arī citi cēloņi, piemēram, *sociāli ekonomiskā nevienlīdzība starp reģioniem*, kas nosaka arī nodarbinātības nevienmērību (NAP). Šāda situācija veicina ekonomiski aktīvo iedzīvotāju aizplūšanu no mazāk attīstītām teritorijām uz vairāk attīstītām, kas var pavērt iespējas pēcdarbspējas vecuma cilvēku darba pieprasījumam.

Latvijas Nacionālajā attīstības plānā 2021.g.-2027.g. (NAP2027) ir uzsvērts, ka Latvijā reģionu attīstību līdz šim lielā mērā noteica cilvēkresursu potenciāls, tāpēc ir nepieciešama gudra un efektīva pieejamo resursu apsaimniekošana. Tomēr autors secina, ka NAP2027 nav iezīmēta pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju potenciāla izmantošanas aktualitāte. Tajā pašā laikā augsts cilvēkpotenciāls, kāds no izglītības viedokļa piemīt gados vecākiem cilvēkiem, dod iespēju uzņēmumiem attīstīt konkurētspējīgu uzņēmējdarbību.

Sudraba ekonomikas koncepts, kas ietver pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju kompetenču attīstību un pielietojumu ekonomikā, atrodas mijietekmē ar darba tirgus politikas attīstību. Tieši efektīva darba tirgus politika tiek atzīta par svarīgāko nodarbinātības aspektu (Eiropas komisija, 2018). Tomēr problēmas risinājums ir komplicēts, jo šai politikai jāuzlabo atbilstība starp piedāvājumu un pieprasījumu darba tirgū un jāpalielina darba meklētāju iespējas atrast darbu t.sk. pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem. Lai gan pēc EK atzinuma (Eiropas komisija, 2018) ES valstis ir guvušas panākumus, veicinot sadarbību starp darba tirgus dalībniekiem, tomēr pastāv arī problēmas, kas saistās ar nodarbinātības dienestu atbalstu un ieguldījumu vienmērību reģionos. Vispārāzīts ir tas, ka ES valstīs darba tirgus politika nebalstās uz sistemātisku pieeju darbaspēka prasmju pilnveidei, ko pierāda arī autora veiktais pētījums par prasmju attīstību mūžizglītībā.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību ietekmē arī sociālā politika. Tā ietekmē ne tikai atbalstu bezdarba gadījumā, bet arī indivīdu iespējas un lēmumu aiziet no darba tirgus pirms vecuma pensijas vecuma sasniegšanas. Tiesības saņemt priekšlaicīgas

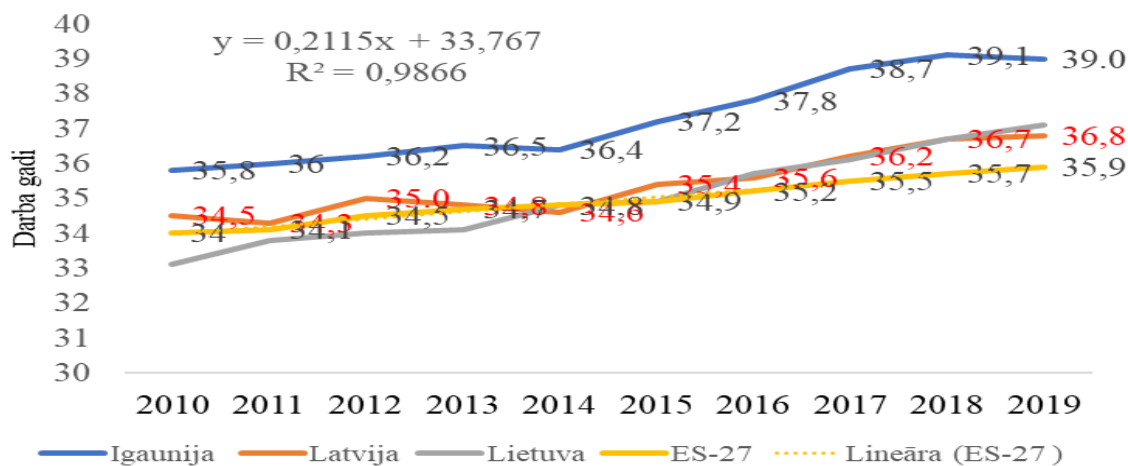
pensionēšanās pabalstu (paātrinātu pensiju) ne vienmēr ir pozitīvs faktors, jo tieši *nepārtraukta nodarbinātība ir faktors, kas veicina pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību*. Autors piekrīt uzskatam, ka šis sociālais atbalsts ir mazs, salīdzinot ar normālo vecuma pensiju, tāpēc gados vecāki cilvēki arvien vairāk izvēlas nodarbinātību līdz pensijai (Johnson, 2009). To pierāda arī Latvijas gadījums – 2019. gadā bija reģistrēti 0.9 tūkst. 55-59 gadīgi vecuma pensionāri, bet 2020. gadā – 0.7 tūkst. cilvēku (CSP, 2021(8)). Ņemot vērā, ka pensionēšanās vecums no 2019. gada 1.janvāra bija 63 gadi un seši mēneši, bet no 2020.gada 1. janvāra - 63 gadi un deviņi mēneši (LR Labklājības ministrija, 2020), var pieņemt, ka daļa no šiem cilvēkiem ir pirmstermiņa vecuma pensijas saņēmēji.

Sabiedriskā un individuālā nepieciešamība gados vecākiem cilvēkiem būt ilgstoši nodarbinātiem, arī pēc aiziešana pensijā, rada vajadzību pēc jaunām iniciatīvām politikā un darba vidē. Par svarīgu tiek atzīta arī iespēja turpināt darbu pēc aiziešanas pensijā tajā pašā darba vietā (Beehr, Bennett, 2014). Tomēr šis apstāklis ir vairāk atkarīgs no personāla politikas uzņēmumā, nevis no valsts politikas.

Darba dzīves ilgums

Vidējais darba dzīves ilgums parāda to gadu skaitu dzīves garumā, kuru persona pašreizējā 15 gadu vecumā ir paredzējusi atrasties darba tirgū kā ekonomiski aktīva persona. Šis rādītājs ir svarīgs, lai, pirmkārt, prognozētu darbaspēka piedāvājumu darba tirgū nākotnē, un otrkārt, lai uzraudzītu stratēģijas “Eiropa 2020” – ES reformu programmas izaugsmei un nodarbinātībai kritērijus, kurus ierosināja EK un 2010. gada jūnijā apstiprināja EP (Eiropas Komisija, 2010(2)).

Vidējais *darba dzīves ilgums palielinās gan vidēji ES, gan Latvijā* (2.17. att.). Autors secina, ka jaunieši, kuriem 2010. gadā bija 15 gadi, 2060. gadā sasniegs 65 gadu vecumu, Latvijā būs strādājuši vidēji 34.5 darba gadus, bet ES-27 vidēji 35.9 darba gadus. Turklāt paredzamo darba dzīves ilgumu ietekmē arī piederība dzimumam – piemēram, ES-27 2019. gadā vīriešiem tas ir 38.3 gadi, bet sievietēm – 33.4 gadi (Eurostat, 2020(2)).



Piezīme: ES-27 – ES dalībvalstis no 2020. gada

Avots: autora konstrukcija, balstoties uz Eurostat, 2020(2)

2.17. att. Darba dzīves vidējais ilgums vidēji ES un Baltijas valstīs, gados

Ņemot vērā, ka darba mūža gadu skaita pieauguma dinamiku, autors aprēķināja, ka šī rādītāja – *darba dzīves vidējais ilguma izmaiņas* apraksta vienādojumi:

- 1) Latvijā: $y = 0.283x + 33.833$ ($R^2 = 0.8801$) (2.1.);
- 2) ES-27: $y = 0.2115x + 33.767$ ($R^2 = 0.9866$) (2.2.),

kur: y – vidējais darba gadu skaits; x – laika periods;
 R^2 –determinācijas koeficients.

No 2.1. un 2.2.vienādojumiem izriet, ka pastāvot līdzīgiem ekonomiskiem, sociāliem, politiskiem un citiem faktoriem, kas ietekmē darba mūža izmaiņas, pēc 40 gadiem (ap 2069. gadu) vidējais darba mūža gadu skaits varētu palielināties Latvijā līdz 45.2 gadiem, bet ES-27 līdz 42.2 gadiem. Savukārt pēc 50 gadiem (ap 2079. gadu) vidējais darba mūža gadu skaits Latvijā varētu palielināties līdz 59.3 gadiem, bet ES-27 līdz 52.8 gadiem.

Lai gan tā ir tikai prognoze, tomēr tas norāda, ka *nākotnē jau darba dzīves sākumā darbaspēks arvien biežāk plānos garu darba mūžu un nodarbinātību pēc 65 gadiem*. Izdarot šo secinājumu, autors ņēma vērā, ka darba mūžs parasti mijas ar nodarbinātības un bezdarba periodiem, līdz ar to izpētē ir jāaplūko nosacījumi ne tikai no valsts nodarbinātības politikas viedokļa, bet arī indivīdu preferencēm, kas tieši ietekmē darbaspēka piedāvājumu darba tirgū. *Atšķirības darba mūža garumā netieši liecina par atšķirīgu darba tirgus ekonomisko nosacījumu esamību dažādās valstīs*. Lai pētītu šos nosacījumus, autors, pamatojoties uz pētījuma 1.nodaļā un 2.nodaļā gūtajām teorētiskajām atziņām, veica šādu rādītāju izpēti: 1) darba dienas ilgums; 2) personīgie ienākumi, 3) darba tirgus nedrošība; 4) mājsaimniecības neto koriģētais izmantojamais ienākums; 5) nodarbinātības līmenis; 6) dzīves kvalitāte.

Darba dienas ilgums

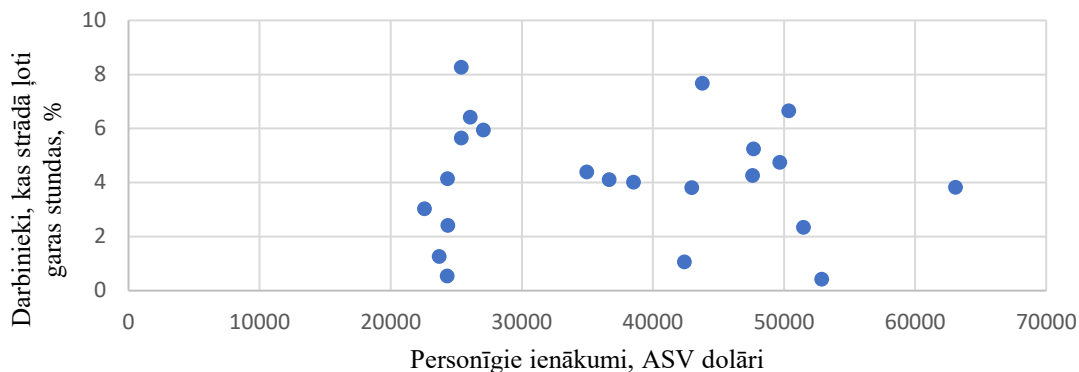
Ilgstoša darba mūža koncepts ietver indivīda spēju veiksmīgi apvienot darbu, ģimenes saistības un personīgo dzīvi, nodrošinot personīgo un mājsaimniecības locekļu labklājību. OECD *garas darba stundas definē kā darba laiku, kas darba nedēļā veido 50 vai vairāk stundas* (OECD, 2020(2)). Pētījumi liecina, ka garas darba stundas var pasliktināt personas veselību, apdraudēt drošību un palielināt stresu, kas var nozīmīgi ietekmēt darba mūža ilgumu un indivīdu lēmumu pārtraukt nodarbinātību gadījumos, ja tos apmierina pirmstermiņa pensijas atbalsts vai arī vecuma pensija (OECD, 2020(2)).

Tas nozīmē, ka Latvijas gadījumā ar normālo darba laiku 40 stundas nedēļā nodarbinātie, kas nedēļā strādā vismaz par 25% vairāk, veidotu nodarbināto grupu, kas potenciāli, sasniedzot pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju vecumu, var izvēlēties iziešanu no nodarbinātības režīma. OECD 2017. gada dati parāda, ka vidēji 11.1% no nodarbinātajiem OECD valstīs strādā garas darba stundas, tomēr Baltijas valstīs šī situācija ir labvēlīgāka: šāds nodarbināto skaits Latvijā – 1.27%, Igaunijā – 2.42%, Lietuvā – 0.54%. Iemesls garām darba stundām var būt darbaspēka zināšanu potenciāla nepienācīgs ekonomiskais novērtējums. Arī OECD norāda, ka garo darba stundu skaitu var veicināt darba tirgus nedrošība un personīgo ienākumu apjoms, mājsaimniecībās izmantojamais ienākums (OECD, 2020(2)). Tāpēc autors pētīja nodarbināto personīgos ienākumu un garo darba stundu kopsakarību.

Kopsakarība starp personīgiem ienākumiem un garām darba stundām

Personīgie ienākumi parāda gada vidējo darba algu uz vienu pilnas slodzes ekvivalenta darbinieku, un ko iegūst nacionālajos kontos balstīto kopējo algu fondu dalot ar vidējo darbinieku skaitu kopējā ekonomikā, ko pēc tam reizina ar vidējo attiecību parastās nedēļas stundas vienam pilnas slodzes darbiniekam, lai vidēji nedēļas stundas būtu visiem darbiniekiem.

Veicot aprēķinus, autors secināja, ka kopsakarība starp datiem, kas raksturo garās darba stundas strādājošo īpatsvaru un vidējiem personīgiem ienākumiem ES OECD dalībvalstīs (11. pielikums) apraksta nelineāra kopsakarība (2.18. att.), kurai atbilst 46% ($R^2 = 0.4563$) no datiem. Tas liecina, ka faktors vidējiem personīgiem ienākumi ietekmē strādājošo vēlmi strādāt garas darba stundas, un netieši arī pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību.



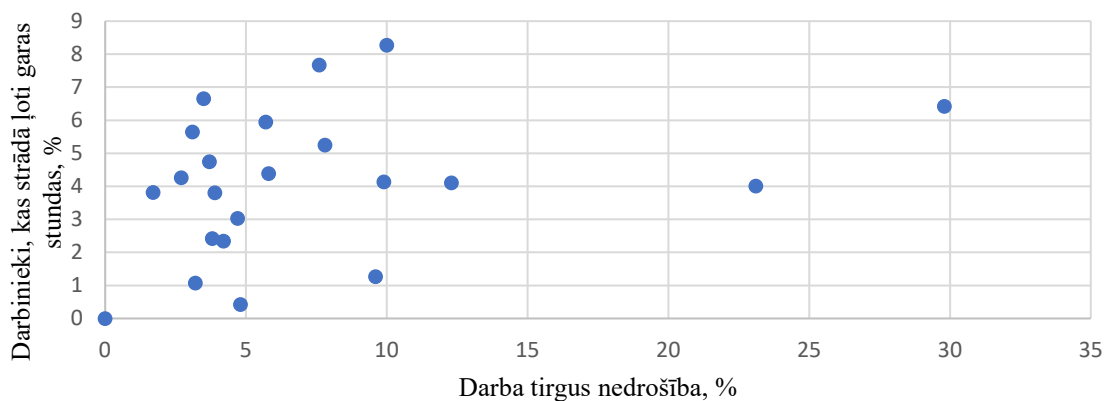
Avots: autora izveidots, izmantojot OECD, 2020(2)

2.18. att. **Kopsakarība starp personīgajiem ienākumiem un darbinieku īpatsvaru, kuri strādā ļoti garas stundas ES OECD dalībvalstīs 2017. gadā**

Kopsakarība starp darba tirgus nedrošību un garām darba stundām

Darba tirgus nedrošība ir rādītājs, ko definē kā gaidāmos ienākumu zaudējumus, un ko mēra kā iepriekšējo izpeļņas procentuālo daļu, kas saistīta ar bezdarbu. Šis zaudējums ir atkarīgs no bezdarba riska, paredzamā bezdarba ilguma un šo zaudējumu mazināšanas pakāpes, ko nodrošina valdības pārskaitījumi bezdarbniekiem (faktiskā apdrošināšana). Darba tirgus nedrošība Latvijā 2017. gadā ir novērtēta ar 9,6%, kas bija daudz augstāk nekā Igaunijā (3,8%) un vidēji OECD valstīs (7,0%).

Tomēr no autors veiktiem aprēķiniem secināms, ka kopsakarība starp datiem, kas raksturo garās darba stundas strādājošo īpatsvaru un darba tirgus nedrošību ES OECD dalībvalstīs, ir vāja ($R^2=0.2762$) (2.19. att.).



Avots: autora izveidots, izmantojot OECD, 2020(2)

2.19. att. **Kopsakarība starp darba tirgus nedrošību un darbinieku īpatsvaru, kuri strādā ļoti garas stundas ES OECD dalībvalstīs 2017. gadā**

Kopsakarība starp darba tirgus nedrošību un māsaimniecības neto koriģēto izmantojamo ienākumu

Mājsaimniecības neto koriģētais izmantojamais ienākums – maksimālā summa, ko mājsaimniecība var atļauties patērēt, nesamazinot aktīvus vai nepalielinot saistības.

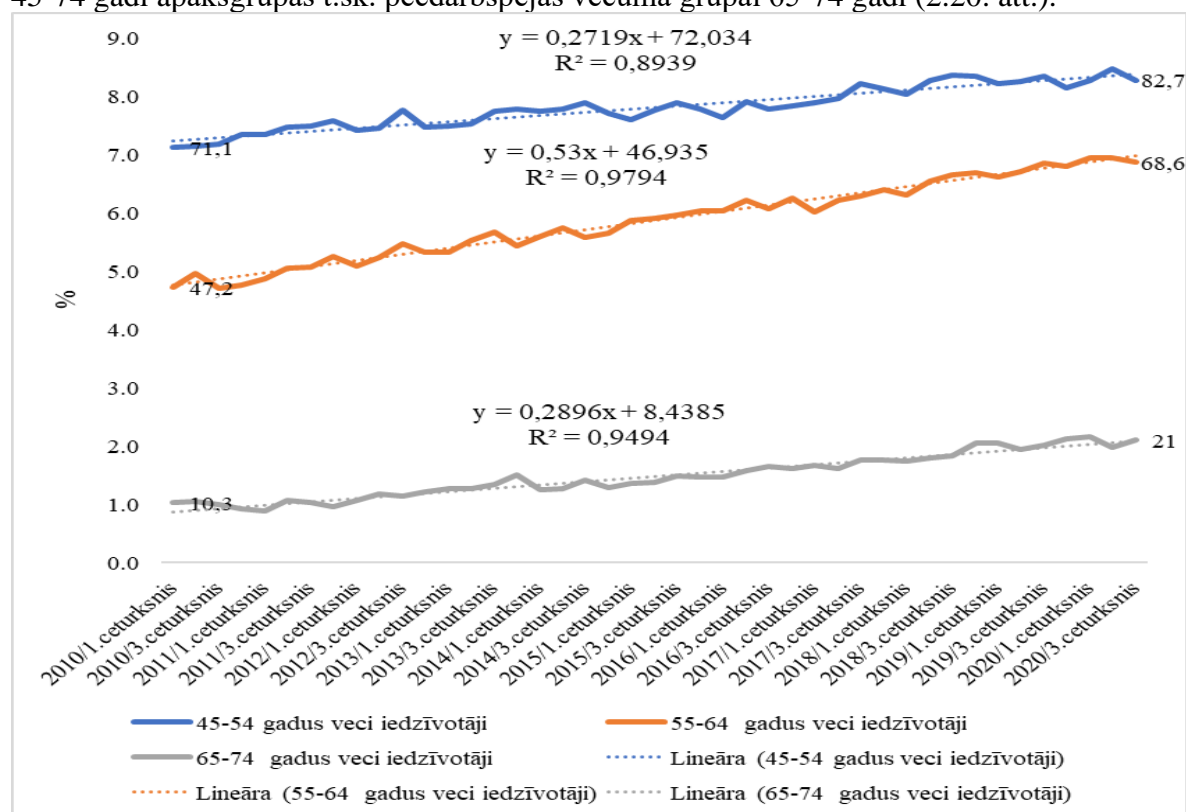
Aprēķini parāda, ka nav statistiski nozīmīgas kopsakarības starp datiem, kas raksturo garās darba stundas strādājošo īpatsvaru un mājsaimniecību neto koriģēto izmantojamo ienākumu ES OECD dalībvalstīs (12.pielikums). Tas liecina, ka ir citi būtiski faktori, t.sk. personīgie ienākumi, kas ietekmē nodarbināto uzvedību darba tirgū. Veiktie aprēķini arī parādīja, ka nav lineāras kopsakarības starp datiem, kas raksturo garās darba stundas strādājošo īpatsvaru un mājsaimniecību neto koriģēto izmantojamo ienākumu ES OECD dalībvalstīs, bet nelineārā kopsakarība ir vāja ($R^2=0.155$).

Analīzes rezultātā autors secina, ka visdrīzāk *garās darba stundas ir vismaz īstermiņa risinājums pastāvošajai ienākumu neatbilstībai vēlamam ienākumam*. Tajā pašā laikā garajām darba stundām ir duāls efekts:

- 1) palielina iespēju saņemt augstākas pensijas un sociālo atbalstu nākotnē;
- 2) visdrīzāk negatīvi ietekmē strādājošo veselību un līdz ar to iespēju būt nodarbinātam nākotnē.

Nodarbinātības līmenis

Nodarbinātības līmenis – nodarbināto iedzīvotāju īpatsvars procentos atbilstošās vecuma grupas iedzīvotāju kopskaitā. Analīzei tikai izmantoti CSP dati (CSP, 2021(7)) par iedzīvotāju nodarbinātības līmeni Latvijā 2010.g.-2020. g. iedzīvotāju 45 gadi un vairāk gadi apakšgrupām. Latvijas statistika piedāvā nodarbinātības datus gada ceturkšņos vecuma 45-74 gadi apakšgrupās t.sk. pēcdarbspējas vecuma grupai 65-74 gadi (2.20. att.).



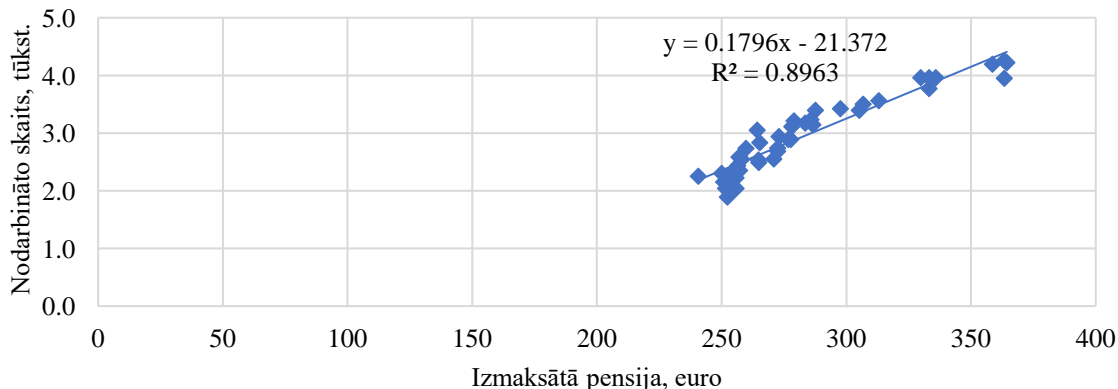
Avots: autora aprēķini, balstoties uz CSP, 2021(7)

2.20. attēls. **Nodarbinātības līmeņa izmaiņas pēcdarbspējas vecuma grupā Latvijā 2010.g.-2020. g. ceturkšņos, euro**

Izvērtējot nodarbinātības līmeni un faktiski nodarbināto skaitu (CSP, 2021(7)) apakšgrupās, autors secina:

- 1) nodarbinātības līmenis 2020. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu, daudz straujāk pieauga 55-64 gadus vecu iedzīvotāju grupā (pieaugums 21.4 procentpunkti), mazāk 45-54 gadus vecu iedzīvotāju grupai (pieaugums 11.0 procentpunkti), bet vismazāk 65-74 gadus vecu iedzīvotāju grupā (pieaugums 10.7 procentpunkti);
- 2) 2010. gadā (1.ceturksnis) 45-54 gadus vecu iedzīvotāju grupā uz katriem 1000 iedzīvotājiem bija nodarbināti 711 iedzīvotāji, 55-64 gadus vecu iedzīvotāju grupā – 472 iedzīvotāji, bet 65-74 gadus vecu iedzīvotāju grupā – 103 iedzīvotāji;
- 3) 2020. gadā (3.ceturksnis) 45-54 gadus vecu iedzīvotāju grupā uz katriem 1000 iedzīvotājiem bija nodarbināti 827 iedzīvotāji, 55-64 gadus vecu iedzīvotāju grupā – 686 iedzīvotāji, bet 65-74 gadus vecu iedzīvotāju grupā – 210 iedzīvotāji;
- 4) iekšgrupu ietvaros nozīmīgākais nodarbinātības pieaugums uz 1000 iedzīvotājiem 2020. gadā (1.ceturkšņa dati), salīdzinot ar 2010. gadu (3.ceturkšņa dati), bija 55-64 gadus vecu iedzīvotāju grupā – 214 nodarbinātie, 45-54 gadus vecu iedzīvotāju grupa – 116 nodarbinātie, bet un mazākais 65-74 gadus vecu iedzīvotāju grupā – 107 nodarbinātie;
- 5) nodarbināto skaita aprēķini parāda, ka 2010. gada 1.ceturksnī 65-74 gadu vecuma grupā bija nodarbināti 22.5 tūkstoši iedzīvotāji, jeb no visiem nodarbinātiem grupā 45 gadi un vecāki (210.8 tūkst) šī grupa veidoja 1,10%, bet 2020. gada 3.ceturksnī – 2.86% (8.9 tūkstoši). Tas parāda 65-74 gadu vecuma grupas lomas pieaugumu nodarbinātībā 2020. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu.

Nodarbināto 65-74 gadu vecuma grupā un vidējās izmaksātās pensijas kopsakarību var redzēt 2.21. attēlā.



Avots: autora aprēķini, balstoties uz CSP, 2021(7), CSP, 2021(9)

2.21. att. **Kopsakarība starp izmaksāto vidējo vecuma pensiju un nodarbināto skaitu 65-74 gadu vecuma grupā Latvijā 2010.g.-2020. g. ceturkšņos**

Šo kopsakarību apraksta lineārās regresijas vienādojums (2.3. vienādojums), kuram atbilst 89.63% no datiem (2.21.att.):

$$y=0.1796x-21.372 \quad (2.3), \text{ kur:}$$

y – nodarbināto skaits 65-74 gadus vecu iedzīvotāju grupā Latvijā, x – vidējā izmaksātā pensija, euro.

No 2.3. vienādojuma izriet, ka *nodarbināto skaits 65-74 gadus vecu iedzīvotāju grupā palielinās, neskatoties uz vidējās izmaksātās pensijas pieaugumu* (kopsakarības korelācijas koeficients ir $r = 0.946725$). Autors uzskata, ka šāds rezultāts ir iespējams tikai gadījumā,

kad izmaksātā pensija, kaut arī palielinoties, ir daudz mazāka nekā tas ir nepieciešams normālas dzīves kvalitātes nodrošināšanai.

Dzīves kvalitāte

Kaut gan nav viens precīzs definējums, kas ir *dzīves kvalitāte*, tomēr parasti šajā jēdzienā ietver ekonomiskos, socioloģiskos un pat psiholoģiskos aspektus (Brown, J., Bowling, A., Flynn, T., 2004; Barcaccia, B., Esposito, G., Matarese, M., ed., 2013). Dažreiz dzīves kvalitāti uzskata par konceptu, kuru izmanto, lai aprakstītu sabiedrības dzīves apstākļus un tajā ietver gan objektīvus, gan subjektīvus aspektus (Šķestere, 2012; Wolfensberg, 1994).

Tomēr autoram tuvāka ir izpratne par *dzīves kvalitāti kā līmeni, kādā indivīds ir spējis apmierināt savas vajadzības un māku iekļauties sociālajā vidē* (Parmenter, 1988). Pasaules Veselības Organizācijas piedāvā šādus dzīves kvalitātes izpētes aspektus: emocionālā labsajūta, starppersonu attiecības, materiālā labklājība, personības attīstība, pašnoteikšanās, tiesības. Tomēr visu šo OECD noteikto dzīves kvalitātes aspektu izpēte, lai gan būtu noderīga, pētījumu ierobežojumu dēļ netika veikta.

Empīriskie pētījumi liecina, ka ir *vērojamas atšķirības starp dzīves kvalitātes izpratni nenodarbinātiem un nodarbinātiem pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem*:

- 1) nestrādājošie lielāku vērtību piešķir: neatkarībai un autonomijai; spējai veikt fiziskās aktivitātes un rūpēties par sevi; sociāliem kontaktiem; spējai piedalīties savstarpējās palīdzības un pašaprūpes praksēs.
- 2) strādājošie dzīves kvalitāti asociē ar dzīves jēgas izpratni un fizisko, garīgo un morālo stāvokli (Aller, Coeling, 1995; Ball, Whittington, 2000; Hikoyeda, Wallace, 2001; Hjaltadottir, Gustafsdottir, 2007; Orlova, 2015).

Latvijā 2013. gadā veiktais pētījums (Vanaga, 2013) parādīja, ka *pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju sociāli ekonomiskā situācija Latvijas reģionos ir atšķirīga*, un to raksturo arī iedzīvotāju dzīves kvalitātes novērtējums (13. pielikums). Zemā patēriņa sekas un kopumā zemu dzīves līmeni izjūt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji Latgales reģionā, bet vislielāko ekonomisko spriedzi – Vidzemes reģionā. Daudz labāka ir situācija Rīgas reģionā un Pierīgas reģionā. Līdz ar to autors secina, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības pieaugums vismaz daļēji uzlabotu ienākumu līmeni šai grupai.

Lai gan pastāv uzskats, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaiste nodarbinātībā ir drīzāk nepieciešamība, ko rada sabiedrības iedzīvotāju novecošanās un sabiedrības nespēja sniegt tiem pienācīgu dzīves līmeni (Чистова, 2019), tomēr nevar noliegt arī indivīdu intereses nodarbinātībā. Pētnieki uzskata, ka senioru uzvedības “pasaulei” ir nepieciešama īpaša un regulāra izpēte (Grīnfelde, 2010). Viens no šādiem aspektiem ir aktīvās novecošanās situācijas izpēte reģionos, bet otrs – nepieciešamība risināt darba pieprasījuma un piedāvājuma līdzsvarošanas problēmu, lai celtu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ienākumu līmeni un kopumā dzīves kvalitāti.

Tāpēc, lai veicinātu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību Latvijā, būtu jāiegūst atbildes vismaz uz šādiem jautājumiem: 1) kāda ir Latvijas darba tirgus dalībnieku – iedzīvotāju un uzņēmumu – attieksme un ekonomiskā interese pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistei nodarbinātībā; 2) kāda faktori Latvijā veicina pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaisti nodarbinātībā; 3) kāds Latvijā ir ekonomiskais efekts no pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes nodarbinātībā uzņēmumiem un pašai mērķgrupai. Ņemot vērā veiktās teorētiskās literatūras, normatīvo dokumentu un statistikas datu analīzes rezultātus, un balstoties uz promocijas darbā veikto empīrisko pētījumu, autors sniedz atbildes uz šiem jautājumiem nākamajā nodaļā.

2. nodaļas kopsavilkums

Uztverot pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus kā nodarbinātības resursu, ir jāanalizē konkrētā reģiona statistikas dati par iedzīvotāju skaitu vecumgrupās un nodarbinātības sociāli ekonomiskos nosacījumus. Pētnieki atzīst, ka negatīvie izteikumi par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju prasmju lietderību ekonomikā pamatojas viņu produktivitātes subjektīvā novērtējumā. Tāpēc, lai palīdzētu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem būt ilgstošī ekonomiski aktīviem, ir jāpēta viņu nodarbinātības faktori.

ES, t.sk., Latvijas sabiedrība noveco – 2018. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu, ES pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas īpatsvars iedzīvotāju struktūrā pieauga par 3.9 procentpunktiem, bet Latvijā par 5.0 procentpunktiem. Atbilstoši Eurostat datiem, 2019. gadā ES un Latvijā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupa veidoja 20.3%, bet 2020. gadā sasniedz 23.1%. Tas nozīmē, ka augošā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupa var būt nozīmīgs potenciāls un darbaspēka resurss darba tirgū.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība ir svarīga arī tāpēc, ka Latvijā 80.0% pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem, saskaņā ar CSP 2019. gada datiem, lai nodrošinātu pamatvajadzības, izmanto uzkrājumus, pabalstus, ātros kredītus u.c. ārējos atbalstus. Līdz ar to mājsaimniecību grupās lielākais nabadzības risks ir mājsaimniecībai ar vienu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju – 2019. gadā tādas bija 71.7%. Latvijā zem minimālo ienākumu līmeņa 2019. gadā dzīvoja 7.4% pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju, turklāt nenodarbināto pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupā tas bija augstāks nekā nodarbināto pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupā. Tomēr Latvijas darba tirgū pastāv pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba ekonomiskā novērtējuma problēma, jo 2019. gadā 0.2% nodarbināto pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju guva ienākumus zem minimālā ienākumu līmeņa.

ES darba politika neparedz ierobežojumus *sudraba ekonomikas* grupu nodarbinātības jomā. ES stratēģija “Eiropa 2020” paredz veicināt piekļuvi darba vietām visiem un visā dzīves ciklā. Tomēr pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība iekļauj arī risku uzņēmējdarbībai darba ražīguma samazināšanās kontekstā. Tāpēc pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībai ir jābūt kopsakarībā ar šīs grupas mūžizglītību.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības nepieciešamību Latvijā nosaka demogrāfisko un sociāli ekonomisko faktoru mijietekme t.sk. iedzīvotāju novecošanās un nabadzība. Taču pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju intereses nodarbinātībā ir sava dzīves līmeņa celšana, aktīva novecošanās, sociālie kontakti un savu prasmju realizācija. Savukārt valsts ekonomiskās intereses pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībā saistās iedzīvotāju dzīves līmeņa celšanu, uzņēmumu un valsts konkurētspējas paaugstināšanu, sociālo budžetu izdevumu samazināšanu. Uzņēmumu ekonomiskās intereses pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībai ir iegūt konkurētspējīgu darbaspēku, darbaspēka izmaksu samazināšana, produktivitātes pieauguma nodrošināšana, unikālu prasmju nodošana jaunākiem darbiniekiem. Sociālo partneru intereses pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībai ir sabiedrības saliedētība un līdzdalība nodarbinātības politikas veidošanā.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību ietekmē ekonomiskie faktori (piemēram, darba cena) un ārpuscenu faktori (piemēram, pieredze, uzņēmuma attīstības pozīcija, *eidzisms* personāla atlasē, uzņēmuma mērķi u.c. faktori). Pieņemot darbā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus, darba devējiem svarīgi, lai atalgojums būtu pamatots ar šo darbinieku profesionālo ieguldījumu un radītu darbaspēka izmaksu samazināšanas iespējas. Nodarbinātības līmenis 65-74 gadīgo iedzīvotāju grupā 2020. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu, pieauga par 10.7 prp., kas bija mazāk nekā citās vecumgrupās. Tas norāda uz pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes problēmām darba tirgū un šķēršļiem nodarbinātības attīstībā.

3. SUDRABA EKONOMIKAS NODARBINĀTĪBAS ATTĪSTĪBAS IESPĒJAS LATVIJĀ

3.1. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības ekonomisko un sociālo izaicinājumu izpētes pieredze

Problēmas izpētes kontekstā autors izvirzīja uzdevumu iepazīties ar citu valstu praktisko un zinātnisko pieredzi, lai savā pētījumā noteiktu aspektus, lai izzinātu ar pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību saistītos problēmjautājumus un iegūtos secinājumus izmantototu Latvijas darba tirgus dalībnieku – iedzīvotāju un darba devēju viedokļu izpētei un priekšlikumu izstrādei.

Par nozīmīgu autors uzskata 2017. gadā Zviedrijā veikto pētījumu, kas parādīja – iespēja, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji vēlēšies atgriezties darba tirgū, ir atkarīga no viņu iepriekšējās darba pieredzes un apmierinātības ar darbu, prasībām fiziskajam darbam, indivīdu dzīves vērtībām un sabiedrības neformālajām normām (Berglund, Seldén, Halleröd, 2017).

Ar šī pētījuma secinājumiem sasaucas arī 2019.gadā veiktais pētījums ASV, kurā noteikti faktori, kas veicina iziešanu no darba tirgus vai pāriešanu citā nodarbinātībā smago vai bīstamo darba veidu dēļ, t.sk. iegūto traumu rezultātā vai traumu risku dēļ (Huizinga, Davis, Gerr, Fethke, 2019). Šī pētījuma secinājumi apstiprina promocijas darba teorētiskajā daļā konstatēto, ka pēcdarbspējas vecuma darbinieku izvēli par labu vieglākiem darba apstākļiem vai iziešanu no nodarbinātības vispār veicina darbiniekam nepieņemama darba vide, smags darbs un ražošanas traumas.

Gados vecāku darbinieku iziešanas no darba tirgus un aiziešanas pensijā ietekmējošie faktori ir pētīti arī Floridas Starptautiskās universitātes (*Florida International University*) un Kornela universitātes (Cornell University) 2013. gadā veiktajā pētījumā (Heavey, Holwerda, Hausknecht 2013), kurā ar metaanalīzes metodi tika analizēti 82 pētījumu rezultāti. Tas liecina, ka zinātniskajā telpā liela uzmanība tiek pievērsta darbaspēka mainībai, mūsdienīgiem darba stimuliem un darbinieku “piederības” darba vietai izpētei.

Cits secinājums ir tāds, ka sabiedrībā liela uzmanība tiek pievērsta kolektīvu pārvaldības praksei, darbinieku mainībai un šo problēmu kontekstā arī – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju situācijai darba tirgū (Kaz, Kuchkartaeva, 2017; Krippendorff, 2013; Beier, 2015). Turklāt zinātniskajā telpā tiek uzskatīts, ka darba piedāvājuma pietiekamību raksturo alternatīvas: darbaspēka izvēles elastība, darba meklētāju izglītības līmenis un pieredze, dažāda darba piedāvājums (Becker, 1962). Vienlaikus, kā parāda *The Economist* (2011) veiktā vadītāju aptauja, lielākā daļa organizāciju atzīst, ka tām nav iespēju pielāgot personāla stratēģijas, lai apmierinātu arvien novecojošā darbaspēka pieprasījumu darbam un dažādiem darba izpildes veidiem, tāpēc organizācijām nav tūlītēju plānu, kā šo problēmu risināt (Heavey, Holwerda, Hausknecht 2013).

Pētījumā par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības problēmām (Johnson, Gosselin, 2018) secināts, ka, *darba ņēmējiem novecojot, viņu nodarbinātība kļūst arvien nestabilāka* – daudzi gados vecāki darbinieki (apmēram divas trešdaļas) sliktas veselības dēļ vai ģimenes apstākļu dēļ vai citu personisku iemeslu dēļ kādā brīdī pēc 50 gadu vecuma domā par aiziešanu no darba. Šī tendence attiecas uz gados vecākiem darba ņēmējiem visās nozarēs. Otrkārt, *daudzi darba devēji nevēlas pieņemt darbā vai paturēt gados vecākus darbiniekus*, par ko liecina darba ņēmēju vērtējums, ka viņu darba piedāvājums rada mazu interesi darba tirgū, kā arī piedāvātās mazākas algas, salīdzinot ar jaunākiem darbiniekiem (Johnson, Mommaerts 2011).

Mūsdienās ir arī “*tehnoloģiski draudi*” pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju (un ne tikai) nodarbinātībai. Tie ir vienlaikus arī darbaspēka nepietiekamo prasmju riski, jo darba vietās tiek pierasītas prasmes strādāt ar jaunākajām tehnoloģijām, kuras vajadzīgajā apjomā nepiemīt esošajam noteiktā vecuma darbaspēkam. Lai mazinātu šo tehnoloģiju “iejaukšanās” risku darba pieprasījumā, būtu jāveicina darbaspēka prasmju pieaugums daudzās jomās, piemēram, IT jomā, svešvalodu jomā, inovāciju ieviešanā, moderno profesionālo, tehnisko prasmju jomā konkrētu darbu izpildē vai vadībā.

Turklāt šie tehnoloģiskie izaicinājumi darba vidē ir pastiprināti ar citiem šķēršļiem. Kā liecina Ķīnas pieredze, tad mūžizglītībā strādājošiem uzņēmumiem darbaspēka prasmju paaugstināšana un apmācības kā business ir ierobežots ar peļņas gūšanā (The Economist, 2021). Līdz ar to *privātajam sektoram* pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas un citu gadus vecāku cilvēku apmācības viņu zemās maksātspējas dēļ var kļūt neinteresantas no biznesa viedokļa. Otrs uz indivīdiem attiecināms bremsējošais faktors, ir tas, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem var būt zema motivācija apmācībām, jo jauno zināšanu un prasmju izmantošanas periods ir samērā īss (vidēji 5-7 gadi). Tāpēc pieprasījums pēc apmācībām šajā vecuma grupā var būt neliels.

Pastāv arī varbūtība, ka ekonomiskā atdeve no jauno zināšanu un prasmju pielietojuma pēc apmācībām pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir maza – darba samaksas pieaugums pēc papildu prasmju ieguves var būt neliels. Var pat veidoties situācijas, ka personīgo līdzekļu ieguldījuma apmērs apmācību finansējumā ir lielāks nekā jaunie ekonomiskie ieguvumi no darba. Līdz ar to pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ieguldījumi savas kvalifikācijas un konkurētspējas veicināšanā netiks attaisnoti – neapstiprināsies individuālās cerības uz jaunām prasmēm kā līdzekli labākas darba vietas iegūšanai vai savas pozīcijas nostiprināšanai darba vidē, bet uzņēmumi neiegūs motivētus darbiniekus. Tāpēc, lai risinātu šo duālo problēmu, sabiedrībā tiek diskutēts par valsts, uzņēmumu, profesionālo organizāciju un pat politiķu lomu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurences izmaiņu veicināšanā. Būtisks faktors pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju prasmju attīstībā ir nepieciešamība pēc specializētām, adaptētām apmācību programmām pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem, kas būtu tiešs apmācību veidotāju – izglītības iestāžu un dažādu profesionālo organizāciju un nodarbinātības biroju uzdevums.

Problēmas izpētes laukā par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību tiek atzīts, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju *izredzes darba tirgū ietekmē faktoru kopums un to mijietekme*: demogrāfiskie un ekonomiskie faktori, indivīdu veselības un darbības faktori (organisma fiziskais stāvoklis, kognitīvās izmaiņas, indivīdu uztveres un prasmju līmenis), darba vides faktori (darba vietu modernizācija, darba drošība), vecuma pensionēšanās modeļi, sociālie faktori, darba tirgus faktori (darbaspēka pieprasījums un piedāvājums). Dažos gadījumos tie palielina pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju izredzes darba tirgū, bet citos – tās samazina (Silverstein, 2008).

OECD uzsver, ka pastāv jauni izaicinājumi ekonomikā – pasauli, jo īpaši rietumus, ir skārusi “automatizācijas trauksme”, kurā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji darba tirgū ir apdraudētākais segments. Līdz ar to *pastāv riski, kurus dēvē par tehnoloģiju “iejaukšanos” darbaspēka pieprasījumā* (Apter, 2019), kas daļu no darba veidiem aizstāj ar intelektuāliem produktiem dažādu robototehnikas risinājumu veidā.

Izdevums *The Economist* norāda, ka gandrīz puse darba vietu ir neaizsargātas pret automatizāciju (The Economist, 2018). Tajās gatavi ienākt “*darba roboti*” – piemēram, 2015. gadā 14% darbavietu 32 pasaules valstīs tika novērtētas kā ļoti neaizsargātas (ar automatizācijas iespēju vismaz 70%), bet 32% darbavietu bija definētas kā neaizsargātas (automatizācijas iespēja no 50% līdz 70%).

Tas liecina, ka globālā “*darbavietu robotizēšana*” nākotnē var skart daudzus strādājošos, bet pats svarīgākais, padarot vēl apgrūtinošāku pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību. Taču labā ziņa *sudraba nodarbinātības* kontekstā ir tas, ka tomēr *automatizācija un digitalizācija nav vienādi izplatītas visās tautsaimniecības nozarēs*, visvairāk apdraudēti ir ar pārtikas ražošanu saistītie sektori – apdraudējums apmēram 60%, bet vismazāk – izglītība (apdraudējums apmēram 28%), (The Economist, 2018). Turklāt jāņem vērā, ka cilvēku darba izmantošanas līmenis valstī ir atkarīgs no IKP uz iedzīvotāju – jo lielāks IKP uz iedzīvotāju, jo cilvēka darba aizstāšanas risks ir lielāks.

Diemžēl *The Economist* (The Economist, 2018) pētījumā par darba “apdraudējumiem” Latvija izpētē nav iekļauta, tāpēc autoram nav datu par situāciju Latvijā. Tomēr, analizējot citu Baltijas valstu situāciju šajā jomā, jāsecina, ka Igaunijā 2015. gadā par apdraudētām tika uzskatītas apmēram 40% no darba vietām (vidēji OECD – 45%), bet Lietuvā – nedaudz virs 60% darbavietu. Ņemot vērā, ka Baltijas valstīs ekonomika attīstās samērā līdzīgi (IKP uz iedzīvotāju Igaunijā, Lietuvā un Latvijā būtiski neatšķiras), autors uzskata, ka problēma raksturīga arī Latvijai – *tehnoloģiju “iejaukšanos” darbaspēka pieprasījumā Latvijā aptuveni varētu novērtēt 40%-60% apjomā*, kas netieši norāda, ka no *darba tirgus tiek un tiks izspiesti indivīdi ar zemām profesionālajām un tehnoloģiskajām prasmēm*. Sabiedrība valda uzskata, ka pie šādas grupas pieder arī pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji (analizēts pētījuma pirmajā un otrajā nodaļā).

Tomēr labā ziņa ir tā, ka zinātniskajā telpā tiek norādītas arī pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju *konkurences priekšrocības*, piemēram, viņu spēja koncentrēties konkrētam uzdevumam. Šīs iezīmes pozitīvais blakus efekts ir tas, ka tieši pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupai sarežģītu un tehnoloģiski bīstamu uzdevumu izpilde notiek ar mazāku traumatisku negadījumu skaitu nekā jaunākiem darbiniekiem. Pozitīvā efekta pastiprinošs apstāklis būtu darbinieku labais veselības stāvoklis, kas ļautu saglabāt labas koncentrēšanās spējas spriedzes apstākļos.

Daudzas no problēmām, kas rodas nepietiekamu prasmju vai nepietiekamas darba veikspējas dēļ, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem var novērst vai vismaz samazināt sekas, ievērojot dabinieku vecuma fiziskās un kognitīvās izmaiņas. Pētījumi liecina (The Economist, 2018), ka vairumā gadījumu darba devēji apzinās, ka pēcdarbspējas vecuma darbiniekiem nepieciešamas labāki darba apstākļi. Darba devēji arī saprot, ka cilvēka dabiskā novecošanās, un viņa spēja strādāt atrodas mijietekmē ar uzņēmuma produktitāti, taču diemžēl lielākā daļa no viņiem nav centusies sniegt savu ieguldījumu problēmas risinājumā. Darba devēji, kas izveido vecumam piemērotas darbavietas un veicina, atbalsta darbinieku darba spēju saglabāšanos tiem novecojot, palielina savu drošību par darba resursu pieejamību, produktivitātes un konkurētspējas pieaugumu. Tomēr zinātnieki uzsver, ka nepieciešama vairāku darba tirgus spēlētāju (t.sk. starpnieku) ietekme.

Autors uzskata, ka ***pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības veicināšanas aspekti ir iedalāmi trīs grupās:***

- 1) *valsts politikas un ietekmes komponente*, t.sk. atbalsts veselības veicināšanai, slimību profilaksei, sociālais atbalsts;
- 2) *uzņēmējdarbības komponente* – darba vides attīstība, ražošanas modernizācija, darba organizācijas attīstība;
- 3) *indivīdu privātās izvēles komponente* – privātās dzīves un darba līdzsvars.

Gados vecāku cilvēku produktivitātei tiek pievērsta liela uzmanība. Tā kā novecošanās ir saistīta ar fizisko spēju un smadzeņu funkciju samazināšanos, varētu paredzēt, ka tas izraisa zemu darba produktitāti, un ir cēlonis gados vecāku cilvēku izstumšanai no nodarbinātības. Tomēr pētījumi apstiprina pretējo – *korelācijai starp darbinieku vecumu un sliktu darba sniegumu – produktivitāti profesiju grupās ir gadījuma*

raksturs, bet lielāka kopsakarība, lai gan nelineāra un pozitīva, ir darbinieku pieredzei (Avolio, Waldman, McDaniel, 1990). Tikai atsevišķos gadījumos pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju vecumam ir ietekme uz darba rezultāta kvalitāti – tie ir darbi, kas saistās ar ārkārtīgi augstām kognitīvām prasībām, piemēram, gaisa satiksmes dispečeru darbs. Tāpēc ne vecumam, bet prasmēm jābūt noteicošajam faktoram nodarbinātībā. Turklāt darbinieku ilgstoša atrašanās darba tirgū, kā arī nodarbinātība tieši pirms aiziešanas vecuma pensijā sniedz pozitīvu efektu uz nodarbinātību līdzīgos amatos, profesiju grupās, bet ne tikai.

Latvijas Produktivitātes ziņojumā (Latvijas Universitāte, 2020) norādīts, ka Latvijā pēdējos gados (2011.g.-2019.g.) produktivitātes dinamika daudzās tautsaimniecības nozarēs ir palēninājusies, bet dažās pat samazinājusies, piemēram, samazinājums apstrādes rūpniecībā (NACE C) par 5.3%, samazinājums informācijas un komunikācijas sektorā (NACE J) par 2,3%, samazinājums finanšu un apdrošināšanas sektorā (NACE K) par 1.7%. Vidējā produktivitāte Latvijas tautsaimniecībā 2011.g.-2019.g. tiek vērtēta kā 2.3 tūkst.euro uz vienu nodarbināto. Cēloņi tam tiek minēti zemās darbaspēka prasmes un motivācija darbam.

Turklāt Latvijā *notiek arī darbaspēka izmaiņas nozaru produktivitātes grupās* (Latvijas Universitāte, 2020).

- 1) pirmo grupu veido nozares ar produktivitāti zem vidējā rādītāja tautsaimniecībā un vienlaikus darbaspēka skaita pieaugumu: būvniecība (NACE F), administratīvie pakalpojumi (NACE N), izmitināšana un ēdināšana (NACE I), māksla un izklaide (NACE R);
- 2) otro grupu veido nozares ar produktivitāti zem vidējā rādītāja tautsaimniecībā un darbaspēka skaita samazinājumu: lauksaimniecība (NACE A), tirdzniecība (NACE G), apstrādes rūpniecība (NACE C), citi pakalpojumi (NACE S-U);
- 3) trešo grupu veido nozares ar produktivitāti virs vidējā rādītāja tautsaimniecībā un darbaspēka skaita pieaugumu: informācija un komunikācija (NACE J), ūdens apgāde (NACE E);
- 4) ceturto grupu veido nozares ar produktivitāti virs vidējā tautsaimniecībā un darbaspēka skaita samazinājumu – elektroenerģija (NACE D), finanses un apdrošināšana (NACE K), transports (NACE H), vai mazām darbaspēka izmaiņām - ūdens apgāde (NACE E), ieguves rūpniecība (NACE B).

No minētās analīzes autors secina, ka *darbaspēka konkurence Latvijā ir mīļietekmē ar nozaru attīstību* un gados vecāku darbinieku iesaiste Latvijā darba tirgū varētu būt:

- 1) *sarežģīta* gadījumos, ja pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju piedāvās savu darbu: a) augstu, vidēji zemu un vidēju tehnoloģiju nozarēs – tās veido 39% no nodarbinātības; b) augstu zināšanu intensitātes pakalpojumu nozarēs, lai gan nodarbinātība tajās 2011.g.-2019.g. pieauga;
- 2) *vienkāršāka* gadījumos, ja pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju piedāvās savu darbu: a) zemo tehnoloģiju nozarēs, kas veido 61% no nodarbinātības; b) zemāku, vidēju zināšanu intensitātes pakalpojumu nozarēs.

Darba produktivitātes rezultāts atkarīgs ne tikai no darbaspēka zināšanu un prasmju pārvaldības, bet arī atalgojuma, veselības aprūpes atbalsta u.c. faktoriem darbavietās (Cascio, 2006), kā arī no darba intensitātes, darba slodzes un līdz ar to – emocionālajiem un psiholoģiskajiem stresiem darbā. Tiek uzskatīts, ka darba stress ir saistīts ar darbaspēka pakļaušanu nelabvēlīgai augsta stresa faktoru ietekmei un ar zemu darba resursu kombinācijai.

Augsts stress darbā ir faktors, kas veicina produktivitātes samazinājumu un ir ievērojams ekonomiskais slogs uzņēmējiem (Brunner, Igetic, Keller, Wieser, 2019), jo tas:

- 1) veicina darbaspēka pāreju uz citu nodarbinātību;

- 2) izraisa darbinieku veselība pasliktināšanos – darbinieki biežāk slimo, un tas rada situācijas, kas darba devējam šos darbiniekus ir jāizstāj ar citiem darbiniekiem viņu prombūtnes laikā.

Tomēr šajā situācijā ir arī “vinnētāji”, piemēram, darbinieki ar zemiem ienākumiem vai īslaicīgi piesaistītie darbinieki no šādas situācijas var gūt labumu, t.sk. seniori – viņi var piekrist īslaicīgiem, atalgojuma ziņā ne pārāk izdevīgiem līgumiem, bet tādējādi uz laiku atrisināt savas individuālās preferences un gūt papildus ekonomiskos labumus. Šajā gadījumā tieši pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem var būt priekšrocība, jo darba dzīves gaitā viņi var būt ieguvuši ļoti dažādas prasmes un iemaņas, tāpēc viņi varētu ātrāk pielāgoties un veikt arī jaunus pienākumus.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaiste darba tirgū var būt gan ilgstoša, gan īslaicīga - gan minēto apstākļu ietekmē, gan tāpēc, ka uzņēmumam jārisina citi uzdevumi - īslaicīgas organizatoriskās vai attīstības problēmas. Tomēr problēmu veido tas, ka atalgojums par īslaicīgu darbu ne vienmēr ir tikpat augsts kā pamatdarbiniekiem. *Tāpēc pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības gadījumā, jo īpaši īslaicīgas nodarbinātības gadījumā, atalgojuma (vai darba algas) aspekts var būt gan pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību veicinošais, gan bremzējošais faktors.*

Autors uzskata, ka darba alga, atalgojums, kas ir ieguldītā darba cena un veidojas darba tirgū pieprasījuma un piedāvājuma mijiedarbībā, ir viens no faktoriem, kurš ir svarīgs, analizējot pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības veicināšanas aspektu, un šis faktors būtu jāskata gan reģionu ekonomiskās attīstības kontekstā, gan tautsaimniecības attīstības kontekstā.

Par nozīmīgu šī promocijas darba izstrādē autors uzskata arī 2019. gadā veikto pētījumu ASV (Munnell, Wettstein, 2020), kas sniedz priekšstatu par gados vecāku cilvēku nodarbinātības veicināšanas iespējām. Minēto aptauju veica Pensiju izpētes centrs (angļu val. *Center for Retirement Research (CRR)*) un pētījumā iekļāva 400 darba devējus.

Lai gan pētnieki (Munnell, Wettstein, 2020) uzskata, ka aptaujas atbildes ne vienmēr atbilst gados vecāku nodarbināto cilvēku faktiskajai pozīcijai darbā un darba devēju reālajai attieksmei, tomēr ir jāsecina, ka *gados vecāku darbinieku lomas darba tirgū mainās.*

- 1) *palielinās darba devēju skaits, kuri vecākus darba ņēmējus uzskata par produktīviem un tikpat pievilcīgiem darba veicējiem kā jaunākus darbiniekus.*

Šāds secinājums tiek izdarīts, izvērtējot gados vecāku darba ņēmēju produktivitāti un viņu algošanas izmaksas – darba devēji saskata izdevīgumu tieši vecāku darba ņēmēju nodarbināšanā, jo viņiem ir lielāka pieredze nekā jaunākiem darbiniekiem, turklāt tieši speciālistiem tā ir būtiska konkurences priekšrocība.

- 2) *palielinās darba devēju skaits, kuri vecākus darba ņēmējus uzskata par tikpat vai pat produktīvākiem nekā jaunākos darbiniekus.*

Turklāt pastāv arī duāli ieguvumi darba devējiem: 1) vecāku darbinieku algošana var būt pat lētāka; 2) nereti vecāku un pieredzējušāku darba ņēmēju lielākas izmaksas tiek līdzsvarotas ar viņu augstāku produktivitāti.

- 3) *vairāk nekā divas trešdaļas darba devēju uzskata, ka vecāki un gados jaunāki darbinieki ir vienlīdz pievilcīgi darba veikšanai un speciālistiem nav būtisku priekšrocību šajā jomā.*

Taču vienlaikus ir arī darba devēji, kas uzskata, ka gados vecākus darba ņēmējus darbaspēka izmaksu ziņā par pārāk dārgiem. Šādam vērtējuma iemesls ir tas, ka līdz ar darbinieku vecuma pieaugumu pieaug darba devēju izdevumi veselības aprūpes kompensācijām (apdrošināšanai vai slimības pabalstiem). Izņēmumu veido 65-74 veco darbinieku apdrošināšanas izmaksas – tās ir mazākas nekā 60-65 gadus veco darbinieku izmaksas.

4) *pastāv atšķirīgs vērtējums par speciālistu un vienkāršo profesiju darbinieku lomu uzņēmumos.*

Darba devēji uzskata, ka speciālistiem zema produktivitāte ir 1% no gadījumiem, vidēja – 54%; augsta – 45% gadījumu, bet vienkāršo profesiju darbiniekiem – zema produktivitāte ir 7% no gadījumiem, vidēja – 51%; augsta – 42% gadījumu.

5) *pastāv atšķirības faktoru ietekmē uz produktivitāti speciālistiem un vienkāršo profesiju pārstāvjiem.*

Produktivitāti ietekmējošie faktoriem ir spēja mijiedarboties ar klientiem, spēja apgūt jaunus uzdevumus, fiziskā veselība un izturība, darba slodzes izturība u.c. Pēc darba devēju vērtējuma, zemākas kvalifikācijas vai bez kvalifikācijas esošiem darbiniekiem faktoru kopums sniedz daudz lielāku pozitīvu ietekmi uz produktivitāti nekā speciālistiem. Taču abām grupām tādi faktori kā vāja spēja/nespēja apgūt jaunus uzdevumus, zināšanas un īss nodarbinātības ilgums mūža garumā rada negatīvu ietekmi uz darbinieku produktivitāti nākotnē.

6) *no uzņēmumu darbaspēka izmaksu viedokļa gados vecākus cilvēku algošana tiek vērtēta dažādi.*

Darba devēji speciālistu darbaspēka izmaksas vērtē kā lētas 3% gadījumu, dārgas – 58% gadījumu, kā ļoti dārgas – 39% gadījumu (% no atbilžu kopskaita pētījumā). Savukārt vienkāršo profesiju darbinieku algošanu vērtē kā lētu 4% gadījumu, dārgu – 64% gadījumu un ļoti dārgu – 30% gadījumu.

7) *notiek situācijas uzlabošanās gados vecāku darbinieku novērtējumā darba tirgū, jo 2019. gadā, salīdzinot ar 2006. gadu (Munnell, Sass, Soto, 2006):*

- pieauga to darba devēju īpatsvars, kas uzskata, ka gados vecāku un jaunāku darba ņēmēju produktivitāte profesiju grupā neatšķiras. Tas nozīmē, ka pastāv priekšnoteikumi, ka vismaz formāli darba devēji darbinieku vecumu neuzskatīs par piedāvājuma atlases kritēriju;
- gados vecāki darba devēji pozitīvāk vērtēja gados vecākus darba ņēmējus, jo īpaši tas attiecas uz tehniskiem atbalsta darbiniekiem;
- gados vecāki darba devēji, kuri pārstāv lielākus uzņēmumus daudz pozitīvāk vērtē gados vecākus darba ņēmēju pozīciju uzņēmumā, turklāt šis vērtējums uzlabojās visas uzņēmumu grupās.

Autors uzskata, ka šis ASV veiktais pētījums piedāvā jaunu, oriģinālu un kritisku skatījumu uz debatēm par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību, un parāda, ka ***darba tirgos notiek pārmaiņas attieksmē pret gados vecākiem darbiniekiem***, un, kas vismaz teorētiski, palielina gados vecāku cilvēku iespējas būt nodarbinātiem. Par būtisku autoru uzskata to, ka šajā 2019. gada pētījumā ir secināts – no darbaspēka viedokļa ilgāks darbs ir finansiāli drošākas pensionēšanās faktors, bet diemžēl darba devējiem šis arguments nav būtisks gados vecāku nodarbinātības pagarināšanai.

Pētījumi parādīja, ka darba devēju skatījumā gados vecāku cilvēku nodarbinātības būtiskie faktori ir: 1) darba produktivitāte; 2) darbaspēka izmaksas; 3) darbaspēka pievilcība. Tomēr darba produktivitāti veicinošie faktori ir biežākais izpētes objekts (Cascio, 2006).

Tomēr arī *darba ņēmējiem ir jāpieliek pūles un jāveic personīgi ieguldījumi* (Munnell, Sass, Soto, 2006): prasmju attīstība, veselības saglabāšana, ilgstoša un nepārtraukta atrašanās darba vidē u.c. Cits svarīgs arguments gados vecāku cilvēku nodarbinātībai ir viņu personīgā ieinteresētība palielināt savu dzīves kvalitāti, gūstot papildu ienākumus no algota darba. Taču lai notiktu šādas izmaiņas, darba ņēmējiem ir jābūt gataviem pagarināt savu darba dzīvi, veidot karjeru, bet darba devējiem ir jābūt gataviem viņus nodarbināt (Munnell, Wettstein, 2020). Tāpēc autors uzskata, ka attieksme pret mūžizglītību ir svarīgs izpētes lauks arī Latvijā.

Pamatojoties uz veikto teorētisko pētījumu (1.-2. nodaļa), kā arī gūtajām atziņām šīs nodaļas izstrādes gaitā, autors secināja, ka situācijas izpēte Latvijā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības jomā ir jābalsta uz darba pieprasījuma un piedāvājuma tiešo aģentu – iedzīvotāju un darba devēju – viedokļu izpēti, iekļaujot vismaz šādus izpētes aspektus: 1) attieksme pret pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju – senioru iesaisti darba tirgū kā darba resursu; 2) pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspējas novērtējums; 3) pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju prasmju līmenis un to attīstības nepieciešamība; 4) pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību ietekmējošo faktoru izpēte.

3.2 Empīriskā pētījuma metodoloģija un aptaujas kopu raksturojums

Atbilstoši promocijas darba uzdevumiem, autors veica darba tirgus tiešo dalībnieku izpēti no darba piedāvājuma un pieprasījuma aspektiem. Tā kā darba tirgus aģentu skaits (ģenerālkopa) Latvijā ir liels, tad pētījuma gaitā bija jāveido aptaujā iekļauto respondentu izlase.

Izlase ir kādas apakškopas izraudzīšanās no ģenerālkopas. Pētījumos veidotās izlases varam dalīt divās grupās: 1) varbūtīgās izlases; 2) nevarbūtīgās izlases. Veidojot varbūtīgo izlasi, katram ģenerālkopas elementam ir kāda noteikta varbūtība “iekļūt” izlasē. Nevarbūtīgajā izlasē ģenerālkopas elementus pētnieki parasti iekļauj subjektīvi un pēc viņiem pieejamās kopas/apakškopas elementiem. Šādos gadījumos nevar novērtēt izlases kļūdas un noskaidrot izlases reprezentativitāti.

Autors savam promocijas pētījumam izvēlējās reprezentatīvas, nejaušas varbūtīgās izlases veidošanu – tas nozīmē, ka izlases pētījuma rezultāti ir maksimāli tuvināti (ar varbūtību p) visas ģenerālkopas rezultātiem.

Izlases veidošanas metodika pētījumā un kopas raksturojums

Pētījumā tika veiktas divas aptaujas:

1) iedzīvotāju aptauja vecumā no 18 līdz 74 gadiem (14. pielikums).

Šajā grupā ietilpa gan ekonomiski aktīvie iedzīvotāji – darba ņēmēji un bezdarbnieki, gan ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji, t.sk. nestrādājošie vecuma pensionāri. Darba ņēmējs tiek definēts kā persona, kura veic kādu darbu (ieskaitot arī darbu ģimenes lauku saimniecībā vai arī ģimenes uzņēmumā/privātpraksē), no kura persona vai viņa ģimene gūst ienākumus, peļņu (samaksu naudā, atlīdzību precēs vai pakalpojumos).

2) darba devēju aptauja (15. pielikums).

Darba devējs – persona, kura veic savu uzņēmējdarbību, profesionālo praksi vai vada lauku saimniecību, lai gūtu ienākumus vai labumus un turklāt nodarbina vienu vai vairākas personas par samaksu.

Lai veidotu iedzīvotāju un darba devēju izlasi, sākotnēji tika noteikti: 1) iedzīvotāju skaits 2021. gadā 18 -74 gadu grupā Latvijā un Latvijas reģionos, kā arī iedzīvotāju skaits vecumgrupās; 2) aktīvo uzņēmumu skaits 2021. gadā Latvijā un Latvijas reģionos. Darba devēju (aktīvo uzņēmumu) skaits Latvijas reģionos tika noteikts, ievērojot ierobežojumu – aptaujā tika iekļauti uzņēmumi ar darbinieku skaitu vairāk kā 6 darbinieki. Pētījuma ierobežojums neiekļāva darba devēju viedokļu izpēti uzņēmumos, kuros darbinieku skaits ir 5 vai mazāk, jo mazos uzņēmumos darba devēju atbildes lielā mērā varētu raksturot tieši pašus uzņēmumu vadītāju un vadošos speciālistu kā darba ņēmēju viedokli. Pēc autora domām, šāds ierobežojums pilnībā atbilst pētījuma mērķim, jo šajā gadījumā bija nepieciešami viedokļi, kas saistīti arī uzņēmējdarbības praksi.

Veidojot varbūtīgo izlasi, tika izvirzīts uzdevums, ka katram ģenerālkopas elementam ir kāda no nulles atšķirīga varbūtība tikt iekļautam izlasē. Tomēr ne vienmēr visiem elementiem šī varbūtība ir vienāda, un tas bija autora veiktā pētījuma gadījums. Tā kā

visiem elementiem nebija vienādas iespējas iekļūt izlasē, tad apstrādājot pētījuma rezultātus, tika kompensēta izlases asimetrija – tika lietoti “svari” jeb izlīdzināts grupas nozīmīgums. Veicot pētījumu, tika lietota vairākpakāpju izlases metode – izlasē izvēlējas noteiktas grupas, bet nākamajā izlases solī tika veikta elementu – respondentu izvēle no katras grupas. Šāda pētījuma veikšanas metode bija iespējama, pateicoties DU sadarbības partnera SIA KANTAR rīcībā esošajai un pētījuma veikšanai izmantotajai sākotnējai respondentu datubāzei pētījuma kopām, par ko promocijas darba izstrādē autors izsaka lielu pateicību SIA KANTAR.

Datu tiešā iegūšana no respondentiem notika intervijas veidā – tā bija mutiskā telefonintervija. Intervijas aptuvenais ilgums bija 15 minūtes. Latvijas iedzīvotāju aptauja notika laikā no 2021. gada septembra līdz 2021. gada decembrim, bet darba devēju aptauja no – 2021. gada decembra līdz 2022. gada februārim. Aptaujas datu ievadīšanu veica intervētājs intervijas laikā elektroniski, iepriekš izveidotā aptaujas datu formā. Lai gan šāds datu iegūšanas paņēmiens ir darbietilpīgs, tomēr autors uzskata, ka pastāv arī priekšrocības: 1) tiek nodrošināta ātra automātiska datu kodēšana un ievade atbilstošā eksportējamā SPSS failā; 2) atbildes var ātri apkopot; 3) var viegli izvēlēties datu apstrādes secību; 4) analīzes veikšanas laikā ir iespēja variēt ar atlasē kritērijiem respondentu grupai, piemēram, aizstāt kritēriju “reģions” ar “vecumgrupa”, tādējādi iegūstot jaunu analīzes aspektu. Par metodes trūkumiem autors uzskata: 1) izmaksas (sagatavošanas, norises u.c.); 2) ne vienmēr izvēlētais respondents pēc noteikta soļa (piemēram, katrs desmitais) ir uzreiz sasniedzams; 3) atvērto jautājumu izmantošana ir samērā ierobežota aptaujas laika aspektā.

Pirms aptaujas uzsākšanas tika veikta datu apstrādes statistisko metožu izvēle. Tas deva iespēju pārbaudīt pētījuma anketu viedošanas metodikas pareizību un atbilstību izvēlēto metožu pielietojumam.

Pētījumā tika izvirzīts uzdevums – raksturot gan katras kopas aptaujas datus, gan iegūtos datus salīdzināt savstarpēji divās kopās. Veicot metožu izvēli promocijas pētījumam, autors secināja, ka, lai novērtētu atšķirības starp pētījuma grupu sniegto novērtējumu pētāmajā jautājumā, SPSS programmā var izmantot: 1) *parametrisko t testu*. Šajā gadījumā datiem ir jābūt sadalītiem normālsadalījuma veidā (kritērija izpildīšanās pārbaudei var izmantot Kolmogorova-Smirnova testu); 2) *neparametriskos testus*. Šajā gadījumā nav datu normālsadalījuma ierobežojuma.

Pētījumā, ņemot vērā neparametrisko testu izmantošanas ierobežojumus (ja tādi vispār ir), autors izmantoja neparametriskos testa veidus (*Kruskal-Wallis neparametriskais tests; Wilcoxon Signed Ranks Test*). Savukārt, lai samazinātu faktoru skaitu un noteiktu faktoru grupas, tika izmantota faktoranalīzes metode, bet atšķirību novērtējumam grupu vērtējumos

tika izmantots Fišera φ kritērijs.

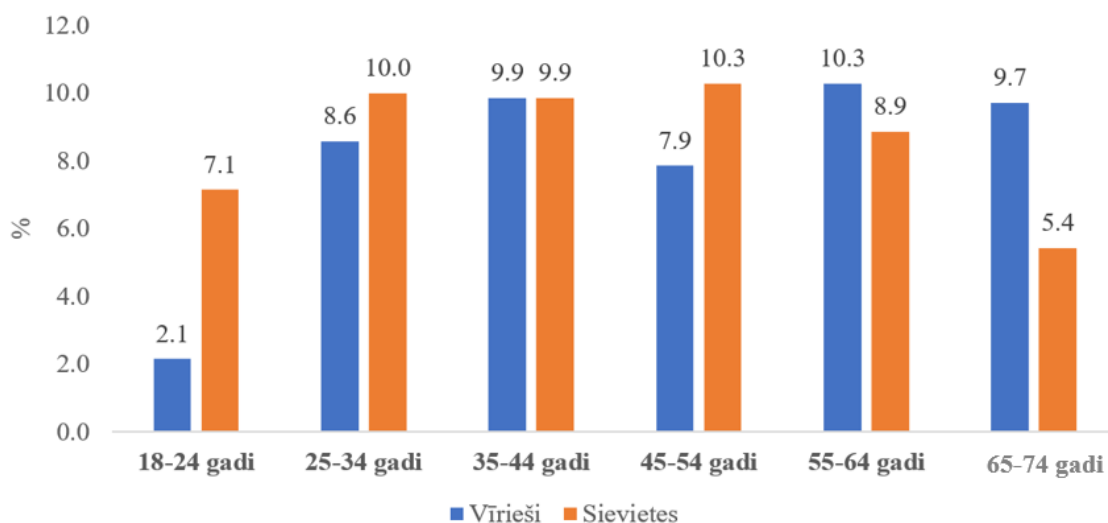
Lai varētu izmantot minētās metodes, aptaujas jautājumu vērtējumam tika piedāvāts novērtējums, kas atbilst Likerta skalai ar piecām iespējamajām atbildēm (piemēram, “Pilnīgi piekrītu” – vērtējums 1; “Piekrītu” – vērtējums 2; “Ne piekrītu, ne nepiekrītu” – vērtējums 3; “Nepiekrītu” – vērtējums 4; Pilnīgi nepiekrītu – vērtējums 5).

Pētījuma rezultātu uzskatāmībai dati tika grupēti un izveidotas datu tabulas un attēli.

Iedzīvotāju kopas raksturojums

Iedzīvotāju izlases kopu veidoja pastāvīgie Latvijas iedzīvotāji vecumā no 18 līdz 75 gadiem. Kopumā pētījumā 2021. gadā tika aptaujāti 700 respondenti – 361 sieviete (51.6%) un 339 vīrieši (48.4%). Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupu 65-74 gadi izlasē veidoja 106 respondenti (15.1%), no kuriem sievietes ir 9.7% no pētījuma kopas apjoma, un vīrieši – 5.4% no pētījuma kopas apjoma (3.1.att.). Lielāko iedzīvotāju grupu veidoja 35-44 gadus

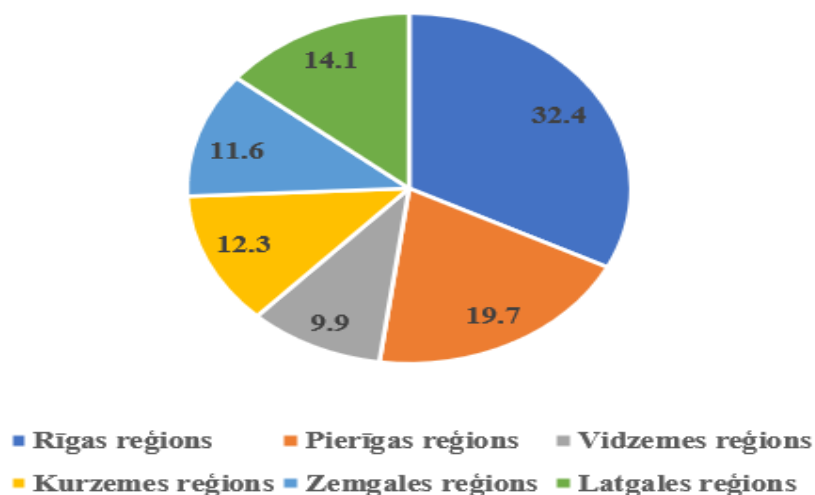
veci iedzīvotāji – 19.8% no visiem aptaujātiem, bet mazāko –18 -24 gadus veci iedzīvotāji – 9.2% no visiem pētījumā iekļautajiem.



Avots: autora izveidots

3.1.att. Latvijas iedzīvotāju aptaujā iekļauto vienību īpatsvars pēc vecumgrupas un dzimuma, % no kopējuma, 2021. gads, n=700

Latvijas reģionu griezumā 32.4% veidoja Rīgas iedzīvotāji, 19.7% Pierīgas reģiona iedzīvotāji, 9.9% – Vidzemes reģionā, 12.3% – Kurzemes reģionā, 11.6% – Zemgales reģionā, 14.1% – Latgales reģiona iedzīvotāji (3.2.att.).

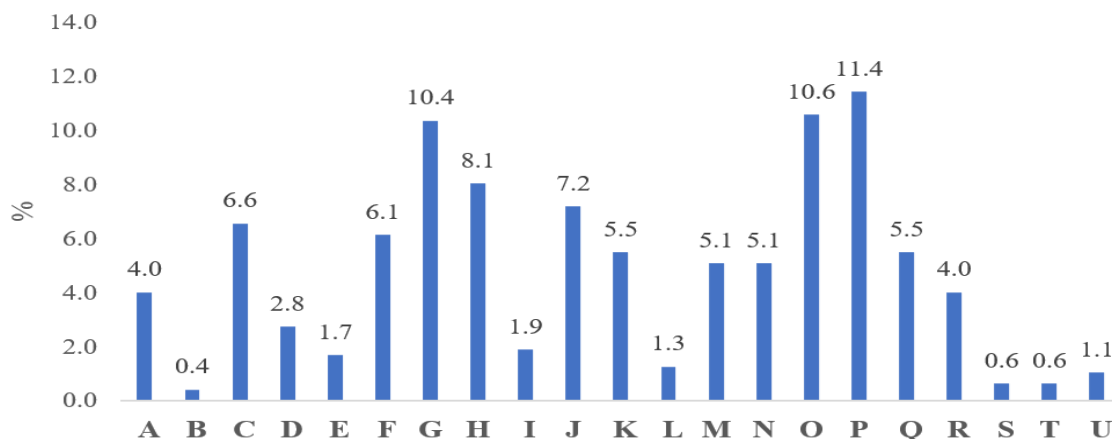


Avots: autora izveidots

3.2.att. Latvijas iedzīvotāju aptaujā iekļauto vienību īpatsvars Latvijas reģionu griezumā, % no kopējuma, 2021. gads, n=700

Iedzīvotāju iedalījums pēc nodarbinātības tautsaimniecības nozarēs parādīts 3.3.attēlā. Pētījumā tika iekļauti visās nozarēs strādājošie iedzīvotāji. Kopā atbildi uz jautājumu par nodarbinātību tautsaimniecības nozarē sniedza 472 nodarbinātie (98.3% no visiem nodarbinātajiem aptaujas laikā). Lielāko īpatsvaru aptaujāto vidū veidoja nodarbinātie izglītībā –11.4% (NACE P), nodarbinātie valsts pārvaldē un aizsardzībā –

10.6% (NACE O), vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, automobiļu un motociklu remonta nozarē strādājošie – 10.4% (NACE G).



Apzīmējumi: A – lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība; B – ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde; C – apstrādes rūpniecība; D – elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana; E – ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija; F – būvniecība; G – vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts; H – transports un uzglabāšana; I – izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi; J – informācijas un komunikācijas pakalpojumi; K – finanšu un apdrošināšanas darbības; L – operācijas ar nekustamo īpašumu; M – profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi; N – administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība; O – valsts pārvalde un aizsardzība, obligātā sociālā apdrošināšana; P – izglītība; Q – veselība un sociālā aprūpe; R – māksla, izklaide un atpūta; S – citi pakalpojumi; T – mājsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās mājsaimniecībās; U – ārusteritoriālo organizāciju un institūciju darbība

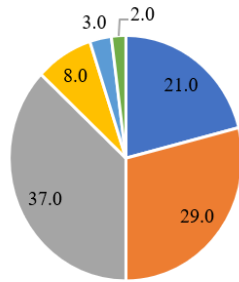
Avots: autora izveidots

3.3.att. Latvijas iedzīvotāju aptaujā iekļauto vienību īpatsvars pēc nodarbinātības tautsaimniecības nozarēs, %, 2021. gads, n=472

Darba devēju kopas raksturojums

Darba devēju aptaujā sākotnēji tika iekļautas 104 vienības, bet atbildi sniedza 100 vienības, no kurām: 1) 21.0 % bija mikrouzņēmumi – uzņēmumi ar darbinieku skaitu 6-9 darbinieki; 2) 66.0 % bija mazie uzņēmumi, tajā skaitā 29.0% bija uzņēmumi ar darbinieku skaitu 10-19 darbinieki un 37.0% veidoja uzņēmumi ar darbinieku skaitu 20-49 darbinieki; 3) 11.0% vidēji uzņēmumi – 8.0% uzņēmumi ar darbinieku skaitu 50-99 darbinieki un 3.0% uzņēmumi ar darbinieku skaitu 100-249 darbinieki 4) lielie uzņēmumi ar darbinieku skaitu 250 vai vairāk darbinieku – 2.0% (3.4.att.).

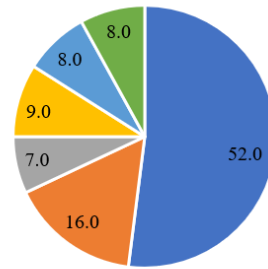
Reģionu griezumā lielāko darba devēju aptaujas kopu veidoja darba devēji Rīgas reģionā – 52.0%, Pierīgas reģionā – 16.0%, Vidzemes reģionā – 7.0%, Kurzemes reģionā – 9.0%, Zemgales reģionā – 8.01%, Latgales reģionā – 8.0% (3.5.att.).



- 6-9 darbinieki
- 10-19 darbinieki
- 20-49 darbinieki
- 50-99 darbinieki
- 100-249 darbinieki
- 250 vai vairāk darbinieku

Avots: autora izveidots

3.4.att. Darba devēju aptaujā Latvijā iekļauto uzņēmumu sadalījums pēc darbinieku skaita, %, 2022. gads, n=100

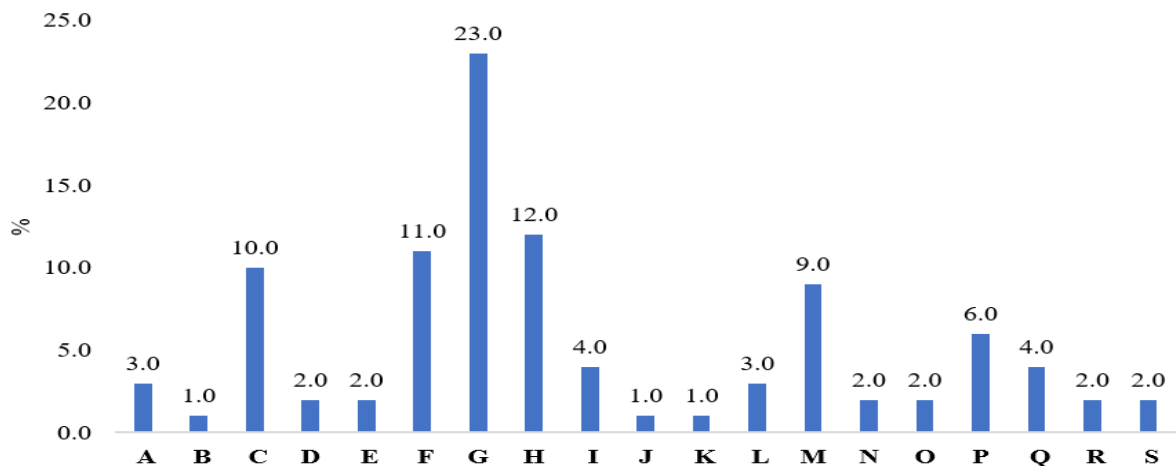


- Rīgas reģions
- Pierīgas reģions
- Vidzemes reģions
- Kurzemes reģions
- Zemgales reģions
- Latgales reģions

Avots: autora izveidots

3.5.att. Darba devēju Latvijas reģionos aptaujā iekļauto vienību sadalījums pēc darbinieku skaita, % no kopapjoma, 2022. gads, n=100

No visiem atbildi sniegušajiem darba devējiem 23.0% veidoja darba devēji vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, automobiļu un motociklu remonta nozarē strādājošie (NACE G), 12.0% transporta un uzglabāšanas nozarē (NACE H), 11.0% būvniecības nozarē strādājošie (NACE F), 10.0% apstrādes rūpniecībā strādājošie (NACE C), 9.0% – nozarē profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (NACE M), bet citu nozaru pārstāvētība bija mazāka (3.6.att.).

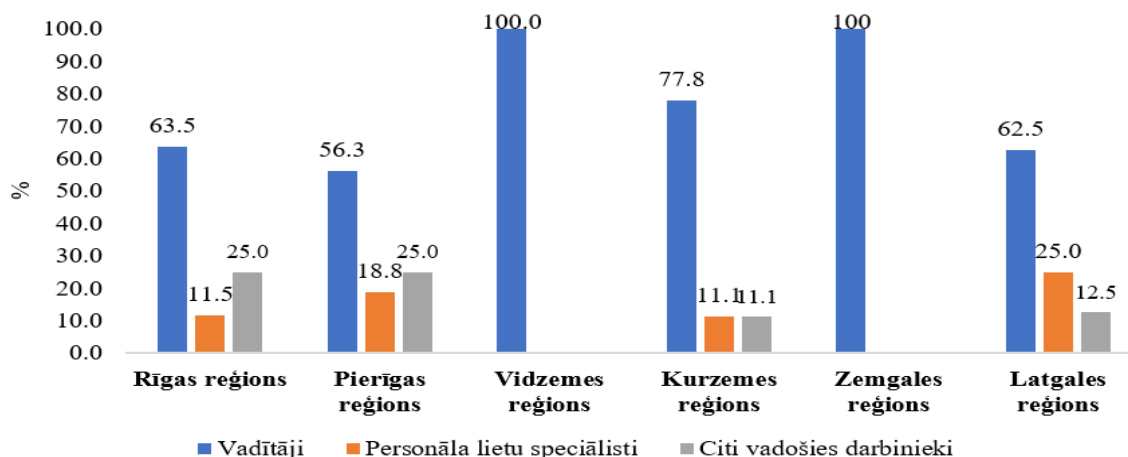


Apzīmējumi: A – lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība; B – ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde; C – apstrādes rūpniecība; D – elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana; E – ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija; F – būvniecība; G – vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts; H – transports un uzglabāšana; I – izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi; J – informācijas un komunikācijas pakalpojumi; K – finanšu un apdrošināšanas darbības; L – operācijas ar nekustamo īpašumu; M – profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi; N – administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība; O – valsts pārvalde un aizsardzība, obligātā sociālā apdrošināšana; P – izglītība; Q – veselība un sociālā aprūpe; R – māksla, izklaide un atpūta; S – citi pakalpojumi

Avots: autora izveidots

3.6.att. Darba devēju Latvijas reģionos aptaujā iekļauto vienību iedalījums tautsaimniecības nozaru griezumā, %, 2022. gads, n =100

Kopumā darba devēju aptaujas Latvijā grupu veidoja trīs apakšgrupas: 1) vadītāji un uzņēmuma vadošie darbinieki (69.0%) – valdes priekšsēdētājs, valdes loceklis, menedžeris, direktors, īpašnieks; 2) vadošie personāla lietu speciālisti (12.0%) – personāla daļas vadītājs, darbinieku atlases speciālists; 3) citi uzņēmuma vadošie darbinieki (19.0%). Vidzemes reģionā un Zemgales reģionā atbildes sniedza tikai uzņēmuma vadītāji (100%), bet citos reģionos vadītāju atbildes veidoja no 56.3% Pierīgas reģionā līdz 77.8% Kurzemes reģionā (3.7.att.).



Avots: autora izveidots

3.7.att. Darba devēju Latvijas reģionos aptaujā iekļauto vienību sadalījums pēc atbildi sniegušo ieņemamās amata pozīcijas uzņēmumā, %, 2022. gads, n =100, %

3.3. Iedzīvotāju un darba devēju aptaujas rezultāti

3.3.1. Darba tirgus dalībnieku vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību nepietiekama darbaspēka piedāvājuma gadījumā

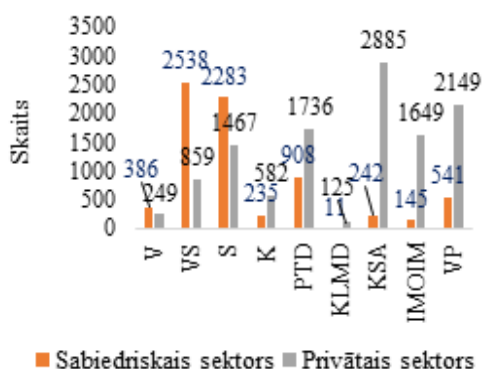
Problēmas izpēte tika uzsākta ar darba tirgus dalībnieku vērtējumu par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem kā darba resursu nepietiekama darbaspēka piedāvājuma gadījumā. Autors veica problēmas izpēti vairākos griezumos:

- 1) tika noskaidrots Latvijas iedzīvotāju (kas nav darba devēji) vērtējums;
- 2) tika pētīts darba devēju (uzņēmēju) viedoklis;
- 3) tika novērtētas atšķirības starp Latvijas iedzīvotāju un darba devēju viedokli.

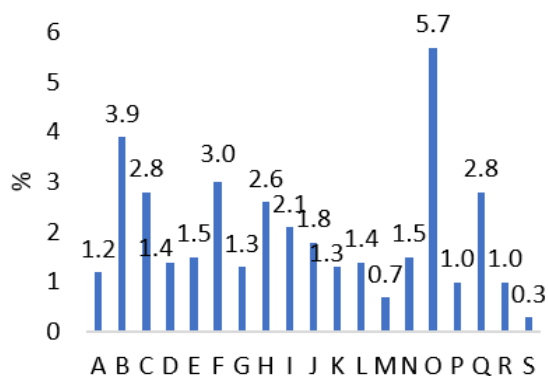
Problēmas izpētes ekonomiskais ietvars

Lai formulētu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības iemeslus – problēmas ietvaru, autors balstījās uz darbaspēka trūkumu Latvijā profesiju grupās un tautsaimniecībā. CSP datu analīze par 2020. gadu parādīja, ka Latvijā darbaspēka trūkums pat COVID 19 pandēmijas laikā ir nozīmīga problēma visās profesiju grupās (3.8.att.) un tautsaimniecības sektoros (3.9.att.). Kopumā Latvijā 2020. gadā bija 19510 brīvās darba vietas, no kurām visvairāk brīvo darba vietu bija vecāko speciālistu grupā (3397; 17.0%) un speciālistu grupā (3750; 19.2%), (3.8.att.). Tautsaimniecības sektoru (NACE 2. redakcija) griezumā:

- 1) vērtējot pēc trūkstošā darbaspēka skaita, dominē valsts pārvalde un aizsardzība, obligātā sociālā apdrošināšana (O) – 3828 (5.7%); apstrādes rūpniecībā (C) – 3213 (2.8%), veselības un sociālā aprūpes sektors (Q) – 2052 (2.8%);
- 2) vērtējot pēc trūkstošā darbaspēka īpatsvara sektorā – ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (B) – 3.9% (127); būvniecība (F) – 3.0% (1906), kā arī liels darbaspēka trūkums ir izglītībā (P) – 1.0% (1029) (3.9.att.).



Apzīmējumi: V – vadītāji; VS – vecākie speciālisti; S – speciālisti; K – kalpotāji; PTD – pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki; KLMD – kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki; KAS – kvalificēti strādnieki un amatnieki; IMOIM – iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri; VP – vienkāršās profesijas
Avots: autora izveidots, balstoties uz CSP, 2022



Apzīmējumi: A – lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība; B – ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde; S – speciālisti; C- apstrādes rūpniecība; D – elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana; E – ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija; F – būvniecība; G – vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, automobiļu un motociklu remonts; H – transports un uzglabāšana; I – izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi; K – finanšu un apdrošināšanas darbības; L – operācijas ar nekustamo īpašumu; M – profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi; N – administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība; O – valsts pārvalde un aizsardzība, obligātā sociālā apdrošināšana; P – Izglītība; Q – veselība un sociālā aprūpe; R – māksla, izklaide un atpūta; S – citi pakalpojumi
Avots: autora izveidots, balstoties uz CSP, 2022

3.8. att. Brīvās darba vietas Latvijā profesiju pamatgrupās vidēji 2020. gadā, skaits

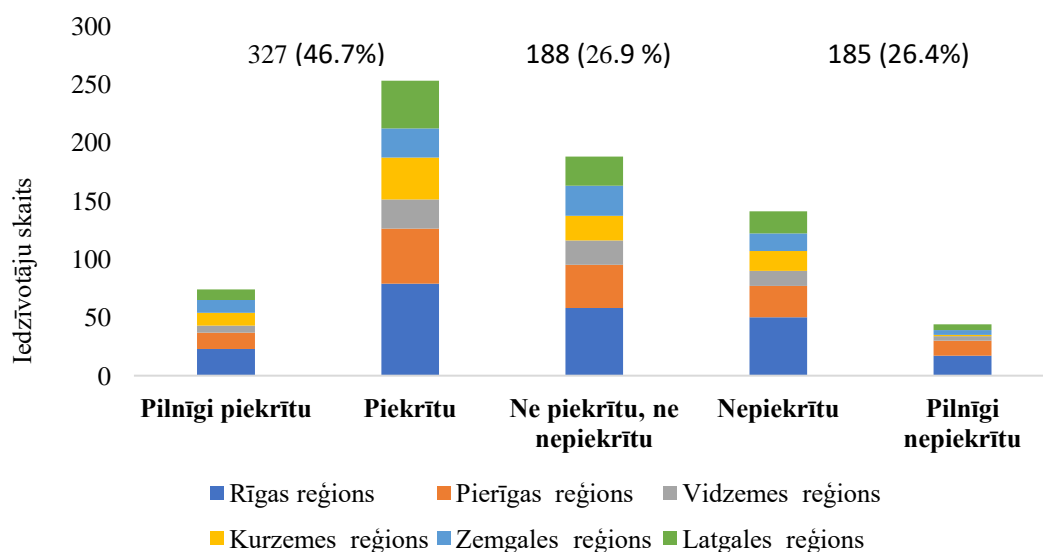
3.9. att. Brīvās darba vietas Latvijā 2020. gadā pēc darbības veidiem, %

Līdz ar to autors formulēja šādu problēmas izpētes ietvaru: *vai darba tirgus dalībnieki uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji uzskatāmi par darba resursu vismaz darbaspēka nepietiekamības gadījumā.*

Latvijas iedzīvotāju aptaujas rezultāti

Aptaujas dati parādīja, ka Latvijas iedzīvotāji jautājumā par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbināšanu, ja darba tirgū ir darbaspēka trūkums, pauž dažādus viedokļus: dominējoši pozitīva attieksme pret senioru nodarbināšanu (atbildes: pilnīgi piekrītu; piekrītu) ir 46.7% iedzīvotāju, neitrāls vērtējums (atbilde: ne piekrītu, ne nepiekrītu) –

26.9%, bet negatīvs vērtējums ir 26.4% iedzīvotāju (atbildes: nepiekrītu; pilnīgi nepiekrītu) (3.10.att.).

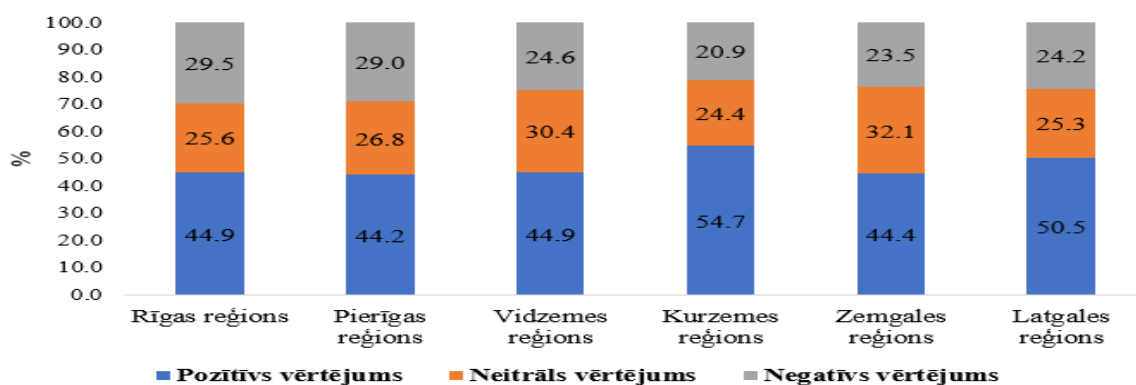


Avots: autora izveidots, balstoties uz 2021. gada pētījuma datiem

3.10. att. Iedzīvotāju atbilžu iedalījums Latvijas reģionos uz jautājumu “Vai pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir, jānodarbina, ja darba tirgū ir darbaspēka trūkums”, n=700

Aptaujas rezultāti liecina par iedzīvotāju attieksmes polarizāciju pret pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību. To varētu ietekmēt personīgā pieredze, dzīvesvietas piederības konkrētam reģionam vai citi faktori. Pētījumā autors pievērsās tieši reģionālā aspekta izpētei, kas vienlaikus netieši saistās ar reģiona ekonomisko attīstību un pieprasījumu pēc darbaspēka.

No pētījuma izriet, ka Latvijas reģionu griezumā lielākais atbalsts *pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju* nodarbinātībai tiek pausts Kurzemes reģionā (54.7% no reģiona iedzīvotājiem) un Latgales reģionā (50.5% no reģiona iedzīvotājiem), bet zemākais – Pierīgas reģionā (44.2%) un Zemgales reģionā (44.4%), (3.11.att.).

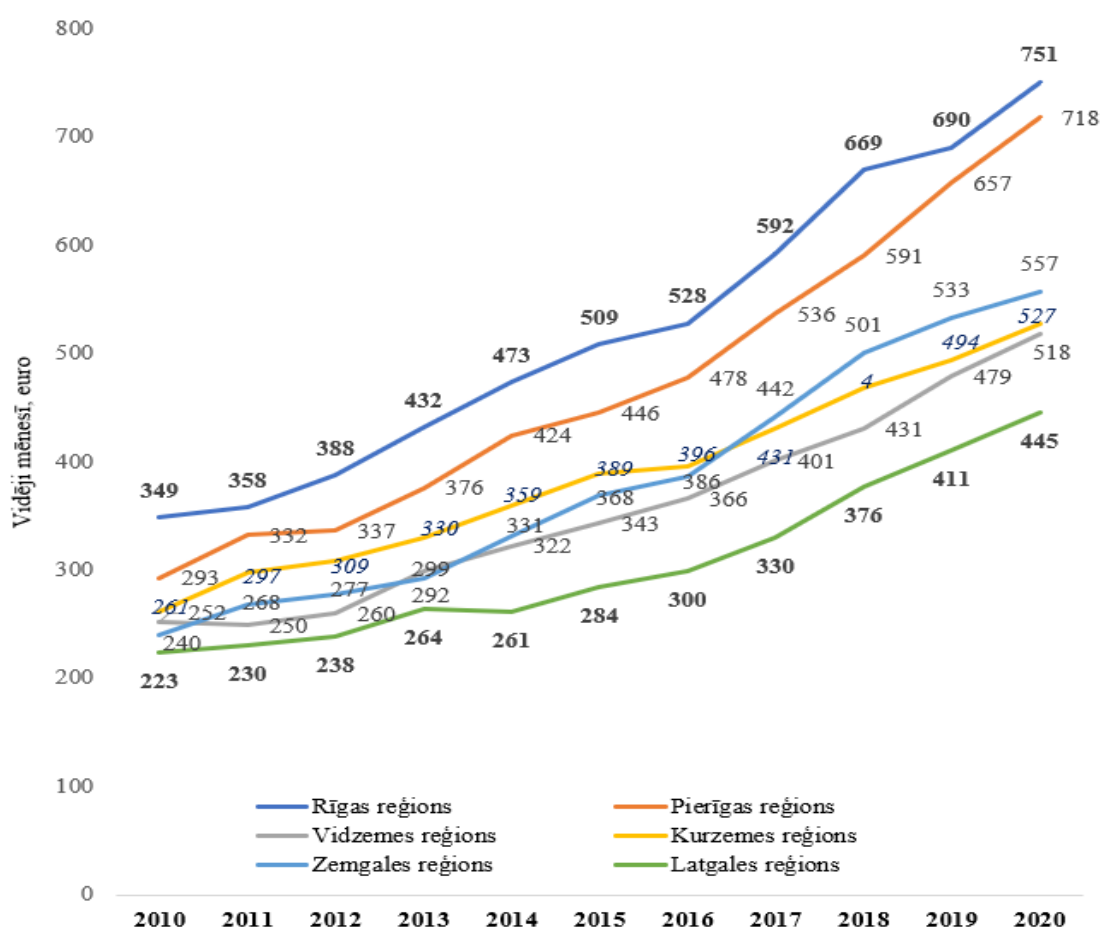


Piezīme: 1) pozitīvs vērtējums – atbildes: “pilnīgi piekrītu” un “piekrītu”; 2) neitrāls vērtējums – atbilde: “ne piekrītu, ne nepiekrītu”; 3) negatīvs vērtējums – atbildes: “nepiekrītu” un “pilnīgi nepiekrītu”

Avots: autora izveidots, balstoties uz 2021. gada pētījuma datiem, n=700

3.11. att. Latvijas reģionos iedzīvotāju atbilžu iedalījums uz jautājumu “Vai pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir, jānodarbina, ja darba tirgū ir darbaspēka trūkums”, %

Pēc autora domām, iegūtie rezultāti saskaņojas ar mājsaimniecību ekonomisko situāciju, jo Latgales reģionā mājsaimniecību ienākumi vidēji mēnesī uz vienu mājsaimniecības locekli ir zemākie 2010.g.-2020.g. (3.12.att.). Arī Vidzemes reģionā un Kurzemes reģionā tie ir salīdzinoši zemāki nekā Rīgas reģionā vai Pierīgas reģionā 2010.g.-2020.g. Piemēram, 2020. gadā, salīdzinot ar Rīgas reģionu, Vidzemes reģionā vidēji mēnesī uz vienu mājsaimniecības locekli ienākumi bija mazāki par 233 euro, Kurzemes reģionā – par 224 euro, bet Latgales reģionā mazāki par 306 euro. Tāpēc pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaiste nodarbinātībā varētu celt mājsaimniecību dzīves līmeni. Savukārt Zemgales reģionā mājsaimniecību ekonomiskā situācija 2017.g.-2020.g. ir uzlabojusies, salīdzinot ar 2010.g.-2016.g., un tas varētu būt viens no iemesliem (tomēr ne vienīgais) tam, ka Zemgales reģionā atbalsts pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībai ir zemāks. Cits aspekts varētu būt konkurence darbaspēka vidū.



Avots: autora izveidots, balstoties uz CSP, 2022(5)

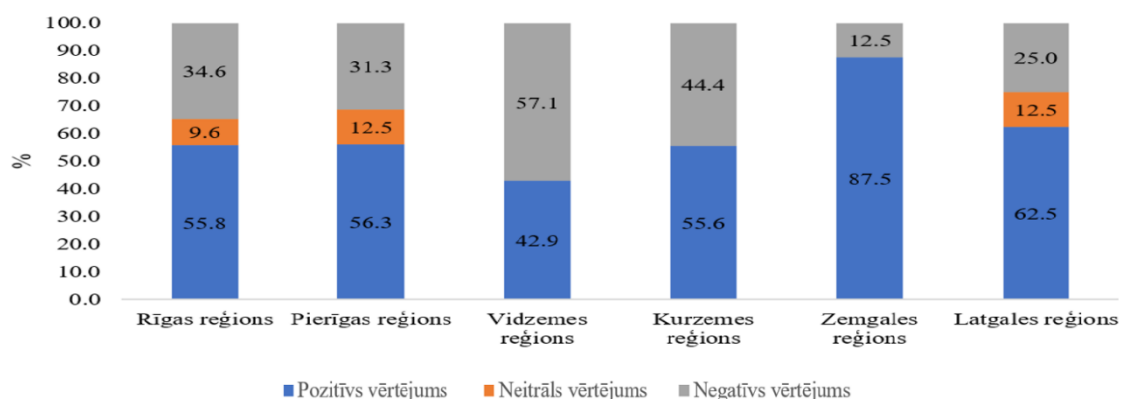
3.12.att. Mājsaimniecību Latvijas reģionos rīcībā esošie ienākumi vidēji mēnesī uz vienu mājsaimniecības locekli 2010.g.-2020.g., euro

Latvijas darba devēju aptaujas rezultāti

Pētījums parādīja, ka darba devēji Latvijā uzskata, ka nepietiekama darbaspēka piedāvājuma gadījumā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji būtu iesaistāmi darba tirgū – šādu atbildi sniedza 58.0% no aptaujātiem uzņēmumu īpašniekiem, vadītājiem un galvenajiem

speciālistiem. Savukārt nebija viedokļa par minēto jautājumu 8.0% aptaujāto, bet negatīvu vērtējumu sniedza 34.0% darba devēju.

Latvijas reģionos pozitīvu atbalstu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistei darba tirgū visvairāk izteica darba devēji Zemgales reģionā – 87.5% un Latgales reģionā – 62.5%, Rīgas reģionā – 55.8%, Pierīgas reģionā – 56.3%, Kurzemes reģionā – 55.6% bet dominējoši negatīvs vērtējums (atbildes: “nepiekrītu” un “pilnīgi nepiekrītu”) tika izteikts Vidzemes reģionā – 57.1% (3.13.att.).

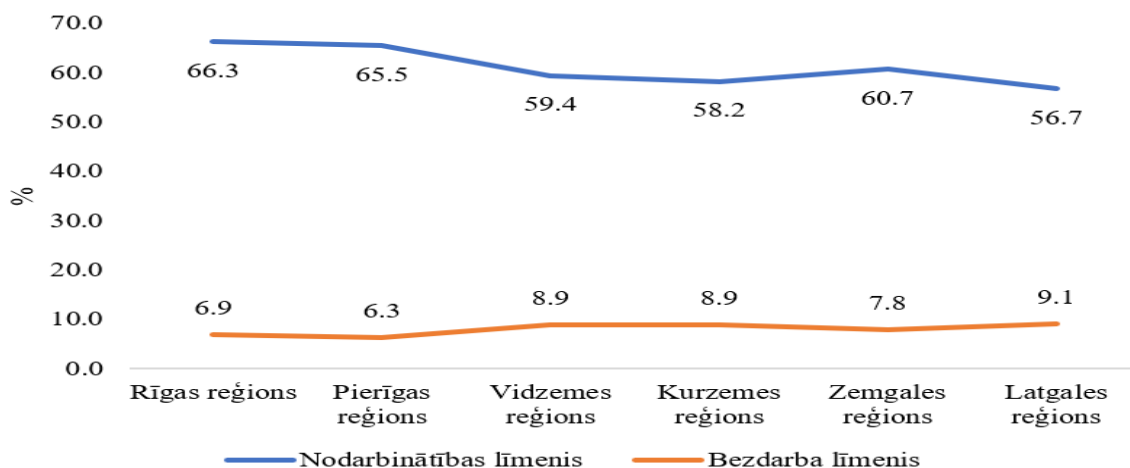


Piezīme: 1) pozitīvs vērtējums – atbildes: “pilnīgi piekrītu” un “piekrītu”; 2) neitrāls vērtējums – atbilde: “ne piekrītu, ne nepiekrītu”; 3) negatīvs vērtējums – atbildes: “nepiekrītu” un “pilnīgi nepiekrītu”

Avots: autora izveidots, balstoties uz 2022. gada pētījuma datiem, n=100

3.13. Darba devēju Latvijas reģionos atbilžu iedalījums uz jautājumu “Vai pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir jānodarbina, ja darba tirgū ir darbaspēka trūkums”, %

Lai izskaidrotu šādu darba devēju vērtējumu, autors analizēja nodarbinātības un bezdarba līmeni Latvijas reģionos 2021. gadā (3.14.att.).



Avots: autora izveidots, balstoties uz CSP, 2022(5)

3.14. att. Nodarbinātības un bezdarba līmenis Latvijas reģionos 2021. gadā 15-74 gadus veco iedzīvotāju grupā, %

Var secināt, ka 2021. gadā Vidzemes reģionā nodarbinātības līmenis 15-74 gadus veco iedzīvotāju grupā bija 59.4%, bet bezdarba līmenis bija 8.9%, un šie rādītāji nebija sliktākie Latvijā, piemēram, salīdzinot ar Latgales reģionu (3.14. att.). Tāpēc autors uzskata, ka darba devēju salīdzinoši mazāk atbalstošais vērtējums pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībai Vidzemes reģionā ir saistīts ar vairāku faktoru ietekmi.

Viens no tādiem faktoriem varētu būt darba vietu skaits. Latvijā 2017. gadā bija 950,9 tūkstoši darbavietas, no kurām Rīgas reģionā bija 36.3% darbavietu, Pierīgas reģionā – 20.3%, Kurzemes reģionā – 11.6%, Zemgales reģionā – 11.4%, Latgales reģionā – 11.3%, bet Vidzemes reģionā tikai 9.1% darbavietu (CSP, 2022(1)). Līdz ar to autors secina, ka darba devēju vērtējumu Vidzemes reģionā, kā arī citos Latvijas reģionos varētu ietekmēt darbaspēka konkurence par pieejamajām darba vietām.

Iedzīvotāju un darba devēju vērtējumu salīdzinājums

No pētījuma izriet, ka Latvijas reģionos ir nevienmērīgs vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaisti darba tirgū. Vienlaikus darba devēju kā darba tirgus dalībnieku lomai šajā jautājumā būtu jābūt vienotai. Ņemot vērā, ka darba devēju un iedzīvotāju izlases apjoms bija atšķirīgs, nebija iespējas uzreiz secināt, vai šajās grupās pastāv nozīmīgas atšķirības viedokļos par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaisti darba tirgū. Tāpēc autors

veica iegūto datu statistisko analīzi, izmantojot Fišera φ kritēriju. Fišera φ kritēriju lieto, lai novērtētu iegūto empīrisko datu biežuma (%) atšķirības divās grupās kādā no pētījuma jautājumiem. Kritērija priekšrocība ir tā, ka faktiski nav ierobežojumu novērojumu skaitam – nav novērojumu skaita augšējās robežas, zemākā novērojumu robeža ir vēlama ne mazāk kā 2 novērojumi, bet pieļaujams arī 1 novērojums. Tomēr pastāv noteikti kritēriji novērojumu skaitam A grupā un B grupā, kas promocijas pētījuma datiem izpildījās (Fišera kritērija aprēķināšanas metodes un nosacījumi aprakstīti O. Krastiņa (1998), J. Sidorenko (Сидоренко, 2007) darbos). Izmantojot šo kritēriju, tālāk tika salīdzināti pētījumā iegūtie rezultāti par darba devēju un iedzīvotāju Latvijas reģionos vērtējumu par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes svarīgumu darba tirgū (3.1.tab.)

3.1.tabula

Fišera φ kritērija noteikšanas dati un empīriskā kritērija vērtība pētījuma grupās Latvijas reģionos par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes svarīgumu nodarbinātībā

Latvijas reģions	Grupa	„Nosacījums izpildās”		„Nosacījums neizpildās”		Summa	Fišera φ_{emp} empīriskā kritērija vērtība
		Skaitis	%	Skaitis	%		
Rīgas reģions	A (iedzīvotāji)	102	44.9	125	55.1	227	1.81
	B (darba devēji)	29	55.8	23	44.2	52	
	<i>Kopā</i>	<i>131</i>	-	<i>148</i>	-	<i>279</i>	
Pierīgas reģions	A (iedzīvotāji)	61	44.2	77	55.8	138	0.92
	B (darba devēji)	9	56.3	7	43.8	16	
	<i>Kopā</i>	<i>70</i>	-	<i>84</i>	-	<i>154</i>	
Vidzemes reģions	A (iedzīvotāji)	31	44.9	38	55.0	69	0.10
	B (darba devēji)	3	42.9	4	57.1	7	
	<i>Kopā</i>	<i>34</i>	-	<i>42</i>	-	<i>76</i>	
Kurzemes reģions	A (iedzīvotāji)	47	54.7	39	45.3	86	0.11
	B (darba devēji)	5	55.6	4	44.4	9	
	<i>Kopā</i>	<i>52</i>	-	<i>43</i>	-	<i>95</i>	
Zemgales reģions	A (iedzīvotāji)	36	44.4	45	55.6	81	2.59
	B (darba devēji)	7	87.5	2	22.2	8	
	<i>Kopā</i>	<i>43</i>	-	<i>47</i>	-	<i>89</i>	
Latgales reģions	A (iedzīvotāji)	50	50.5	49	49.5	99	0.66
	B (darba devēji)	5	62.5	2	28.6	8	

Latvijas reģions	Grupa	„Nosacījums izpildās”		„Nosacījums neizpildās”		Summa	Fišera $\varphi_{emp.}$ empiriskā kritērija vērtība
		Skaitis	%	Skaitis	%		
	Kopā	55	-	51	-	107	

Avots: autora aprēķini, balstoties uz iedzīvotāju (n=700; 2021. gads) un darba devēju (n=100; 2022.gads) aptaujas datiem Latvijas reģionos

Tabulā (3.1. tab.) apkopots vērtējums, ko izteikuši iedzīvotāji un darba devēji Latvijas reģionos, iedalot datus divās grupās: 1) 1.grupa: „Nosacījums izpildās” – atbilst gadījumam, kad iedzīvotāji un darba devēji pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistīšanos darba tirgū uzskata par svarīgu (vērtējuma rangs 1 (vērtējums “pilnīgi piekrītu”) līdz 2 (vērtējums “piekrītu”); 2) 2.grupa: „Nosacījums neizpildās” – atbilst gadījumam, kad iedzīvotāji un darba devēji pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistīšanos darba tirgū neuzskata par svarīgu (vērtējuma rangs 3 (vērtējums “ne piekrītu, ne nepiekrītu”) līdz 5 (vērtējums “pilnīgi nepiekrītu”).

Fišera φ kritērija aprēķinam tika izmantota šāda formula (3.1. formula):

$$\varphi_{emp.} = (\varphi_1 - \varphi_2) \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} \quad (3.1.)$$

kur: φ_1 – leņķis, kas atbilst lielākai procentuālajai daļai; φ_2 – leņķis, kas atbilst mazākai procentuālajai daļai; n_1 – novērojumu skaits izlasē A; n_2 – novērojumu skaits izlasē B.

Pētījumā tika izvirzītas hipotēzes:

- 1) H_0 – pētījuma grupā A un B vērtējumi nav atšķirīgi;
- 2) H_1 – pētījuma grupā A un B vērtējumi atšķirīgi.

Lai izpildītos H_0 ir jābūt $\varphi_{emp.} < \varphi_{kr.}$. Savukārt, ja $\varphi_{emp.} > \varphi_{kr.}$, tad H_0 noraida un pieņem H_1 . Kritērija φ_1 un φ_2 vērtības pētījumā noteiktas, izmantojot tabulas datus (Сидоренко, 2007). Lai izdarītu secinājumu par hipotēzes H_0 izpildīšanos/ noraidīšanu, tika aprēķinātās $\varphi_{emp.}$ Vērtības ar $\varphi_{krit.}$ vērtībām pie $\leq 0,05$ un $p \leq 0,01$.

No datu analīzes autors secina, ka:

- 1) hipotēze H_0 izpildās datiem par iedzīvotāju un darba devēju vērtējumu (%) Pierīgas reģionā, Vidzemes reģionā, Kurzemes reģionā un Latgales reģionā. Tas nozīmē, ka iedzīvotāju vērtējums nav lielāks par darba devēju vērtējumu, kuri uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaiste darba tirgū ir svarīga.
- 2) hipotēze H_0 tiek noraidīta un pieņemta hipotēze H_1 datiem Rīgas reģionā un Zemgales reģionā – tas nozīmē, ka šajos reģionos vērtējums darba devēju grupā (%) ir lielāks nekā iedzīvotāju grupā.

Līdz ar to var uzskatīt, ka lielāks atbalsts no darba devēju puses pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistei darba tirgū, salīdzinot ar iedzīvotāju vērtējumu ir Rīgas reģionā un Zemgales reģionā, bet vērtējums ir vienlīdz nozīmīgs pārējos Latvijas reģionos. Tas nozīmē, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nozīme darba tirgū, mazinot darbaspēka nepietiekamību darba tirgū, nav pretrunā ar šī promocijas darba gaitā gūtajiem teorētiskiem atzinumiem, un Latvijā ir būtiska.

3.3.2. Darba tirgus dalībnieku vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību Latvijā dažādās nodarbinātības formās, tautsaimniecības nozarēs un profesiju grupās

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju – nestrādājošu pensionāru iesaiste darba tirgū var būt ilgtermiņa un īslaicīga. Par nestrādājošiem pensionāriem uzskata personas, kuras nestrādā, nav bezdarbnieki un saņem kādu no pensijas veidiem, t.sk. vecuma pensiju.

Latvijā nodarbināto vidū pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvars vecumā 65 -74 gadi ir samērā liels – 2019.gada I ceturksnī bija nodarbināti 39.6 tūkst. pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju jeb 5.4% no visiem nodarbinātajiem, bet 2021. gada trešajā ceturksnī – 43.4 tūkst. (6.2% no nodarbinātajiem), (16.pielikums). Tas *liecina, ka pēcdarbspējas vecuma nozīme darba tirgū Latvijā pieaug*. Lai gan nav precīzu datu, cik no šiem pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem bija nodarbināti īslaicīgi, tomēr var droši pieņemt, ka šādi gadījumi bija. Par to liecina, piemēram, uzņēmuma BIURO informācija (<https://www.biuro.lv/darba-devejiem/pagaidu-nodarbinatiba/>), kas piedāvā darbinieku nomu – pagaidu nodarbinātību kā elastīgu darba apvienošanas formu ar citām indivīda preferencēm – brīvo laiku, hobijiem vai arī iespēja atgriezties darba tirgū pēc pārtraukuma.

3.3.2.1. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju īslaicīga nodarbinātība

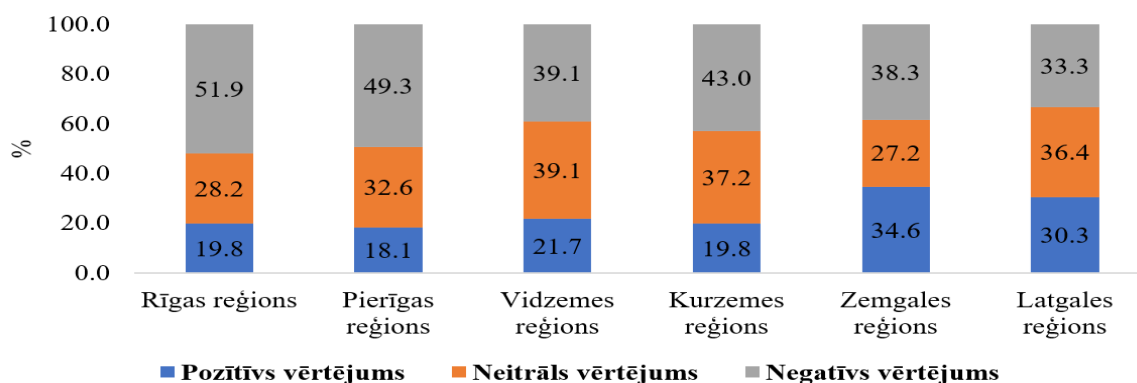
Viena no modernās īslaicīgas nodarbinātības formām *ir darbinieku noma* jeb “personāla īre” – tas ir darbaspēka nodrošināšanas pakalpojums, kas ļauj uzņēmumiem piesaistīt papildu darbiniekus bez nepieciešamības tos tieši nodarbināt savā uzņēmumā. Šajā gadījumā nomas pakalpojumu sniedz uzņēmums, kas apzina un menedžē darbaspēka resursu īstermiņa nodarbināšanas pakalpojumus. Īslaicīgas nodarbinātības gadījumā brīvie darba resursi, jo īpaši ar zemām prasmēm, bet ne obligāti, arī gados vecākie darbinieki gūst papildus ienākumus.

Latvijā šādi pagaidu nodarbinātības pakalpojumi pakāpeniski attīstās. Personāla piesaistes uzņēmums *Workingday* (<https://www.workingday.lv/darbinieku-noma>) norāda, ka šādam pakalpojumam raksturīga atbildības dalīšana – pakalpojuma sniedzējs administrē darbinieku piesaisti, izdevumu uzskaiti un algas izmaksas, bet pakalpojuma saņēmējs nodrošina darbinieku ar darba vietu un drošiem darba apstākļiem. Pastāv vairāki gadījumi, kad uzņēmumam vajadzīga darbinieku noma:

- 1) pastāvīgo darbinieku aizvietošana viņu ilgstošas prombūtnes laikā vai slimības laikā vai sezonālo darbu laikā;
- 3) uzņēmuma dibināšanas gadījumā, ja tas vēl nav nostabilizējis savu darbību;
- 4) uzņēmuma esošo darbinieku pārceļšana uz ārpakalpojumu, tādējādi samazinot personāla izmaksas uz sociālo garantiju maksājumu rēķina;
- 5) nacionālo un starptautisko ekspertu piesaistes gadījumā;
- 6) gadījumos, kad jāsamazina pastāvīgo darbinieku skaits, lai būtu juridiskās tiesības piesaistīt starptautisku uzņēmumu.

Iedzīvotāju attieksme pret pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju īslaicīgu nodarbinātību

No autora veiktā pētījuma datiem izriet, ka Latvijas reģionu iedzīvotāju vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju īslaicīgu nodarbinātību ir nevienmērīgs (3.15.att.).



Piezīme: 1) pozitīvs vērtējums – atbildes: pilnīgi piekrītu; piekrītu; 2) neitrāls vērtējums – atbilde: ne piekrītu, ne nepiekrītu; 3) negatīvs vērtējums – atbildes: nepiekrītu; pilnīgi nepiekrītu

Avots: autora izveidots, balstoties uz 2021. gada pētījuma datiem, n=700

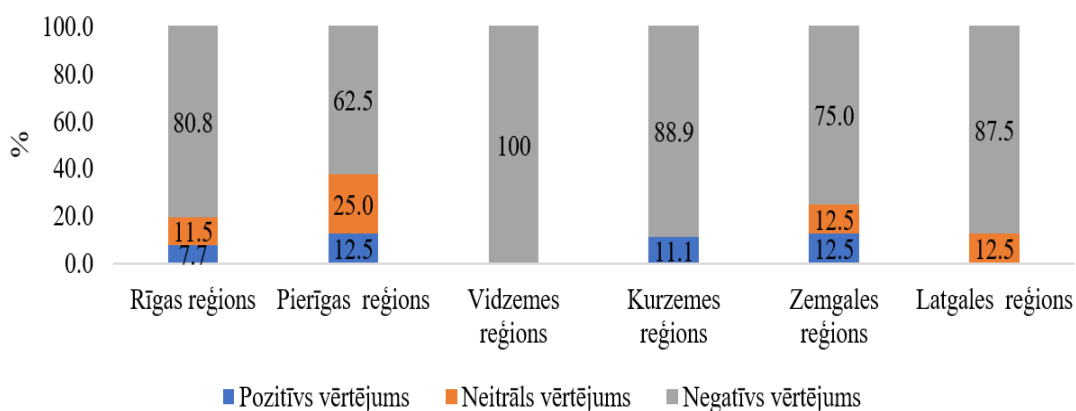
3.15. Latvijas reģionu iedzīvotāju atbilžu sadalījums uz jautājumu “Vai pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir jānodarbina īslaicīgos darbos?”, %

Lielāks atbalsts ir Latgales reģionā – norādīja 30.3% no aptaujātajiem un Zemgales reģionā – norādīja 34,6% no aptaujātajiem, bet vismazākais atbalsts ir Pierīgas reģionā – norādīja 8.1% iedzīvotāju.

Tomēr galvenā tendence ir tā, ka *visos Latvijas reģionos iedzīvotāju negatīvā attieksme pret īslaicīgu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību pārsniedz pozitīvo vērtējumu*. Lai izskaidrotu aptaujas rezultātus būtu jāveic papildus izpēte un jānoskaidro cēloņi šādam vērtējumam. Tomēr ierobežoto resursu dēļ pētījumā tas nav veikts.

Darba devēju attieksme pret pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju īslaicīgu nodarbinātību

Pētījums parādīja, ka Latvijas reģionu darba devēji nedod priekšrocību pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju pagaidu nodarbinātībai, jo visos reģionos, izņemot Vidzemes reģionu, kurā darba devēju vērtējums ir neitrāls (3.16.att.). Pēc autora domām, šāda situācija parāda, ka *darba tirgū Latvijā īslaicīgas nodarbinātības forma nav populārs darbaspēka nodrošinājuma risinājums uzņēmumos*, un tas, pēc autora domām, liecina par samērā stagnātisku pieeju nodarbinātībai Latvijā.



Piezīme: 1) pozitīvs vērtējums – atbildes: pilnīgi piekrītu; piekrītu; 2) neitrāls vērtējums – atbilde: ne piekrītu, ne nepiekrītu; 3) negatīvs vērtējums – atbildes: nepiekrītu; pilnīgi nepiekrītu

Avots: autora izveidots, balstoties uz 2022. gada pētījuma datiem, n=100

3.16. att. Latvijas reģionu darba devēju atbilžu sadalījums uz jautājumu “Vai pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir jānodarbina pagaidu darbos?”, %

Iespējams, ka darba devēji Latvijā dod priekšrocību stabilai nodarbinātībai, kurā var ilgstoši rēķināties ar darbaspēka prasmēm un iesaisti uzņēmumu mērķu sasniegšanā. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju – senioru nodarbinātības gadījumā tas mazina vai pat izslēdz senioru iespējas pielāgoties dažādām personīgās dzīves situācijām – veselības izmaiņām, ģimenes atbalsta vajadzībām, ienākumu palielināšanai finansiāli smagos periodos (piemēram, komunālo izdevumu pieaugumam ziemas periodā, zāļu cenu pieauguma gadījumā, plānoto ceļojumu iekrājumu veidošanai u.c.). Taču pozitīvs aspekts stabilai nodarbinātībai (ar darba līgumu) ir sociālās garantijas un iesaiste korporatīvajos pasākumos.

Līdz ar to var secināt, ka *Latvijā iedzīvotāji un darba devēji uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības dominantei nav jābūt īslaicīgai nodarbinātības formai.*

3.3.2.2. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ilgtermiņa nodarbinātība

Ņemot vērā teorētiskās atziņas par to, ka sabiedrībā tiek uzskatīts, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju koncentrācijas spējas un kopumā darbaspējas līdz ar vecumu samazinās, autors veica izpēti par to, ko uzskata Latvijas reģionu iedzīvotāji un darba devēji par piemērotāko nodarbinātības formu ilgtermiņa nodarbinātībā – pilnu darba dienas/ nedēļas nodarbinātību vai nepilnu nodarbinātību – nepilna darba dienas, nedēļas nodarbinātību.

Nepilnas nodarbinātības forma Eiropā pieaug – kā liecina *Eurostat* dati (*Eurostat*, 2022(10)), tad to darba ņēmēju procentuālais īpatsvars, kuri par savu pamatdarbu norāda nepilna laika darbu, ES-27 pakāpeniski palielinājās – no 16.2 % 2001. gadā līdz 19.5 % 2011. gadā.

Latvijā situācija šajā ziņā situācija ir mainīga – 2001. gadā nepilnu darba laiku bija nodarbināti 10.3% no strādājošajiem, 2006. gadā – 6.53% no strādājošajiem, bet 2011. gadā – 9.2% no strādājošajiem. Vēlākos gados strādājošo skaits, kas strādā nepilnu darba laiku palielinājās (CSP, 2022(7)): 2019. gadā tie bija 9.2% no nodarbinātajiem, 2020. gadā – 9.7% no nodarbinātajiem, 2021. gadā (pēc I-III ceturkšņa datiem) – 9.0% no nodarbinātajiem.

Nepilnu darba laiku strādājošo grupā ietilpst dažādas iedzīvotāju grupas: jaunās māmiņas, studējošie u.c. grupas. Diemžēl no CSP publiski pieejamajiem datiem nevarēja konstatēt, cik lielu īpatsvaru nepilnā nodarbinātībā veido tieši pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji. Tomēr šādi gadījumi noteikti ir, piemēram, akadēmiskā personāla darba līgumus ar nepilnu slodzi.

Iedzīvotāju un darba devēju vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju pilnu nodarbinātību

Problēmas izpētei iedzīvotājiem un darba devējiem tika uzdots jautājums “Vai piekrītat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji spēj strādāt tikai nepilnu darba dienu?”. Iegūtās atbildes (3.2.tab.) parādīja, ka visos Latvijas reģionos to darba devēju īpatsvars, kas nepiekrīt, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var strādāt tikai nepilnu darba dienu, ir lielāks nekā to darba devēju īpatsvars, kas piekrīt šim apgalvojumam.

**Latvijas reģionu iedzīvotāju un darba devēju atbilžu sadalījums uz jautājumu
“Vai piekrītat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji spēj strādāt tikai nepilnu darba
dienu?”, %**

Reģions	Iedzīvotāju vērtējums, %			Darba devēju vērtējums, %		
	Piekrītu	Ne piekrītu, ne nepiekrītu	Nepiekrītu	Piekrītu	Ne piekrītu, ne nepiekrītu	Nepiekrītu
Rīgas reģions	27.3	31.3	41.4	17.3	11.5	71.2
Pierīgas reģions	26.1	32.6	41.3	12.5	31.3	56.3
Vidzemes reģions	30.4	26.1	43.5	28.6	0.0	71.4
Kurzemes reģions	30.2	30.2	39.5	22.2	22.2	55.6
Zemgales reģions	28.4	33.3	38.3	12.5	12.5	75.0
Latgales reģions	32.3	42.4	25.3	12.5	12.5	75.0

Avots: autora izveidots, balstoties uz pētījuma datiem, $n_{1\text{iedzīvotāji}}=700$, $n_{2\text{darba devēji}}=100$,

Otrs secinājums ir tas, ka visos Latvijas reģionos, izņemot Latgales reģionu, to iedzīvotāju īpatsvars, kas nepiekrīt, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var strādāt tikai nepilnu darba dienu, ir lielāks nekā to iedzīvotāju īpatsvars, kas piekrīt šim apgalvojumam.

Tas liecina, ka gan *Latvijas reģionu iedzīvotāji gan darba devēji dominējoši uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem var būt pilnas nodarbinātības līgumi*. Izņēmumu veido iedzīvotāju vērtējums Latgales reģionā, kur 32.3% no iedzīvotājiem uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var strādāt tikai nepilna darba dienas/nedēļas nodarbinātību, bet 23.3% – ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība var būt pilna laika nodarbinātība.

Autors uzskata, ka pētījuma rezultāti apliecina, ka *Latvijā iedzīvotāji un darba devēji uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības dominantei ir jābūt ilgtermiņa nodarbinātībai*.

3.3.2.3. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība profesiju grupās un nozarēs

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība profesiju grupās

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju – senioru nodarbinātībai profesiju grupās var būt formāli un neformāli ierobežojumi. Piemēram, augstas uzmanības koncentrācijas profesijās senioru spējas var vērtēt vai testēt, un pierādīts, ka tās ir vājas vai neatbilstošas. Tomēr pretrunu veido tas, ka nav viennozīmīgu pētījumu un pierādījumu par to, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji nevarētu veikt pienākumus kādās profesijās vecuma dēļ (Johnson, Mermin, Resseger, 2011), ja tiem ir atbilstošās prasmes, kognitīvās spējas un vajadzīgā veikspēja.

Tomēr ņemot vērā teorētiskās atziņas par to, ka var pastāvēt neformāli ierobežojumi darba tirgū noteiktu vecumgrupu iesaistei nodarbinātībā profesijās, jo tiek uzskatīts, ka darbinieku darbaspējas līdz ar vecumu samazinās, autors veica šī aspekta izpēti Latvijā. Tā kā viedokļu izpēte šajā aspektā Latvijas tirgū līdz šim nav veikta, tad autors iekļāva jautājumu par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību profesijās – Latvijas reģionu iedzīvotājiem un darba devējiem tika uzdots jautājums “Vai piekrītat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji jānodarbina tikai noteiktās profesiju grupās?”.

**Latvijas reģionu iedzīvotāju un darba devēju atbilžu sadalījums uz jautājumu
“Vai piekrītat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji jānodarbina tikai noteiktās
profesiju grupās?”, %**

Reģions	Iedzīvotāju vērtējums, %			Darba devēju vērtējums, %		
	Piekrītu	Ne piekrītu, ne nepiekrītu	Nepiekrītu	Piekrītu	Ne piekrītu, ne nepiekrītu	Nepiekrītu
Rīgas reģions	27.8	30.4	41.9	21.2	9.6	69.2
Pierīgas reģions	33.3	26.8	39.9	31.3	6.3	62.5
Vidzemes reģions	29.0	34.8	36.2	14.3	0.0	85.7
Kurzemes reģions	34.9	34.9	30.2	11.1	11.1	77.8
Zemgales reģions	29.6	28.4	42.0	50.0	0.0	50.0
Latgales reģions	40.4	33.3	26.3	37.5	0.0	62.5

Avots: autora izveidots, balstoties uz pētījuma datiem, n_{1} iedzīvotāji =700, n_{2} darba devēji =100

Pētījumā iegūtie dati (3.3. tabula) parādīja, ka:

- 1) iedzīvotāji Kurzemes reģionā (34.9%) un Latgales reģionā (40.4%) uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaiste profesijās ir jābūt diferencētai, bet citos Latvijas reģionos iedzīvotāji, lai gan ar nelielu pārsvaru, uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var strādāt visās profesijās;
- 2) darba devēji Latvijā neuzskata vecumu par ierobežojošo faktoru pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībai. Vislielāko noliegumu šādas diskriminācijas izpausmēm puda darba devēji Vidzemes reģionā – 85.7 8% no darba devējiem uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var strādāt visās profesiju grupās. Taču darba devēju vērtējums Zemgales reģionā bija vienāds, gan piekrītot jautājuma apgalvojumam, gan to noliedzot (50%). Savukārt Kurzemes reģiona (34.9%) un Latgales reģiona (40.4%) iedzīvotāji uzskata, ka tomēr pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji nevar strādāt visās profesiju grupās (3.3.tabula). Vienlaikus jāatzīst, ka minētie rezultāti nav ļoti satraucoši, jo Kurzemes reģionā par šo aspektu nav noteiktas pārliecības 34.9% iedzīvotāju, kas, iespējams, varētu liecināt par informācijas trūkumu šajā aspektā.

Pētījuma rezultātā secināms, ka *darba tirgus dalībnieki dominējošā vairākumā uzskata, ka nav ierobežojumu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībai profesiju grupās, bet izņēmumu veido iedzīvotāju vērtējums Kurzemes reģionā un Latgales reģionā – šajos reģionos iedzīvotāji uzskata, ka ir faktori, kas varētu ierobežot pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iespējas būt nodarbinātam noteiktās profesiju grupās.*

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība tautsaimniecības nozarēs

Pētījuma teorētiskajā daļā ir secināts, ka *sudraba ekonomika* aptver visas ekonomikas nozares, valsts un privāto sektoru. Gados vecāku cilvēku – senioru iesaiste nodarbinātībā nozarēs ir atkarīga no darba tirgus prasību un piedāvājuma saskaņotības. Taču mūsdienās parādās jauni aspekti, piemēram, seniori var būt lieliski palīgi sociālās aprūpes iestādēs, jo viņi vairāk izprot šīs grupas vajadzības, bet izglītības nozarē un zinātnē parasti pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju kvalifikācija pieaug līdz ar darba stāžu, tāpēc pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaiste šajās nozarēs var veicināt produktivitāti.

Tajā pašā laikā nozarēs, kas nav tehnoloģiski augstu attīstītas, un kurās dominē fizisks darbs vai smagi darba izpildes nosacījumi (lauksaimniecība, zivsaimniecība, būvniecība u.c.) senioru iesaistei var būt neformāli šķēršļi, piemēram, veselības stāvoklis vai fiziskā izdegšana.

Līdz ar to, lai noskaidrotu kā iedzīvotāji un darba devēji vērtē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju spēju strādāt tautsaimniecības nozarēs, autors pētījumā iekļāva jautājumu “Vai piekrītat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji jānodarbina tikai noteiktās nozarēs?”

3.4. tabula

Latvijas reģionu iedzīvotāju un darba devēju atbilžu sadalījums uz jautājumu “Vai piekrītat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji jānodarbina tikai noteiktās nozarēs?”, %

Reģions	Iedzīvotāju vērtējums, %			Darba devēju vērtējums, %		
	Piekrītu	Ne piekrītu, ne nepiekrītu	Nepiekrītu	Piekrītu	Ne piekrītu, ne nepiekrītu	Nepiekrītu
Rīgas reģions	26.4	32.2	41.4	23.1	7.7	69.2
Pierīgas reģions	31.9	26.8	41.3	37.5	6.3	56.3
Vidzemes reģions	30.4	29.0	40.6	0.0	0.0	100.0
Kurzemes reģions	37.2	29.1	33.7	22.2	0.0	77.8
Zemgales reģions	39.5	25.9	34.6	50.0	0.0	50.0
Latgales reģions	39.4	34.3	26.3	37.5	0.0	62.5

Avots: autora izveidots, balstoties uz pētījuma datiem, $n_{1\text{iedzīvotāji}}=700$, $n_{2\text{darba devēji}}=100$

No iegūto pētījuma datu analīzes (3.4.tabula) jāsecina:

- Latvijas reģionos iedzīvotāju viedoklis iedalāms divās grupās:
 - o pirmo grupu veido iedzīvotāju vērtējums Rīgas reģionā, Pierīgas reģionā un Vidzemes reģionā, kur iedzīvotāji nesaskata ierobežojumus pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darbam kādās tautsaimniecības nozarēs;
 - o otro grupu veido iedzīvotāju vērtējums Kurzemes reģionā, Zemgales reģionā un Latgales reģionā, kur iedzīvotāji saskata ierobežojumus pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darbam kādās tautsaimniecības nozarēs.
- Darba devēji Latvijas reģionos dominējoši nesaskata ierobežojumus pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darbam kādās tautsaimniecības nozarēs, bet izņēmumu veido vērtējums Zemgales reģionā, kur darba devēju viedokļi ieguva vienādu vērtējumu (50%) gan piekrītot jautājuma apgalvojumam, gan to noliedzot.

Autors uzskata, ka iedzīvotāju vērtējumu par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaisti nodarbinātībā tautsaimniecības nozarēs var ietekmēt iedzīvotāju zināšanu un prasmju līmenis, un to apliecina arī iegūtā izglītība un saskaņotība ar darba tirgus prasībām mūsdienīgam darbam. Lai pētītu šo aspektu, autors analizēja Latvijas reģionu iedzīvotāju izglītības līmeni (17. pielikums). Izvērtējot Latvijas reģionu izglītības rādītājus, autors secināja, ka Rīgas reģiona un Pierīgas reģiona iedzīvotāju priekšrocība ir augstāko izglītību ieguvušo īpatsvara dominante gan reģionā, gan salīdzinot ar citu reģionu iedzīvotāju īpatsvaru šajā grupā. Par Vidzemes reģiona priekšrocību var uzskatīt reģionu iedzīvotāju zemo īpatsvaru izglītības grupā “nav skolas izglītības, zemāka par sākumskolas izglītību vai sākumskolas izglītība”. Savukārt Kurzemes reģionā, Zemgales un Latgales reģionā augstāko izglītību ieguvušo īpatsvars ir aptuveni vienāds.

Tāpēc autors uzskata, ka iedzīvotāju vērtējums pētījumā saskaņojas ar statistikas datiem par reģionu iedzīvotāju izglītības rādītājiem un to ietekmē. No minētā autors secina, ka pastāv mīļietekme starp iedzīvotāju izglītības līmeni Latvijas reģionos un viņu vērtējumu par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību tautsaimniecības nozarēs.

3.4. Darba tirgus dalībnieku vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū

Iedzīvotāju populācijas novecošanās ir izaicinājums ne tikai valsts tautsaimniecības un uzņēmumu attīstībai, bet tas arī ir izaicinājums indivīdiem. Kā tika konstatēts teorētiskajā apskatā, tad vienlaikus tas ir izaicinājums visai sabiedrībai (Commission Communication, 2006; Eatock, 2015; Angelidis, Vellidou, 2010 u.c.). Tāpēc ir jāveicina izpratne par gados vecāku cilvēku ilgtspējīgu iesaisti darba tirgū, jo tādā veidā varētu veidot alternatīvas un papildinājumu darba resursiem tautsaimniecībā. Tomēr jautājums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaisti darba tirgū nav vienkāršs kaut vai tādēļ, ka, pirmkārt, pašiem senioriem, esot vecuma pensijā, ir jābūt gataviem saskatīt ekonomiski izdevīgu alternatīvu brīvā laika aizvietošanai ar nodarbinātību. Otrkārt, ir jābūt nosacījumiem, kas padara šo alternatīvu “vērtīgu”. Treškārt, pašai sabiedrības ir jābūt izprotošai, tolerantai pret papildu konkurenci darba tirgū no pieprasījuma puses.

Taču pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaiste darba tirgū vienmēr ir ierobežota ar darbaspēka konkurenci darba tirgū, kas var būt gan pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba priekšrocība, gan bremzējošais faktors. Tāpēc lai veiktu konkurences aspektu izpēti, pētījumā Latvijas iedzīvotājiem un darba devējiem tika uzdots jautājums “Vai jūs piekrītat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ir konkurētspējīgi darba tirgū?”.

Iedzīvotāju vērtējums

Analizējot Latvijas iedzīvotāju atbildes uz jautājumu par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū, autors secināja, ka (3.17. att.):

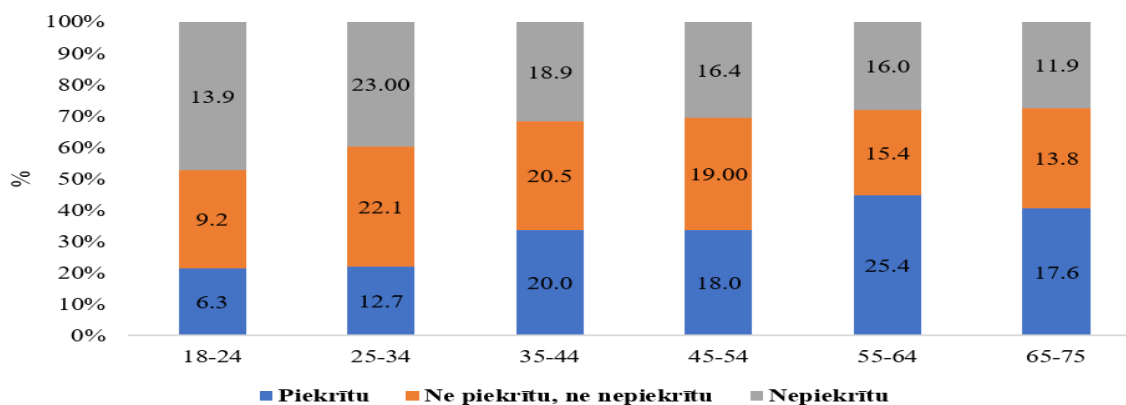
- 1) iedzīvotāju grupā 18-24 gadi un 25-34 gadi dominē vērtējums “nepiekrītu”, kas parāda, ka šo grupu pārstāvji (kopumā 36.9%) uzskata pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus par nekonkurētspējīgiem darba tirgū.

Šo pētījuma rezultātu autors skaidro ar būtiskām atšķirībām vismaz vispārējās prasmēs starp pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem un gados jaunākiem darbiniekiem, jo jaunākie darbinieki ir salīdzinoši nesen ieguvuši izglītību un apguvuši modernas mācīšanās prasmes. Šis apstāklis norāda, ka gados vecākiem cilvēkiem ir jābūt aktīviem mūžizglītības dalībniekiem, lai nezaudētu konkurētspēju darba tirgū novecojošu prasmju dēļ.

- 2) iedzīvotāju grupās 35-44 gadi, 45-54 gadi, 55-64 gadi un 65-74 gadi dominē vērtējums “piekrītu”, kas parāda, ka šo grupu pārstāvji uzskata seniorus par konkurētspējīgiem darba tirgū.

Autors uzskata, ka darba procesā izpaužas pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju pieredze, un, iespējams, tieši to augstu vērtē citu grupu darbinieki.

- 3) pozitīvo atbilžu īpatsvars mainās – tas pieauga no 6.3% vecumgrupā 18-24 gadi līdz 20.0% vecumgrupā 35-44 gadi, samazinājās līdz 18.0% vecumgrupā 45-54 gadi, bet vecumgrupā 55-64 gadi pozitīvais vērtējums pieauga līdz 25.4% un atkal samazinājās vecumgrupā 65-74 gadi(17.6%).



Apzīmējumi: piekrītu – seniori ir konkurētspīgi tirgus dalībnieki; ne piekrītu, ne nepiekrītu – man nav viedokļa par senioru konkurētspēju; nepiekrītu – seniori nav konkurētspīgi tirgus dalībnieki
Avots: autora izveidots, balstoties uz pētījuma datiem, n=700,

3.17. att. Latvijas iedzīvotāju vērtējums vecumgrupās par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū, atbildot uz jautājumu: “Vai jūs piekrītat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir konkurētspējīgi darba tirgū? %”

Līdz ar to autors uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspējas novērtējums iedzīvotāju grupā atkarīgs no pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem piemītošo zināšanu, prasmju un pieredzes sinerģijas salīdzinājumā ar citām vecumgrupām. Lai noskaidrotu vai iedzīvotāji dažādās vecumgrupās Latvijas reģionos pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū vērtē vienādi, datiem tika veikts *Kruskal-Wallis* tests (3.5.tabula).

Metodes būtība ir tā, ka tiek salīdzināti pazīmes divu vai vairāku grupu vidējie rangi un pārbauda hipotēzes:

- H_0 : iedzīvotāju vērtējumu vidējie rangi ir vienādi;
- H_1 : iedzīvotāju vērtējumu vidējie rangi nav vienādi.

Testa rezultāti pētījuma datiem parādīja, ka $p = 0,000 < p_0 = 0,05$, un līdz ar to H_0 tiek noraidīts un pieņemts H_1 - *iedzīvotāju vērtējumu ietekmē piederība vecumgrupai un atšķirības vērtējuma pozīcijās ir statistiski nozīmīgas* (3.5. tabula).

3.5.tabula

Kruskal-Wallis testa rezultāti iedzīvotāju vecumgrupās Latvijas reģionos par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū

Vecums	N	Vidējais rangs (Mean Rank)	<i>Kruskal-Wallis H</i>	df	<i>Asymp. Sig.</i>
18-24	65	428.42	29.996	5	0.000
25-34	130	402.69			
35-44	138	345.87			
45-54	127	334.37			
55-64	134	314.49			
65-74	106	309.59			
Kopā	700	-			

Avots: autora aprēķini

Lai noskaidrotu vai iedzīvotāji dažādās vecumgrupās Latvijas reģionos pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū vērtē vienādi, datiem tika veikts *Kruskal-Wallis* tests, kas ir neparametriskā metode un to var izmantot arī tad, ja dati nav normāli sadalīti.

Lai noskaidrotu vai vērtējumu ietekmē piederība dzimuma grupai, datu kopai tika veikts neparametriskais *Mann-Whitney U* tests (*Mann-Whitney Test*). Šo neparametrisko testu izmanto, ja dati nav normāli sadalīti (kas pētījuma gadījumā izpildās). Jo augstāks ir novērojumu vidējais rangs grupai, jo pazīme tiek vērtēta augstāk.

Veicot testa izpildi SPSS21 programmā, tika secināts, ka sievietes pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju vērtē augstāk nekā vīrieši, jo vidējais rangs_{sievietes} =373.55 > vidējais rangs_{vīrieši} =325.95 (3.6.tabula). Ņemot vērā, ka testa $p=0,002 < p_0=0.05$, var secināt, ka *statistiski sieviešu vērtējums ir augstāks nekā vīriešu vērtējums* (pieņemam H_0 – vērtējumi vienādi noraida un pieņem H_1 – vērtējumi ir atšķirīgi).

3.6.tabula

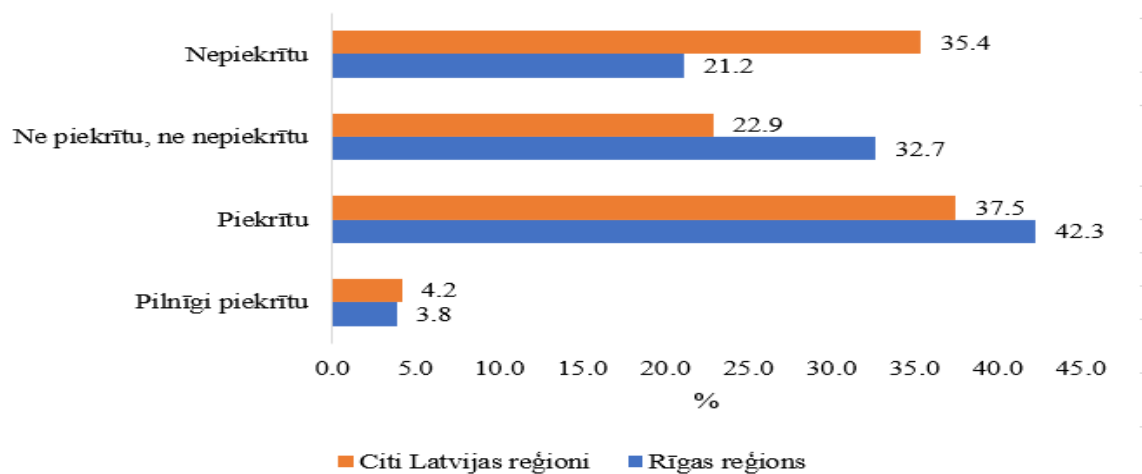
***Mann-Whitney U* tests rezultāti iedzīvotāju dzimumgrupās Latvijas reģionos par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū**

Dzimums	N	Vidējais rangs (Mean Rank)	Rangu summa (Sum of Ranks)	<i>Mann-Whitney U</i>	<i>Wilcoxon W</i>	Z	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>
Vīrietis	339	325.95	110498.00	52868.000	110498.000	-3.112	0.002
Sieviete	361	373.55	134852.00	-	-	-	-
Kopā	700	-	-	-	-	-	-

Avots: autora aprēķini

Darba devēju vērtējums

Darba devēju vērtējums galvenokārt izriet no viņu personīgās pieredzes un subjektīvās attieksmes pret pētāmo problēmu. Veicot datu analīzi, tika secināts, ka Latvijas reģionu darba devēju vērtējums iedalās 2 grupās (3.18.att.).



Avots: autora izveidots, balstoties uz 2021. gada pētījuma datiem, n=100

3.18. att. **Darba devēju vērtējums Latvijā par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū, atbildot uz jautājumu: “Vai jūs piekrītat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir konkurētspējīgi darba tirgū? %**

Var secināt, ka (3.18.att.):

- 1) Rīgas reģiona darba devēju vērtējums – apgalvojumam, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir konkurētspējīgi darba tirgū piekrita 46.1% darba devēju, bet nepiekrita 21.2% darba devēju;
- 2) bet pārējos piecos Latvijas reģionos kopumā apgalvojumam, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir konkurētspējīgi darba tirgū, piekrita 41.7% darba devēju, bet nepiekrita 58.3% darba devēju.

Pētot pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspējas vērtējumu darba tirgu, autors secināja, ka Latvijā iedzīvotāju vērtējums nav vienmērīgs ne vecumgrupās, ne iedalījumā pa reģioniem. Ņemot vērā, ka aptaujā iekļauto darba devēju skaits Latvijas reģionos bija proporcionāls aktīvo uzņēmumu skaitam, turklāt tika aptaujāti uzņēmumi ar ne mazāk kā 6 nodarbinātiem, tad izdarīt secinājumu par vērtējuma atšķirībām nevar.

Līdz ar to autors aptaujas datiem izmantoja *Kruskal-Wallis* testu pēc pazīmes darba devēja piederība reģionam, darbinieku skaits uzņēmumā un uzņēmuma piederība tautsaimniecības nozarei (3.7.tabula). Izpildītā testa rezultātu analīze parādīja, ka:

- 1) pēc kritērija “piederība reģionam” testa $p = 0.396 > p_0 = 0.05$, un līdz ar to H_0 tiek pieņemts t.n. hipotēze H_0 tiek pieņemta – darba devēju vērtējumu neietekmē piederība reģionam;
- 2) pēc kritērija “darbinieku skaits uzņēmumā” testa $p = 0.692 > p_0 = 0.05$, un līdz ar to H_0 tiek pieņemts t.n. hipotēze H_0 tiek pieņemta – darba devēju vērtējumu neietekmē uzņēmuma ekonomiskais lielums;
- 3) pēc kritērija “uzņēmuma darbības nozare” testa $p = 0.150 > p_0 = 0.05$, un līdz ar to H_0 tiek pieņemts t.n. hipotēze H_0 tiek pieņemta – darba devēju vērtējumu neietekmē uzņēmuma darbības nozare.

Pētījuma rezultātā autors secina, ka:

- 1) *darba tirgū pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspējas vērtējums iedzīvotāju grupā atkarīgs no iedzīvotāju vecumgrupas un dzimuma, ko var skaidrot ar personīgo pieredzi un darbinieku prasmēm un to salīdzinājumu ar citu darbinieku – jaunāku vai vecāku par vērtētāju prasmēm;*
- 2) *darba tirgū pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspējas vērtējums darba devēju grupā ir stabilāks – to neietekmē tādi faktori kā uzņēmuma darbības veids, uzņēmuma ekonomiskais lielums vai tautsaimniecības nozare.*

3.7.tabula

***Kruskal-Wallis* testa rezultāti par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū darba devēju vērtējumā pēc kritērija “reģions”, “darbinieku skaits uzņēmumā”, “uzņēmuma darbības nozare”**

Darba devēju vērtējums pēc atlasē kritērija “reģions”					
Reģions	N	Vidējais rangs (Mean Rank)	<i>Kruskal-Wallis H</i>	df	<i>Asymp. Sig.</i>
Rīgas reģions	52	47.88	5.804	5	0.326
Pierīgas reģions	16	51.75			
Vidzemes reģions	7	42.21			
Kurzemes reģions	9	67.17			
Zemgales reģions	8	59.75			
Latgales reģions	8	44.25			
Kopā	100	-			
Darba devēju vērtējums pēc atlasē kritērija “darbinieku skaits uzņēmumā”					
Darbinieku skaits	21	48.79	3.463	5	0.629
6-9 darbinieki	29	52.16			
10-19 darbinieki	37	46.93			

20-49 darbinieki	8	61.25			
50-99 darbinieki	3	67.83			
100-249 darbinieki	2	41.50			
Darba devēju vērtējums pēc atlasē kritērija "uzņēmuma darbības nozare"					
NACE A – NACE S	100	-	22.962	17	0.150

Avots: autora aprēķini

Pēc autora domām, iedzīvotāju un darba devēju vērtējumu par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju var ietekmēt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju prasmju līmenis, kas tiek apliecināts personāla atlasē procesā un/vai darba procesā. Līdz ar to autors tālākā pētījumā veica pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju prasmju un to attīstības novērtējumu abās pētījuma grupās.

Lai labāk izprastu problēmas kopsakarības, un ņemot vērā, ka datu sadalījums neatbilda normālajam sadalījumam, tika veikts *Spirmena r* korelācijas tests, lai noskaidrotu kopsakarību starp *darba devēju vērtējumu par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju produktivitāti un darbaspēka izmaksām Latvijā 2020.g.-2018.g.* (CSP, 2022(9)), (3.8.tabula).

3.8. tabula

Spirmena r korelācijas testa rezultāti starp darba devēju vērtējumu par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju produktivitāti un darbaspēka izmaksām Latvijā 2020.g.-2018.g.

Spirmena tests (<i>Spearman's rho</i>)		<i>Vajadzīgi pierādījumi</i>	<i>Darbaspēka izmaksas</i>
<i>Vajadzīgi pierādījumi</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	-0.194
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000	0.256
	<i>N</i>	36	36
<i>Darbaspēka izmaksas</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	-0.194	1,000
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.256	0.000
	<i>N</i>	36	100

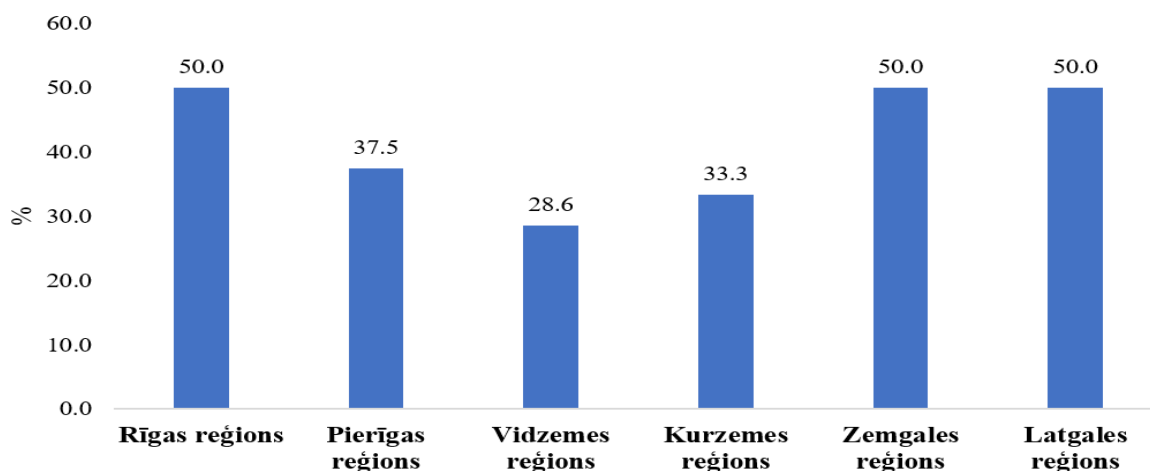
Avots: autora aprēķini

Produktivitātes raksturošanai ekonomisko procesu modelēšanas praksē parasti izmanto vairāku faktoru modeļus. Viens no vēsturiski pirmajiem bija Koba-Daglasa ražošanas divu faktoru modelis, kur kā ražošanas faktori bija darbs un kapitāls. Šo abu faktoru spēja veicināt ekonomisko izaugsmi raksturo produktivitāti makroekonomiskajā līmenī.

Bieži produktivitāti mēra, salīdzinot uzņēmuma ražošanas izmaksas un ieņēmumus. Līdz ar to darba cenas pieaugums palielina ražošanas izmaksas un attiecīgi – samazina ražošanas produktivitāti.

Taču autora pētījumā iegūtais rezultāts parādīja grūti izskaidrojamus rezultātus – pieaugot darbaspēka izmaksām, darba devēju vajadzība pēc pierādījumiem par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba nozīmi ir zema (pastāv negatīva un vāja korelācija; $r = -0.194$, $p = 0.256$), (3.8.tab.). Lai gan šis secinājumam ir gadījuma raksturs ($p \gg 0.05$), tomēr autors uzskata, ka darba devēji Latvijā vāji sasaista darbaspēka izmaksu un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju produktivitātes aspektu, un iespējams, tā ir nepieciešamība pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba viņu kvalifikācijas, attieksmes un prasmju dēļ.

Kā parādīja pētījums, tad Rīgas reģionā, Zemgales reģionā un Latgales reģionā 50% no darba devējiem uzskata, ka nepieciešami pētījumi un ekonomiski pierādījumi tam, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darbs ir vajadzīgs tautsaimniecības attīstībai un ir produktīvs (3.19.att.). Zemākais no vērtējumiem šajā jomā bija Vidzemes reģionā - 28.6%, ko autors skaidro ar zemu attiecīgās grupas iesaisti nodarbinātībā reģionā, un līdz ar to iespējams darba devējiem tā nav aktuāla problēma.



Avots: autora izveidots, balstoties uz 2022. gada pētījuma datiem, $n_{\text{darba devēji}}=100$

3.19.att. Latvijas reģionu darba devēju 2022. gadā atbilžu “jā, piekrītu” sadalījums uz jautājumu “Vai nepieciešami pētījumi un ekonomiski pierādījumi, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darbs ir produktīvs?”

Autors uzskata, ka, lai palielinātu sabiedrības izpratni par senioru prasmju, spēku un iesaistes nozīmi darba tirgū, ir jābūt skaidriem pierādījumiem, t.sk. ekonomiskiem, par senioru darba nozīmi sabiedrībā un darba produktivitāti.

3.5. Darba tirgus dalībnieku vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju motivāciju būt nodarbinātiem

Mūsdienās prasmju novecošanās ir ļoti strauja – darba tirgus attīstās un sabiedrība pieprasa, lai darbaspēka kompetences tiek paaugstinātas nepārtraukti. Tiek atzīts, ka mūžizglītība nodarbinātajiem vajadzīga ne tikai to personīgās konkurētspējas paaugstināšanai, bet arī uzņēmumu konkurētspējas celšanai, turklāt visdrīzāk ar formālo apmācību, ko uzņēmumi piedāvā tagad, nepietiks, lai sagatavotu cilvēkus novecojošai sabiedrībai nākotnē (McKinsey, 2019, United Nations, 2002; Kumar, 2004). Formālās izglītības vājā iezīme – saikne starp teoriju un praksi, novājina darbaspēka konkurētspēju (Pasierbiak, 2014).

Zināšanas un prasmes ir arī tirgus prece, kas tiek pirktas un pārdotas darba tirgū par noteiktu algu vai atalgojumu, un līdz ar to mūsdienīgums, atbilstība darba tirgus pieprasījumam ir svarīgs aspekts gadījumos, kad pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji vēlas būt nodarbināti. Taču sociāli ekonomiskās izmaiņas sabiedrībā, piemēram, izmaiņas darba tirgus pieprasījumā, liek indivīdiem neformāli uzņemties arī pilnu personisku atbildību par savu sociālo stāvokli un konkurētspēju īstermiņā un ilgtermiņā (Qi Wang, 2008), un tas nosaka arī indivīdu iesaistes vajadzību dažādos mūžizglītības pasākumos.

Politiskajā telpā Latvijā, pēc autora domām, pastāv pārdomāts atbalsts darbaspēka prasmju attīstībai. Var minēt LR EM vadīto sabiedrības informēšanas kampaņu “Esi konkurētspējīgs! Uzdrošies mācīties mūža garumā!” (LR Ekonomikas ministrija, 2021), kuras mērķis ir “[..] vairot iedzīvotāju informētību un izpratni par izglītību kā pastāvīgu procesu visas dzīves garumā, kā arī motivēt uzņēmējus ieguldīt savu darbinieku zināšanu un prasmju attīstībā, kas augošās nozares nodrošinātu ar darbaspēku, veicinātu Latvijas tautsaimniecības izaugsmi un pāreju uz zināšanās balstītu ekonomiku ar augstu pievienoto vērtību”.

Sabiedrība tiek rosināta domāt par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību dažādos veidos, tajā skaitā izplatot labās prakses piemērus mūžizglītības un nodarbinātības mijietekmi (Delfi, 2021).

ES struktūrfondu pasākumu ietvaros notiek gan tieša, gan arī pastarpināta ietekme uz darbaspēka pielāgošanās spējām. Šeit var minēt prasmju saskaņotības un attīstības veicināšanu studiju vidē, piemēram, Ministru kabineta 2018. gada 16. janvāra noteikumiem Nr. 41 "Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 1.1.1. specifiskā atbalsta mērķa "Palielināt Latvijas zinātnisko institūciju pētniecisko un inovatīvo kapacitāti un spēju piesaistīt ārējo finansējumu, ieguldot cilvēkresursos un infrastruktūrā" 1.1.1.3. pasākuma "Inovāciju granti studentiem" īstenošanas noteikumi" paredz inovatīvās darbības prasmju attīstību Latvijas stratēģiskās specializācijas jomās. *Cits piemērs* ir ārvalstu speciālistu pieredzes pārņemšana, lai uzlabotu studiju vidi un jauno zinātnieku iesaiste darbaspēka prasmju attīstībā, piemēram, darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 8.2.2. specifiskā atbalsta mērķa "Stiprināt augstākās izglītības institūciju akadēmisko personālu stratēģiskās specializācijas jomās", atbilstoši 2018.gada 9.janvāra Ministru kabineta noteikumiem Nr.25.

Būtisks atbalsts prasmju attīstībā ir Nodarbinātības valsts aģentūras administrēto Eiropas sociālā fonda projektu programmas dažādām strādājošo un bezdarbnieku grupām, iedzīvotāju vecumgrupām (NVO, 2022), piemēram, *augstākās izglītības iestādes studiju moduļa vai studiju kursu apguves programmas strādājošiem*, sociālo un profesionālo pamatprasmju apguves programmas bezdarbniekiem u.c.

Prasmju attīstība tiek veicināta arī sociālā dialoga ietvaros. Kā piemēru var minēt 2021.gada LR VARAM iniciatīvu, kuras laikā 14 nevalstisko organizāciju līderi parakstīja *Sadarbības memorandu par Latvijas iedzīvotāju un uzņēmēju digitālo prasmju veicināšanu programmas "Dari digitāli" ietvaros* (Mana Latvija.lv, 2021).

Līdz ar to autors secina, ka atbalsta veidi mūsdienīgu prasmju apguvei ir diferencēti gan darbaspēka grupās iedalījumā pēc prasmēm, gan darbaspēka grupās pēc tautsaimniecības nozares gan kopumā vecumgrupās, un to svarīgākais vēstījums ir preventīvas apmācības, lai veicinātu nodarbinātības ilgtspēju un elastību, lai palīdzētu darbaspēkam pielāgoties jaunajai darba videi, apgūt jaunas iemaņas un prasmes, kuras nākotnē uzlabotu viņu mobilitāti uzņēmuma iekšienē un ārpus tā.

Varētu sagaidīt, ka visu pušu centieni noteikti vainagojas ar panākumiem – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji iegūst vai papildina prasmes un ir nodarbināti. Tomēr tā nav – daļa no pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem paliek ārpus darba tirgus, un cēloņi tam var būt dažādi – no nevēlēšanās būt nodarbinātam līdz fiziskai, veselības stāvokļa un citu faktoru dēļ līdz nespējai būt nodarbinātam, zemai konkurētspējai, lai būtu nodarbināts.

Ņemot vērā minētos aspektus un apsvērumus, autors pētīja faktorus, kuri veicina pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju vēlmi un iespējas būt nodarbinātiem.

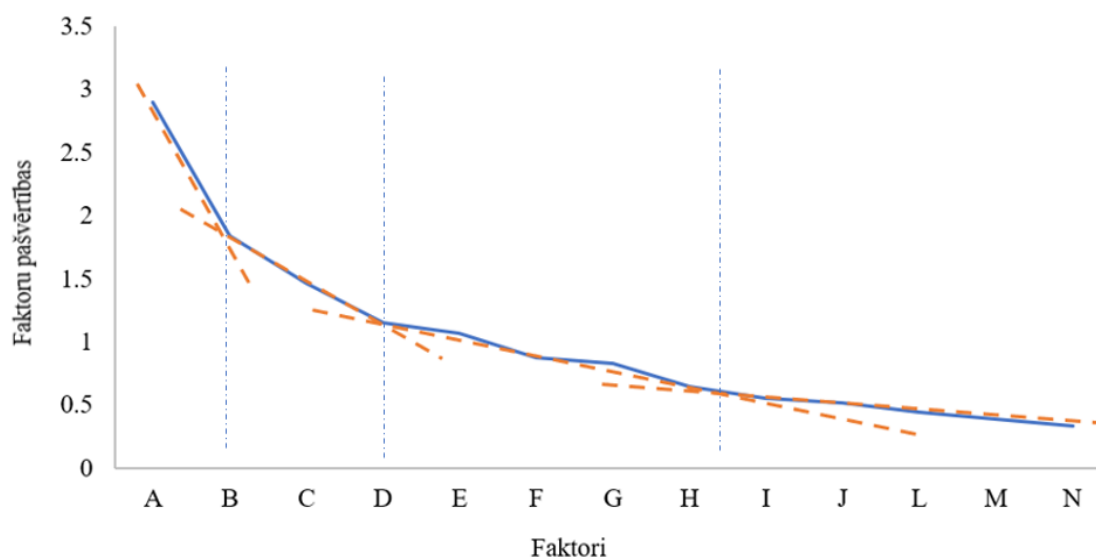
Iedzīvotāju viedokļu izpēte

Lai varētu secināt kādi faktori sekmē iedzīvotāju nodarbinātību, tika izmantota faktoranalīze datiem, kas iegūti kā atbildes pētījumā uz jautājumu "Kādēļ pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji vēlas strādāt?". Pētījuma mērķis bija noskaidrot faktoru grupas, kas motivē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus iesaistīties darba tirgū.

Faktoranalīze ir datu apstrādes statistiskā metode, kas ļauj samazināt faktoru skaitu un veidot faktoru grupas. Faktoranalīze tika veikta SPSS21 vidē un faktoranalīzei tika izvēlēta galveno faktoru metode (*Principial - axis factoring*). Sākotnēji aptaujas rezultātā tika noteikts iedzīvotāju vērtējums par trīspadsmit faktoriem, bet pēc faktoranalīzes izpildes tika izveidotas četras faktoru grupas. Lai noteiktu vai pētījuma dati ir piemēroti faktoranalīzes veikšanai, vispirms tika veikts KMO and Bartlett's tests. Testa rezultāti parādīja, ka dati

derīgi faktoranalīzei, jo: 1) Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.812, kas liecina par datu augstu atbilstību faktoranalīzei un Bartlett's Test of Sphericity testa $p=0.000 < p_0=0.005$, kas norāda, ka testa dati derīgi faktoranalīzes izpildei. Faktoranalīzes testa rezultāti doti 19. pielikumā.

Pēc faktoru rotācijas rezultātu vizualizācijai tika izvēlēts diagrammas veids *scree plot* (3.20. att.).



Apzīmējumi: A – vēlas turpināt darba gaitas; B - atsaucas uz darba devēja iniciatīvu turpināt darbu; C – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir izdevīgāki darba līgumi; D – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var brīvi iziet no darba attiecībām, kad to vēlas paši; E – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir zemas vecuma pensijas; F – ja pārtrauc strādāt, tad nevar nodrošināt iepriekš sasniegto dzīves līmeni; G – darba tirgū pieprasa prasmes, kas viņiem ir; H – darba tirgū pieprasa zināšanas, kas viņiem ir; I – tā ir psiholoģiska atkarība no darba; J – nevēlas būt apgrūtinājums ģimenei; L – ir stipra veselība; M – mūsu sabiedrībā tā ir tradīcija; N – negrib būt tikai pensionārs, jo tā ir vecuma pazīme

Avots: autora izveidots, balstoties uz pētījuma datiem, $n=700$,

3.20. att. Faktoru pašvērtības, novērtējot iedzīvotāju Latvijas reģionos minētos faktorus, kas motivē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus iesaistīties nodarbinātībā

Analizējot faktoranalīzes rezultātus iedzīvotāju grupā pēc atlasē kritērija “reģions”, autors secināja, ka pastāv četras faktoru grupas (3.20.att.), kas ietekmē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaisti nodarbinātībā (prioritārā secībā):

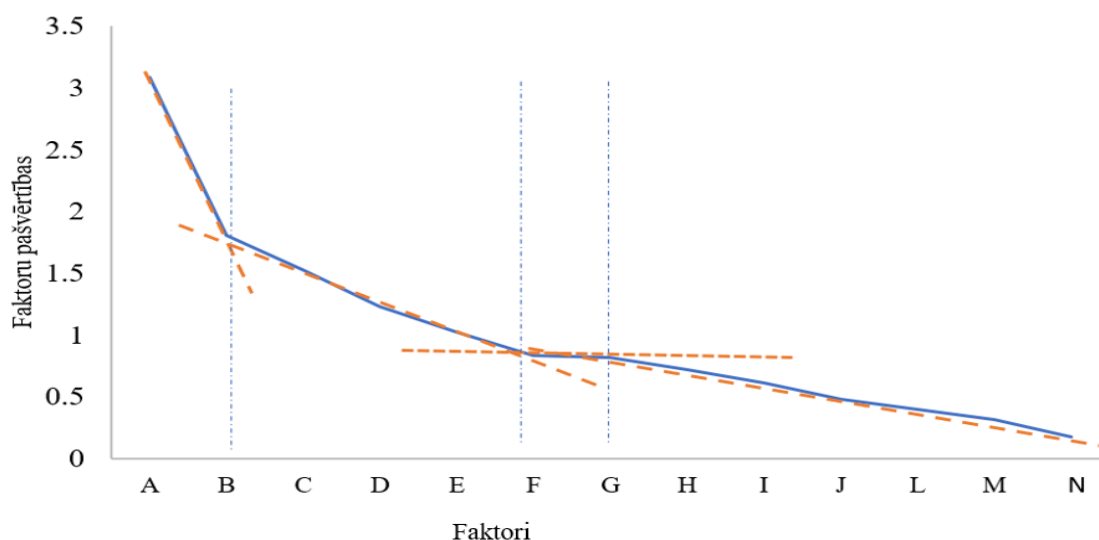
1. grupa – *indivīda motivācija un vēlme turpināt darbu.*
2. grupa – *pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ienākšana un izešana no darba vides nav ierobežota ar sociālajiem faktoriem* – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem var būt/ir citi ienākumi, kas nodrošina viņu dzīves līmeni; viņi var pārtraukt darba attiecības, ja tos neapmierina darba vide, atalgojums vai viņi izvēlas brīvo laiku pavadīt atbilstoši savām interesēm.
3. grupa – *ekonomiski faktoru kopums* nodarbinātības veicināšanai – ir maza vecuma pensijas un vienlaikus pastāv darba tirgus pieprasījums, kas atbilst pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju prasmēm un spējām.
4. grupa – *pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju gatavība pilnvērtīgi dzīvot ārpus darba attiecībām.*

No teorētiskā apskata izriet, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju veselības stāvoklis un veselīgs dzīvesveids ir faktori, kas nozīmīgi sekmē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību. Tomēr pētījums parādīja, ka Latvijas gadījumā šie faktori ir mazāk izteikti.

Līdz ar to autors secina, ka *pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju kā darbaspēka iesaistes pieauguma veicināšana jāveido ilgtermiņā – visā indivīda darba dzīves gaitā, uzlabojot strādājošo darba apstākļus un attieksmi pret strādājošajiem darba vidē, piemēram, veicinot viņu profesionālo izaugsmi, veicot regulāru darba rezultātu atzīšanu, stiprinot korporatīvās saites, nodrošinot cieņpilnu atalgojumu un darba apstākļus. Diemžēl atbilstošs zināšanu un prasmju piedāvājums darba tirgū pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem nav dominante.*

Darba devēju viedokļu izpēte

Darba devējiem tika uzdots jautājums “Kādēļ pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji vēlas strādāt?”. Pētījuma mērķis bija noskaidrot faktoru grupas, kas pēc darba devēju viedokļa motivē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus piedāvāt darbu. Izpildot KMO and Bartlett's testu, tika secināts, ka iegūtie pētījuma dati derīgi faktoranalīzei, jo: 1) Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.749, kas liecina par datu augstu atbilstību faktoranalīzei un Bartlett's Test of Sphericity testa $p=0.000 < p_0=0.005$, kas norāda, ka testa dati derīgi faktoranalīzes izpildei. Faktoranalīzes testa rezultāti doti 20. pielikumā. Faktoranalīze tika veikta SPSS21 vidē un faktoranalīzei tika izvēlēta galveno faktoru metode (*Principal - axis factoring*), (3.21.att.).



A – vēlas turpināt darba gaitas; B - atsauca uz darba devēja iniciatīvu turpināt darbu; C – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir izdevīgāki darba līgumi; D – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var brīvi iziet no darba attiecībām, kad to vēlas paši; E – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir zemas vecuma pensijas; F – ja pārtrauc strādāt, tad nevar nodrošināt iepriekš sasniegto dzīves līmeni; G – darba tirgū pieprasa prasmes, kas viņiem ir; H – darba tirgū pieprasa zināšanas, kas viņiem ir; I – tā ir psiholoģiska atkarība no darba; J – nevēlas būt apgrūtinājums ģimenei; L – ir stipra veselība; M – mūsu sabiedrībā tā ir tradīcija; N – negrib būt tikai pensionārs, jo tā ir vecuma pazīme

Avots: autora izveidots, balstoties uz pētījuma datiem, n=100

3.21. att. Faktoru pašvērtības, novērtējot darba devēju minētos faktorus Latvijas reģionos, kas motivē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus iesaistīties nodarbinātībā

Analizējot faktoranalīzes rezultātus darba devēju grupā pēc atlases kritērija “reģions”, autors secināja, ka arī pastāv četras faktoru grupas (3.21.att.), kas pēc darba devēju

uzskatiem ietekmē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaisti nodarbinātībā (prioritārā secībā):

1. grupa – *pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāja motivācija un darba devēja atbalsts pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem turpināt darbu.*
2. grupa – izdevīgi darba nosacījumi pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem, kas uzlabo pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju materiālo stāvokli un padara viņu *ienākšana un iziešana no darba vides vienkāršotu* – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var pārtraukt darba attiecības, ja tos neapmierina darba vide, atalgojums vai viņi izvēlas brīvo laiku pavadīt atbilstoši savām interesēm. Arī uzņēmumiem darba attiecību pārtraukšana ar pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir vienkāršāka.
3. grupa – *sociāli ekonomisko nosacījumu kopums* – mazas vecuma pensijas vai citi ienākumi.
4. grupa – *pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nepietiekama gatavība pilnvērtīgi dzīvot ārpus darba attiecībām.*

Autors secina, ka iedzīvotāju un darba devēju nosaukto dominējošo *faktoru kopums* jautājumā par to, kāpēc pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji vēlas strādāt sakrīt – tā ir *indivīda motivācija un darba devēja atbalsts pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem turpināt darbu*. Arī darba devēji uzskata, ka atbilstošs zināšanu un prasmju piedāvājums pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem nav dominante, kas nozīmē, ka tas ir mazs.

Otrajā prioritārajā grupā darba dēvēji izvirza tieši ar darba nosacījumus, kas *veicina pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību*: izdevīgi līgumi, darba alga vai citi faktori, piemēram, tie var būt ar darba organizāciju saistīti faktori. Līdz ar to autors secina, ka darba dēvēji uzskata, ka sekmēt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju palikšanu darba vidē vai atgriešanos tajā var, piedāvājot izdevīgus darba līgumus.

3. 6. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbināšanas izmaksas un ekonomiskie ieguvumi

Pētot pakāpeniski plānotās izmaiņas sociālajā jomā Latvijā (LR Labklājības ministrija, 202), autors secināja, ka 2022. gadā tiesības uz valsts vecuma pensiju ir cilvēkiem, kuri sasnieguši 64 gadu un 3 mēnešu vecumu, ja apdrošināšanas stāžs nav mazāks par 15 gadiem. No 2022. gada 1. janvāra līdz 30. jūnijam pensionāra neapliekamais ienākuma minimums bija līdz 2100 eiro pusgadā jeb 350 eiro mēnesī (2021. gadā - pensionāra neapliekamais minimums ir 330 eiro mēnesī). Savukārt arī gada otrajā pusē, no 2022. gada 1. jūlija, vēlreiz tika palielināts pensijas neapliekamais minimums – līdz 3 000 eiro pusgadā jeb 500 eiro mēnesī. Latvijā 2022. gadā valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu (turpmāk – obligātās iemaksas) objekta maksimālais apmērs ir 78100 eiro gadā.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbināšana uzņēmumiem ir izmaksu daļa. Lai noteiktu vecuma pensionāru darba ekonomisko atdevi un darba devēja un valsts ekonomisko izdevīgumu algot vecuma pensionārus, autors veica darba devēja algas budžeta veidošanās izpēti un salīdzinošo aprēķinu (18. pielikums). Aprēķinam par 2021. gadu tika pieņemts, ka ar iedzīvotāju ienākuma nodokli (IIN) neapliekamais minimums pensijām 2021. gadā ir 330.00 eiro mēnesī, bet IIN likme pensijām līdz 1667.00 eiro mēnesī 20%, savukārt par to daļu, kas ir virs 1667.00 eiro – 23% (izmantots: (<https://www.vsaa.gov.lv/pakalpojumi/pensionariemsenioriem/vecuma-pensija/>)). Ņemot vērā nodokļu izmaiņas, aprēķinam par 2022. gadu tika pieņemts, ka strādājošo rezidentu bruto alga ir 500.00 euro, jeb noteiktā minimālā alga Latvijā 2022. gadā.

Var secināt, ka, ja darbaņēmēja alga 2022. gada 1. pusgadā ir 500.00 eiro, VID prognozētais neapliekamais minimums 350.00 eiro un apgādājamo nav, tad darbaņēmēja

obligāto iemaksu daļa ir 52.50 eiro (500.00 x 10.5%), iedzīvotāju ienākuma nodoklis – 19.50 eiro (500.00–52.50–350.00) x 20%. Darba devēja obligāto iemaksu daļa ir 117.95 eiro (500.00 x 23.59%), uzņēmējdarbības riska valsts nodeva – 0.36 eiro. Tātad darba devējs no darba ņēmēja algas nodokļos ieturēs 72.0 eiro, bet darba devēja nodokļu daļa ir 118,31 eiro (<https://lvportals.lv/e-konsultacijas/25001-aprekinata-darba-samaksa-neto-ja-noligta-minimala-alga-2021>).

Lai noteiktu kā nodarbinātā cilvēka sociālā pozīcija ietekmē ar nodarbinātību saistītos ekonomiskos faktorus uzņēmumā, valstī un indivīdam, tika izmantoti 18. pielikuma dati.

No veiktajiem aprēķiniem par algu izmaksām 2021.gadā autors secina:

- 1) darba devējam pensionāra nodarbināšana ar minimālo algu (ar iesniegtu vai neiesniegtu nodokļu grāmatiņu) ir izdevīgāka nekā strādājošā nodarbināšana līdz vecuma pensijai bez apgādājamiem;
- 2) valsts budžetam, ņemot vērā nodokļu atskaitījumus, visizdevīgākā pozīcija ir strādājošā nodarbināšana līdz vecuma pensijai un bez apgādājamiem, bet otrajā vietā ir pensionāra nodarbināšana ar minimālo algu un neiesniegtu algas nodokļu grāmatiņu;
- 3) pēc rīcībā esošajiem ienākumiem gan darbaspējīgajiem iedzīvotājiem līdz pensijas vecumam, gan pensionāriem ir izdevīgāk būt nodarbinātiem ar iesniegtu darba grāmatiņu.

Mainoties darbaspēka nodokļu politikai Latvijā, no 2022. gada 1. jūlija nemainās darbaspēka ietekmes jomas, bet mainās atsevišķu ietekmes pozīciju lielums. Var secināt, ka Latvijā no 2022. gada 1. jūlija *ekonomiskie ieguvumi* nav vienādi:

- 1) *no darba devēju viedokļa*, ņemot vērā algas budžeta izmaksas, ir vienādi izdevīgi algot strādājošos darbaspēka vecumā;
- 2) *no valsts budžeta aspekta* gadījumos, kad nodokļu grāmatiņa ir iesniegta darba devējam, izdevīgāk ir nodarbināt strādājošos darbaspēja vecumā – šajā gadījumā pie vienādas bruto algas (500,00 euro) pārskaitījumi valsts budžētā būs lielāki par 20,35 euro, bet gadījumos, kad nodokļu grāmatiņa nav iesniegta darba devējam – par 19,10 euro;
- 3) *no indivīdu viedokļa*, gadījumos, kad nodokļu grāmatiņa ir iesniegta darba devējam, neto alga būs par 6,25 euro lielāka nekā strādājošajam darbaspējas vecumā, un par 5,00 euro lielāka, ja nodokļu grāmatiņa nav iesniegta darba devējam.

Autora veiktie aprēķini (18. pielikums) uzskatāmi pierāda, ka nodarbinātā cilvēka sociālā pozīcija ietekmē ar nodarbinātību saistītos ekonomiskos faktorus uzņēmumā un valstī (budžeta ieņēmumus), gan 2021. gadā, gan 2022. gadā (no 1.jūlija). *Tātad darba tirgū ir vērojami ekonomiskie faktori, kas:*

- 1) *veicina indivīdu* – vecuma pensionāru iesaisti nodarbinātībā gadījumos, kad nodokļu grāmatiņa ir/nav iesniegta darba devējam;
- 2) *veicina uzņēmumu izvēli par labu* vecuma pensionāriem – šajā gadījumā darba algas budžets uzņēmumam būs par 14,10 euro mazāks;
- 3) *dod labumu valstij* nodokļu veidā – ja tiek nodarbināti vecuma pensionāriem bez nodokļu grāmatiņas pie darba devēja, salīdzinot ar strādājošiem darbaspēka vecumā budžeta nodokļu ieņēmumi būs par 85,40 euro lielāki. Tas liecina, ka valstiski tiek veicināta vismaz īslaicīgu vai pagaidu darbu segmenta attīstība.

Tomēr lai labāk izprastu darba devēju pozīciju šajā jomā, tālāk promocijas pētījumā autors meklēja atbildi uz jautājumu “Kādēļ pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbināšana var būt abpusēji izdevīga darba devējiem un pēcdarbspējas vecuma

iedzīvotājiem?”, ņemot vērā ekonomiskos un neekonomiskos faktorus. Tika pētīta šādu faktoru ietekme:

- 1) *ekonomiskie faktori*: algu ietekme; darba nosacījumi; darbaspēka piesaistes izmaksas;
- 2) *neekonomiskie faktori*: darba juridisko aspektu ietekme – darba līgumu nosacījumi; pieredzes, prasmju un zināšanu aspekts; zināšanu pārnese aspekts; sociālās atbildības aspekti.

Faktoru ietekmes reģionālās ietekmes konstatācija ir apgrūtināta, jo nereti uzņēmuma veicamā komercdarbība un ekonomiskā ietekme notiek vairāku reģionu ietvaros. Tāpēc šajā izpētes posmā faktori ir analizēti no uzņēmumu darbības reģistrācijas vietas aspekta.

Lai sniegtu atbildi uz problēmas izpētes pamatjautājumu “Vai pastāv saistība starp darba devēju atbildēm un uzņēmuma atrašanās vietu reģionā/ piederību tautsaimniecības nozarei?”, tika analizētas darba devēju atbildes (2022. gads) Latvijas reģionos. Datu analīze tika veikta, izmantojot *Kruskal – Vallis* testa (*Independent-Samples Kruskal-Wallis Test*) rezultātus (3.9. tab.).

3.9.tabula

Kruskala -Vallesa testa rezultāti par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbināšanas iemesliem Latvijā reģionos un tautsaimniecības nozarēs 2022. gadā darba devēju vērtējumā

Faktoru grupa	Faktors	Kruskal-Wallis H	Asymp. Sig.
<i>Kritērijs “reģions”</i>			
Ekonomiskie faktori	Var maksāt mazākas algas	1.657	0.894
	Nav jātērē laiks jauna darbinieka meklēšanai	1.753	0.882
	Vieglāk pārtraukt līgumu	4.091	0.536
	Darba tirgū trūkst atbilstošo speciālistu	10.908	0.053
Neekonomiskie faktori	Seniori darba vidē ir mazprasīgi	7.735	0.171
	Seniori nav jāapmāca	7.772	0.169
	Senioriem ir liela pieredze	10.580	0.060
	Senioriem ir nepieciešamās prasmes un zināšanas	10.675	0.058
	Seniori var saliedēt darba kolektīvu	6.892	0.229
	Seniori var nodot savas prasmes un zināšanas	11.948	0.036
	Uzņēmēji ir sociāli atbildīgi	8.290	0.141
<i>Kritērijs “tautsaimniecības nozare”</i>			
Ekonomiskie faktori	Var maksāt mazākas algas	16.190	0.510
	Nav jātērē laiks jauna darbinieka meklēšanai	7.729	0.972
	Vieglāk pārtraukt līgumu	17.232	0.439
	Darba tirgū trūkst atbilstošo speciālistu	20.544	0.247
Neekonomiskie faktori	Seniori darba vidē ir mazprasīgi	24.150	0.115
	Seniori nav jāapmāca	26.400	0.067
	Senioriem ir liela pieredze	6.425	0.990
	Senioriem ir nepieciešamās prasmes un zināšanas	15.956	0.527
	Seniori var saliedēt darba kolektīvu	13.618	0.694
	Seniori var nodot savas prasmes un zināšanas	18.426	0.362
	Uzņēmēji ir sociāli atbildīgi	11.622	0.822

Apzīmējumi: seniori – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji

Avots: autora aprēķini, balstoties uz 2022. gada pētījuma datiem, n=100

Rezultāti parādīja, ka *visus ekonomiskos faktorus un visus neekonomiskos faktorus, izņemot faktoru “pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var nodot savas prasmes un zināšanas”, neietekmē uzņēmuma piederība reģionam*. Piemēram, vērtējot darba algu lieluma ietekmi uz pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību testa $p_t = 0,894 > p_o = 0,05$, kas

nozīmē, ka H_0 – hipotēze “vērtējumu rangi vienādi” ir jāpieņem. t.i., ar 95% varbūtību var apgalvot, ka reģions neietekmē darba devēju vērtējumu par darba algu ietekmi uz pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību.

No darba devēju atbilžu analīzes var secināt, ka gados vecāku darbinieku zināšanas un prasmes ir dažādas un ne visos gadījumos, t.i., ne visās darba vietās Latvijas reģionos tās ir svarīgas, lai veidotu jaunas prasmes nākamajiem/ esošajiem jaunajiem darbiniekiem. Līdz ar to zināšanu prasmju komponente izvirzās diskusiju laukā kā aspekts, kurš var gan sekmēt, gan nebūt svarīgs faktors pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājumā.

Taču satraucoši ir tas, ka tautsaimniecībā tāda faktoru kā “pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji darba vidē ir mazprasīgi” vidējais vērtējuma rangs (24.150) ir augsts, kas var liecināt par negatīvām manipulācijām ar darba vidi, tās pielāgošanu, darba noteikumiem un attieksmi pret pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem darbā. Arī faktora “pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji nav jāapmāca” vidējais vērtējuma rangs (26.400) var liecināt, ka darba devēji neiegulda līdzekļus šīs grupas izglītošanā vai prasmju veidošanā. Tomēr šie secinājumi ir hipotēzes līmenī, jo detalizēti nav pētīti.

Tautsaimniecības nozaru griezumā autors nekonstatēja statistiski ticamu (ar varbūtību 95%) darba devēja uzņēmuma piederības nozarei ietekmi uz pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju piesaistes faktoru novērtējumu. Tāpēc autors secina, ka tautsaimniecībā pastāv kopējas iezīmes darbaspēka piesaitē. Vērtējot *Kruskal – Vallis* testa vērtību H , autors saskata, ka ekonomisko faktoru grupā lielāka ietekme ir faktoram “darba tirgū trūkst atbilstošo speciālistu” – reģionu ietvarā summārais vidējais rangs 10.908, bet tautsaimniecības ietvarā - 20.544. Tas var liecināt, ka darba devējiem atbilstošo speciālistu piesaiste ir aktuāla problēma, un pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji tiek vērtēti kā potenciālie darba ņēmēji.

3. 7. Iedzīvotāju nodarbinātības nodomi, aizejot vecuma pensijā un darba devēju un iedzīvotāju vērtējums par pensionēšanās vecumu

Iedzīvotāju viedoklis

Ņemot vērā teorētiskās pētījuma daļas secinājumus par vecuma pensionāru dzīves līmeņa ietekmi uz nodarbinātību, kā arī gados vecāku cilvēku dzīves līmeņa Latvijā analīzes rezultātus, autors veica iedzīvotāju nodomu izpēti nodarbinātības jomā, viņiem nākotnē aizejot vecuma pensijā. Autoram bija svarīgi uzdot jautājumu par iedzīvotāju plāniem nākotnē – “Vai nākotnē, aizejot vecuma pensijā, jūs plānojat turpināt strādāt?”. Pētījumā atbildi uz šo jautājumu sniedza 146 respondenti.

Datu analīze tika veikta SPSS21 vidē, izmantojot Wilcoxon Signed Ranks testu (3.10.tab.). Par atlases kritēriju tikai izmantots iedzīvotāju norādītais vidējais ienākumu līmenis, iedalot visus respondentus divās grupās – strādājošie, kuru ģimenes vidējais ienākumu līmenis sasniedza 500.00 euro mēnesī (bruto) un lielāki ienākumi.

3.10. tabula

Wilcoxon Signed Ranks testa rezultāti par iedzīvotāju vērtējumu Latvijā, atbildot uz jautājumu “Vai nākotnē, aizejot vecuma pensijā, jūs plānojat turpināt strādāt?” 2021. gadā

Parametrs	N	Mean Rank	Sum of Ranks	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Negatīvais rangs (<i>Negative Ranks</i>)	102 ^a	73.92	7540.00	-7,937 ^b	0.000
Pozitīvais (<i>Positive Ranks</i>)	27 ^b	31.30	845.00		

Kopā (Total)	146			
--------------	-----	--	--	--

Piezīmes: a – ģimenes vidējais ienākumu līmenis mēnesī ≤ 500 euro; b- ģimenes vidējais ienākumu līmenis mēnesī > 500 euro

Avots: autoru aprēķini, izmantojot SPSS21

Autors secināja, ka Latvijas iedzīvotāju nākotnes nodomi nodarbinātības jomā ir saistīti ar esošo ģimenes vidējo ienākumu mēnesī. Par to liecina tas, ka Wilcoxon Signed Ranks testa $p_t = 0.000 < p_0 = 0.05$, un līdz ar to hipotēze H_0 – vērtējumi vienādi, tiek noraidīta un pieņemta hipotēze H_1 – vērtējumi nav vienādi (3.10.tab.).

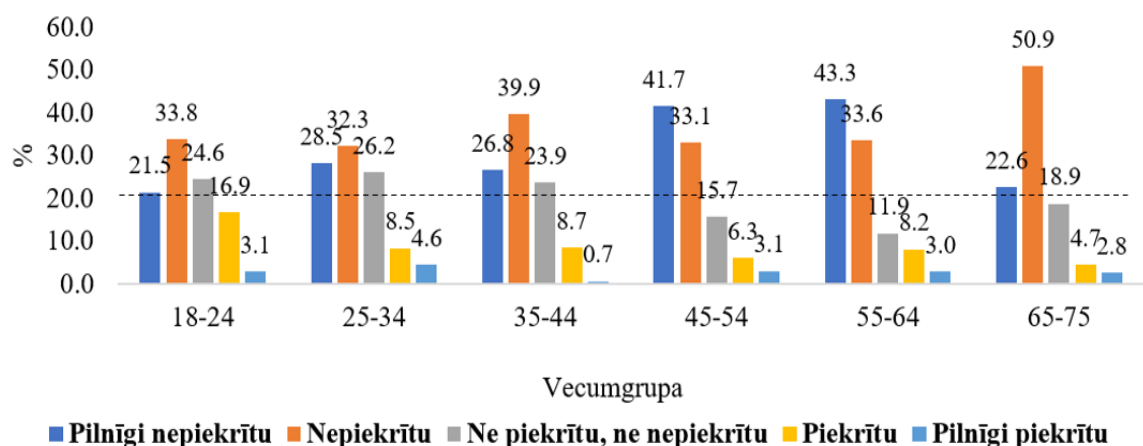
Var redzēt, ka iedzīvotāju grupas, kuru ģimenes vidējie ienākumi mazāki vai vienādi ar 500 euro, daudz augstāk vērtē iespējamību tam, ka pēc aiziešanas pensijā tie turpinās strādāt ($R_{avid.} = 73.92 > R_{bvid.} = 31.30$).

Līdz ar to autors secina, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājums nākotnē atrodas mijietekmē šādiem ekonomiskajiem faktoriem – pašlaik esošais strādājošo ienākumu līmenis un ģimenes kopējiem ienākumi.

Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra norāda, ka lai iedzīvotājam būtu tiesības uz vecuma pensiju, ir nepieciešams sociālās apdrošināšanas stāžs – 2022. gadā ir 15 gadi, bet no 2025. gada 1. janvāra 20 gadi (https://www.vsa.gov.lv/lv/plasaks-apraksts-vecuma-pensija?utm_source=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F). Tiesības saņemt vecuma pensiju ir Latvijā, Eiropas Savienības dalībvalstī vai valstī, ar kuru Latvijai ir noslēgts līgums sociālās drošības jomā, dzīvojošām personām, kuras bijušas pakļautas valsts obligātajai pensiju apdrošināšanai un sasniegušas likumā noteikto pensijas piešķiršanas vecumu. Latvijā pašlaik notiek pensijas vecuma pakāpeniska paaugstināšana līdz 2025.gada 1. janvārim, kamēr tas sasniegs 65 gadus. Vecuma pensiju var saņemt arī priekšlaicīgi – divus gadus pirms likumā noteiktā pensijas vecuma sasniegšanas, ar nosacījumu, ka apdrošināšanas periods ir ne mazāks par 30 gadiem.

Var secināt, ka pastāv saikne starp nodarbinātības periodu, strādājošos algu un sociālajām iemaksām (VOSAI), ko maksā strādājošie iedzīvotāji vai likumā noteiktā kārtībā darba devēji par strādājošiem. Pagarinot darba dzīves periodu, vecuma pensijas apmērs var pieaugt.

Tomēr duālo problēmu veido līdzsvars starp ģimenes dzīvi, personīgajām interesēm un darba dzīvi.



Avots: autora izveidots, balstoties pētījuma datiem, n=700

3.22.att. Atbilžu sadalījums uz jautājumu “Ja valstī nākotnē pieaugs sociālais slogs, vai ir jāpalielina pensionēšanās vecums?” Latvijas iedzīvotāju vecumgrupās 2021. gadā

Veicot iedzīvotāju viedokļu izpēti vecumgrupās par pensionēšanās vecuma tālāku palielinājumu, autors ieguva šādus secinājumus:

- 1) vecuma pensijas tālāku palielināšanu (virs 65 gadi) Latvijā vecumgrupā 18-54 gadi neatbalsta 75.0% no iedzīvotājiem (3.22. att.);
- 2) 69.0% no iedzīvotājiem uzskata, ka, pat ja nākotnē pieaugs sociālais slogs, iedzīvotāju populācijas novecošanās dēļ un darbaspēka skaita samazināšanās dēļ, valstī ir jāmeklē citi risinājumi problēmas mazināšanai.

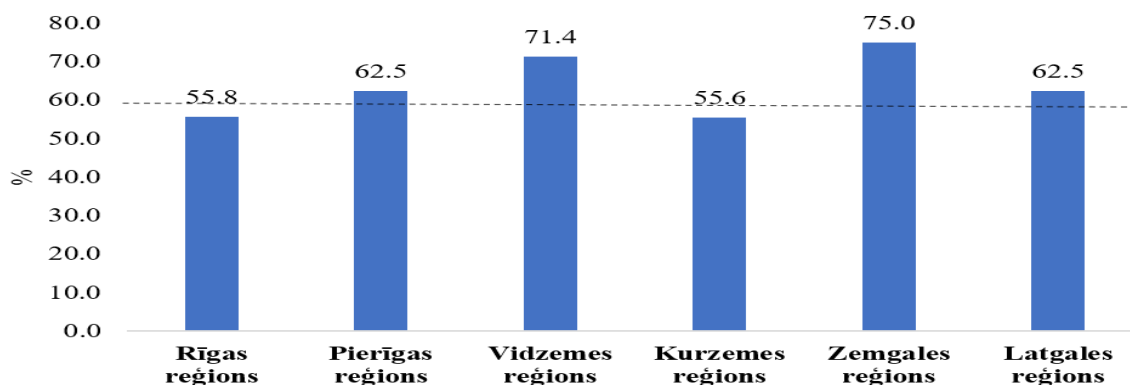
Autoram šķita interesanti, ka arī jaunāku iedzīvotāju grupās atbalsts pensionēšanās vecuma celšanai nav augsts – pozitīvu atbildi uz jautājumu (vērtējums “piekrītu” un “pilnīgi piekrītu”) deva 20.0% 18-24 gadīgo iedzīvotāju, 25-34 gadīgo 13.1%; 35-44 gadīgo grupā – 9.4%. Gados vecāku cilvēku grupā 55-64 gadi šāds atbalsts tika izteikts 11.2% gadījumu, bet grupā 65-74 gadi – 7.5% (3.22.att.). Līdz ar to autors secina, ka atbalsts tālākam pensionēšanās vecuma apaugstinājumam darbaspējas vecuma grupās ir ļoti zems, un tas samazinās, darbspēkam novecojot (18-54 gadi).

Pēc autora domām, iemesls pozitīvā vērtējuma pieaugumam 55-64 gadus vecu iedzīvotāju grupā ir saistīts ar nodarbinātības problēmām darba tirgū šai grupai un vairākiem individuālajiem, sabiedriskajiem, psiholoģiskajiem u.c. faktoriem. Kā parāda autora veiktais pētījums, tad *pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji uzskata, ka nonākšana pensijas vecumposmā rada problēmas* (atvērto jautājumu apkopojums).

- *Ekonomiskās* – ar mazu pensiju nevarēs saglabāt dzīves līmeni, bet pensionārus darbā ņem nelabprāt – minēja 4.1%;
- *Psiholoģiskās* – mainās sabiedrības attieksme un cilvēkus uzreiz uzskata par veciem un nekam nederīgiem; cilvēks nonāk depresijā, jo nezina kā aizpildīt brīvo laiku – minēja 3.5%;
- *Profesionālās un darba dzīves* – nebūs iespējas apliecināt pieredzi, prasmes; cilvēks kļūs nevērtīgs – minēja 2.6%;
- *Personības izaugsmes* – nebūs iespējas apgūt ko jaunu un praksē noderīgu, mūsdienīgu u.c. – minēja 1.7%.

Darba devēju viedoklis

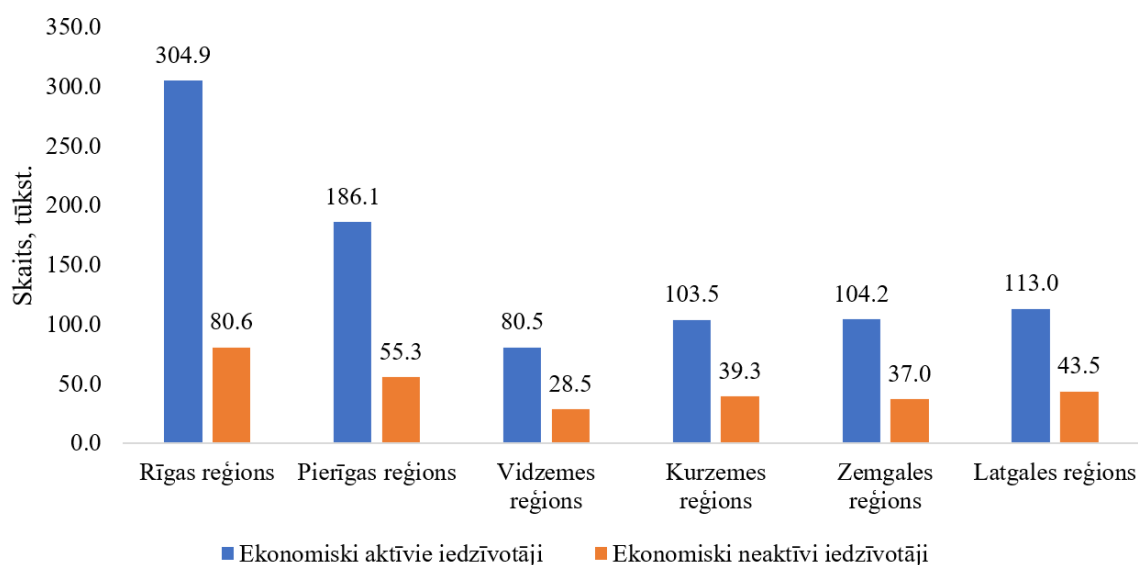
Darba devēji Latvijā uzskata, ka cilvēkam nonākot pensijas vecumposmā, tas vienlaikus nozīmē arī darba spēju daļēju zaudēšanu – šādu viedokli pauda 60% darba devēju, bet Vidzemes reģionā (71.4%) un Zemgales reģionā (75.0%) šis viedoklis pārsniedz vidējo vērtējumu (3.23.att.).



Avots: autora izveidots, balstoties uz 2022. gada pētījuma datiem, n=100

3.23.att. Latvijas reģionu darba devēju atbilžu “jā, piekrītu” sadalījums uz jautājumu “Vai piekrītat, ka aiziešana pensijā vienlaikus ir arī darbaspēju daļēja zaudēšana” 2022. gadā

Lai vismaz daļēji izskaidrotu šo pētījumā iegūto rezultātu, tika analizēti dati par ekonomiski aktīvo un ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju skaitu Latvijā. Ekonomiski neaktīvajie iedzīvotāji ir dienas nodaļu studenti, vispārējo profesionālo vidusskolu audzēkņi, mājsaimnieces, vecuma pensionāri u.c. grupas, kas varētu strādāt vai meklēt darbu, bet to nedara.



Avots: autora izveidots, balstoties uz CSP, 2022(4)

3.24.att. Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits Latvijas reģionos 2021. gadā 15-64 gadu vecumgrupā, tūkst.

Saskaņā ar CSP datiem (CSP, 2022), Latvijā 2021. gadā 15-64. gadu vecumgrupā bija 892.2 tūkst. ekonomiski aktīvo iedzīvotāju un 284.2 tūkst. ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju. Visvairāk ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju 2021. gadā bija Rīgas reģionā – 80.6 tūkst. un Pierīgas reģionā – 55.3 tūkst. (3.24.att.). Tas nozīmē, ka darba rezerves ir arī darbaspējas vecuma grupā, t.sk. arī gados jauni cilvēki, un iespējams, ka ekonomiski neaktīvo pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāju prasmes noteiktās jomās ir zemākas nekā gados jauno cilvēku prasmes. Otrs aspekts – veselības stāvoklis, kas potenciāli pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotājiem var būt zemāks. Tomēr autors uzskata, ka šo aspektu būtu papildus jāpēta.

Taču problēmu veido tas, ka nākotnē 15-64 gadus veco iedzīvotāju skaits samazināsies, bet 65-74 gadus vecumu iedzīvotāju grupa nozīmīgi palielināsies, radot darbaspēka lielāku iztrūkumu un lielāku sociālo slogu darbaspējas vecuma grupai. Tāpēc pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāju iesaiste darba tirgū risinātu vairākas problēmas, t.sk. pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāji varētu aizpildīt darba vakances, kļūstot par vienu no darba nodrošinājuma resursiem darba tirgū.

Tomēr ņemot vērā darba devēju samērā negatīvo attieksmi pret pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotājiem kā pilnvērtīgiem darba darītājiem, var paredzēt, ka pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāju iesaistei darba tirgū arī nākotnē pastāvēs *neekonomiskie šķēršļi* – sabiedrības aizspriedumi par pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotājiem kā darbaspējas zaudējušiem, mazproduktīviem cilvēkiem.

Veiktā pētījuma rezultātā autors secina, ka pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības problēmas ir mūsdienu sabiedrības ekonomiskās un sociālās attīstības neatņemama sastāvdaļa, un ir jārosina publiskas diskusijas, viedokļu apmaiņa zinātniskajā, sabiedriskajā telpā un profesionālajā vidē par pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības un darba aspektiem Latvijā.

3.nodaļas kopsavilkums

Problēmas teorētiskās izpētes rezultātā tika secināts, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību ietekmē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba produktivitāte un darba piedāvājums darba tirgū, kā arī tādi faktori kā nodarbinātības nepārtrauktība darbaspējas vecumā, darba pieredze, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju apmierinātība ar darbu, pensiju lielums un citi ekonomiski faktori. Nozīmīga loma ir arī tam, kādas ir personāla stratēģijas uzņēmumos, tehnoloģiskais attīstības līmenis, sabiedrības aizspriedumi par pēcdarbspējas vecuma cilvēku spēju sniegt ekonomisko labumu uzņēmumiem un uzņēmumu alternatīvas darbaspēka izvēlē. Tomēr visos gadījumos ir svarīgi, ka gan darba devējiem, gan uzņēmumiem ir sociāli ekonomiskie ieguvumi.

Lai sasniegtu promocijas darba mērķi un noteiktu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību ietekmējošos faktorus Latvijā, kā arī izstrādātu ieteikumus darba tirgus attīstībai Latvijā sudraba ekonomikas jomā, tika veikta Latvijas iedzīvotāju (N=700) un darba devēju (N=100) aptauja.

Pētījums parādīja, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību darbaspēka trūkuma gadījumā atbalsta 46.7% Latvijas iedzīvotāju, un vislielākais tas ir Kurzemes reģionā un Latgales reģionā, kā arī 58.0% darba devēju – visvairāk darba devēji Zemgales reģionā (87.5%) un Latgales reģionā (62.5%). Turklāt nepastāv statistiski nozīmīga atšķirība starp iedzīvotāju un darba devēju vērtējumu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības atbalstam. Visos Latvijas reģionos dominē negatīva iedzīvotāju attieksme pret īslaicīgu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību, bet vislielākais atbalsts šādai nodarbinātības formai ir Latgales reģionā (norādīja 30.3% iedzīvotāju). Arī darba devēji Latvijas reģionos nedod priekšroku pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju pagaidu jeb īslaicīgai nodarbinātībai. Tas, iespējams, liecina, ka Latvijā īslaicīgas nodarbinātības forma nav populārs darbaspēka nodrošinājuma risinājums uzņēmumos, bet detalizēti šāda vērtējuma iemesli netika pētīti.

Par iedzīvotāju atbalstu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībai liecina šādi pētījuma rezultāti:

- 1) Latvijas reģionos iedzīvotāji uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var strādāt pilnu darba dienu – Rīgas reģionā to norādīja 43.5% darba devēju, nedaudz mazāk Zemgales reģionā – 38.3%, bet izņēmumu veido Latgales reģiona iedzīvotāju viedoklis, kas 32.3% gadījumos norādīja, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var strādāt nepilnu darba dienu;
- 2) Latvijas iedzīvotāji uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var būt konkurētspējīgi darba tirgū. Tā domā iedzīvotāji vecumgrupā 35-44 gadi – 20.0%, 45-54 gadi – 18.0%, 55-64 gadi – 25.4% un 65-74 gadi – 17.6%.

Par darba devēju Latvijā atbalstu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībai liecina šādi pētījuma rezultāti:

- 1) darba devēji visos Latvijas reģionos uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var strādāt pilnu darba dienu (vērtējums svārstījās no 55.6% Kurzemes reģionā līdz 75.0% Zemgales un Latgales reģionā);
- 2) darba devēji uzskata, ka nav ierobežojumu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībai profesiju grupās – Rīgas reģionā šādu viedokli pauda 69.2% no darba devējiem, bet zemākais atbalsts bija Latgales reģionā – 62.5%;
- 3) pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus par konkurētspējīgiem darba tirgū visvairāk uzskata darba devēji Rīgas reģionā – 42.3%, bet citos Latvijas reģionos šādu viedokli kopumā izteica 37.5% darba devēju.

Novērtējot faktoros, kas ietekmē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību, tika secināts, ka gan no iedzīvotāju, gan darba devēju viedokļa būtiskākie faktori ir: 1) indivīda motivācija un vēlme turpināt darbu, un darba devēja atbalsts; 2) pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ienākšanas un iziešanas no darba vides faktori; 3) ekonomiski faktoru kopums: vecuma pensijas, un darba tirgus pieprasījums, atalgojums. Tomēr satraucoši ir tas, ka iedzīvotāji un darba devēji uzskata, ka zināšanu un prasmju pieprasījuma un piedāvājuma līdzsvars darba tirgū nav faktors, kuram ir būtiska loma.

Par *eidžisma* pazīmēm sabiedrībā liecina tas, ka Kurzemes reģiona (34.9%) un Latgales reģiona (40.4%) iedzīvotāji uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaiste profesijās var būt ierobežota, bet citos Latvijas reģionos, lai gan ar nelielu pārsvaru, iedzīvotāji uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var strādāt visās profesijās.

Par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju produktivitātes aspekta nozīmi darba vidē liecina tas, ka 50% no darba devējiem Rīgas reģionā, Zemgales reģionā un Latgales reģionā uzskata, ka ir vajadzīgi pētījumi un ekonomiski pierādījumi tam, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darbs ir vajadzīgs tautsaimniecības attīstībai un ir produktīvs.

Latvijas iedzīvotāju nākotnes nodomi nodarbinātības jomā ir saistīti ar esošo ģimenes vidējo ienākumu mēnesī – jo tie mazāki, jo izteiktāks ir nodoms strādāt nākotnē, aizejot vecuma pensijā. Par nākotnes nodarbinātības iemesliem tiek nosaukti arī neekonomiskie faktori – iedzīvotāji uzskata, ka nestrādājošus pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus sabiedrība sāk uzskatīt par sabiedriski “nederīgiem”, kā arī svarīga ir pašu iedzīvotāju vēlme būt sabiedriski noderīgiem. Par *eidžismu* Latvijas darba tirgū liecina tas, ka darba devēji Latvijā uzskata – cilvēkam nonākot pensijas vecumposmā, vienlaikus daļēji tiek zaudētas darba spējas, šādu viedoklis ir 6% darba devēju.

Tomēr iedzīvotāju atbalsts tālākai pensionēšanās vecuma paaugstināšanai darbaspējas vecuma grupās ir ļoti zems. Turklāt 69.0% no iedzīvotājiem uzskata, pat ja nākotnē valstī pieaugs sociālais slogs, ir jāmeklē citi risinājumi problēmas mazināšanai.

Līdz ar to ir jāveic intensīvas sabiedrības informēšanas aktivitātes par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes mērķiem un produktivitāti nodarbinātībā.

NOBEIGUMS

Promocijas darba hipotēze “pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas kā sudraba ekonomikas mērķgrupas apakšgrupas nodarbinātības pieauguma nepieciešamību Latvijā nosaka sabiedrības novecošanās un grupas zemais dzīves līmenis” ir pierādīta.

Promocijas darba mērķa “noteikt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību ietekmējošos faktorus un izstrādāt ieteikumus viņu nodarbinātības veicināšanai Latvijā” sasniegšanai autors analizēja atziņas zinātniskajā telpā, statistikas datus un veica empīrisko pētījumu, lai noskaidrotu tirgus dalībnieku – iedzīvotāju un darba dēvēju viedokli par pēcdarbspējas vecuma cilvēku iesaistes nodarbinātībā aspektiem un problēmām.

Analizējot teorētiskās pamatnostādnes par sudraba ekonomikas konceptu nodarbinātības kontekstā, autors secināja, ka EK darba definīcijā sudraba ekonomikas mērķa grupa ir 50 gadus un vecāki cilvēki (kurus sauc par gados vecākiem cilvēkiem), un līdz ar to arī pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji (65 gadi un vairāk) - seniori iekļaujas šajā grupā. Pāreja no darbaspējas vecuma uz pēcdarbspējas vecumu, kas daudzos gadījumos ir arī nodarbinātības pārtraukšana vai ierobežošana, rada sociālā statusa izmaiņas indivīdiem. Tomēr mūsdienās ir izveidojies jauns skatījums uz cilvēka darba mūžu – aktīvas novecošanās koncepts ietver indivīdu darba dzīves pagarināšanas aspektus, viņiem nonākot noteiktajā pēcdarbspējas vecumā.

Darba dzīves ilguma pagarināšana mūsdienās ir objektīva realitāte, ko nosaka vairāki faktori: sociālekonomiskā attīstības progresā ietekme uz dzīves ilguma pieaugumu, sociālā politika, sabiedrības novecošanās, sociāla sloga pieaugums, palielinoties pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvaram reģionos iedzīvotāju kopskaitā u.c. faktori. Tas prasa no jauna definēt aktīvās dzīves periodu, ietverot tajā arī nodarbinātību pēcdarbspējas vecumā gan kā īslaicīgu nodarbinātības formu, gan ilgtermiņa nodarbinātību līdz indivīds spēj un vēlas strādāt.

Tomēr pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība rada vairākus izaicinājumus: pieaug darba piedāvājuma konkurence, rodas papildus nepieciešamība pēc mūžizglītības pasākumiem, lai radītu pieprasīto un piedāvāto prasmju līdzsvaru, notiek pārmaiņas sabiedrības izpratnē par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupu kā potenciālo darbaspēka resursu.

Lai gan sabiedrības ekonomiskie un sociālie izaicinājumi mūsdienu pasaulē iedzīvotāju novecošanās un paredzamā dzīves ilgumu ietekmē ir objektīva realitāte, kas nākotnē tikai pieaugs, tomēr sabiedrība ne vienmēr gatava uzskatīt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus par konkurētspējīgiem un produktīviem darba veicējiem. Par problēmu var uzskatīt arī to, ka pati pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupa ne vienmēr sevi atzīst par pilntiesīgu nodarbinātības aģentu, jo uzskata, ka viņu spējas un prasmes nav derīgas mūsdienu sabiedrībā, bet būtisks ierobežojums nodarbinātībai ir pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju veselība.

Eiropas politiķi un pētnieki uzskata, ka sudraba ekonomikā jāveido politika, kas balstīta racionalitātē un ir saskaņota ar sociāli ekonomisko sistēmu, kurā indivīda intereses un motivācija būt nodarbinātam atbilst arī sabiedrības interesēm. Tāpēc jautājums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības problemātiku un ietekmi uz uzņēmumu un valsts attīstību ir diskusiju stadijā.

Pasaules banka uzskata, ka mūsdienās novecojošā pasaule un graužošā globālā demogrāfija ir kļuvusi par universālu parādību, tāpēc ir veikti teorētiski pamatoti pētījumi, kas palīdz izprast sudraba ekonomikas pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības aspektus. Piemēram, pētnieki uzskata, ka šo pārmaiņu rezultātā nākotnē valstīs notiks

sociālo un veselības aprūpes budžetu izdevumu pieaugums, un līdz ar to nodarbinātie darbaspējas vecumā var netikt galā ar šīm sekām. Tāpēc pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji, iekļaujoties nodarbinātībā var sniegt ievērojamu labumu sev un sabiedrībai.

Lai veicinātu aktīvu novecošanos, jaunā situācija darba tirgū ir jāpēta, jo cilvēki, kas spēj saglabāt konkurētspēju novecojot, mūsdienās tiek uzskatīti par svarīgu resursu darba tirgū. Līdz ar to sudraba ekonomika tās nodarbinātības sektorā tiek vērtēta kā inovatīvs virzītājspēks, kas rada izaugsmi un globālajā kontekstā palielina Eiropas valstu konkurētspēju.

Lai gan ir daudz pozitīvu vērtējumu un pierādījumu par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes nodarbinātībā pozitīvajiem efektiem ekonomikā, tomēr praksē darba tirgū pastāv eidzisma pazīmes – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju diskriminācija pēc pazīmes “vecums”. Steriotipi un aizspriedumi par vecāku darbinieku prasmēm var nozīmīgi ietekmēt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba pieprasījumu, bet dažos gadījumos – arī radīt viedokli iekšgrupā par “nederīgumu darbam”, tādējādi samazinot piedāvājumu darba tirgū. Vecuma diskriminācija darba pieprasījumā var izpausties kā atteikšanās pieņemt darbā vai paaugstināt amatā, spiediens atstāt darbu un paaudžu konflikti darba vidē. Sekas pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nepieņemšanai darbā vai “izspiešanai” no darba ir vērtīgu prasmju zaudējums un darba efektivitātes samazināšanās darba vietās.

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību veicina arī faktori, kas izpaužas nodarbinātībā darbaspējas vecumā – nodarbinātības nepārtrauktība, darba pieredze un apmierinātība ar darbu, tomēr problēma ir tajā, ka šie faktori vairāk svarīgi indivīdiem nekā uzņēmējiem, jo uzņēmēji ne vienmēr vēlas paturēt novecojošos darbiniekus, aizstājot tos ar jaunākiem, un viņu skatījumā – elastīgākiem un produktīvākiem darbiniekiem.

Latvijas gadījumā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība ir objektīva nepieciešamība, ko nosaka, pirmkārt, šīs grupas īpatsvars pieaugums 2001.g.-2018.g. par 5 procentpunktiem, kas ir straujāks nekā vidēji ES (3,9 procentpunkti). Otrkārt, ES un Latvijā 2019. gadā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji jau veidoja 20,3% no visiem iedzīvotājiem, kas norāda uz nozīmīgu sociālo slogu sabiedrībai. Sociālo slogu pastiprina arī tas, ka Latvijā notiek strauja iedzīvotāju skaita samazināšanās – 2020. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu, iedzīvotāju skaits Latvijā samazinājās par 10%. Šo faktoru ietekmē vecuma atkarības koeficienta vērtība Latvijā 2010.g.-2020.g. pieauga par 2%. Tomēr nākotnē koeficienta vērtība Latvijā nozīmīgi pārsniegs vidējos ES rādītājus – prognozē, ka vecuma demogrāfiskās atkarības koeficients Latvijā nākotnē ap 2060. gadu sasniegs 89%, bet vidēji ES – 73%. Tas nozīmē, ka nestrādājošie vecuma pensijas saņēmēji radīs sabiedrībai lielu sociālo slogu.

Par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nepieciešamību iesaistīt nodarbinātībā Latvijā liecina arī tas, ka nabadzības riskam visvairāk pakļauti ir nestrādājošie seniori (2019. gadā – 46,5%). Lai gan nodarbinātībai ir zems darba ekonomiskais novērtējums, kas būtiski nepaaugstina nodarbināto senioru dzīves līmeni – 2019. gadā nabadzības riskam bija pakļauti 4.4% šīs grupas iedzīvotāju, tomēr sniedz ieguldījumu dzīves līmeņa pieaugumā.

Autora veiktais pētījums (2021.g.-2022.g.) parādīja, ka iedzīvotāju un darba devēju uztverē svarīgākais faktors, kas veicina pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību Latvijā, ir paša indivīda motivācija un vēlme turpināt darbu, kā arī darba devēju atbalsts pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībai. Tomēr darba devēji Latvijā uzskata, ka cilvēkam nonākot pensijas vecumposmā, notiek vismaz daļēja darba spēju zaudēšana – šādu viedokli pauda 60% darba devējiem, kas liecina, ka darba vidē Latvijā pastāv eidzisma iezīmes.

Tāpēc, lai pārvarētu sabiedrības aizspriedumus par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem kā darbaspējas zaudējušiem un mazproduktīviem cilvēkiem un veicinātu šīs grupas nodarbinātības attīstību Latvijā, ir jāveic intensīvas aktivitātes sabiedrības

informēšanā par sudraba nodarbinātības, kā arī jāturpina pētījumi par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistes darba vidē aspektiem un produktivitāti.

Problēmas un to iespējamie risinājumi

1. problēma: Latvijā trūkst datu par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības aspektiem un produktivitāti darba vidē.

Iespējamais risinājums: Ņemot vērā pieaugošo pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvara pieaugumu Latvijā un vidēji ES, Centrālajai statistikas pārvaldei, LR Ekonomikas ministrijai un LR Labklājības ministrijai jāpaplašina statistikas datu bāze, ietverot datus par pēcdarbspējas vecuma cilvēku nodarbinātību reģionos, profesiju grupās, uzņēmumu ekonomiskajās grupās un tautsaimniecības nozarēs. Tas dotu iespēju veikt pētījumus par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības attīstību Latvijā.

2. problēma: Sabiedrības izpratne par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības iemesliem un aspektiem Latvijā ir maz pētīta, bet šīs grupas iesaiste mūžizglītībā ir zema.

Iespējamais risinājums: Lai veicinātu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju prasmju pieaugumu un to atbilstību Latvijas darba tirgus vajadzībām, LR Izglītības un zinātnes ministrijai, sadarbībā ar sociālajiem partneriem – Darba devēju konfederāciju, Latvijas pensionāru federāciju, profesionālām organizācijām un uzņēmējiem, kā arī LR Ekonomikas ministriju un LR Finanšu ministriju – ir jāizstrādā plāns pēcdarbspējas vecuma cilvēku iesaistei mūžizglītībā. Augstskolām un zinātniskajām institūcijām Latvijā jāveic pētījumi par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības iemesliem un aspektiem Latvijā gan reģionu kontekstā, gan tautsaimniecības nozarēs, gan atsevišķās profesijās.

3. problēma: Latvijā nav izveidotas metodes un paņēmieni pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības reģionālo ekonomisko aspektu izpētei.

Iespējamais risinājums: LR Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijai, LR Izglītības un zinātnes ministrijai un zinātniskajām institūcijām jāizstrādā rādītāju sistēma un indikatori, kas raksturo pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības attīstību Latvijā, ievērojot Latvijas reģionu attīstības tendences. Lai precīzāk raksturotu reģionu sociāli ekonomisko attīstību, LR Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijai, nosakot reģionu attīstības indeksu, aprēķinos jāiekļauj pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību raksturojošos rādītājus. Zinātniskajām institūcijām reģionālās attīstības pētījumos jāuzkrāj pieredze un jāattīsta metodika noteiktu pēcdarbspējas vecuma cilvēku iedzīvotāju nodarbinātības aspektu izpētei kontekstā ar Latvijas reģionu ekonomisko attīstību.

IZMANTOTO BIBLIOGRĀFISKO AVOTU SARAKSTS

1. AAL Market Observatory. (2018) *The EU Silver Economy: Market Size, Challenges and Opportunities*. Available: <https://www.activeadvice.eu/news/market-insights/the-eu-silver-economy-market-size-challenges-and-opportunities/>
2. Aceleanu M. (2011) The relationship between education and quality of life. Implications of the labour market in Romania. *Journal of International Scientific Publications*, Vol. 9, Part 2. Available: <http://www.science-journals.eu/edu/index.html>.
3. Aceleanu M. (2012) The role of lifelong learning in the growth of employment and labour efficiency: the case of Romania. *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 46, Article No. 43994403. Available: file:///C:/Users/Janis/Downloads/The_Role_of_Lifelong_Learning_in_the_Growth_of_Emp.pdf
4. Adler G., Duval R., Furceri D., Kiliç Çelik S., Koloskova K., Poplawski-Ribeiro M. (Eds.) (2017) *Gone with the Headwinds: Global Productivity*. Available: <https://www.imf.org/en/Publications/StaffDiscussion-Notes/Issues/2017/04/03/Gone-with-the-Headwinds-Global-Productivity-44758>. <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2017/04/03/Gone-with-the-Headwinds-Global-Productivity-44758>
5. AgeingFit. (2020) *What is the Silver Economy?* 5th edition. Available: <https://www.ageingfit-event.com/what-is-silver-economy/>
6. Aghion P., Akcigit U., Howitt P. (2013) What do we learn from Schumpeterian growth theory? *NBER Working Paper No. 18824*. Available: <https://www.nber.org/papers/w18824.pdf>
7. Aguiar M., Bils M., Charles K., Hurst E. (2017) Leisure luxuries and the labor supply of young men. *Working Paper No. 23552*, National Bureau of Economic Research. Available: <https://www.nber.org/papers/w23552.pdf>
8. Aller L., Coeling H. (1995) Quality of life: its meaning to the long-term care resident. *Journal of Gerontological Nursing*, Vol. 21, pp. 20–25. Available: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7884163/>
9. Angelidis P., Vellidou E. (2010) INDEPENDENT: technology supported autonomous living. *Proceedings of the International Conference “MobiHealth 2010: Wireless Mobile Communication and Healthcare”*, pp. 69–76.
10. Apter S. (2019) Recent study finds nearly half of our jobs are at risk to automation. Should we be concerned? *Blog of the Economic Development Corporation “Los Angeles County”, LAEDC*. Available: <https://laedc.org/2019/03/06/quickweb4/>
11. Aurangabadkar P. (2016) *Why do Big Companies Prefer ‘Experienced Employees’?* Available: <https://www.linkedin.com/pulse/why-do-big-companies-prefer-experienced-employees-aurangabadkar>
12. Avolio B., Waldman D., McDaniel M. (1990) Age and work performance in nonmanagerial jobs: the effects of experience and occupational type. *Academy of Management Journal*, Vol. 33, No. 2, pp. 407–422. <https://doi.org/10.2307/256331>
13. Badea L. (2011) Romanian higher economic education in the context of globalization. *Journal of International Scientific Publications: Educational Alternatives*, Vol. 9, Part 1. Available: <https://www.scientific-publications.net/download/educational-alternatives-2011-1.pdf>

14. Bah E. (2007) Structural transformation in developed and developing countries. *Munich Personal RePEc Archive*. Available: <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/10655/>
15. Ball M., Whittington F., Perkins M., Patterson V., Hollingsworth C., King S., Combs B. (2000) Quality of life in assisted living facilities: viewpoints of residents. *Journal of Applied Gerontology*, Vol. 19, No. 3, pp. 304–325. <https://doi.org/10.1177/073346480001900304>
16. Bannier S., Glott R., Meijs V. (2013) How e-inclusion and innovation policy affect digital access and use for senior citizens in Europe. Stephanidis C., Antona M. (Eds.) *UAHCI/HCI 2013*, Part II. Springer-Verlag Berlin Heidelberg, pp. 3–12. Available: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-642-39191-0_1.pdf
17. Barānova D., Dubra E. (2011) Latvijas darba tirgus tendences un izaicinājumi. *Latvijas Universitātes raksti: Ekonomika. Vadības zinātne*, 771. sēj., 24.–37. lpp. Pieejams: https://www.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/apgads/PDF/LUR-771_Ekonom_001-352lpp.pdf
18. Barcaccia B., Esposito G., Matarese M., Bertolaso M., Elvira M., Grazia De Marinis M. (2013) Defining quality of life: a wild-goose chase? *Europe's Journal of Psychology*, Vol. 9, No. 1, pp. 185–203. <https://doi.org/10.5964/ejop.v9i1.484>
19. Barr N., Diamond P. (2006) The economics of pensions. *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 22, No. 1, pp. 15–39. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grj002>
20. Beck V. (2013) Employers' use of older workers in the recession. *Employee Relations*, Vol. 35, No. 3, pp. 257–271. <https://doi.org/10.1108/01425451311320468>
21. Becker G. (1962) Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, Vol. 70, pp. 9–49. <https://doi.org/10.1086/258724>
22. Beehr T., Bennett M. (2014) Working after retirement: features of bridge employment and research directions. *Work, Aging and Retirement*, Vol. 1, Issue 1, pp. 112–118. <https://doi.org/10.1093/workar/wau007>
23. Behagel L. (2005) Les seniors entre formation et éviction. *Connaissance de l'emploi*, n° 14. Disponible: https://pmb.cereq.fr/index.php?lvl=notice_display&id=27270
24. Beier M. (2015) Strategies for engaging and retaining mature workers. *SHRM-SIOP Science of HR Series*. Available: <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/Documents/SHRM-SIOP%20Engaging%20and%20Retaining%20Mature%20Workers.pdf>
25. Beņkovskis K., Tkačevs O. (2019) Novecošana nav izprieca: darbinieku vecuma un uzņēmuma produktivitātes saiknes īpatnības nozaru dalījumā. *Latvijas Banka*. Pieejams: https://datnes.latvijabanka.lv/diskusijas-materiali/DM_3_2019_lv.pdf
26. Berglund T., Seldén D., Björn Halleröd B. (2017) Factors affecting prolonged working life for the older workforce: the Swedish case. *Nordic Journal of Working Life Studies*, Vol. 7, No. 1, pp. 19–36. <https://doi.org/10.18291/njwls.v7i1.81396>
27. Bernard C., Hallal S., Nicolai J. (2013) *La Silver Économie, une opportunité de croissance pour la France*. Paris: Commissariat général à la stratégie et à la prospective. Disponible: https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport-CGSP_Silver_Economie_dec2013-.pdf
28. Bersin J., Chamorro-Premuzic T. (2019) The case for hiring older workers. *Harvard Business Review*, September 26. Available: <https://hbr.org/2019/09/the-case-for-hiring-older-workers>
29. Best Agers. (2012) The labour market and demographic change in the Baltic Sea Region. *Study Results and Recommendations of the Best Agers Project*. Available: <https://veille-travail.anact.fr/osiros/result/notice.php?queryosiros=id:17587>

30. Bick A., Fuchs-Schundeln N., Lagakos D. (2018) How do hours worked vary with income? Cross-country evidence and implications. *American Economic Review*, Vol. 108, No. 1, pp. 170–199. <https://doi.org/10.1257/aer.20151720>
31. Binde J. (2019) Produktivitātes un digitalizācijas attīstības tendences Latvijā. Šteinbuka I. (Zin.red.) *Produktivitātes celšana: tendences un nākotnes izaicinājumi*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 147.–158. lpp. Pieejams: https://www.apgads.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/apgads/PDF/Monografijas/Produktivitates_celsana/Produktivitete.pdf
32. Boulton-Lewis G., Tam M. (2018) Issues in teaching and learning for older adults in Hong Kong and Australia. *Educational Gerontology*, Vol. 44, No. 10, pp. 639–647. Available: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03601277.2018.1521902>
33. Bowling A. (2007) Enhancing later life: how older people perceive active ageing? *Aging & Mental Health*, Vol. 12, Issue 3, pp. 293–301. <https://doi.org/10.1080/13607860802120979>
34. Börsch-Supan A., Weiss M. (2016) Productivity and age: evidence from work teams at the assembly line. *Journal of the Economics and Aging*, Vol. 7, pp. 30–42. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2015.12.001>
35. Bromley D. (1988) *Human Aging. An Introduction to Gerontology*. Harmondsworth: Penguin UK.
36. Brooks R. (2020) *Never Retire: Why People Are Still Working in Their 70s and 80s*. Available: <https://money.usnews.com/money/retirement/second-careers/articles/never-retire-why-people-are-still-working-in-their-70s-and-80s>
37. Brödner P. (2000) The future of work in a knowledge-based economy. *ICT/CIREM International Seminar “Economy and Work in the Knowledge Society”*. Barcelona, February 24–25. Available: https://www.researchgate.net/publication/2407140_The_Future_of_Work_in_a_Knowledge-Based_Economy
38. Brown J., Bowling A., Flynn T. (2004) Models of quality of life: a taxonomy, overview and systematic review of the literature. *European Forum on Population Ageing Research*. Available: <https://eprints.kingston.ac.uk/id/eprint/17177/>
39. Brunner B., Igc I., Keller A., Wieser S. (2019) Who gains the most from improving working conditions? Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work. *European Journal of Health Economy*, Vol. 20, No. 8, pp. 1165–1180. <https://doi.org/10.1007/s10198-019-01084-9>
40. Bule L. (2020) Nabadzība nav sudraba ekonomikas pamats. *Latvijas Universitāte, Biznesa un vadības fakultāte*, 04.11. Pieejams: <https://www.bvef.lu.lv/lv/par-mums/zinas/zina/t/61894/>
41. Burtless G. (2013) *The Impact of Population Aging and Delayed Retirement on Workforce Productivity*. Available: <https://www.brookings.edu/research/the-impact-of-population-aging-and-delayed-retirement-on-workforce-productivity/>
42. Burton E. (2020) *The Pros and Cons for Hiring Mature Workers*. Available: <https://www.zippia.com/employer/the-pros-cons-hiring-mature-workers/>
43. Cahuc P., Zylberberg A. (2004) *Labor Economics*. Cambridge: The MIT Press.
44. Carr K., Weir P., Azar D., Azar N. (2013) Universal design: a step toward successful aging. *Journal of Aging Research*, Vol. 2013, Article ID 324624. <https://www.hindawi.com/journals/jar/2013/324624/>
45. Cascio W. (2006) The economic impact of employee behaviors on organizational performance. Lawler E., O’Toole J. (Eds.) *America at Work*. New York: Palgrave Macmillan, pp. 241–256. https://doi.org/10.1057/9781403983596_14

46. Chauhan A. (2014) *7 Benefits of Hiring New Talent Over Experienced Pros*. Available: <https://www.fastcompany.com/3036065/7-benefits-of-hiring-new-talent-over-experienced-pros>
47. Cornman J. (1997) Questions for societies with 'Third Age' populations. *Academic Medicine*, Vol. 72, No. 10, pp. 856–862. <https://doi.org/10.1097/00001888-199710000-00008>
48. Council of the European Union. (2019) *Conclusions on the Economy of Wellbeing*. Report of the High-Level Forum on the Silver Economy, Helsinki. Available: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11164-2019-INIT/en/pdf>
49. Daniel K., Heywood J. (2007) The determinants of hiring older workers: UK evidence. *Labour Economics*, Vol. 14, pp. 35–51. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.05.009>
50. Darziņa L. (2019) GMI līmenis un pabalsts. Cik, kam un kad to maksā? *LV: Cilvēks, valsts, likums*. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/309269-gmi-limenis-un-pabalsts-cik-kam-un-kad-to-maksa-2019>
51. Davies B., Diemand-Yauman C., van Dam N. (2019) Competitive advantage with a human dimension: From lifelong learning to lifelong employability. *McKinsey Quarterly*. Available: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/competitive-advantage-with-a-human-dimension-from-lifelong-learning-to-lifelong-employability>
52. Deller J., Maxin L. (2009) Berufliche aktivität von ruheständlern. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, Vol. 42, pp. 305–310. <https://doi.org/10.1007/s00391-009-0047-3>
53. DePillis L. (2018) CNN Business. The US economy needs seniors to work longer. Here's how to make that happen. *American Opportunity*. Available: <https://money.cnn.com/2018/06/02/news/economy/older-workers-retirement-economy/index.html>
54. Dombrovskis V. (2019) Produktivitāte un konkurētspēja – ekonomisko izaugsmi noteicošie faktori. Šteinbuka I. (Zin.red.) *Produktivitātes celšana: tendences un nākotnes izaicinājumi*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 15.–30. lpp.
55. Dominique Boulbès D., Guérin S. (2018) *La Silver économie: 60 acteurs de l'économie des 60+*. Brussels: La Chartre. Disponible: <https://www.independanceroyale.com/sites/default/files/2019-06/180320.pdf>; <https://www.amazon.com/Silver-%C3%A9conomie-60-acteurs-1%C3%A9conomie/dp/2874035025>
56. Drucker P. (2001) A century of social transformation – emergence of knowledge society. Drucker P. *The Essential Drucker*, 1st edition. New York: Harper Business, pp. 299–320. Available: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/mono/10.4324/9780080939322-23/century-social-transformation%E2%80%94emergence-knowledge-society-peter-drucker>
57. Dubois H., Anderson R. (2012) *Income from Work after Retirement in the EU*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:c812e2a0-81d0-4a40-a08d-3600577fcd0a.0001.03/DOC_2&format=PDF
58. Dudin M., Lyasnikov N., Klepova T., Sukhova E., Sizova Y. (2018) Economic and mathematical modeling of the labor market in education. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, Vol. 119, No. 17. Available: <https://acadpubl.eu/hub/2018-119-17/4/435.pdf>

59. Dzelme J. (2007) Izglītība mūsdienās – konkurētspējas aspekti. *Latvija Eiropas Savienībā*, Nr. 11, 5.–6. lpp.
60. Eatock D. (2015) *The Silver Economy. Opportunities from Ageing*. European Parliamentary Research Service. Available: <https://www.europarl.europa.eu/EPRS/EPRS-Briefing-565872-The-silver-economy-FINAL.pdf>
61. Edge C., Cooper A., Coffey M. (2017) Barriers and facilitators to extended working lives in Europe: a gender focus. *Public Health Review*, Vol. 38, Article No. 2. <https://doi.org/10.1186/s40985-017-0053-8>
62. Ediev D., Sanderson W., Scherbov S. (2019) The inverse relationship between life expectancy-induced changes in the old-age dependency ratio and the prospective old-age dependency ratio. *Theoretical Population Biology*, Vol. 125, pp. 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.tpb.2018.10.001>
63. Eiropadome. (2020) *Labklājības ekonomika: nozīmē vairāk nekā IKP*. Pieejams: <https://www.consilium.europa.eu/lv/infographics/economy-wellbeing/>
64. Eiropas Komisija. (2018) *Eiropas Komisijas un Padomes vienotā Nodarbinātības ziņojuma projekts*. Brisele, COM(2018) 761 final. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0761&from=CS>
65. Eiropas Parlaments. (2021) *Parlamenta rīcība taisnīgas minimālās darba algas nodrošināšanai Eiropas Savienībā*. Pieejams: <https://www.europarl.europa.eu/news/lv/headlines/society/20210628STO07263/minimala-darba-alga-eiropas-savieniba>
66. EU Klems. (2019) *Growth and Productivity Account*. Vienna: Institute for International Economic Studies. Available: https://euklems.eu/?doing_wp_cron=1594982603.3062140941619873046875
67. European Commission. (1995) *White Paper for Education and Training*. Brussels, COM 1995 0590 FIN. Available: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d0a8aa7a-5311-4eee-904c-98fa541108d8/language-en>
68. European Commission. (2006 (1)) *The Demographic Future of Europe – from Challenge to Opportunity*. Brussels, COM(2006) 571. Available: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/eec46e9d-b108-489e-9d65-b0e216428094/language-en>
69. European Commission. (2006 (2)) *Adult Learning: It Is Never Too Late to Learn*. Brussels, COM(2006) 614 final. Available: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0614:FIN:EN:PDF>
70. European Commission. (2012) *Ageing Report Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010–2060)*. Available: https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-2_en.pdf
71. European Commission. (2014) *The Rise of the Silver Economy: Ageing, Economic Growth and Jobs Go Together Very Well*. European Innovation Partnership. Available: https://ec.europa.eu/eip/ageing/news/rise-silver-economy-ageing-economic-growth-and-jobs-go-together-very-well_en
72. European Commission. (2015 (1)) *Growing the European Silver Economy*. Background paper. Available: <http://ec.europa.eu/research/innovation-union/pdf/active-healthy-ageing/silvereco.pdf>
73. European Commission. (2015 (2)) *Silver Economy. Active Aging*. Business Innovation Observatory. Available: <file:///C:/Users/Janis/Downloads/48%20-%20Silver%20Economy%20-%20Active%20Aging.pdf>

74. European Commission. (2015 (3)) *The Silver Economy*. Available: http://publications.europa.eu/resource/cellar/2dca9276-3ec5-11e8-b5fe-01aa75ed71a1.0002.01/DOC_1
75. European Commission. (2015 (4)) *Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the 28 EU Member States (2013–2060)*. Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Available: https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee_3_en.pdf
76. European Commission. (2016) *Active Ageing Index at the Local Level*. Available: file:///C:/Users/Aija/Downloads/DE-2016_synthesis%20report_en.pdf
77. European Commission. (2018 (1)) *Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for LifeLong Learning*. Brussels, COM(2018) 24 final. Available: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0014&from=EN>
78. European Commission. (2018 (2)) *Silver Economy Study: How to Stimulate the Economy by Hundreds of Millions of Euros per Year*. Report. Available: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/silver-economy-study-how-stimulate-economy-hundreds-millions-euros-year>
79. European Commission. (2018 (3)) *The Silver Economy*. Oxford Economics, Technopolis, Directorate-General for Communications Networks, Content and Technology. Available: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2dca9276-3ec5-11e8-b5fe-01aa75ed71a1/language-en>
80. European Commission. (2019) *The Silver Economy. An Overview of the European Commission's Activities The First-Ever Global Silver Economy Forum*. Helsinki, July 9–10. Available: <https://silvereconomyforum.eu/wp-content/uploads/2019/07/Silver-Economy-Brochure.pdf>
81. European Commission. (2020 (1)) *AAL Programme. European Innovation Partnership on Active and Healthy Ageing*. Available: https://ec.europa.eu/eip/ageing/standards/healthcare/personal-autonomy/aal-programme_en
82. European Commission. (2020 (2)) *Employment, Social Affairs & Inclusion*. Available: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1117&langId=en>
83. European Commission. (2020 (3)) *The European Pillar of Social Rights in 20 principles*. Available: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en
84. European Commission. (2020 (4)) *Europe 2020. A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth*. Brussels, COM(2010) 2020 final. Available: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>
85. European Council. (2001) *Stockholm European Council*, March 23–24. Available: <https://www.consilium.europa.eu/media/20994/stockholm-european-council-presidency-conclusions.pdf>
86. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2011) *Employment Trends and Policies for Older Workers in the Recession*. Available: <file:///C:/Users/Aija/Downloads/EF1235EN.pdf>
87. European Parliament. (2008) *Resolution on the Demographic Future of Europe*. Brussels, P6_TA(2008)0066. Available: <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//EN>

88. European Parliament. (2015) *The Silver Economy. Opportunities from Ageing*. Available: <https://www.europarl.europa.eu/EPRS/EPRS-Briefing-565872-The-silver-economy-FINAL.pdf>
89. European Parliament. (2019) *Demographic Outlook for the European Union 2019*. European Parliamentary Research Service. Available: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2019/637955/EPRS_IDA\(2019\)637955_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2019/637955/EPRS_IDA(2019)637955_EN.pdf)
90. European Union. (2019) *Special Eurobarometer 493: Discrimination in the EU (2019)*. Available: https://data.europa.eu/data/datasets/s2251_91_4_493_eng?locale=en
91. Eurostat. (2022 (1)) Nodarbinātības līmenis sadalījumā pēc dzimuma, pa vecuma grupām un pēc iegūtā izglītības līmeņa. *Statistics Explained*. Pieejams: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/lv&oldid=144961#L.C4.ABgumi_par_nepilnu_darba_laiku_un_l.C4.ABgumi_uz_noteiktu_laiku
92. Eurostat. (2022 (2)) Demographic balances and indicators by type of projection. *Statistics Explained*. Available: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/proj_19ndbi/default/table?lang=en
93. Eurostat. (2022 (3)) Duration of working life – annual data. *Statistics Explained*. Available: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_dwl_a/default/table?lang=en
94. Eurostat. (2022 (4)) Employment by sex, age and citizenship (1 000). *Statistics Explained*. Available: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egan&lang=en
95. Eurostat. (2022 (5)) Life expectancy at birth by sex. *Statistics Explained*. Available: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_03_10
96. Eurostat. (2022 (6)) Median relative income of elderly people. *EU-SILC survey*. Available: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tespn020/default/table?lang=en>
97. Eurostat. (2022 (7)) Old-age-dependency ratio. *Statistics Explained*. Available: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tps00198>
98. Eurostat. (2022 (8)) People at risk of poverty or social exclusion. *Statistics Explained*. Available: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/t2020_50/default/bar?lang=en
99. Eurostat. (2022 (9)) Population by age group, % of total population. *Statistics Explained*. Available: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00010/default/table?lang=en>
100. Eurostat. (2022 (10)) Population age structure by major age groups, 2009 and 2019 (% of the total population). *Statistics Explained*. Available: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Population_age_structure_by_major_age_groups,_2009_and_2019_\(%25_of_the_total_population\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Population_age_structure_by_major_age_groups,_2009_and_2019_(%25_of_the_total_population).png)
101. Eurostat. (2022 (11)) *Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 Strategy – 2019 Edition*. Available: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/ks-04-19-559>

102. Feifs T, Weber T., Vargas O., Fric K., Curtarelli M., Mandl I. (2013) *Role of Governments and Social Partners in Keeping Older Workers in the Labour Market*. Observatory: EurWORK, Eurofound. Available: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/reports/2013/role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market>
103. Fernández-Ballesteros R., Robine J., Walker A., Kalache A. (2013) Active aging: a global goal. *Hindawi*, Article ID 298012. <https://doi.org/10.1155/2013/298012>
104. Fernández-Ballesteros R., Zamarrón M., Díez-Nicolás J., López-Bravo M., Molina M., Schettini R. (2011) Productivity in old age. *Research on Aging*, Vol. 33, Issue 2, pp. 205–226. <https://doi.org/10.1177/0164027510395398>
105. Findsen B., Formosa M. (2011) *Lifelong Learning in Later Life: A Handbook on Older Adult Learning*. Rotterdam: Sense Publishers. Available: <https://www.amazon.com/Lifelong-Learning-Later-Life-International/dp/946091649X>
106. Fitzgerald D. (2020) Job for people over 50. *Retirement Job.com*. Available: <https://retirementjobs.com/career-advice/articles-and-news/7-Obstacles-for-Older-Workers/>
107. Folger J. (2020) The most popular jobs for people 65 and older. *Investopedia*. Available: <https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/030316/most-popular-jobs-people-65-and-older.asp>
108. Fraser L., McKenna K., Turpin M., Allen Sh., Liddle J. (2009) Older workers: an exploration of the benefits, barriers and adaptations for older people in the workforce. *Work*, Vol. 33, No. 3, pp. 261–272. <https://doi.org/10.3233/WOR-2009-0874>
109. French E., Jones J. (2011) Public pensions and labor supply over the life cycle. *International Tax and Public Finance*, Vol. 19, pp. 268–287. Available: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10797-011-9184-x>
110. Gasskov V. (2018) *Analysis of Market Demand for Skilled Workforce and Its Application to VET Delivery Planning*. Stock-Taking Technical Report. Available: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_628964.pdf
111. Gašpuitis D. (2016) Produktivitāte. Kas tā ir, ko tā ataino un ko noklusē. *Diena*, 7.06. Pieejams: <https://www.diena.lv/raksts/latvija/viedokli/gaspuitis-produktivitate.-kastata-ir-ko-ta-ataino-un-ko-nokluse-14143415>
112. Giarini O. (2009) The four pillars: the financial crisis and demographics – challenges and opportunities. *The Geneva Papers*, Vol. 34, pp. 507–511. Available: <https://link.springer.com/article/10.1057/gpp.2009.26>
113. Giles H., Noels K., Ota H., Ng S., Gallois C., Ryan E., Williams A., Lim T.-S., Somera L., Tao H., Sachdev I. (2000) Age vitality across eleven nations. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, Vol. 21, No. 4, pp. 308–323. Available: <https://www.psych.ualberta.ca/~knoels/personal/Kim%27s%20publications/GileNoelsOta2000.pdf>
114. Glazer R. (2017) Why hiring for experience often isn't the right choice. *Forbes*, 19.12. Available: <https://www.forbes.com/sites/robertglazer/2017/12/19/why-hiring-for-experience-often-isnt-the-right-choice/?sh=7689c30a4ed1>
115. GlobalAgingtimes. (2020) *What is Silver Economy*. Available: <http://www.globalagingtimes.com/aging/what-is-silver-economy>
116. Global Shapers Riga. (2019) *Kāpēc un kā nodarbināt 60+ vecuma darbiniekus savā uzņēmumā?* Senioru nodarbināšanas vadlīnijas. Pieejams:

- <https://www.plz.lv/latvijas-darba-devejiem-piedava-izmantot-vadlinijas-senioru-nodarbinasana/>
117. Göbel C., Zwick T. (2013) Are personnel measures effective in increasing productivity of old workers? *Labour Economics*, Vol. 22, pp. 80–93. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.11.005>
 118. Graetz G. (2019) Labor demand in the past, present, and future. *European Economy – Discussion Papers 2015 – 114*, Directorate General Economic and Financial Affairs (DG ECFIN), European Commission. Available: <https://ideas.repec.org/p/euf/disrap/114.html>
 119. Griбанова S., Abeltina A. (2020) Age and gender-based differences in motivation of creative employees: case of IT professionals in Latvia. *Proceedings of the 21st International Scientific Conference “Economic Science for Rural Development 2020”*, No. 54, pp. 225–232. <https://doi.org/10.22616/ESRD.2020.54.027>
 120. Grinfelde A. (2010) Pensionāru dzīves kvalitāte Latvijas reģionos. Promocijas darbs. Jelgava: Latvijas Lauksaimniecības universitāte.
 121. Gudreniece A. (2018) Kognitīvie un atmiņas traucējumi. *Ārsts.lv*. Pieejams: <http://arsts.lv/jaunumi/anzelika-gudreniece-kognitivie-un-atminas-traucejumi>
 122. Guérin S. (2018) The silver economy. A boost to a longer-living society or a digital Eldorado for an economy in decline? East F., Mellor M. (Eds.) *Pour*. Cadenza Academic Translations, pp.195–201. Available: https://www.cairn-int.info/article-E_POUR_233_0195--the-silver-economy.htm#
 123. Haber C. (1994) *Old Age and the Search for Security: An American Social History (Interdisciplinary Studies in History)*. John Wiley & Sons. Available: <https://www.amazon.co.uk/Old-Age-Search-Security-Interdisciplinary/dp/025320836X>
 124. Harisa K., Krigmane S., Vaščenko Dz., Rudmana D. (2018) Ageism and the older worker: a scoping review. *Gerontologist*, Vol. 58, No. 2. <https://doi.org/10.1093/geront/gnw194>
 125. Harris R. (1999) Lifelong learning in work contexts. *Research in Post-Compulsory Education*, Vol. 4, No. 2, pp. 161–182. <https://doi.org/10.1080/13596749900200055>
 126. Harper S., Hamblin K. (2010) *This is Living. Good Times: Art for Older People at Dulwich Picture Gallery*. Oxford Institute of Ageing Report. Available: <https://www.ageing.ox.ac.uk/download/183>
 127. Havighurst R. (1968) A social-psychological perspective on aging. *Gerontologist*, Vol. 8, Issue 2, pp. 67–71. <https://doi.org/10.1093/geront/8.2.67>
 128. Heavey A., Holwerda J., Hausknecht J. (2013) Causes and consequences of collective turnover: a meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 98, No. 3, pp. 412–453. <https://doi.org/10.1037/a0032380>
 129. Herrendorf B., Rogerson R., Valentinyi A. (2013) Growth and structural transformation. *NBER Working Paper Series*, No. 18996. Available: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18996/w18996.pdf
 130. Hikoyeda N., Wallace S. (2001) Do ethnic-specific long term care facilities improve resident quality of life? Findings from the Japanese American community. *Journal of Gerontological Social Work*, Vol. 36, Issues 1–2, pp. 83–106. https://doi.org/10.1300/J083v36n01_06
 131. Hipp Ch., Verworn B. (2011) Silver employment in Germany: trends and consequences for the management of an ageing workforce. Hipp Ch., Verworn B. (Eds.) *Imploding Populations in Japan and Germany*. Brill, pp. 295–307. <https://doi.org/10.1163/ej.9789004187788.i-545.103>

132. Hjaltadottir I., Gustafsdottir M. (2007) Quality of life in nursing homes: perception of physically frail elderly residents. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, Vol. 21, pp. 48–55. Available: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1471-6712.2007.00434.x>
133. Ho C., Jackson J. (2001) Attitudes toward Asian Americans: theory and measurement. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 31, pp. 1553–1581. Available: https://www.researchgate.net/publication/247677026_Attitude_Toward_Asian_Americans_Theory_and_Measurement
134. Hochfellner D., Burkert C. (2013) Berufliche Aktivität im Ruhestand. Fortsetzung der Erwerbsbiographie oder notwendiger Zuverdienst? *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, Ausgabe 3. Erschienen: <https://www.springermedizin.de/berufliche-aktivitaet-im-ruhestand/8375564>
135. Holden K. (1988) Physically demanding occupations, health, and work after retirement: findings from the New Beneficiary Survey. *Social Security Bulletin*, Vol. 51, No. 11, pp. 3–15. Available: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/3212596/>
136. House of Commons. (2018) *Older People and Employment*. Fourth Report of Session 2017–19. Available: <https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmwomeq/359/359.pdf>
137. Hovbrandt P., Håkansson C., Albin M., Carlsson G., Nilsson K. (2019) Prerequisites and driving forces behind an extended working life among older workers. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, Vol. 26, No. 3, pp. 171–183. <https://doi.org/10.1080/11038128.2017.1409800>
138. Hoyt J. (b.g.) A comprehensive guide to financial assistance for senior care and living expenses. *Seniorliving.org*. Available: <https://www.seniorliving.org/finance/>
139. Huizinga N., Davis J., Gerr F., Fethke N. (2019) Association between occupational injury and subsequent employment termination among newly hired manufacturing workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 16, Issue 3, Article ID 433. <https://doi.org/10.3390/ijerph16030433>
140. Integritas Workplace Law. (b.g.) *Older Workers – Benefits and Challenges*. Available: <https://integritasworkplacelaw.com/dealing-with-an-ageing-workforce/>
141. Ivanova M. (2019) The demand for older workers and age discrimination: international experience and Russian realities. *Voprosy Ekonomiki*, Vol. 6, pp. 99–121. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2019-6-99-121>
142. Jackson P. (2010) *The Modern Business Environment. Web 2.0 Knowledge Technologies and the Enterprise*. Available: <https://www.sciencedirect.com/book/9781843345374/web-2-0-knowledge-technologies-and-the-enterprise>
143. Jarvis P. (2009) *The Routledge International Handbook of Lifelong Learning*. Routledge. Available: <https://www.routledge.com/The-Routledge-International-Handbook-of-Lifelong-Learning/Jarvis/p/book/9780415581653>
144. Johnson R. (2009) *Rising Senior Unemployment and the Need to Work at Older Ages*. Washington, DC: Urban Institute. Available: <https://www.urban.org/sites/default/files/publication/30676/411964-Rising-Senior-Unemployment-and-the-Need-to-Work-at-Older-Ages.PDF>
145. Johnson R., Gosselin P. (2018) *How Secure Is Employment at Older Ages*. Washington, DC: Urban Institute. Available: https://www.urban.org/sites/default/files/publication/99570/how_secure_is_employment_at_older_ages_2.pdf

146. Johnson R., Mermin G., Resseger M. (2011) Job demands and work ability at older ages. *Journal of Aging & Social Policy*, Vol. 23, Issue 2, pp. 101–118. <https://doi.org/10.1080/08959420.2011.551465>
147. Johnson R., Mommaerts C. (2011) Age differences in job loss, job search, and reemployment. *Discussion Paper 11–01*. Washington, DC: Urban Institute. Available: <https://www.urban.org/research/publication/age-differences-job-loss-job-search-and-reemployment>
148. Kahana E., Slone M., Kahana B., Langendoerfer K., Reynolds C. (2018) Beyond ageist attitudes: researchers call for NIH action to limit funding for older academics. *Gerontologist*, Vol. 58, No. 2, pp. 251–260. <https://doi.org/10.1093/geront/gnw190>
149. Kasjanovs I. (2019) Produktivitātes dažādās nokrāsas un nākotnes izaicinājumi ilgtspējīgas augsmes kontekstā. Šteinbuka I. (Zin.red.) *Produktivitātes celšana: tendences un nākotnes izaicinājumi*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 31.–42. lpp. Pieejams: https://www.apgads.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/apgads/PDF/Monografijas/Produktivitates_celsana/Produktivitate.pdf
150. Kasparāns G. (2019) 50. gados dzimušie aiziet, 90. gados dzimušo nepietiek. Kas notiek darba tirgū? *LA.lv*, 2.02. Pieejams: <https://www.la.lv/50-gados-dzimusie-aiziet-90-gados-dzimuso-nepietiek-kas-notiek-darba-tirgu>
151. Kaz M., Kuchkartaeva A. (2017) Well-being in the workplace: the case of working pensioners. *WELLSO 2016 - III International Scientific Symposium on Lifelong Wellbeing in the World “European Proceedings of Social & Behavioral Sciences”*, Vol. 19, pp. 298–305. Available: https://www.europeanproceedings.com/files/data/article/50/1551/article_50_1551_pdf_100.pdf
152. Killingsworth M. (2008) *Labor Supply*. Cambridge: Cambridge University Press.
153. Kirkwood T. (2005) The biological science of human aging. Johnson M. (Ed.) *The Cambridge Book of Age and Ageing*. Cambridge: Cambridge University Press, Chapter 1.5. Available: [http://library.mibckerala.org/lms_frame/eBook/Johnson%20-%20The%20Cambridge%20Handbook%20of%20Age%20and%20Ageing%20\(CUP\).pdf](http://library.mibckerala.org/lms_frame/eBook/Johnson%20-%20The%20Cambridge%20Handbook%20of%20Age%20and%20Ageing%20(CUP).pdf)
154. Klaesson J., Lopez E., Öner Ö. (2017) *Who Works Longer – and Why? Regional and Individual Characteristics in the Timing of Retirement*. Wiley Online Library. <https://doi.org/10.1111/tesg.12295>
155. Kolomijecs P. (2018) ‘Silver economics’: a new approach to the problem of aging. *Journal of Economic Regulation*, Vol. 9, No. 1, pp. 89–101. <https://doi.org/10.17835/2078-5429.2018.9.1.089-101>
156. Krippendorff K. (2013) *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. London: SAGE Publications. Available: https://books.google.lv/books/about/Content_Analysis.html?id=q657o3M3C8cC&redir_esc=y
157. Krūmiņš J., Zvīdriņš P. (1976) *Padomju Latvijas iedzīvotāju mūža ilgums*. Rīga: Liesma. Pieejams: <https://dom.lndb.lv/data/obj/file/16921363.pdf>
158. Lak A., Rashidghalam P., Myint P., Baradaran H. (2020) Comprehensive 5P framework for active aging using the ecological approach: an iterative systematic review. *BMC Public Health*, Vol. 20, Article No. 33. Available: <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-019-8136-8>

159. Latvijas cilvēku centrs. (2014) *Diskriminācija Latvijas darba tirgū*. Pieejams: http://cilvektiesibas.org.lv/media/record/docs/2014/05/12/diskriminacija_lv_tirgu.pdf
160. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (1)) Tabula NPV011: Darbvieta skaits pēc faktiskās dzīvesvietas un NACE reģionos, novados, pilsētās, pagastos, apkaimēs un blīvi apdzīvotās teritorijās. *Eksperimentālā statistika*. Pieejams: https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__ENT__UF__UFR/NPV011/
161. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (2)) Tabula IRP020: Iedzīvotāji. Paredzamais mūža ilgums. *Oficiālās statistikas portāls*. Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/iedzivotaji/iedzivotaju-skaitis/tabulas/irp020-paredzamais-muza-ilgums-gados-un>
162. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (3)) Tabula IZI050: Iedzīvotāju īpatsvars, kas piedalījušies pieaugušo izglītībā, pēc dzimuma un vecuma grupām. *Darbspēka apsekojums*. Pieejams: https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__IZG__IZ__IZI/IZI050
163. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (4)) Tabula IRG010: Iedzīvotāju skaits līdz darbības, darbības un virs darbības vecuma grupās statistiskajos reģionos, republikas pilsētās, 21 attīstības centrā un novados gada sākumā. *Oficiālās statistikas portāls*. Pieejams: http://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/iedz/iedz__iedzrakst/IRG010.px/table/tableViewLayout1/
164. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (5)) Tabula IRD010: Iedzīvotāju skaits un īpatsvars pēc dzimuma pa galvenajām vecuma grupām reģionos, republikas pilsētās, novados un 21 attīstības centrā gada sākumā. *Oficiālās statistikas portāls*. Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/iedzivotaji/iedzivotaju-skaitis/tabulas/ird010-iedzivotaju-skaitis-un-ipatsvars-pec>
165. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (6)) Tabula IZT020: Iedzīvotāji 15 un vairāk gadu vecumā pa augstākā sekmīgi iegūtā izglītības līmeņa grupām reģionos, republikas pilsētās, novados un Rīgas apkaimēs gada sākumā. *Tautas skaitīšana*. Pieejams: https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__IZG__IZ__IZI/IZT040/table/tableViewLayout2/
166. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (7)) Tabula IZI060: Iedzīvotāju 25 – 64 gadu vecumā īpatsvars, kas piedalījušies pieaugušo izglītībā, pēc augstākā sekmīgi iegūtā izglītības līmeņa un dzimuma. *Darbspēka apsekojums*. Pieejams: https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__IZG__IZ__IZI/IZI060
167. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (8)) Tabula IRS030: Iedzīvotāju skaits gada sākumā, tā izmaiņas un dabiskās kustības galvenie rādītāji reģionos, republikas pilsētās, novadu pilsētās un novados. *Oficiālās statistikas portāls*. Pieejams: https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__POP__IR__IRS/IRS030/
168. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (9)) Tabula IRD070: Iedzīvotāji laukos un pilsētās pēc dzimuma gada sākumā. *Oficiālās statistikas portāls*. Pieejams: https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__POP__IR__IRD/IRD070
169. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (10)) Tabula NBA040: Iedzīvotāji pēc ekonomiskās aktivitātes reģionos. *Oficiālās statistikas*

- portāls.* Pieejams:
https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__EMP__NBB__NBA/NBA040
170. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (11)) Materiālā nenodrošinātība. *EU-SILC apsekojums.* Pieejams:
<https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/nabadziba/tabulas/metadati-materiala-nenodrosinatiba-eu-silc-apsekojums>
171. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (12)) Tabula MIS030: Mājsaimniecību rīcībā esošie ienākumi reģionos (eiro mēnesī). *Oficiālās statistikas portāls.* Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/iedzivotaji/majsaimniecibu-ienakumi/tabulas/mis030-majsaimniecibu-riciba-esosie>
172. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (13)) Tabula NNM010: Minimālo ienākumu līmenis (ilustratīvās vērtības), eiro mēnesī. *Oficiālās statistikas portāls.* Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/iedzivotaji/monetara-nabadziba-nevienlidziba-un-sociala-atstumtiba/tabulas/nnm010>
173. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (14)) Nabadzības risks un sociālā atstumtība Latvijā. 2020. gada *EU-SILC apsekojums.* Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/iedzivotaji/monetara-nabadziba-nevienlidziba-un-sociala-atstumtiba-17?themeCode=NN>
174. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (15)) Tabula NIG040: Nabadzības riska indekss pēc pamatnodarbošanās statusa, dzimuma un vecuma (%). *EU-SILC apsekojums.* Pieejams: http://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala__nabadz_nevienl__monetara_nab/NIG040.px/?rxid=702c8159-17b4-4920-a1e0-3bb3b8626e79
175. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (16)) Nabadzības risks un sociālā atstumtība Latvijā. 2019. gada *EU-SILC apsekojums.* Pieejams: [file:///C:/Users/Janis/Downloads/_sites_default_files_publication_2020-01_Nr_08_Nabadzibas_risks_un_sociala_atstumtiba_Latvija_2019_%252820_00%2529%2520LV%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Janis/Downloads/_sites_default_files_publication_2020-01_Nr_08_Nabadzibas_risks_un_sociala_atstumtiba_Latvija_2019_%252820_00%2529%2520LV%20(3).pdf)
176. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (17)) Tabula NBL020: Nodarbinātie un nodarbinātības līmenis pa vecuma grupām un pēc dzimuma. *Oficiālās statistikas portāls.* Pieejams: https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__EMP__NB__NBLA/NBL020c/table/tableViewLayout1/
177. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (18)) Tabula NB050c: Nodarbināto skaits un nodarbinātības līmenis pa vecuma grupām un pēc dzimuma pa ceturkšņiem. *Oficiālās statistikas portāls.* Pieejams: http://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala__nodarb__nodarb__istern/NB050c.px/
178. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (19)) Tabula NBL100: Normālu un nepilnu darbalaiku nodarbinātie (%). *Oficiālās statistikas portāls.* Pieejams: https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__EMP__NB__NBLE/NBL100c/table/tableViewLayout1/
179. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (20)) Pastāvīgo iedzīvotāju skaits pēc dzimuma un vecuma statistiskajos reģionos, republikas pilsētās, novados, novadu pilsētās, pagastos, ciemos un apkaimēs (atbilstoši robežām 2020. gada sākumā). *Oficiālās statistikas portāls.* Pieejams:

- https://stat.gov.lv/lv/meklet?Search=%22%22&DataSource=%22data%22&Type=%5B%22table%22%2C%22other_format%22%5D&Themes=%2293%22
180. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (21)) Tabula SDG020: Pensiju saņēmēji pēc vecuma un saņemtās pensijas veida gada beigās (tūkst. cilvēku). SDG020. *Oficiālās statistikas portāls*. Pieejams: https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_OD/OSP_OD__sociala__socdr__pensijas/SDG020.px/
 181. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (22)) Veselības stāvokļa pašvērtējums. *Oficiālās statistikas portāls*. Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/dzimumu-lidztiesiba/veseliba>
 182. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (23)) Tabula MIG040: Personu īpatsvars, kuras ir zem minimālā ienākuma līmeņa pēc pamatdarbības, dzimuma un vecuma (%). *Oficiālās statistikas portāls*. Pieejams: http://data1.csb.gov.lv/pxweb/en/sociala/sociala__nabadz_nevienl__min_ien/MIG040.px/
 183. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (24)) Tabula NNM020: Personu īpatsvars, kuras ir zem minimālā ienākuma līmeņa pa reģioniem. *Oficiālās statistikas portāls*. Pieejams: https://data.stat.gov.lv/pxweb/en/OSP_PUB/START__POP__NN__NNM/NNM020/
 184. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (25)) Tabula SD010c: Pensionāru skaits un vecuma pensijas vidējais apmērs. *Oficiālās statistikas portāls*. Pieejams: https://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala__socdr__pensijas__isterm/SD010c.px
 185. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2022 (26)) Tabula UFR050: Uzņēmumu galvenie uzņēmējdarbības rādītāji reģionos. *Oficiālās statistikas portāls*. Pieejams: https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__ENT__UF__UFR/UFR050/
 186. Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija (LR EM). (2021) *Mūžizglītības informēšanas kampaņa*. Pieejams: https://www.em.gov.lv/lv/muzizglitibas-informesanas-kampana?utm_source=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F
 187. Latvijas Republikas Tiesībsargs. (b.g.) *Pamati, uz kādiem aizliegta diskriminācija*. Pieejams: <https://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/cilvektiesibas/diskriminacijas-noversana/pamati-uz-kadiem-aizliegta-diskriminacija>
 188. Latvijas Universitāte. (2020) *Latvijas produktivitātes ziņojums*. Latvijas Universitātes Biznesa, vadības un ekonomikas fakultātes Produktivitātes zinātniskais institūts “Latvijas iniversitātes domnīca LV PEAK”. Pieejams: http://epi.lza.lv/wp-content/uploads/2021/01/LPZ_2020_.pdf
 189. Lazarova T. (2020) Employees’ retention practices as integral part of human resources management. *Economy & Business*, Vol. 14, pp. 67–82. Available: <https://www.scientific-publications.net/get/1000043/1600092603921839.pdf>
 190. Limousin Chamber of Commerce and Industry. (2012) The silver economy in southwest Europe. *Silver Sudoe*. Available: <http://4.interreg-sudoe.eu/contenido-dinamico/libreria-ficheros/310619FB-AFB6-AA98-B00D-5D03559BB329.pdf>
 191. Livingstone D., Guile D. (2012) *The Knowledge Economy and Lifelong Learning*. Available: <https://www.springer.com/gp/book/9789460919152>
 192. Löckenhoff C., De Fruyt F., Terracciano A., McCrae R., De Bolle M., Costa P., Aguilar-Vafaie M., Ahn C.-K., Ahn H.-N., Alcalay L., Allik J., Avdeyeva T.,

- Barbaranelli C., Benet-Martínez V., Blatný M., Bratko D., Cain T., Crawford J., Lima M., Yik M. (2009) Perceptions of aging across 26 cultures and their culture-level associates. *Psychology and Aging*, Vol. 24, No. 4, pp. 941–954. <https://doi.org/10.1037/a0016901>
193. Latvijas Republikas Labklājības ministrija (LR LM). (2012) *Ziņojums par ES fondu ieguldījumu horizontālās prioritātes “Vienlīdzīgas iespējas” īstenošanā 2011. gadā*. Izdruka.
 194. Latvijas Republikas Labklājības ministrija (LR LM). (2016) *Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam*. Pieejams: https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/lm_prezentacija_akt.novec_.strat_.memoranda_padome_final.pdf
 195. Latvijas Republikas Labklājības ministrija (LR LM). (2018) *Pensionēšanās vecums Latvijā*. Pieejams: <http://adm.lm.gov.lv/lv/senioriem/vecuma-pensija/pensionesanas-vecums-latvija>
 196. Latvijas Republikas Labklājības ministrija (LR LM). (2020) *Vecuma pensija*. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/vecuma-pensija>
 197. Latvijas Republikas Labklājības ministrija (LR LM). (2021) *Izmaiņas sociālajā jomā 2021. gadā*. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/jaunums/izmainas-socialaja-joma-2021-gada>
 198. Latvijas Republikas Labklājības ministrija (LR LM). (2022) *Izmaiņas sociālajā jomā 2022. gadā. LV. Cilvēks. Valsts. Likums*. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/335792-izmainas-socialaja-joma-2022-gada-2021#a1>
 199. Latvijas Republikas Ministru kabinets (LR MK). (2016) *Konceptuālais ziņojums “Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā”*. Rīkojums Nr. 50 no 7.09. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/politika/lmzin_aktnovec.pdf
 200. Latvijas Republikas Nodarbinātības valsts aģentūra (LR NVA). (2018) *Pilnveidota darba tirgus īstermiņa prognozēšanas metodika*. Pieejams: https://www2.nva.gov.lv/docs/31_5b5ebb2033e6d4.27974474.pdf
 201. Latvijas Republikas Nodarbinātības valsts aģentūra (LR NVA). (2020) *Darba tirgus īstermiņa prognozēšana*. Pieejams: <https://www2.nva.gov.lv/index.php?cid=6&mid=465>
 202. Latvijas Republikas Nodarbinātības valsts aģentūra (LR NVA). (2022) *Prasmju apguve*. Pieejams: https://www.nva.gov.lv/lv/prasmju-apguve?utm_source=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F
 203. Latvijas Republikas Saeima. (2001) *Darba likums*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>
 204. Latvijas Republikas Saeima. (2010) *Latvija 2030. Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam*. Pieejams: <http://www.varam.gov.lv/lat/pol/ppd/?doc=13857>
 205. Latvijas Republikas Saeima. (2012) *Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014.–2020. gadam*. Pieejams: https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/20121220_NAP2020%20apstiprinats%20Saeima_4.pdf
 206. Latvijas Republikas Saeima. (2020) *Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2021. – 2027. gadam*. Pieejams: https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/NAP2027_apstiprin%20Saeim%20C4%81ts%20C4%81_1.pdf
 207. Maestas N. (2010) Back to work: expectations and realizations of work after retirement. *Journal of Human Resources*, Vol. 45, No. 3, pp. 718–748. Available: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4004604/>

208. MacKenzie K. (2019) *5 Ways to Fight Age and Gender Discrimination in the Workplace*. Available: <https://resources.workable.com/stories-and-insights/age-and-gender-discrimination-in-the-workplace>
209. Mana Latvija.lv. (2021) *VARAM un nevalstisko organizāciju līderi paraksta memorandu par Latvijas iedzīvotāju digitālo prasmju veicināšanu*. Pieejams: <https://mana.latvija.lv/varam-un-nevalstisko-organizaciju-lideri-paraksta-memorandu-par-latvijas-iedzivotaju-digitalo-prasmju-veicinasanu/>
210. Mannheim K. (1952) The problem of generations. Kecskemeti P. (Ed.) *Essays on the Sociology of Knowledge: Collected Works*, Vol. 5. New York: Routledge, pp. 276–322. Available: <http://marcuse.faculty.history.ucsb.edu/classes/201/articles/27MannheimGenerations.pdf>
211. Manyika J. (2017) *Technology, Jobs, and the Future of Work*. McKinsey Global Institute. Available: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>
212. Markus H., Kitayama S. (1991) Culture and the self: implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, Vol. 98, pp. 224–253. Available: <https://psycnet.apa.org/record/1991-23978-001>
213. Martin J. (2018) Live longer, work longer: the changing nature of the labour market for older workers in OECD countries. *IZA Discussion Paper No. 11510*. Available: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3177386
214. McCann R., Giles H. (2002) Ageism in the workplace: a communication perspective. Nelson T. (Ed.) *Ageism: Stereotyping and Prejudice against Older Persons*. Cambridge, MA: MIT Press, pp. 163–199. Available: https://cpb-us-w2.wpmucdn.com/blogs.cofc.edu/dist/0/348/files/2010/08/Nelson_6_McCann_Giles.pdf
215. Mcguire S. (2017) Aging education: a worldwide imperative. *Creative Education*, Vol. 12, No. 8, pp. 1878-1891. <https://doi.org/10.4236/ce.2017.812128>
216. Mercado D. (2019) *Here's the Number 1 Reason Why Seniors Work Well into Retirement*. Available: <https://www.cnbc.com/2019/10/09/i-cant-afford-retirement-is-main-reason-seniors-continue-to-work.html>
217. Medvin N. (b.g.) *Employment Problems of Older Workers*. Available: <https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v20n4/v20n4p14.pdf>
218. Morgan Philips Group. (2021) *Senior or Junior: When to Hire for Experience vs Potential*. Available: <https://www.morganphilips.com/en/insights/senior-or-junior-when-to-hire-for-experience-vs-potential>
219. Munnell A., Sass S., Soto M. (2006) *Employer Attitudes towards Older Workers: Survey Results*. Center for Retirement Research. Available: https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2006/07/wob_3.pdf
220. Munnell A., Wettstein G. (2020) *Employer Perceptions of Older Workers: 2019 Survey Results*. Center for Retirement Research. Available: https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2020/05/IB_20-8.pdf
221. Nacionālā enciklopēdija. (2020) *Novecošanas socioloģija*. Pieejams: <https://enciklopedija.lv/skirklis/2888-noveco%C5%A1anas-sociolo%C4>
222. Nahal S., Ma B. (2014) *The Silver Dollar – Longevity Revolution Primer*. Report. Available: <https://www.longfinance.net/programmes/sustainable-futures/london-accord/reports/the-silver-dollar-longevity-revolution-primer/>
223. National Research Council. (2001) *Preparing for an Aging World: The Case for Cross-National Research*. Washington, DC: National Academies Press. Available: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK98379/>

224. National Research Council. (2012) *Aging and the Macroeconomy. Long-Term Implications of an Older Population*. Washington, DC: National Academies Press. Available: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK144283/>
225. Ng G., Ansari H., Playford M., Singh S. (2014) *Silver Economy: How the Over 50's Will Reshape General Insurance*. Institute of Actuaries of Australia. Available: <https://www.actuaries.asn.au/Library/Events/GIS/2014/GIS2014PlayfordEtAlAgePaper.pdf>
226. Nilsson K. (2018) Managers' attitudes to their older employees: a cross-sectional study. *Work*, Vol. 59, No. 1, pp. 49–58. <https://doi.org/10.3233/WOR-172663>
227. Nonaka I., Krogh G. (2009) Tacit knowledge and knowledge conversion: controversy and advancement in organizational knowledge creation theory. *Organization Science*, Vol. 20, No. 3, pp. 635–652. <https://doi.org/10.1287/orsc.1080.0412>
228. North M., Fiske S. (2015) Modern attitudes toward older adults in the aging world: a cross-cultural meta-analysis. *Psychological Bulletin*, Vol. 141, No. 5, pp. 993–1021. <http://dx.doi.org/10.1037/a0039469>
229. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2006) *Live Longer, Work Longer*. Paris: OECD Publishing. Available: https://www.oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/1898/Live_Longer,_Work_Longer.html
230. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2014) *The Silver Economy as a Pathway for Growth*. Paris: OECD Publishing. Available: <https://www.oecd.org/sti/the-silver-economy-as-a-pathway-to-growth.pdf>
231. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2017 (1)) *Employment Outlook 2017*. Paris: OECD Publishing. Available: <https://www.oecd.org/latvia/Employment-Outlook-Latvia-EN.pdf>
232. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2017(2)) Employment rates of older workers. *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*. OECDiLibrary. https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-22-en
233. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2017(3)) Old-age dependency ratio. *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*. OECDiLibrary. https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-22-en
234. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2019) *Cilvēku sasaukuma darbinātība*. Paris: OECD Publishing, Riga: Ministry of Welfare of the Republic of Latvia. <https://doi.org/10.1787/ce74856f-lv>
235. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2020 (1)) *Ageing and Employment Policies*. OECD.org. Available: <https://www.oecd.org/employment/ageingandemploymentpolicies.htm>
236. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2020 (2)) *Better Life Index*. OECD.Stat. Available: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=BLI>
237. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2020 (3)) Employment rate by age group. *OECD Data*. Available: <https://data.oecd.org/emp/employment-rate-by-age-group.htm>
238. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021) Poverty rate. *OECD Data*. Available: <https://data.oecd.org/inequality/poverty-rate.htm>
239. Ozola S. (2017) Eksperte: kādam jābūt iekārojamam darba devējam? *Dienas bizness*. Pieejams: <https://www.db.lv/zinas/eksperte-kadam-jabut-iekarojamam-darba-devejam-466193>

240. Paredes-Vanheule A. (2018) The silver economy: from a multisectoral approach to a growing phenomenon. *International Investment*. Available: <https://www.internationalinvestment.net/internationalinvestment/opinion/3709159/silver-economy-multisectoral-approach-growing-phenomenon>
241. Parmenter T. (1994) Quality of life as a concept and measurable entity. *Social Indicators Research*, Vol. 33, pp. 9–46. Available: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01078957>
242. Pasierbiak P., Oleszko-Kurzyna B. (2008) Lifelong learning as a method of a modern labour market's balancing. Case of Poland. (Project: Labor market in Poland and the European Union). *Proceedings of the Management, Knowledge and Learning International Conference 2014*. Available: https://www.researchgate.net/publication/319037422_LIFELONG_LEARNING_A_S_A_METHOD_OF_A_MODERN_LABOUR_MARKET'S_BALANCING_CASE_OF_POLAND
243. Penner R., Perun P., Steuerle E. (2002) *Legal and Institutional Impediments to Partial Retirement and Part-Time Work by Older Workers*. Washington, DC: Urban Institute. Available: <https://www.urban.org/research/publication/legal-and-institutional-impediments-partial-retirement-and-part-time-work-older-workers>
244. Platts L., Webb E., Marie Zins M., Goldberg M., Netuveli G. (2014) Mid-life occupational grade and quality of life following retirement: a 16-year follow-up of the French GAZEL study. *Aging & Mental Health*, Vol. 19, No. 7, pp. 634–646. <https://doi.org/10.1080/13607863.2014.955458>
245. Pindyck R., Rubinfeld I. (2013) *Microeconomics. The Pearson series in economics*, 8th edition. Pearson. Available: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4292722/mod_resource/content/1/%288th%20Edition%29%20%28The%20Pearson%20Series%20in%20Economics%29%20Robert%20Pindyck%2C%20Daniel%20Rubinfeld-Microecon.pdf
246. Pratt M., Norris J. (1994) *The Social Psychology of Aging: A Cognitive Perspective*. Blackwell Publishing. Available: <https://psycnet.apa.org/record/1994-98762-000>
247. Principi A., Checcucci P., Di Rosa M., Lamura G. (2015) Characteristics of working pensioners in Italy: between early retirement tradition and reforms to extend working life. Scherger S., (Ed.) *Paid Work Beyond Pension Age – Comparative Perspectives*, Chapter 4. London: Palgrave Macmillan, pp. 81–106. https://doi.org/10.1057/9781137435149_4
248. Project OSIRIS. (2021) *Supporting the Smart Specialization Approach in the Silver Economy to Increase Regional Innovation Capacity and Sustainable Growth*. Available: <https://osiris-smartsilvereconomy.eu/>
249. Qureshi H. (2002) Social and political influences on services for older people in the United Kingdom in the late 20th century. *Journals of Gerontology: Series A*, Vol. 57, Issue 11, pp. M705–M711. <https://doi.org/10.1093/gerona/57.11.M705>
250. Radvansky M., Palenik V. (2011) Silver economy as possible export direction at ageing Europe – case of Slovakia. *Conference: EcoMod 2011*. Available: https://www.researchgate.net/publication/268292079_Silver_economy_as_possible_export_direction_at_ageing_Europe_-_case_of_Slovakia
251. Rajevska O. (2014) Sociālais taisnīgums un sociālā nevienlīdzība sociālās politikas dizainā. Tabuns A., Rajevska F. (red.) *Latvijas iedzīvotāju identitātes un vienlīdzības vērtības*. Rīga: Latvijas Universitāte, 113.–137. lpp. Pieejams: https://www.researchgate.net/publication/282862723_Socialais_taisnigums_un_soci

- ala_nevienlidziba_socialas_politikas_dizaina_Equity_and_Social_Inequality_in_Social_Policy_Design
252. Rīgas Tehniskā universitāte (RTU). (2019) *Atbalsts viedās specializācijas pieejai sudraba ekonomikā reģionālās inovāciju kapacitātes paaugstināšanai un ilgtspējīgai izaugsmei*. Interreg Baltic sea region projekts.
 253. Rīgas Tehniskā universitāte (RTU). (2021) *Rosina Latvijā veidot visaptverošu sudraba ekonomikas rīcībpolitiku*. Pieejams: <https://www.rtu.lv/lv/universitate/masu-medijiem/zinas/atvert/rosina-latvija-veidot-visaptverosu-sudraba-ricibpolitiku>
 254. Roser M., Ortiz-Ospina E., Hannah Ritchie H. (2013) *Life Expectancy*. OurWorldInData.org. Available: <https://ourworldindata.org/life-expectancy>
 255. Rowe J., Kahn R. (1997) Successful aging. *Gerontologist*, Vol. 37, No. 4, pp. 433–440. Available: <https://academic.oup.com/gerontologist/article/37/4/433/611033>
 256. Samorodov A. (1999) *Ageing and Labour Markets for Older Workers*. Geneva: Employment and Training Department, International Labour Office.
 257. Samuel L. (2017) Young people are just smarter. *Psychology Today*. Available: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/boomers-30/201710/young-people-are-just-smarter>
 258. Sanders M., McCready J. (2009) A qualitative study of two older workers' adaptation to physically demanding work. *Work*, Vol. 32, No. 2, pp. 111–122. <https://doi.org/10.3233/WOR-2009-0797>
 259. Sannikova A. (2014) Economic aspects of lifelong learning in Latvian regions. *Proceedings of the International Scientific Conference "Society, Integration, Education"*, Vol. II. Rezekne: Rezekne Higher Education Institutions, pp. 197–206. Available: <https://www.roblox.com/home>
 260. Sannikova A., Dobele A., Dobele M. (2015) Effects of lifelong education and related factors on the competitiveness of countries. *Proceedings of the 7th International Scientific Conference "Rural Development 2015: Towards the Transfer of Knowledge, Innovations and Social Progress"*. Available: <http://conf.rd.asu.lt/index.php/rd/article/view/111/117>
 261. Schawbel D. (2018) *The Top 10 Workplace Trends for 2016*. Available: <https://danschawbel.com/workplace-trends/the-top-10-workplace-trends-for-2016/>
 262. Sharps M., Price Sharps J., Hanson J. (2006) Attitudes of young adults toward older adults: evidence from the United States and Thailand. *Educational Gerontology*, Vol. 24, pp. 655–660. <https://doi.org/10.1080/0360127980240703>
 263. Silverstein M. (2018) Meeting the challenges of an aging workforce. *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 51, No. 4, pp. 269–280. <https://doi.org/10.1002/ajim.20569>
 264. Tam M., Boulton-Lewis G., Buys L., Chui E. (2017) Similarities and differences in views of ageing and learning in Hong Kong and Australia. *Educational Gerontology*, Vol. 43, No. 8, pp. 393–403. <https://doi.org/10.1080/03601277.2017.1309634>
 265. Tam M., Xue Wu A. (2020) A model of integrating elder learning into higher education: a case from a Hong Kong university. *International Journal of Lifelong Education*, Vol. 39, No. 4, pp. 356–373. <https://doi.org/10.1080/02601370.2020.1786744>
 266. Taylor A. (2011) *Older Adult, Older Person, Senior, Elderly or Elder: A Few Thoughts on the Language We Use to Reference Aging*. Available: <https://www.bcli.org/older-adult-older-person/>

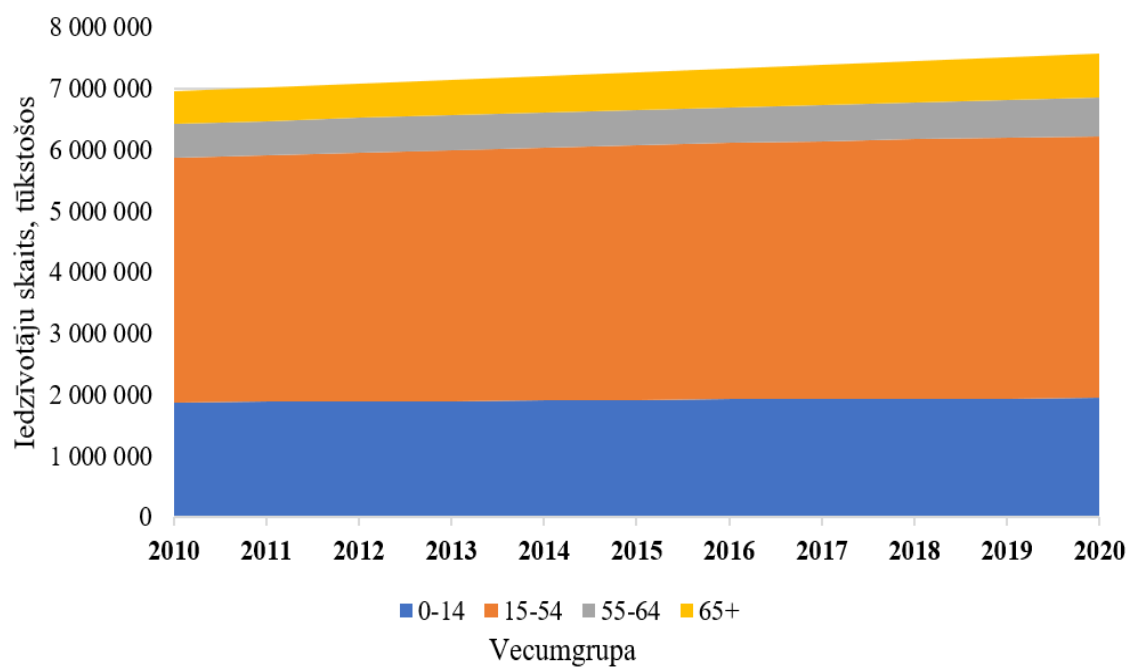
267. The Economist. (2018) A study finds nearly half of jobs are vulnerable to automation. *Daily Chart*. Available: <https://www.economist.com/graphic-detail/2018/04/24/a-study-finds-nearly-half-of-jobs-are-vulnerable-to-automation>
268. The Economist. (2021) China's crackdown on the online-education business marks a turning-point. *Get poor quickly*. Available: <https://www.economist.com/leaders/2021/07/31/chinas-crackdown-on-the-online-education-business-marks-a-turning-point>
269. Thorpe K., Philyaw M. (2012) The medicalization of chronic disease and costs. *Annual Review of Public Health*, Vol. 33, pp. 409–423. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-031811-124652>
270. Troyansky D. (2008) The history of old age in the western world. *Ageing & Society*, Vol. 16, Issue 2, pp. 233–243. <https://doi.org/10.1017/S0144686X00003305>
271. Ukenābele I. (2019) Skaitļi un fakti: Eiropā mūžizglītības programmas izvēlas par maz. *Ekonomika*, 6.09. LETA, EURANET PLUS. Pieejams: <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/ekonomika/skaitli-un-fakti-eiropa-muzizglitibas-programmas-izvelas-par-maz.a331129/>
272. Ulnicans E. (2010) Labour productivity in Latvia by the kind of economic activity in 1996–2009. *Latgale National Economy Research*, Vol. 1, No. 2, pp. 360–379. Available: <http://journals.ru.lv/index.php/LNRE/article/view/1799>
273. United Nations. (1991) *United Nation Principles for Older Persons*. Available: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/olderpersons.aspx>
274. United Nations. (2002 (1)) *Political Declaration and International Plan of Action on Aging*. Available: <https://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/MIPAA/political-declaration-en.pdf>
275. United Nations. (2002 (2)) *Madrid International Plan of Action on Aging*. Available: https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Madrid_plan.pdf
276. United Nations. (2017) *World Population Ageing 2017*. Available: https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WPA2017_Highlights.pdf
277. United Nations. (2019) *World Population Ageing 2019*. Report. Available: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/documents/2020/Jan/un_2019_worldpopulationageing_report.pdf
278. United Nations. (2020 (1)) Annual population by age groups – both sexes. *Population Data*. Available: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/>
279. United Nations. (2020 (2)) Olg-age dependency ratio (age 65+ / age 20–64). *Population Data*. Available: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/>
280. United Nations. (2020 (3)) Annual population by age groups – both sexes. *World Population Prospects 2019*. Available: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/>
281. United Nations. (2020 (4)) Median age of population. *World Population Prospects 2019*. Available: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/>
282. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2019) Leave no One behind: participation, equity and inclusion. *4th Global Report on Adult Learning and Education*. UNESCO Institute for Lifelong Learning. Available: <https://uil.unesco.org/adult-education/global-report/fourth-global-report-adult-learning-and-education>
283. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (1965) *The Older American Worker – Age Discrimination in Employment*. Report. Available:

- <https://www.eeoc.gov/reports/older-american-worker-age-discrimination-employment>
284. Vahtera J., Westerlund H., Hall M., Sjösten N., Kivimäki M., Salo P., Ferrie J., Jokela M., Pentti J., Singh-Manoux A., Goldberg M., Zins M. (2009) Effect of retirement on sleep disturbances: the GAZEL prospective cohort study. *Sleep*, Vol. 32, No. 11, pp. 1459–1466. <https://doi.org/10.1093/sleep/32.11.1459>
 285. Vanaga I. (2013) *Veiksmīgas (aktīvas) sabiedrības novecošanās politika*. Labklājības ministrijas Senioru lietu padomes sēdes materiāli, 15.07.
 286. Virtanen M., Oksanen T., Batty G., Ala-Mursula L., Salo P., Elovainio M., Pentti J., Lybäck K., Vahtera J., Kivimäki M. (2014) Extending employment beyond the pensionable age: a cohort study of the influence of chronic diseases, health risk factors, and working conditions. *PLoS One*, Vol. 9, No. 2. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0088695>
 287. Vries G., Gentile E., Miroudot S., Wacker K. (2020) The rise of robots and the fall of routine jobs. *Labour Economics*, Vol. 66, Article ID 101885. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101885>
 288. Wagner D. (2019) More seniors are working – some by choice, others by necessity. *MARKETPLACE*. Available: <https://www.marketplace.org/2019/05/01/more-seniors-are-working-some-choice-others-without-one/>
 289. Walker A. (2002) A strategy for active ageing. *International Social Security Review*, Vol. 55, No. 1, pp. 121–139. <https://doi.org/10.1111/1468-246X.00118>
 290. Walker A. (2006) Active ageing in employment: Its meaning and potential. *Asia-Pacific Review*, Vol. 13, Issue 1, pp. 78–93. <https://doi.org/10.1080/13439000600697621>
 291. Wang Q. (2014) *Individuals' Perceptions of Lifelong Learning and the Labour Market Competition: A Case Study in Shanghai, China*. Doctoral Thesis, PhD. University of Bath. Available: <https://researchportal.bath.ac.uk/en/studentTheses/individuals-perceptions-of-lifelong-learning-and-the-labour-marke>
 292. Wang M., Shultz K. (2010) Employee retirement: a review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, Vol. 36, No. 1, pp. 172–206. <https://doi.org/10.1177/0149206309347957>
 293. Ward R. (2006) Erdman B. Palmore, Laurence Branch and Diana K. Harris (eds), *Encyclopedia of Ageism*, Haworth Pastoral, Binghamton, New York, 2005, 347 pp. *Ageing and Society*, Vol. 26, No. 4, pp. 684–685. <https://doi.org/10.1017/S0144686X06315267>
 294. Warhurst Ch., Thompson P. (2012) Mapping knowledge in work: proxies or practices? Livingstone D., Guile D. (Eds.) *The Knowledge Economy and Lifelong Learning: A Critical Reader*. Rotterdam: Sense Publishers, pp. 43–56.
 295. Westerlund H., Vahtera J., Ferrie J., Singh-Manoux A., Pentti J., Melchior M., Leineweber C., Jokela M., Siegrist J., Goldberg M., Zins M., Kivimäki M. (2010) Effect of retirement on major chronic conditions and fatigue: French GAZEL occupational cohort study. *British Medical Journal*, Vol. 341, Article ID c6149. <https://doi.org/10.1136/bmj.c6149>
 296. Winters Technicals Staffing. (2017) *Why Employers Might Prefer to Hire Less-Experienced Candidates*. Available: <https://www.winterstaffing.com/employers-might-hire-less-experienced-candidates/>
 297. Wolfensberg W. (1994) Lets hang up 'quality of life' as hopeless term. Goode D. (Ed.) *Quality of Life for Persons with Developmental Disabilities: International*

- Perspectives and Issues*. Cambridge, MA: Brookline Books. Available: <https://psycnet.apa.org/record/1994-98655-021>
298. World Bank. (2016) *The International Poverty Line*. Available: <https://www.worldbank.org/en/programs/icp/brief/poverty-line>
299. World Health Organization. (2002 (1)) *Active Aging. A Policy Framework*. Available: https://www.who.int/ageing/publications/active_ageing/en/
300. World Health Organization. (2002(2)) Frequently asked questions: ageism. *Ageing and Life-Course*. Available: <https://www.who.int/ageing/features/faq-ageism/en/>
301. World Health Organization. (2015) *World Report on Ageing and Health*. Available: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186463/9789240694811_eng.pdf;jsessionid=4F1E4C0721B17A8FB8C5CD01F1C9E6B3?sequence=1
302. World Health Organization. (2018) *Ageing and Health*. Available: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
303. World Health Organization. (2020) *What is Healthy Ageing?* Available: <https://www.who.int/ageing/healthy-ageing/en/World>
- Vision. (2020) *Global poverty: Facts, FAQs, and How to Help*. Available: <https://www.worldvision.org/sponsorship-news-stories/global-poverty-facts>
304. Zangelidis, A. (2014). Labour Market Insecurity and Second Job-Holding in Europe. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2615268>. https://www.researchgate.net/publication/314414831_Labour_Market_Insecurity_and_Second_Job-Holding_in_Europe
305. Zavyalova E., Krotova T. (2020) Research on employers' attitude towards elderly workers. *Proceedings of the Scientific Conference of the Institute of Scientific Communications ISC 2019*, Vol. 129, pp. 657–670.
306. Анцыферова Л. (2002) Психология старости; особенности развития личности в период поздней взрослости. *Психологический журнал*, № 3, с. 32–42. Доступно: <https://studfile.net/preview/2429395/page:21/>
307. Бацокин А., Макекадырова А. (2020) Применение закона Вебера-Фехнера в оплате труда пенсионера. *Международный научно-исследовательский журнал*, № 04(94), с. 11–14. <https://doi.org/10.23670/IRJ.2020.94.4.024>
308. Володина М. (2006) Конкуренция и роль инноваций в новой экономике. *Latvijas Universitātes raksti: Ekonomika*, 702. sēj. Rīga: Latvijas Universitātes Akadēmiskais apgāds, 579.–590. lpp.
309. Гаськов В. (2018) Методология планирования предложения услуг профобразования на основе спроса. *Проект «Применение стратегии профессиональной подготовки кадров Группы 20: Партнерство МОТ и Российской Федерации (2-я фаза)»*. Доступно: https://www.ilo.org/moscow/projects/g20ts/WCMS_635739/lang--ru/index.htm
310. Джун Л. (2017) *Государственная политика социального обеспечения престарелых в Республике Корея*. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата политических наук. Российский государственный социальный университет. Доступно: https://rgsu.net/netcat_files/795/1045/h_dd70acd470b7d1c25afdbc09abfb4802
311. Зборовский Г., Амбарова П. (2020) «Серебряное» образование как ресурс развития региона. *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология*, № 4(20), с. 939–952. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2020-20-4-939-952>

312. Клепина Е. (2016) Эластичность предложения на российском рынке труда. *Экономический портал*. Доступно: <https://institutiones.com/general/2904-elasticnost-predlozheniya-na-rossiiskom-rynke-truda.html>
313. Кривых С. (2018) Социально-образовательные особенности и потребность пенсионеров. *Мир науки, культуры, образования*, № 2(69), с. 345–346. Доступно: <https://elibrary.ru/item.asp?id=34904416>
314. Олимских Н. (2014) Теоретические аспекты сегментации рынка труда. *Вестник Удмуртского Университета: Экономика и право*, № 2, с. 71–77. Доступно: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-segmentatsii-rynka-truda/viewer>

PIELIKUMI

Iedzīvotāju skaita izmaiņas pasaulē 2010.g.-2020.g. vecumgrupās

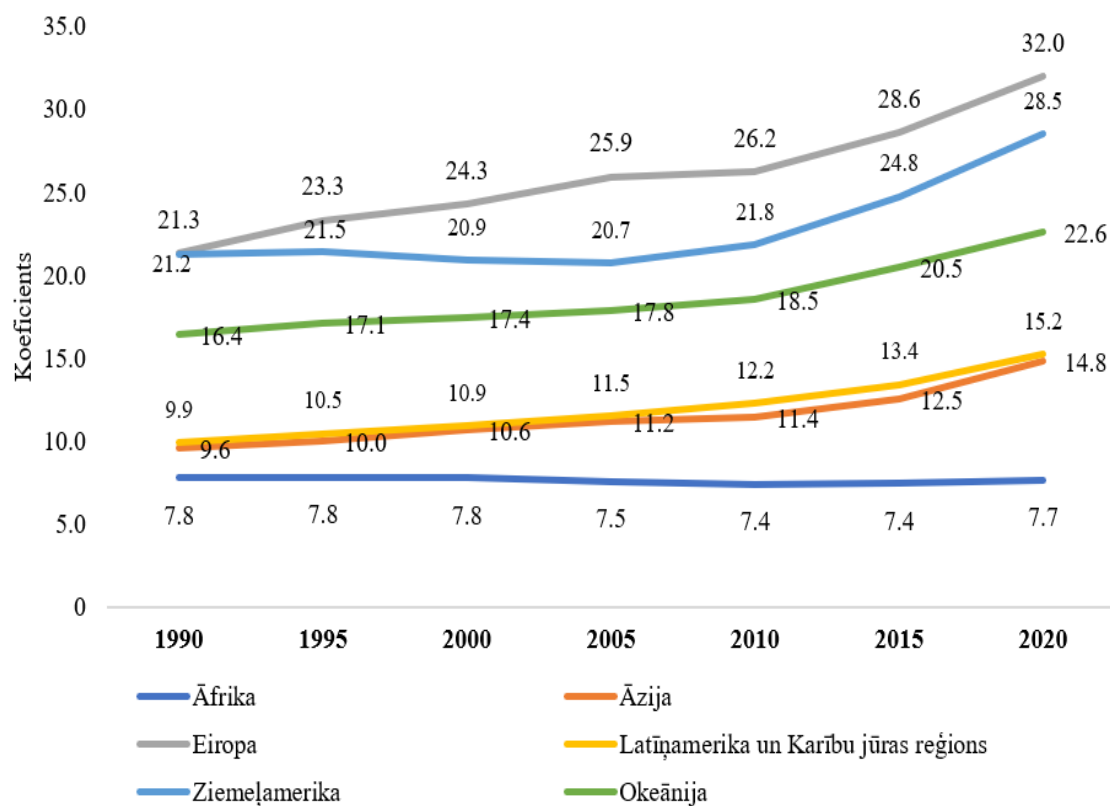
Avots: autora aprēķini un konstrukcija, izmantojot *United Nation, 2020(1)*

Demogrāfiskās atkarības koeficienta, vecuma atkarības koeficienta, ekonomiskais vecuma atkarības koeficienta aprēķināšana

1. Demogrāfiskās atkarības koeficients (DAK), ko sauc arī par vecuma demogrāfisko atkarības koeficientu (VDAK), (angļu val. *demographic old-age dependency ratio*) aprēķina kā iedzīvotāju skaita vecumā 65 gadi un vairāk attiecību uz 100 cilvēkiem darbības vecumā 20–64 gadi.
2. Vecuma atkarības koeficients (VAK), (angļu val. *the old-age dependency ratio*) aprēķina kā iedzīvotāju skaita vecumā 65 gadi un vairāk attiecību pret iedzīvotāju skaitu vecumā no 15 līdz 64 gadiem. To sauc arī par *vecuma demogrāfiskās atkarības attiecību vai koeficientu* (VDAK). Vecuma atkarības koeficientu bieži izsaka kā vērtību uz 100 darbības vecuma (15–64 gadi) personām.
3. Ekonomiskais vecuma atkarības koeficients (EVAK), (angļu val. *the economic old-age dependency ratio*) vai demogrāfiskais slogs – to aprēķina kā attiecību starp iedzīvotāju skaitu 0-14 gadi un 65 gadi un vairāk pret iedzīvotāju skaitu grupā 15-64 gadi. Šis demogrāfiskais rādītājs sniedz ieskatu par nedarbības vecuma cilvēku skaitu, salīdzinot ar darbības vecuma cilvēku skaitu.
To izmanto arī, lai izprastu darbības relatīvo ekonomisko slogu. Koeficientu dēvē arī par apgādājamības koeficientu, un tam ir kopsakarība ar nodokļu slogu valstī.

Avots: OECD, 2017(2), OECD, 2017(3)

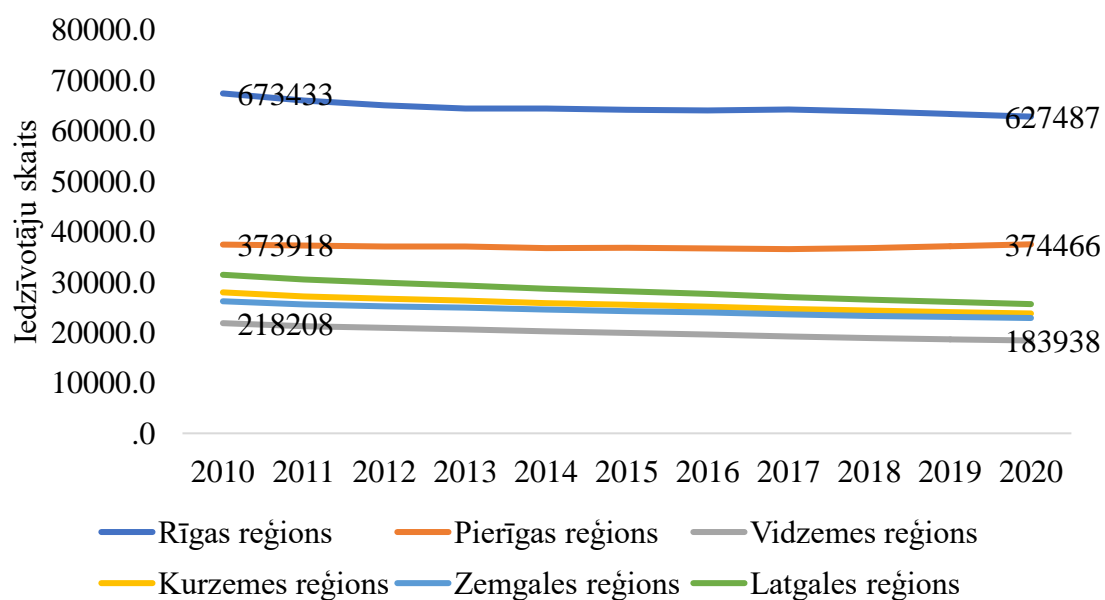
Vecuma demogrāfiskās atkarības koeficienta vērtības pasaules ģeogrāfiskajiem reģioniem 1990.g.-2020.g.



Piezīme: koeficients aprēķināts vecuma grupai 65 gadi un vairāk uz 100 iedzīvotājiem grupā 20-64 gadi

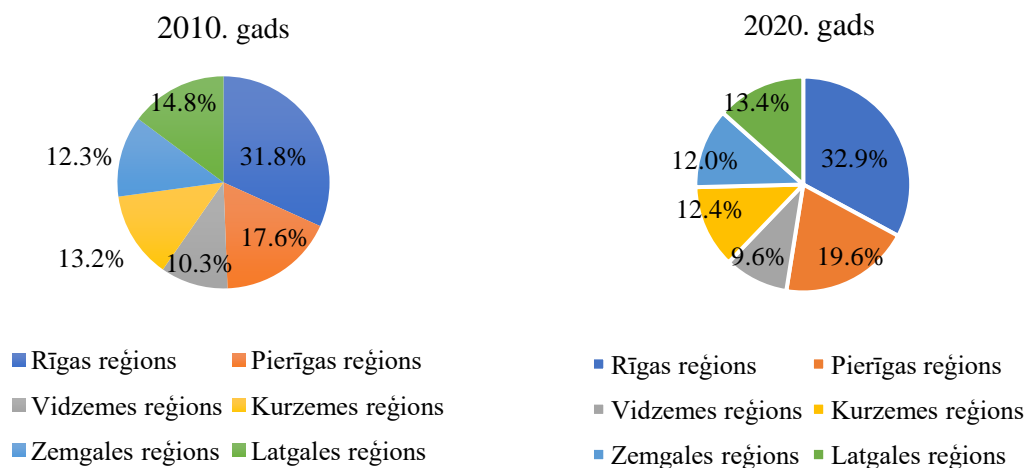
Avots: autora konstrukcija, izmantojot *United Nation, 2020(2)*

Iedzīvotāju skaits Latvijas reģionos 2010.g.-2020.g. sākumā



Avots: autora izveidots, balstoties uz CSP, 2022(2)

Iedzīvotāju īpatsvars Latvijas reģionos 2010. gadā un 2020. gadā



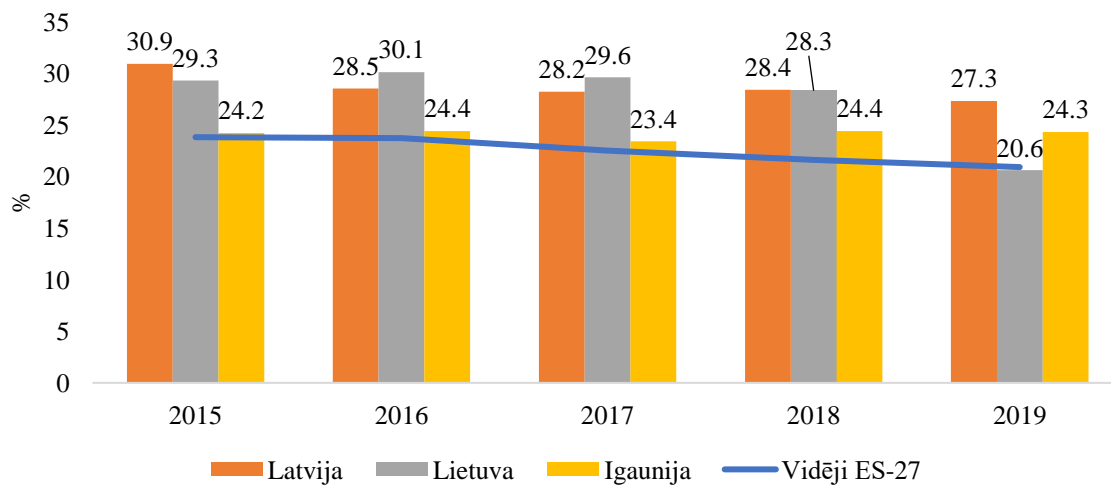
Avots: autora izveidots, balstoties uz CSP, 2022(4) Avots: autora izveidots, balstoties uz CSP, 2022(4)

**Vecuma atkarības koeficients vidēji ES un Baltijas valstīs 2010.g.,
2016.g., 2019.g.-2020.g. un tā prognoze, %**

Reģions	2010	2016	2019	2020	2030	2040	2050	2060	2070	Izmaiņas, prp.
	VAK, %				VAK prognoze, %					2070/2019 ***
ES-27	28	29.6*	31.4	32.0	39.1	46.8	52.0	54.0	54.0	22.6
Igaunija	28	29.7	31.7	32.4	41.2	48.8	56.7	63.2	58.1	26.4
Latvija	26	30.5	30.4	30.7	41.0	50.8	56.5	62.5	60.6	30.2
Lietuva	28	29.0	31.0	31.6	37.1	42.2	49.1	56.0	54.3	23.3

Apzīmējumi: VAK – vecuma atkarības koeficients, %; * – rādītāja lielums ES-28 līdz 2020. gadam; 2070/2019*** – gados vecāku cilvēku vecumā virs 65 gadiem skaita attiecības pret darbaspējas vecuma iedzīvotāju 15-64 gadi skaitu izmaiņas 2070. gadā, salīdzinot ar 2019. gadu, procentpunktos

Avots: autora aprēķini, izmantojot Eurostat, 2020(1)

**Iedzīvotāju īpatsvars, kuriem draud nabadzība vai sociālā atstumtība, vidēji
ES-27 un Baltijas valstīs 2015.g.-2019.g., %**

Avots: autora izveidots, balstoties uz Eurostat, 2020(6)

Iedzīvotāji zem garantētā minimālā ienākuma līmeņa un iedzīvotāju skaita izmaiņas 2010. gadā un 2019. gadā Latvijā un Latvijas reģionos

Reģions	Iedzīvotāji zem GMI līmeņa						Iedzīvotāju zem GMI līmeņa izmaiņas, 2019/2010, %
	2010		2019		2019/2010		
	Skaitis, tūkst	%	Skaitis, tūkst.	%	Skaitis	Izmaiņa, prp.	
Latvija	207.8	9.8	149.7	7.8	-58.1	-2.0	-10.0
Rīgas reģions	37.6	5.6	26.0	4.1	-11.6	-1.5	-6.1
Pierīgas reģions	26.8	7.2	20.9	5.6	-5.9	-1.6	-0.9
Vidzemes reģions	31.0	14.2	20.3	10.9	-10.7	-3.3	-14.7
Kurzeme reģions	30.4	10.9	22.4	9.3	-8.0	-1.6	-14.0
Zemgales reģions	36.6	14.0	19.4	8.4	-17.2	-5.6	-11.9
Latgales reģions	45.4	14.5	40.7	15.6	-4.7	1.1	-17.1

Apzīmējumi: GMI – garantētais minimālais ienākuma līmenis; 2019/2010 – rādītāja izmaiņas 2019. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu

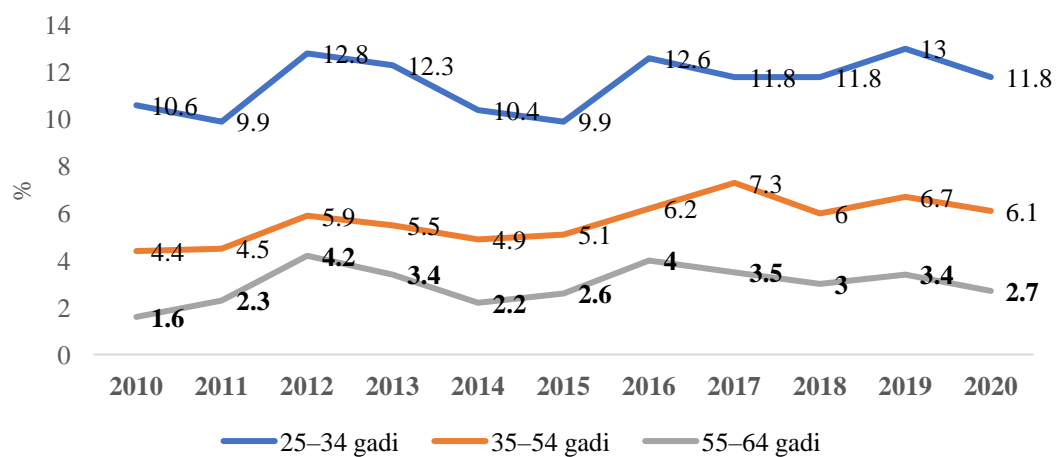
Avots: autora aprēķini, izmantojot CSB, 2021 (1), 2021 (3)

Latvijas iedzīvotāju īpatsvars pēc izglītības līmeņa 2020. gadā Latvijā un Latvijas reģionos, % no visiem iedzīvotājiem reģionā

Izglītības līmenis	Latvija	Rīgas reģions	Pierīgas reģions	Vidzemes reģions	Kurzemes reģions	Zemgales reģions	Latgales reģions
ISCED 0. un 1. līmenis	2.8	2.1	2.6	3.2	3.3	3.7	3.2
ISCED 2. līmenis	14.8	9.7	14.3	19.2	20.4	19.4	15.8
ISCED 3. līmenis	39.9	37.1	38.3	42.9	42.5	42.6	41.9
ISCED 4. līmenis	13.1	12.5	12.4	13.2	12.0	12.1	17.0
ISCED 5.-8. līmenis	<i>29.4</i>	38.7	<i>32.3</i>	<i>21.5</i>	<i>21.8</i>	<i>22.2</i>	<i>22.1</i>

Apzīmējumi: ISCED – Starptautiskā standartizētā izglītības klasifikācija; ISCED 0. un 1. līmenis – Nav skolas izglītības, zemāka par sākumskolas izglītību vai sākumskolas izglītība; ISCED 2. līmenis – pamatskolas izglītība; ISCED 3. līmenis – vidējā izglītība; ISCED 4. līmenis – arodizglītība pēc vispārējās vai profesionālās vidējās izglītības; profesionālā vidējā izglītība pēc vispārējās vidējās izglītības; ISCED 5.-8. līmenis – augstākā izglītība.

Avots: CSP, 2021(3)

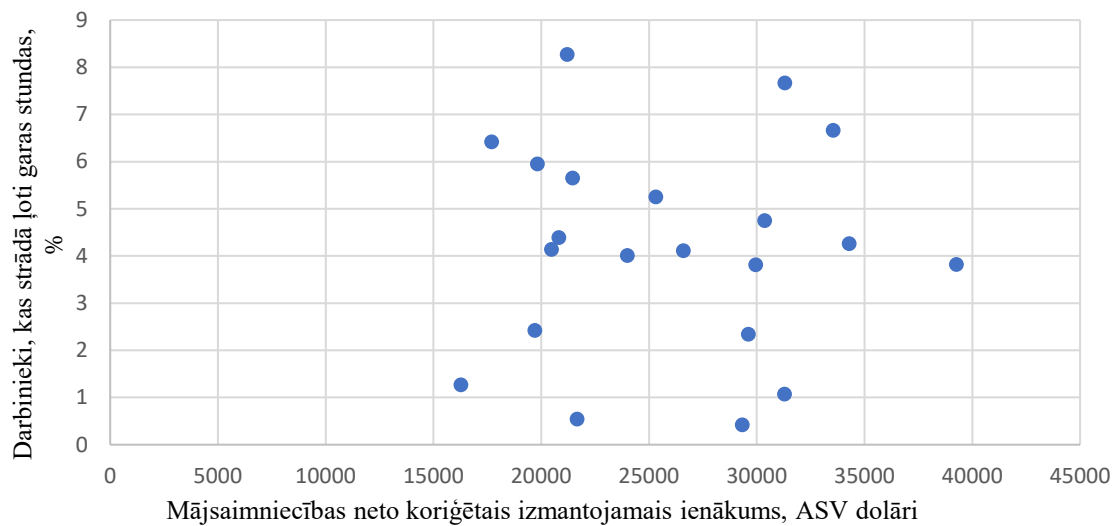
Iedzīvotāju līdzdalība mūžizglītībā 2020. gadā Latvijā vecumgrupās, % no iedzīvotāju grupas

Avots: autora izveidots, izmantojot CSP, 2021(1)

**Ekonomiskie un sociālie rādītāji ES OECD dalībvalstīs
un vidēji OECD 2017. gadā**

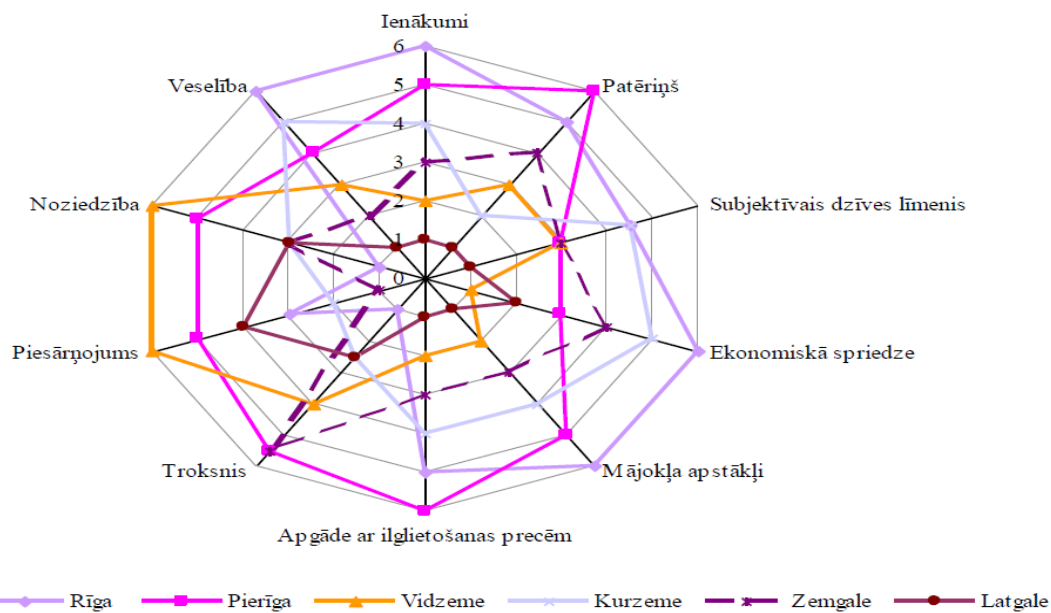
Grupa/valsts	Mājsaimniecības neto koriģētais izmantojamais ienākums, ASV dolāri	Personīgie ienākumi, ASV dolāri	Darba tīrgus nedrošība, %	Darbinieki, kas strādā ļoti garas stundas, %
Austrija	33 541	50349	3.5	6.66
Beļģija	30 364	49675	3.7	4.75
Čehija	21 453	25372	3.1	5.65
Dānija	29 606	51466	4.2	2.34
Igaunija	19 697	24336	3.8	2.42
Latvija	16 275	23683	9.6	1.27
Lietuva	21 660	24287	..	0.54
Somija	29 943	42964	3.9	3.81
Francija	31 304	43755	7.6	7.67
Vācija	34 294	47585	2.7	4.26
Grieķija	17 700	26064	29.8	6.42
Ungārija	..	22576	4.7	3.03
Īrija	25 310	47653	7.8	5.25
Itālija	26 588	36658	12.3	4.11
Luksemburga	39 264	63062	1.7	3.82
Nīderlande	29 333	52877	4.8	0.42
Polija	19 814	27046	5.7	5.95
Portugāle	21 203	25367	10.0	8.27
Slovākijas Republika	20 474	24328	9.9	4.14
Slovēnija	20 820	34933	5.8	4.39
Spānija	23 999	38507	23.1	4.01
Zviedrija	31 287	42393	3.2	1.07
OECD, vidēji	33 604	43241	7.0	11.01

Avots: OECD, 2020(2)

Kopsakarība starp mājsaimniecības neto koriģēto izmantojamo ienākumu un darbinieku īpatsvaru, kas strādā ļoti garas stundas ES OECD dalībvalstīs 2017. gadā

Avots: autora izveidots, izmantojot OECD, 2020(2)

Gados vecāku cilvēku dzīves kvalitātes novērtējums Latvijas reģionos 2013. gadā



Apzīmējumi: 6 – augstākais novērtējums, 1 – zemākais novērtējums.

Avots: Vanaga, 2013

Iedzīvotāju aptaujas anketa

Cienījamie respondenti! Šīs aptaujas mērķis ir noskaidrot pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju - senioru (65 gadi – 74 gadi) nodarbinātību ietekmējošos faktorus Latvijā. Jūsu sniegtās atbildes tiks izmantotas apkopojošā veidā, izstrādājot promocijas darbu par gados vecāku cilvēku nodarbinātības veicināšanu.

Lūdzu sniedziet datus par sevi!

1. Jūsu dzīvesvietas reģions:

<input type="checkbox"/> Rīgas	<input type="checkbox"/> Pierīgas	<input type="checkbox"/> Vidzemes	<input type="checkbox"/> Kurzemes	<input type="checkbox"/> Zemgales	<input type="checkbox"/> Latgales
--------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

2. Jūsu nodarbinātība vai sociālā piederība (var būt vairākas atbildes):

<input type="checkbox"/> Uzņēmējs	<input type="checkbox"/> Vadošais darbinieks	<input type="checkbox"/> Darbinieks	<input type="checkbox"/> Bezdarbnieks	<input type="checkbox"/> Vecuma pensionārs
-----------------------------------	--	-------------------------------------	---------------------------------------	--

3. Jūsu nodarbinātības nozare (pēdējā vai esošā), ierakstiet:

4. Jūsu vecums (gados):

<input type="checkbox"/> 15-24	<input type="checkbox"/> 25-34	<input type="checkbox"/> 35-44	<input type="checkbox"/> 45-54	<input type="checkbox"/> 55-64	<input type="checkbox"/> 65 gadi un vairāk
--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--

5. Jūsu izglītība:

<input type="checkbox"/> Augstākā	<input type="checkbox"/> Vidējā	<input type="checkbox"/> Pamatizglītība	<input type="checkbox"/> Zemāka par pamatzglītību
-----------------------------------	---------------------------------	---	---

Lūdzu atzīmējiet, kuram no tālāk minētiem apgalvojumiem jūs piekrītat!

6. Kāds ir jūsu vērtējums un attieksme pret senioru nodarbinātību?

<i>Apgalvojums</i>	<i>Pilnīgi piekrītu</i>	<i>Piekrītu</i>	<i>Ne piekrītu, ne nepiekrītu</i>	<i>Nepiekrītu</i>	<i>Pilnīgi nepiekrītu</i>
Seniori pilnvērtīgi konkurē darba tirgū					
Seniorus jānodarbina, ja ir darbaspēka trūkums					
Seniorus jānodarbina tikai īslaicīgos darbos					
Seniori spēj strādāt pilnu darba laiku					
Seniori spēj strādāt tikai nepilnu darba laiku					
Senioru jānodarbina tikai noteiktās nozarēs					
Senioru jānodarbina tikai noteiktās profesijās					
Seniorus nav jānodarbina					

7. Kādēļ jūsuprāt seniori vēlas strādāt:

<i>Faktors</i>	<i>Pilnīgi piekrītu</i>	<i>Piekrītu</i>	<i>Ne piekrītu, ne nepiekrītu</i>	<i>Nepiekrītu</i>	<i>Pilnīgi nepiekrītu</i>
Nevēlas pārtraukt darba gaitas					
Atsauca uz darba devēja iniciatīvu turpināt darbu					
Viņiem ir izdevīgāki darba līgumi					
Senioriem darba vidē ir sociāli neatkarīgāki					
Senioriem ir zemas vecuma pensijas					
Nevar nodrošināt iepriekš sasniegto dzīves līmeni					

Darba tirgū pieprasa prasmes un zināšanas, kas viņiem ir					
Seniori nezina ko darīt brīvā laikā					
Tā ir psiholoģiska atkarība no darba					
Nevēlas būt apgrūtinājums ģimenei					
Ir stipra veselība					
Tā ir tradīcija mūsu sabiedrībā					
Negrib būt tikai pensionārs, jo tā ir vecuma pazīme					

8. Kādēļ darba devēji nodarbina seniorus:

<i>Faktors</i>	<i>Pilnīgi piekrītu</i>	<i>Piekrītu</i>	<i>Ne piekrītu, ne nepiekrītu</i>	<i>Nepiekrītu</i>	<i>Pilnīgi nepiekrītu</i>
Jo netērē laiku jauna darbinieka meklēšanai					
Seniorus algo, lai būtu vieglāk pārtraukt līgumu					
Seniorus nav jāapmāca					
Seniori darba vidē ir mazprasīgi					
Senioriem var maksāt mazākas algas					
Senioriem ir liela pieredze					
Senioriem ir nepieciešamās prasmes un zināšanas					
Seniori var saliedēt darba kolektīvu					
Darba tirgū trūkst atbilstošo speciālistu					
Seniori var nodot savas prasmes un zināšanas					
Uzņēmēji ir sociāli atbildīgi					
Seniori labprāt mācās					
Seniori maz izmanto slimības lapas					

9. Kādā gadījumā pieaugs senioru nodarbinātība?

<i>Faktors</i>	<i>Pilnīgi piekrītu</i>	<i>Piekrītu</i>	<i>Ne piekrītu, ne nepiekrītu</i>	<i>Nepiekrītu</i>	<i>Pilnīgi nepiekrītu</i>
Senioru nodarbinātībai jābūt valsts politikas sastāvdaļai					
Nepieciešama senioru darba birža (starpnieki)					
Jāpieaug senioru organizāciju ietekmei politikā					
Jāveido specializētās apmācības senioriem					
Jāpalielina sabiedrības izpratne par senioru dzīves līmeni					
Nepieciešamas valsts atbalsta programmas darba devējiem senioru nodarbināšanai					
Vajadzīgi pierādījumi par senioru darba produktivitāti					
Jāuzlabo senioru veselība					
Ja dzīves laikā cilvēks būs ilgstošāk nodarbināts					
Ja cilvēks būs nodarbināts pirms vecuma pensijas sasniegšanas					
Ja seniori nepieprasīs lielas algas					

Ja seniori strādās mazkvalificētos darbos nekā pirms vecuma pensijas sasniegšanas					
Cits (norādiet):					

10. Norādiet cik lielā mērā minēto prasmju uzlabošana veicinātu senioru nodarbinātību?

<i>Prasmes</i>	<i>Ļoti svarīgi</i>	<i>Nozīmīgi</i>	<i>Vidēji</i>	<i>Nedaudz</i>	<i>Nemaz</i>
Datorprogrammu lietošanas prasmes					
Biroja tehnikas lietošanas prasmes					
Digitālo komunikācijas tehnoloģiju lietošanas prasmes					
Svešvalodu prasmes					
Lietiskās saskarsmes prasmes					
Mūsdienīgas specifiskās profesionālās prasmes					
Argumentācijas un komandas darba prasmes					

11. Līdz kādam vecumam cilvēks spēj strādāt (norādiet vienu vērtējumu):

<input type="checkbox"/> Kamēr grib un var to darīt	<input type="checkbox"/> Kamēr viņš izskatās labi	<input type="checkbox"/> Līdz: _____ gadiem
---	---	---

12. Kādās profesijās ir pareizs apgalvojums: jo vecāks, jo labāks.

Miniet vienu piemēru: _____

13. Vai jūs prāt vecuma pensijas sliekšnis - pašlaik ir 65 gadi, nākotnē ir: jāsamazina; jāpalielina

<i>Apgalvojums</i>	<i>Pilnīgi piekrītu</i>	<i>Piekrītu</i>	<i>Ne piekrītu, ne nepiekrītu</i>	<i>Nepiekrītu</i>	<i>Pilnīgi nepiekrītu</i>
Jāpalielina, ja būtiski pieaugs vecuma pensionāru skaits un sociālais slogs valstī					
Nav jāpalielina, pat ja būtiski pieaugs sociālais slogs valstī, jo jāmeklē citi risinājumi					
Jāpalielina, jo cilvēka dzīvībai galvenais ir darbs					
Jāpalielina, jo cilvēku veselība mūsdienās paliek labāka					
Jāsamazina, jo 65 gadi ir pārāk daudz					
Jāsamazina, pat ja vecuma pensijas būs mazākas					
Nav jāmaina, jo šis vecums ir optimāls					

14. Ja jūs esat strādājošs vecuma pensionārs, tad norādiet galveno iemeslu, kāpēc jūs strādājat:

15. Ja jūs neesat vecuma pensionārs, tad norādiet vai nākotnē, aizejot vecuma pensijā, jūs plānojat turpināt strādāt? (Norādiet vienu atbildi)

<input type="checkbox"/> Jā, jo darbs ir mana dzīve	<input type="checkbox"/> Jā, jo mana pensija būs maza	<input type="checkbox"/> Nē, jo pensijā jāatpūšas	<input type="checkbox"/> Nevaru pateikt
---	---	---	---

Paldies par līdzdalību pētījumā!

Darba dēvēju aptaujas anketa

Cienījamie respondenti! Pētījuma mērķis ir noteikt faktorus, kas ietekmē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju - senioru (65 gadi – 74 gadi) iesaisti nodarbinātībā. Dati tiks izmantoti tikai apkopojošā veidā. Norādiet atbilstošo atbildi vai to apvelciet!

1. Lūdzu sniegt datus

1.1. Lūdzu sniegt datus par sevi:

Dzimums:	<input type="checkbox"/> Sieviete	Vecums:	<input type="checkbox"/> 15-24	<input type="checkbox"/> 35-44	<input type="checkbox"/> 55-64
	<input type="checkbox"/> Vīrietis		<input type="checkbox"/> 25-34	<input type="checkbox"/> 45-54	<input type="checkbox"/> 65 gadi un vairāk
Izglītība:	<input type="checkbox"/> augstākā	<input type="checkbox"/> vidējā	<input type="checkbox"/> pamatizglītība	<input type="checkbox"/> zemāka par pamatizglītību	

1.2. Lūdzu sniegt datus par uzņēmumu:

Ieņemamais amats Uzņēmumā:	<input type="checkbox"/> valdes priekšsēdētājs	<input type="checkbox"/> valdes loceklis	<input type="checkbox"/> vadītājs	<input type="checkbox"/> vidējā līmeņa vadītājs	<input type="checkbox"/> speciālists
-----------------------------------	--	--	-----------------------------------	---	--------------------------------------

Uzņēmuma darbības vieta (reģions):	<input type="checkbox"/> Rīgas reģions	<input type="checkbox"/> Pierīgas reģions	<input type="checkbox"/> Kurzemes reģions	<input type="checkbox"/> Zemgales reģions	<input type="checkbox"/> Vidzemes reģions	<input type="checkbox"/> Latgales reģions
---	--	---	---	---	---	---

Uzņēmuma darbības nozare (norādiet):					
Strādājošo skaits uzņēmumā (norādiet):	<input type="checkbox"/> 1 - 9	<input type="checkbox"/> 10 - 50	<input type="checkbox"/> 50 - 250	<input type="checkbox"/> vairāk nekā 250	

2. Kāds ir Jūsu vērtējums un attieksme pret senioru nodarbinātību? par

3. Kādēļ, Jūsprāt, seniori vēlas strādāt?

<i>Apgalvojums</i>	<i>Pilnīgi piekrītu</i>	<i>Piekrītu</i>	<i>Ne piekrītu, ne nepiekrītu</i>	<i>Nepiekrītu</i>	<i>Pilnīgi nepiekrītu</i>
Nevēlas pārtraukt darba gaitas					
Atsaucas uz darba devēja iniciatīvu turpināt darbu					
Viņiem ir izdevīgāki darba līgumi					
Seniori var brīvi iekļauties vai izstāties no darba tirgus					
Senioriem ir zemas vecuma pensijas					

Ja pārtrauc strādāt, tad nevar nodrošināt iepriekš sasniegto dzīves līmeni					
Darba tirgū pieprasa prasmes un zināšanas, kas viņiem ir					
Seniori nezina, ko darīt brīvajā laikā					
Tā ir psiholoģiska atkarība no darba					
Nevēlas būt apgrūtinājums ģimenei					
Ir stipra veselība					
Mūsu sabiedrībā tā ir tradīcija					
Negrib būt tikai pensionārs, jo tā ir vecuma pazīme					

4. Kādēļ darba devēji nodarbina seniorus?

<i>Apgalvojums</i>	<i>Pilnīgi piekrītu</i>	<i>Piekrītu</i>	<i>Ne piekrītu, ne nepiekrītu</i>	<i>Nepiekrītu</i>	<i>Pilnīgi nepiekrītu</i>
Jo netērē laiku jauna darbinieka meklēšanai					
Seniorus algo, lai būtu vieglāk pārtraukt līgumu					
Seniori nav jāapmāca					
Seniori darba vidē ir mazprasīgi					
Senioriem var maksāt mazākas algas					
Senioriem ir liela pieredze					
Senioriem ir nepieciešamās prasmes un zināšanas					
Seniori var saliedēt darba kolektīvu					
Darba tirgū trūkst atbilstošo speciālistu					
Seniori var nodot savas prasmes un zināšanas					
Uzņēmēji ir sociāli atbildīgi					
Seniori labprāt mācās					
Seniori maz izmanto slimības lapas					

5. Jūsaprāt, kādā gadījumā pieaugs senioru nodarbinātība?

<i>Apgalvojumi</i>	<i>Pilnīgi piekrītu</i>	<i>Piekrītu</i>	<i>Ne piekrītu, ne nepiekrītu</i>	<i>Nepiekrītu</i>	<i>Pilnīgi nepiekrītu</i>
Senioru nodarbinātībai jābūt valsts politikas sastāvdaļai					
Nepieciešama senioru darba birža (starpnieki)					
Jāpieaug senioru organizāciju ietekmei politikā					

Jāveido specializētās apmācības senioriem					
Jāpalielina sabiedrības izpratne par senioru dzīves līmeni					
Nepieciešamas valsts atbalsta programmas darba devējiem senioru nodarbināšanai					
Vajadzīgi pierādījumi par senioru darba produktivitāti					
Jāuzlabo senioru veselība					
Ja dzīves laikā cilvēks būs ilgstošāk nodarbināts					
Ja cilvēks būs nodarbināts pirms vecuma pensijas sasniegšanas					
Ja seniori nepieprasīs lielas algas					
Ja seniori strādās mazkvalificētos darbos nekā pirms vecuma pensijas sasniegšanas					
Cits iemesls (ierakstiet):					

6. Jūsaprāt, cik lielā mērā minēto prasmju uzlabošana veicinātu senioru nodarbinātību?

<i>Apgalvojumi</i>	<i>Pilnīgi piekrītu</i>	<i>Piekrītu</i>	<i>Ne piekrītu, ne nepiekrītu</i>	<i>Nepiekrītu</i>	<i>Pilnīgi nepiekrītu</i>
Datorprogrammu lietošanas prasmes					
Biroja tehnikas lietošanas prasmes					
Digitālo komunikācijas tehnoloģiju lietošanas prasmes					
Svešvalodu prasmes					
Lietišķās saskarsmes prasmes					
Mūsdienīgas specifiskās profesionālās prasmes					
Argumentācijas un komandas darba prasmes					

7. Jūsaprāt, līdz kādam vecumam cilvēks spēj strādāt? Tikai viena atbilde.

- 1) Kamēr grib un var to darīt
- 2) Kamēr viņš izskatās labi
- 3) Līdz _____ gadiem
- 4) *Grūti pateikt*

8. Kādās profesijās ir pareizs apgalvojums: jo vecāks, jo labāks.

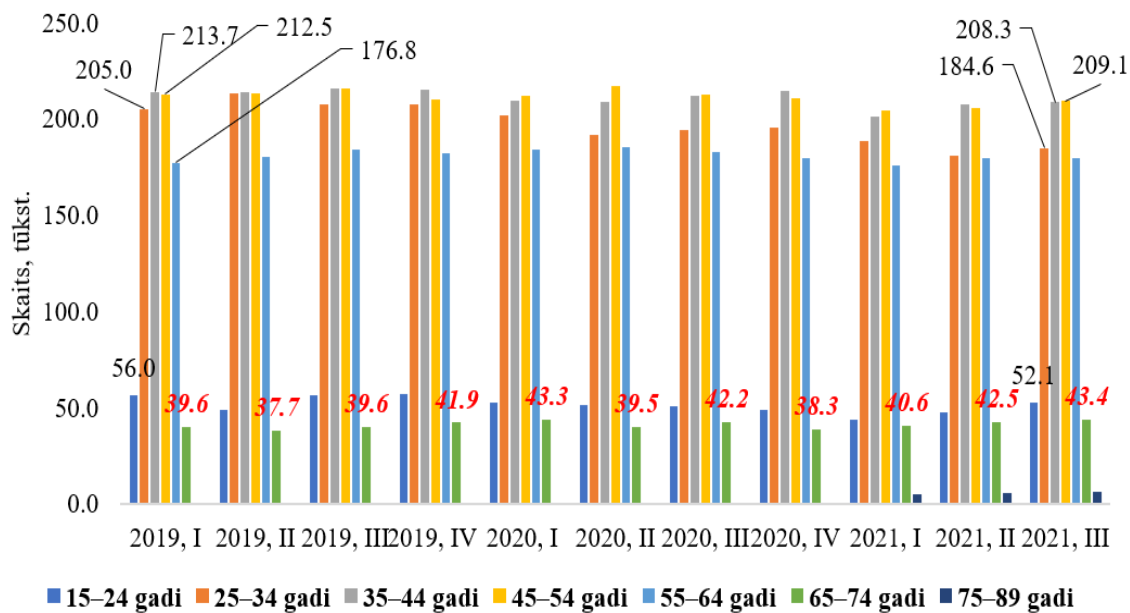
- 1) Nosauciet vienu piemēru: _____
- 2) *Grūti pateikt*

9. Vai, Jūsaprāt, vecuma pensijas sliekšnis (pašlaik ir 65 gadi) nākotnē ir jāsamazina vai jāpalielina?

- 1) Vecuma pensijas sliekšnis ir jāsamazina
- 2) Vecuma pensijas sliekšnis ir jāpalielina
- 3) *Grūti pateikt*

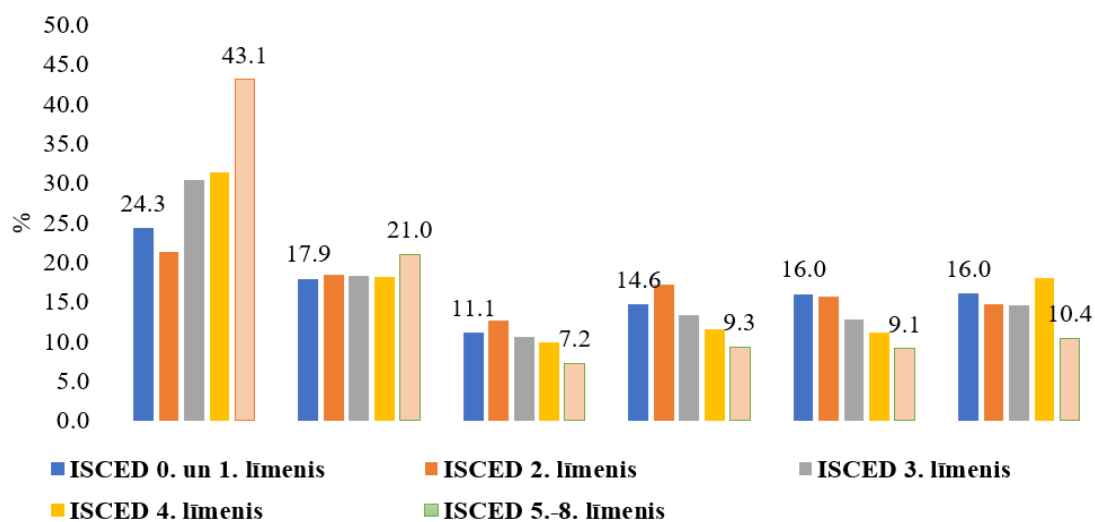
Paldies par līdzdalību pētījumā!

**Nodarbināto sadalījums vecumgrupās Latvijā 2019. gada I ceturksnī-
2021. gada III ceturksnī, tūkst.**



Avots: autora izveidots, balstoties uz CSP, 2022(8)

Iedzīvotāju sadalījums Latvijas reģionos 2020. gadā pēc augstākā sekmīgi iegūtā izglītības līmeņa, %



Apzīmējumi: ISCED 0. un 1. līmenis – nav skolas izglītības, zemāka par sākumskolas izglītību vai sākumskolas izglītība; ISCED 2. līmenis – pamatizglītības otrais posms; ISCED 3. līmenis – vidējā izglītība; ISCED 4. līmenis – arodizglītība pēc vispārējās vai profesionālās vidējās izglītības; profesionālā vidējā izglītība pēc vispārējās vidējās izglītības; ISCED 5.-8. līmenis – augstākā izglītība

Avots: autora izveidots, balstoties uz CSP, 2022(10)

Salīdzinošais algas aprēķins 2021.g.-2022.g. nodarbinātajam līdz vecuma pensijai un vecuma pensionāram Latvijā

Aprēķinu pozīcija	2021. gads				2022. gads, no 1. jūlija			
	Nosacījumi							
	Strādājošais līdz vecuma pensijai, algas nodokļu grāmatiņa ir iesniegta, apgādājamo nav	Strādājošais līdz vecuma pensijai, algas nodokļu grāmatiņa nav iesniegta, apgādājamo nav	Vecuma pensionārs, algas nodokļu grāmatiņa ir iesniegta, apgādājamo nav	Vecuma pensionārs, algas nodokļu grāmatiņa nav iesniegta	Strādājošais līdz vecuma pensijai, algas nodokļu grāmatiņa ir iesniegta, apgādājamo nav	Strādājošais līdz vecuma pensijai, algas nodokļu grāmatiņa nav iesniegta, apgādājamo nav	Vecuma pensionārs, algas nodokļu grāmatiņa ir iesniegta	Vecuma pensionārs, algas nodokļu grāmatiņa nav iesniegta
Bruto alga, euro	500.00	500.00	500.00	500.00	500.00	500.00	500.00	500.00
VSAOI darba devēja, euro	117.95	117.95	103.85	103.85	117.95	117.95	103.85	103.85
VSAOI darbaņēmēja, euro	52.50	52.50	46.25	46.25	52.50	52.50	46.25	46.25
Maksimālais neapliekamais minimums, euro	300.00	-	300.00	-	500.00	-	500.00	-
Atvieglojumi par apgādājamajiem, euro	0.00	-	-	-	0.00	-	-	-
IIN bāze, euro	147.50	500.00	153.75	453.75	0.00	500.00	0.00	453.75
IIN, euro	29.50	104.50	30.75	105.75	0.00	104.50	0.00	105.75
Neto alga, euro	418.00	343.00	423.00	348.00	447.50	343.00	453.75	348.00
Darba algas budžets, euro	617.95	617.95	603.85	603.85	617.95	617.95	603.85	603.85
Darbspēka nodokļi kopā, euro	199.95	274.95	180.85	255.85	170.45	274.95	150.10	255.85
Nodokļu slogs, %	32.36	44.49	29.25	42.37	27.58	44.49	24.86	42.37

Piezīme: nodokļu slogs ir attiecība starp darbspēka nodokļiem un darba algas budžetu, %

Avots: autora aprēķini

Iedzīvotāju Latvijas reģionos minēto faktoru, kas motivē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus iesaistīties nodarbinātībā, faktoranalīzes testa rezultāti SPSS vidē

1. Faktoru analīzes pielietojuma tests un Batlera kritērijs

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,812
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1487,445
	df	66
	Sig.	,000

Testa rezultāti parāda, ka:

- 1) Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.812, kas liecina par datu augstu atbilstību faktoranalīzei;
- 2) Bartlett's Test of Sphericity testa $p=0.000 < p_0=0.005$, kas norāda, ka testa dati derīgi faktoranalīzes izpildei.

2. Sākotnējā statistika un paskaidrotā kopējā dispersija

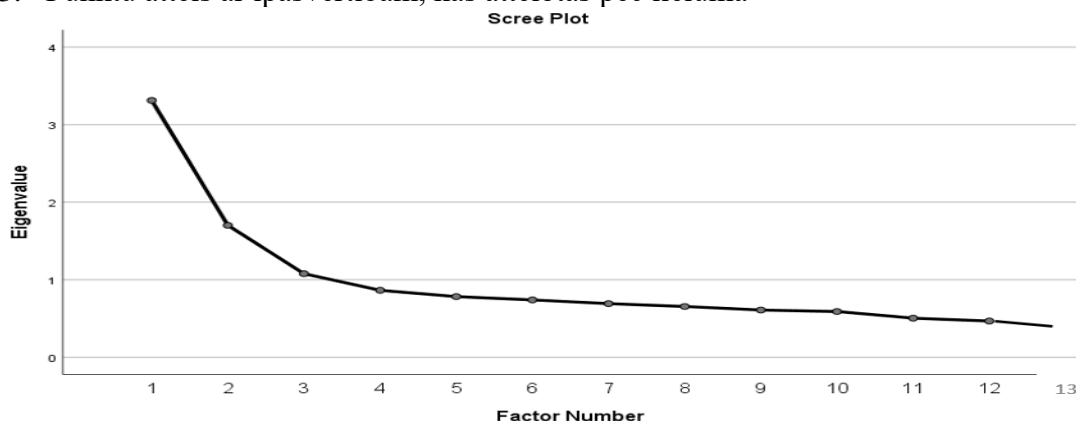
Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
A	3,312	27,604	27,604	2,668	22,230	22,230
B	1,702	14,184	41,788	1,133	9,442	31,672
C	1,078	8,985	50,773	,440	3,666	35,338
D	,864	7,198	57,970			
E	,783	6,525	64,496			
F	,740	6,171	70,666			
G	,692	5,770	76,436			
H	,655	5,461	81,897			
I	,610	5,080	86,977			
J	,591	4,922	91,899			
L	,504	4,204	96,103			
M	,468	3,897	99,207			
N	,205	0,073	100,00			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Apzīmējumi: A – vēlas turpināt darba gaitas; B - atsaucas uz darba devēja iniciatīvu turpināt darbu; C – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir izdevīgāki darba līgumi; D – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var brīvi iziet no darba attiecībām, kad to vēlas paši; E – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir zemas vecuma pensijas; F – ja pārtrauc strādāt, tad nevar nodrošināt iepriekš sasniegto dzīves līmeni; G – darba tirgū pieprasa prasmes, kas viņiem ir; H – darba tirgū pieprasa zināšanas, kas viņiem ir; I – tā ir psiholoģiska atkarība no darba; J – nevēlas būt apgrūtinājums ģimenei; L – ir stipra veselība; M – mūsu sabiedrībā tā ir tradīcija; N – negrib būt tikai pensionārs, jo tā ir vecuma pazīme

3. Punktu attēls ar īpašvērtībām, kas attēlotas pēc lieluma



Apzīmējumi: 1 - vēlas turpināt darba gaitas; 2 - atsaucas uz darba devēja iniciatīvu turpināt darbu; 3 - pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir izdevīgāki darba līgumi; 4 - pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var brīvi iziet no darba attiecībām, kad to vēlas paši; 5 - pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir zemas vecuma pensijas; 6 - ja pārtrauc strādāt, tad nevar nodrošināt iepriekš sasniegto dzīves līmeni; 7- darba tirgū pieprasa prasmes, kas viņiem ir; 8- darba tirgū pieprasa zināšanas, kas viņiem ir; 9 - tā ir psiholoģiska atkarība no darba; 10- nevēlas būt apgrūtinājums ģimenei; 11 - ir stipra veselība; 12- mūsu sabiedrībā tā ir tradīcija; 13- negrib būt tikai pensionārs, jo tā ir vecuma pazīme

4. Faktoru novērtējuma koeficientu matrica

Factor Score Coefficient Matrix

	Factor		
	1	2	3
A	,219	-,070	-,119
B	,168	,035	,208
C	,102	-,068	,096
D	,149	-,059	,144
E	,034	,329	-,083
F	,098	,480	-,104
G	,140	,043	,230
H	,151	-,105	-,243
I	,213	-,134	-,346
J	,102	,169	,011
L	,131	-,043	,236
M	,116	-,023	-,058
N	,219	-,070	-,119

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Factor Scores Method: Regression.

Apzīmējumi: A - vēlas turpināt darba gaitas; B - atsaucas uz darba devēja iniciatīvu turpināt darbu; C - pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir izdevīgāki darba līgumi; D - pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var brīvi iziet no darba attiecībām, kad to vēlas paši; E - pēcdarbspējas, vecuma iedzīvotājiem ir zemas vecuma pensijas; F - ja pārtrauc strādāt, tad nevar nodrošināt iepriekš sasniegto dzīves līmeni; G- darba tirgū pieprasa prasmes, kas viņiem ir; H- darba tirgū pieprasa zināšanas, kas viņiem ir; I - tā ir psiholoģiska atkarība no

darba; J- nevēlas būt apgrūtinājums ģimenei; L - ir stipra veselība; M- mūsu sabiedrībā tā ir tradīcija; N- negrib būt tikai pensionārs, jo tā ir vecuma pazīme

5. Faktoru novērtējuma kovariācijas matrica

Factor Score Covariance Matrix

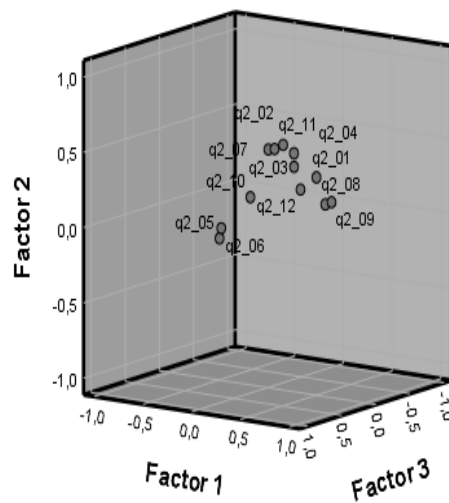
Factor	1	2	3
1	,809	,004	-,019
2	,004	,676	-,001
3	-,019	-,001	,415

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Factor Scores Method: Regression.

6. Faktoru attēlojums pēc pagriešanas

Factor Plot in Rotated Factor Space



7. Grieztā faktoru matrica

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
I	,676	,193	,027
H	,589	,165	-,005
A	,564	,356	,090
M	,395	,257	,081
B	,207	,524	,194
L	,159	,517	-,001
G	,130	,510	,175
D	,283	,477	,017
C	,234	,372	-,053
F	,037	,058	,732
E	-,052	-,034	,631
J	,146	,235	,461
N	,120	,219	,435

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Apzīmējumi: A - vēlas turpināt darba gaitas; B - atsaucas uz darba devēja iniciatīvu turpināt darbu; C - pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir izdevīgāki darba līgumi; D - pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var brīvi iziet no darba attiecībām, kad to vēlas paši; E - pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir zemas vecuma pensijas; F - ja pārtrauc strādāt, tad nevar nodrošināt iepriekš sasniegto dzīves līmeni; G- darba tirgū pieprasa prasmes, kas viņiem ir; H- darba tirgū pieprasa zināšanas, kas viņiem ir; I - tā ir psiholoģiska atkarība no darba; J- nevēlas būt apgrūtinājums ģimenei; L - ir stipra veselība; M- mūsu sabiedrībā tā ir tradīcija; N- negrib būt tikai pensionārs, jo tā ir vecuma pazīme

Darba devēju Latvijas reģionos minēto faktoru, kas motivē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus iesaistīties nodarbinātībā, faktoranalīzes testa rezultāti SPSS vidē

1. Faktoru analīzes pielietojuma tests un Bartlera kritērijs

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,749
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	178,485
	df	78
	Sig.	,000

Testa rezultāti parāda, ka:

- 1) Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.749, kas liecina par datu pieteikamu atbilstību faktoranalīzei;
- 2) Bartlett's Test of Sphericity testa $p=0.000 < p_0=0.005$, kas norāda, ka testa dati derīgi faktoranalīzes izpildei.

2. Sākotnējā statistika un paskaidrotā kopējā dispersija

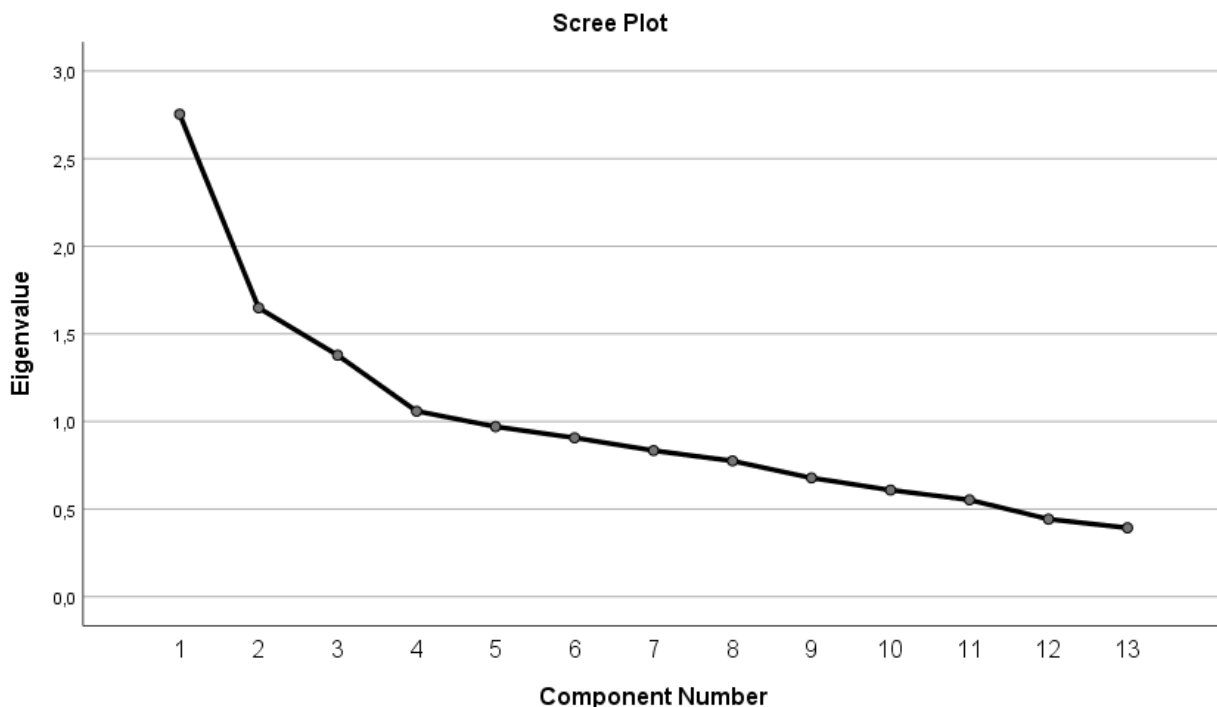
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
A	2,754	21,188	21,188	2,754	21,188	21,188
B	1,649	12,682	33,869	1,649	12,682	33,869
C	1,378	10,602	44,472	1,378	10,602	44,472
D	1,059	8,144	52,615	1,059	8,144	52,615
E	,970	7,464	60,079			
F	,907	6,976	67,056			
G	,834	6,414	73,470			
H	,775	5,961	79,431			
I	,678	5,214	84,644			
J	,608	4,679	89,323			
L	,552	4,249	93,572			
M	,443	3,404	96,976			
N	,393	3,023	100,000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Apzīmējumi: A – vēlas turpināt darba gaitas; B - atsaucas uz darba devēja iniciatīvu turpināt darbu; C – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir izdevīgāki darba līgumi; D – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var brīvi iziet no darba attiecībām, kad to vēlas paši; E – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir zemas vecuma pensijas; F – ja pārtrauc strādāt, tad nevar nodrošināt iepriekš sasniegto dzīves līmeni; G – darba tirgū

pieprasa prasmes, kas viņiem ir; H – darba tirgū pieprasa zināšanas, kas viņiem ir; I – tā ir psiholoģiska atkarība no darba; J – nevēlas būt apgrūtinājums ģimenei; L – ir stipra veselība; M – mūsu sabiedrībā tā ir tradīcija; N – negrib būt tikai pensionārs, jo tā ir vecuma pazīme

3. Punktu attēls ar īpašvērtībām, kas attēlotas pēc lieluma



Apzīmējumi: 1 - vēlas turpināt darba gaitas; 2 - atsaucas uz darba devēja iniciatīvu turpināt darbu; 3 - pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir izdevīgāki darba līgumi; 4 - pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var brīvi iziet no darba attiecībām, kad to vēlas paši; 5 - pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir zemas vecuma pensijas; 6 - ja pārtrauc strādāt, tad nevar nodrošināt iepriekš sasniegto dzīves līmeni; 7- darba tirgū pieprasa prasmes, kas viņiem ir; 8– darba tirgū pieprasa zināšanas, kas viņiem ir; 9 - tā ir psiholoģiska atkarība no darba; 10- nevēlas būt apgrūtinājums ģimenei; 11 - ir stipra veselība; 12- mūsu sabiedrībā tā ir tradīcija; 13- negrib būt tikai pensionārs, jo tā ir vecuma pazīme

4. Faktoru novērtējuma koeficientu matrica

Factor Score Coefficient Matrix

	Factor		
	1	2	3
A	,219	-,070	-,119
B	,168	,035	,208
C	,102	-,068	,096
D	,149	-,059	,144
E	,034	,329	-,083
F	,098	,480	-,104
G	,140	,043	,230
H	,151	-,105	-,243
I	,213	-,134	-,346

J	,102	,169	,011
L	,131	-,043	,236
M	,116	-,023	-,058
N	,219	-,070	-,119

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Factor Scores Method: Regression.

Apzīmējumi: A – vēlas turpināt darba gaitas; B - atsaucas uz darba devēja iniciatīvu turpināt darbu; C – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir izdevīgāki darba līgumi; D – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var brīvi iziet no darba attiecībām, kad to vēlas paši; E – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir zemas vecuma pensijas; F – ja pārtrauc strādāt, tad nevar nodrošināt iepriekš sasniegto dzīves līmeni; G – darba tirgū pieprasa prasmes, kas viņiem ir; H – darba tirgū pieprasa zināšanas, kas viņiem ir; I – tā ir psiholoģiska atkarība no darba; J – nevēlas būt apgrūtinājums ģimenei; L – ir stipra veselība; M – mūsu sabiedrībā tā ir tradīcija; N – negrib būt tikai pensionārs, jo tā ir vecuma pazīme

5. Faktoru novērtējuma kovariācijas matrica

Component Score Covariance Matrix

Component	1	2	3	4
1	1,000	,000	,000	,000
2	,000	1,000	,000	,000
3	,000	,000	1,000	,000
4	,000	,000	,000	1,000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

Component Scores.

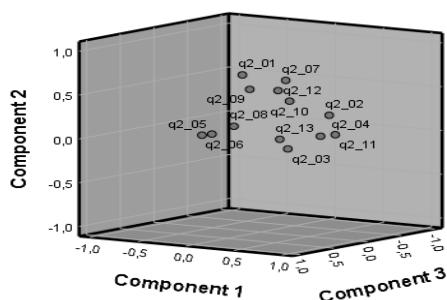
Extraction Method: Principal Axis

Factoring.

Factor Scores Method: Regression.

6. Faktoru attēlojums pēc pagriešanas

Component Plot in Rotated Space



7. Grieztā faktoru matrica

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
D	,766	,090	,205	,025
L	,654	,041	-,174	,015
B	,591	,257	-,173	-,022
N	,491	,057	,418	,111
A	,008	,724	,284	-,258
G	,214	,632	-,067	-,078
I	,038	,553	,217	,233
M	,131	,507	-,070	,489
J	,393	,442	,132	,210
E	,068	,133	,822	-,029
F	-,120	,083	,700	,049
C	,226	-,152	-,080	,728
H	-,166	,103	,162	,716

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Apzīmējumi: A – vēlas turpināt darba gaitas; B - atsaucas uz darba devēja iniciatīvu turpināt darbu; C – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir izdevīgāki darba līgumi; D – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var brīvi iziet no darba attiecībām, kad to vēlas paši; E – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem ir zemas vecuma pensijas; F – ja pārtrauc strādāt, tad nevar nodrošināt iepriekš sasniegto dzīves līmeni; G – darba tirgū pieprasa prasmes, kas viņiem ir; H – darba tirgū pieprasa zināšanas, kas viņiem ir; I – tā ir psiholoģiska atkarība no darba; J – nevēlas būt apgrūtinājums ģimenei; L – ir stipra veselība; M – mūsu sabiedrībā tā ir tradīcija; N – negrib būt tikai pensionārs, jo tā ir vecuma pazīme