

DAUGAVPILS UNIVERSITĀTE  
IZGLĪTĪBAS UN VADĪBAS FAKULTĀTE  
PEDAGOĢIJAS UN PEDAGOĢISKĀS PSIHOLOĢIJAS KATEDRA

DAUGAVPILS UNIVERSITY  
FACULTY OF EDUCATION AND MANAGEMENT  
DEPARTMENT OF PEDAGOGY AND EDUCATIONAL PSYCHOLOGY

Ekonomikas maģistrs / Mg. oec.  
**JĀNIS KUDIŅŠ**

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

**SILVER ECONOMY:  
PROMOTING THE EMPLOYMENT OF  
POST-WORKING AGE POPULATION  
IN LATVIA**

Promocijas darba  
**KOPSAVILKUMS**  
Zinātniskā doktora grāda  
zinātnes doktors (Ph.D.) Sociālajās zinātnēs iegūšanai

**SUMMARY**  
of the thesis for obtaining Scientific doctor's degree  
science doctor (Ph.D.) in social sciences

DAUGAVPILS 2023

**Promocijas darbs ir izstrādāts** Daugavpils Universitātes (DU, Latvija) Izglītības un vadības fakultātes Pedagoģijas un pedagoģiskās psiholoģijas katedrā laika posmā no 2016. gada līdz 2022. gadam.

**Doktora studiju programma:** Ekonomika (apakšnozare – Reģionālā ekonomika).

**Promocijas darba zinātniskā vadītāja:**

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

**Oficiālie recenzenti:**

- Vadošā pētniece, Dr.oec. **Olga Lavriņenko** (Daugavpils Universitāte, Latvija)
- Akadēmiķe, Dr.habil.oec. **Baiba Rivža** (Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitāte, Latvijas Zinātņu akadēmija)
- Asociētā profesore, Ph.D. **Mariana Mateeva Petrova** (Kirila un Mefodija Velikotirnovas universitāte, Bulgārija)

**Promocijas darba aizstāvēšana** notiks Daugavpils Universitātes Ekonomikas un uzņēmējdarbības zinātnes nozares Promocijas padomes atklātajā sēdē tiešsaistē ZOOM platformā, 2023. gada 30. martā plkst. 12.00.

**Ar promocijas darbu un tā kopsavilkumu var iepazīties** Daugavpils Universitātes bibliotēkā, Parādes ielā 1, Daugavpilī un <http://du.lv/lv/zinatne/promocija/darbi>.

Atsauksmes sūtīt Promocijas padomes sekretārei Daugavpilī, Parādes ielā 1, LV-5400, tālrunis +371 65422163, e-pasts: [alina.danilevica@du.lv](mailto:alina.danilevica@du.lv).

Padomes sekretāre: Dr.oec. **Alīna Daņileviča**.

**The PhD thesis has been worked out** at the Department of Pedagogy and Educational Psychology of Faculty of Education and Management of Daugavpils University (DU, Latvia) from 2016 to 2022.

**Doctoral study programme:** Economics (the sub-branch of Regional Economics).

**The scientific advisor of the Doctoral Thesis:**

Professor, Dr.psych. **Irēna Kokina**, DU Faculty of Education and Management, Department of Pedagogy and Educational Psychology.

**Official reviewers:**

- Lead researcher, Dr.oec. **Olga Lavriņenko** (Daugavpils University, Latvia)
- Academician, Dr.habil.oec. **Baiba Rivža** (Latvia University of Life Sciences and Technologies, Latvian Academy of Sciences)
- Associate professor, Ph.D. **Mariana Mateeva Petrova** (St. Cyril and St. Methodius University of Veliko Tarnovo, Bulgaria)

**The defence of the PhD thesis will take place in** Daugavpils University at on-line open meeting at the platform ZOOM of the Doctorate Council for science of Economics and Entrepreneurship on 30.03.2023. at 12.00 a.m.

**The PhD thesis and its summary** are available at the library of Daugavpils University, Parādes Street 1 in Daugavpils and at: <http://du.lv/lv/zinatne/promocija/darbi>.

**Comments are welcome.** Send them to the secretary of the Doctorate Council, Parādes street 1, Daugavpils, LV-5400, tel. +371 65422163; e-mail: [alina.danilevica@du.lv](mailto:alina.danilevica@du.lv).

Secretary of the Doctorate Council: Dr.oec. **Alīna Daņileviča**.

# INFORMĀCIJA

## 1. Informācija par sadarbību

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 SZF / HSZI un citos rakstu krājumos, kā arī diskutēja par pētījumu rezultātiem vairākās starptautiskajās zinātniskajās konferencēs.

## 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 63<sup>rd</sup> 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](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:**

- 1) Ekonomikas un Kultūras augstskolas / Alberta koledžas Starptautiskā zinātniskā konference “Emerging Trends in Economics, Culture and Humanities (eTECH2020)”, Rīga (Latvija) 22.–24.04.2020.g., ar referātu “SILVER ECONOMY – A CHALLENGE OF THE 21ST CENTURY IN LATVIA”;
- 2) Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitātes 21. Starptautiskā zinātniskā konference, Jelgava (Latvija) 12.–15.05.2020.g., ar referātu “INVOLVEMENT OF OLDER PEOPLE IN EMPLOYMENT IN LATVIA”;
- 3) Daugavpils Universitātes 62. Starptautiskā zinātniskā konference, Daugavpils (Latvija) 28.–29.05.2020.g., ar referātu “EMPLOYMENT AS AN ASPECT OF SILVER ECONOMY: STUDY OF SITUATION IN LATVIA”;
- 4) Daugavpils Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes / Humanitāro un sociālo zinātņu institūta 15. Starptautiskā zinātniskā konference “Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2020”, Daugavpils (Latvija) 09.–10.10.2020.g., ar referātu “GLOBĀLIE DEMOGRĀFISKIE IZAIČINĀJUMI UN SUDRABA EKONOMIKA”;
- 5) Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitātes 22. Starptautiskā zinātniskā konference, Jelgava (Latvija) 11.–14.05.2021.g., ar referātu “DETERMINANTS OF THE ELDERLY EMPLOYMENT IN LATVIA”;
- 6) Daugavpils Universitātes 63. Starptautiskā zinātniskā konference, Daugavpils (Latvija) 15.–16.04.2021.g., ar referātu “GADOS VECĀKU CILVĒKU EKONOMISKĀ NEVIENLĪDZĪBA – NABADZĪBAS VAI SOCIĀLĀS ATSTUMTĪBAS RISKS”;
- 7) Daugavpils Universitātes 64. Starptautiskā zinātniskā konference, Daugavpils (Latvija) 21.–22.04.2022.g., ar referātu “GADOS VECĀKI CILVĒKI KĀ RESURSS NODARBINĀTĪBĀ”.

# INFORMATION

## 1. Information on cooperation

In the process of developing the PhD 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 papers of DU IHSS and other collections of papers, as well as discussed the research results at several international scientific conferences.

## 2. Information on publications and scientific research

The main conclusions of the PhD thesis were presented at international conferences and published in collections of scientific papers in Latvian, English and Russian languages in Latvia, Lithuania, and Belarus.

### Scientific articles in international scientific journals and conference proceedings:

- 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 63<sup>rd</sup> 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](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 nodēriģi 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>.

### **Participation in international scientific conferences:**

- 1) EKA University of Applied Sciences and Alberta College’s International Scientific Conference “Emerging Trends in Economics, Culture and Humanities (etECH2020)”, Riga (Latvia) 22.–24.04.2020., with paper “SILVER ECONOMY – A CHALLENGE OF THE 21ST CENTURY IN LATVIA”;
- 2) 21<sup>st</sup> International Scientific Conference of Latvia University of Life Sciences and Technologies, Jelgava (Latvia) 12.–15.05.2020., with paper “INVOLVEMENT OF OLDER PEOPLE IN EMPLOYMENT IN LATVIA”;
- 3) 62<sup>nd</sup> International Scientific Conference of Daugavpils University, Daugavpils (Latvia) 28.–29.05.2020., with paper “EMPLOYMENT AS AN ASPECT OF SILVER ECONOMY: STUDY OF SITUATION IN LATVIA”;
- 4) 15th International Scientific Conference “Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2020” of Daugavpils University Faculty of Social Sciences / Institute of Humanities and Social Sciences, Daugavpils (Latvia) 09.–10.10.2020., with paper “GLOBĀLIE DEMOGRĀFISKIE IZAIČINĀJUMI UN SUDRABA EKONOMIKA”;
- 5) 22<sup>nd</sup> International Scientific Conference of Latvia University of Life Sciences and Technologies, Jelgava (Latvia) 11.–14.05.2021., with paper “DETERMINANTS OF THE ELDERLY EMPLOYMENT IN LATVIA”;
- 6) 63<sup>rd</sup> International Scientific Conference of Daugavpils University, Daugavpils (Latvia) 15.–16.04.2021., with paper “GADOS VECĀKU CILVĒKU EKONOMISKĀ NEVIENLĪDZĪBA – NABADZĪBAS VAI SOCIĀLĀS ATSTUMTĪBAS RISKS”;
- 7) 64<sup>th</sup> International Scientific Conference of Daugavpils University, Daugavpils (Latvia) 21.–22.04.2022., with paper “GADOS VECĀKI CILVĒKI KĀ RESURSS NODARBINĀTĪBĀ”

## SATURA RĀDĪTĀJS

<b>IEVADS</b> .....	<b>10</b>
<b>1. SUDRABA EKONOMIKAS TEORĒTISKIE UN METODOLOĢISKIE ASPEKTI</b> .....	<b>15</b>
1.1. Sudraba ekonomika – ekonomikas izaugsmes izaicinājums 21. gadsimtā.....	<b>15</b>
1.2. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības aspektu teorētiskā izpēte.....	<b>18</b>
<b>2. SUDRABA EKONOMIKAS NODARBINĀTĪBAS ASPEKTU ANALĪZE EIROPAS SAVIENĪBĀ UN LATVIJĀ</b> .....	<b>22</b>
2.1. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji kā resurss nodarbinātībā .....	<b>22</b>
2.1.1. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas demogrāfiskie rādītāji ES un Latvijā.....	<b>23</b>
2.1.2. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaita izmaiņu sociāli ekonomiskās sekas.....	<b>25</b>
2.2. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nabadzības risks ES un Latvijā.....	<b>26</b>
2.3. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība un izaicinājumi nākotnē.....	<b>29</b>
<b>3. SUDRABA EKONOMIKAS NODARBINĀTĪBAS ATTĪSTĪBAS IESPEJAS LATVIJĀ</b> .....	<b>31</b>
3.1. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības ekonomisko un sociālo izaicinājumu izpētes pieredze.....	<b>31</b>
3.2. Empīriskā pētījuma metodoloģija un aptaujas izlašu raksturojums....	<b>33</b>
3.3. Iedzīvotāju un darba devēju aptaujas rezultāti.....	<b>37</b>
3.3.1. Darba tirgus dalībnieku vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību nepietiekama darbaspēka piedāvājuma gadījumā.....	<b>37</b>
3.3.2. Darba tirgus dalībnieku vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību Latvijā dažādās nodarbinātības formās, tautsaimniecības nozarēs un profesiju grupās.....	<b>41</b>
3.4. Darba tirgus dalībnieku vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū.....	<b>46</b>
3.5. Darba tirgus dalībnieku vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju motivāciju būt nodarbinātiem.....	<b>48</b>
3.6. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbināšanas izmaksas un ekonomiskie ieguvumi uzņēmumam.....	<b>50</b>
3.7. Iedzīvotāju nodarbinātības nodomi, aizejot vecuma pensijā, un darba devēju un iedzīvotāju vērtējums par pensionēšanās vecumu.....	<b>52</b>
<b>NOBEIGUMS</b> .....	<b>56</b>



## TABLE OF CONTENTS

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>60</b>
<b>1. THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF SILVER ECONOMY</b> .....	<b>65</b>
1.1. Silver economy – the challenge of economic growth in the 21st century .....	<b>65</b>
1.2. Theoretical study of employment aspects of post-working age population.....	<b>68</b>
<b>2. ANALYSIS OF EMPLOYMENT ASPECTS OF THE SILVER ECONOMY IN THE EUROPEAN UNION AND LATVIA</b> .....	<b>73</b>
2.1. Post-working age population as a resource in employment.....	<b>73</b>
2.1.1. Demographic indicators of the post-working age population group in the EU and Latvia.....	<b>74</b>
2.1.2. Socio-economic implications of changes in the post-working age population.....	<b>76</b>
2.2. The risk of poverty of post-working age population in the EU and Latvia.....	<b>77</b>
2.3. Employment and challenges of post-working age population in the future.....	<b>80</b>
<b>3. THE DEVELOPMENT OPPORTUNITIES OF SILVER ECONOMY EMPLOYMENT IN LATVIA</b> .....	<b>82</b>
3.1. Research experience of economic and social challenges of employment of post-working age population.....	<b>82</b>
3.2. Methodology of empirical research and the characteristics of survey sample.....	<b>84</b>
3.3. Results of the survey of population and employers.....	<b>88</b>
3.3.1. Assessment of labour market participants regarding the employment of post-working age population in case of insufficient labour supply.....	<b>88</b>
3.3.2. Assessment of labour market participants on the employment of post-working age population in various forms of employment, economic sectors and occupational groups in Latvia .....	<b>92</b>
3.4. Assessment of labour market participants on the competitiveness of post-working age population in the labour market .....	<b>97</b>
3.5. Assessment of labour market participants on the motivation of post-working age population to be employed.....	<b>100</b>
3.6. Costs and economic benefits of employing post-working age population.....	<b>102</b>
3.7. Population’s employment intentions upon retirement, and employers’ and population’s assessment of retirement age.....	<b>104</b>
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>109</b>

## 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 iesaisti 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)).

Eiropas Savienībā (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 skaitu 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 et al., 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 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 aprūtināja 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 tās 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 dinamiskās rindu salīdzinošā analīze (angļu val. *comparative analysis*); pētījuma datu analīzei un salīdzināšanai iedzīvotāju un darba devēju grupā izmantotas neparametriskās statistiskās metodes – Kruskala-Vallisa (*Kruskal-Wallis*) neparametriskais tests, Vilkoksona (*Wilcoxon*) *signed-rank* tests, Manna-

Vitneja (*Mann-Whitney*) U tests, Fišera (*Fisher*)  $\varphi$  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; Projektu un kvalitātes vadība, 2014; 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*, Latvijas Republikas (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 nodarbinātību.

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 iesaistei 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 promocijas darba piedāvātas rekomendācijas to risināšanai.

**Promocijas darba zinātniskā novitāte:**

- 1) veikta pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības ekonomisko un sociālo izaicinājumu un zinātniskās pieredzes izpēte;
- 2) pamatota pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības nepieciešamība Latvijā;
- 3) noteikti pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību veicinošie un bremsējošie faktori Latvijā;
- 4) noteiktas Latvijas pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības ekonomiskās priekšrocības uzņēmumiem un valstij;
- 5) izstrādāti Latvijas pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības 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

Pirmo reizi jēdziens “sudraba ekonomika” ES dokumentos tika minēts 2008. gadā, kad Eiropas Parlaments (EP) 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. Dokumentā tiek noteikta prioritāte sekmēt nodarbinātību pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem (72. pants; 9. pants).

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(1)). 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 vīrs 50 gadiem īpašajām vajadzībām (European Parliament, 2015(1)).

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).

Biezāk minētie sudraba ekonomikas attīstības faktori ir demogrāfiskās transformācijas, iedzīvotāju ilgdzīve, darbaspēka piedāvājuma izmaiņas darba tirgū.

**Demogrāfiskās transformācijas.** Sabiedrības novecošanās attīstītajās valstīs sākās 20. gadsimta sākumā, bet mazāk attīstītās valstīs – vēlāk (United Nation, 2012(2)). Sabiedrības novecošanās tiek uzskatīta par cilvēces panākumu, jo tā ir ilgstoša adaptācijas procesa rezultāts, kur varam sasniegt biomedicīnas sasniegumu un sociālekonomiskā attīstības progresa ietekmi uz dzīves ilguma pieaugumu, kas dažās valstīs gadsimta laikā ir divkārtšojis paredzamo dzīves ilgumu (Fernández-Ballesteros et al., 2013; Giarini, 2009). Tomēr pētnieki norāda, ka 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 et al., 2013).

EK 2015. gada ziņojumā par novecošanos (European Commission, 2015(1)), kura veidošanā piedalījās arī LR Finanšu ministrijas 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(2)).

**Iedzīvotāju ilgdzīve.** 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 virs 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 virs 60 gadiem var veidot 15% no visiem iedzīvotājiem, bet Eiropā, salīdzinot ar 1998. gadu, cilvēku skaits virs 60 gadiem var pieaugt no 20% līdz 28%. Tāpēc par svarīgu tiek atzīts pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju snieguma pieaugums darba tirgū kā nodarbinātību veicinošs faktors.

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, lai, 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(2)) norādīts, ka sudraba ekonomika ir vispārējās ekonomikas sastāvdaļa, bet nodarbinātība ir viens no cilvēka materiālās dzīves nodrošināšanas veidiem.

**Darbaspēka piedāvājuma izmaiņas darba tirgū.** Pasaules veselības organizācijas (*World Health Organization*) izdotajā pārskatā *Will population ageing pell the end of the welfare state* (European Observatory on Health Systems and Policies et al., 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)). Politīkiem un sabiedrībai iedzīvotāju novecošanās problēma ir nākotnes izaicinājums, jo demogrāfiskās pārmaiņas radīs izmaiņas cilvēkresursos un nodarbinātībā.

Sudraba ekonomika tiek atzīta par jaunu un plaukstošu nozari (Boulbès, Guérin, 2018), tāpēc to vērtē kā spēcīgu stimulu ekonomikai (Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2014), jo attīstot jaunus produktus tā rada arī jaunas iespējas nodarbinātībā (Europeen Parlament, 2015(1); Guérin, 2018). 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 (Behagel, 2005).

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 indivīdu labklājībai vecumdienās pretstatā neoliberalisma 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). 2012. gadu izsludināja par Eiropas aktīvas novecošanas gadu. Politisko aktivitāšu mērķis bija ES dalībvalstīs sekmēt paaudžu

solidaritātes pieeju īstenošanu un mazināt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ekonomisko un sociālo atstumtību (Nacionālā enciklopēdija, 2020).

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

## **1.2. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības aspektu teorētiskā izpēte**

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(3)). Tāpēc pēcdarbspējas vecuma cilvēkiem jādod iespēja būt nodarbinātiem un gūt ienākumus no darba tik ilgi, kamēr viņi vēlas strādāt un saglabā spēju būt produktīviem (United Nations, 2002(1)).

Mūsdienų 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 ilgtermiņīgās 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(3); 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 (European Commission, 2012). 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.

Lai gan ekonomiskajā realitātē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība pieaug, tomēr 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 Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (ESAO) valstu pēdējās divās desmitgadēs nav konstatējušas 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 et al., 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).

Iedzīvotāju novecošanās pasaules valstīs rada makroekonomisko lejupslīdi, jo pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji arvien vairāk izmanto sociālo atbalstu un medicīnas aprūpi (United Nations, 2019(1)). 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 et al., 2011). Viens no cēloņiem ir tas, ka sabiedrībā tiek stereotipiski pieņemts, ka, sasniedzot pensijas vecumu un novecojot, pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji nav produktīvi.

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 veselī, 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.

Amerikas Savienotajās Valstīs (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).

Mūsdienās pastāv vienota tendence – produktivitātes izaugsme pēdējās desmitgades laikā attīstītajās valstīs, īpaši Eiropā palēninās (Adler et al., 2017;

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.

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 mīļietekmē 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 zinātnesietilpīgākās 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.

Daži 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.

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. 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 et al., 2019).

Publiskās diskusijas par pēcdarbspējas vecuma un jaunāku darbinieku sniegumu uzņēmumos ir visai asas. L. Samuels (*L. Samuel*), oponējot tīkla *Facebook* izpilddirektoram M. Zakerbergam (*M. Zuckerberg*), kurš 2007. gadā paziņoja: “Jaunieši ir vienkārši gudrāki”, norāda, ka informācijas revolūcijas priekšgalā bija amerikāņu uzņēmēji B. Geitss (*B. Gates*) un S. Džobss (*S. Jobs*), kas abi ir dzimuši 1955. gadā (Samuel, 2017). 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). ASV 2015. gadā veiktā uzņēmēju aptauja parādīja, ka cilvēki, kas vecāki par 50 gadiem, bija viena no visstraujāk augošajām jauno uzņēmēju grupām.

## 2. SUDRABA EKONOMIKAS NODARBINĀTĪBAS ASPEKTU ANALĪZE EIROPAS SAVIENĪBĀ UN LATVIJĀ

Šajā nodaļā ir analizēts sudraba ekonomikas nodarbinātības aspektu izpētes sociāli ekonomiskais fons ES 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

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.

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 ekonomikā 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. Šis pārejas posms starp ekonomiskās aktivitātes uzplaukumu un norietu ir individualizēts, un daļa no pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem šajā pārejas posmā pilnīgi saglabā ekonomikā svarīgas spējas, lai veiktu konkrētu darbu. Tāpēc zinātnieki uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupa nav homogēna (Havighurst, 1968; Pratt, Norris, 1994), 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 vienozīmīgu 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.

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.

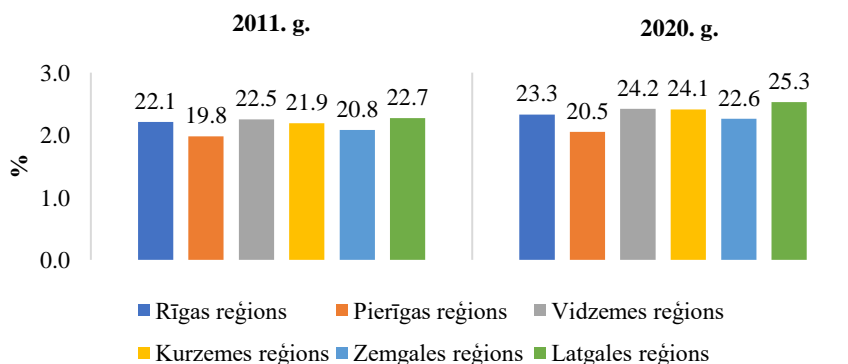
### 2.1.1. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas demogrāfiskie rādītāji ES un Latvijā

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvars ES 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 – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaita īpatsvars kopējā iedzīvotāju skaitā pieauga no 15,1% 2001. gadā līdz 20,1% 2018. gadā (Eurostat, 2022(1)). Tas liecina par nozīmīgu potenciālā darbaspēka resursu pieejamības pieaugumu.

Savukārt Latvijā iedzīvotāju īpatsvars vecumā 65 un vairāk gadi 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.

1. attēls

Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvars Latvijas reģionos, %



Avots: autora izveidots, balstoties uz Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP), 2022(1).

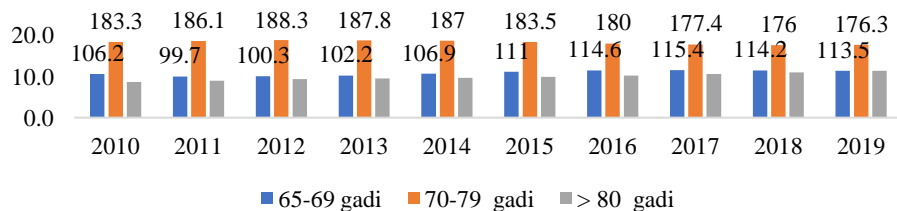
Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaita pieaugums un viņu sociāli ekonomiskā situācija ir viena no problēmām, kura tiek analizēta sabiedrībā (Ukenābele, 2020). Šo diskusiju mērķis ir sabiedrības informēšana par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaita pieaugumu un nepieciešamību pieņemt jaunus politiskus 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.

Lai gan Latvijas Republikas Centrālās statistikas pārvaldes (LR 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. Tāpēc, lai novērtētu potenciālo pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas apjomu nodarbinātībā Latvijā, autors veica iedzīvotāju skaita novērtējumu 2010.g.-2019.g. vecumgrupas 65 gadi un vairāk gadi apakšgrupās, koncentrējoties uz iedzīvotāju skaita izmaiņām vecumgrupā 65-69 gadi.

2. attēls

### Iedzīvotāju skaits pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju apakšgrupās Latvijā, tūkst. cilv.



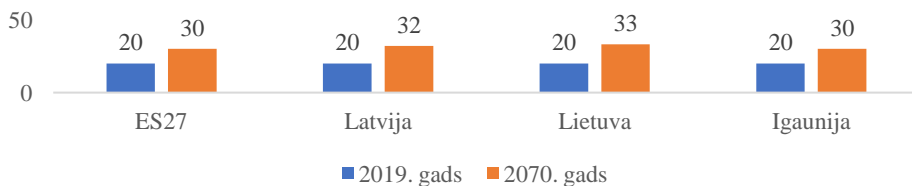
Avots: autora izveidots, balstoties uz Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP), 2022(2).

Latvijā 2019. gadā dzīvoja 113,5 tūkstoši 65-69 gadus veci iedzīvotāji (2. 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.

EK ziņojumā par sabiedrības novecošanos (European Commission, 2020) tiek prognozēts, ka nākotnē notiks 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 (3. att.). Turklāt pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas izmaiņas Latvijā un Lietuvā pārsniegs šīs grupas vidējās izmaiņas ES.



### Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupas īpatsvars ES-27 un Baltijas valstīs (ar prognozi 2070. gadā), %



Avots: autora izveidots, balstoties uz European Commission, 2020.

#### 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. Saskaņā ar *Eurostat* datiem, 2018. gadā cilvēku, kuru vecums bija 65 gadi vai to pārsniedza, attiecība pret darbaspējīgā vecuma iedzīvotājiem (15 līdz 64 gadi) ES veidoja 30,5%, bet Latvijā – 31,4% (Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP), 2022(3)). Praktiski tas nozīmē, ka apmēram trīs strādājošie, kas veica valsts obligātās sociālās iemaksas, nodrošināja pensiju vienam vecuma pensionāram.

Nākotnē situācija pasliktināsies – valstu sociālās sistēmas saņems “trīcienu”, 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(3)). Tas nozīmē, ka Latvijā 2040. gadā vidēji diviem darbaspējas iedzīvotājiem 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 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.

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 darbspējas vecuma iedzīvotāji. Tas nozīmē, ka nākotnē būs krietni jāpalielina sociālie maksājumi vai arī sabiedrībai būs jārēķinās 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 darbspējas iedzīvotāju un uzņēmumu nodokļu slogs nākotnē var pieaugt pārmērīgi.

## **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 vai sociālās atstumtības risku.

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 pakļauto 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%). Tomēr, salīdzinot ar 2017. gadu, 2018. gadā nabadzības risks Latvijā samazinājās par 0,4 procentpunktiem (Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP), 2019).

Latvijā dziļa materiāla nenodrošinātība 2018. gadā bija konstatēta 7,8% no iedzīvotājiem, bet 5,6% dzīvoja ļoti zemas darba intensitātes režīmā. Līdz ar to

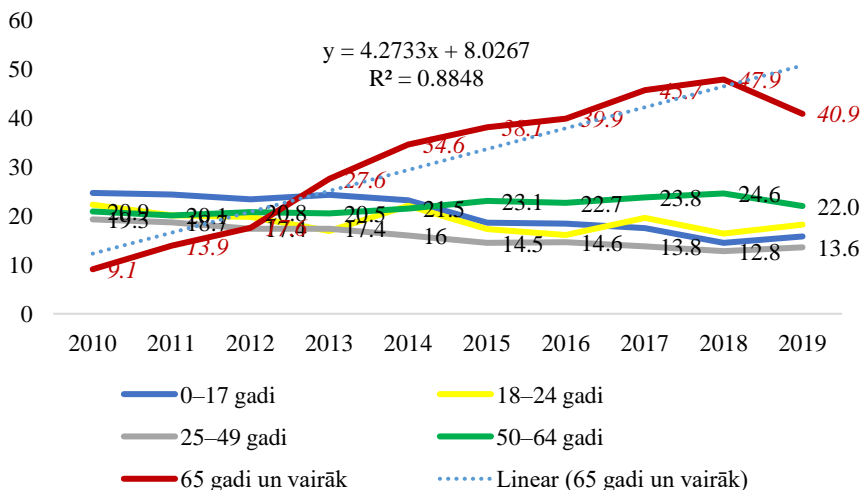
2018. gadā nabadzības vai sociālās atstumtības riskam bija pakļauti 27,3% no iedzīvotājiem (Eurostat, 2022(2), 2022(3)).

Visvairāk nabadzības riskam pakļauti ir nestrādājošie vecuma pensionāri vecumā 65 gadi un vairāk – 2019. gadā 46,5% no vecuma pensionāriem bija pakļauti nabadzības riskam (Eurostat, 2022(3)). Tomēr arī esot nodarbināti, Latvijā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir pakļauti nabadzības riskam – 2019. gadā šajā grupā bija 4,4% no vecuma pensionāriem (Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP), 2022(4)).

Tālāka situācijas izpēte parādīja, ka Latvijā 2015.g.-2019.g. nabadzība jeb nepietiekami ienākumi un resursi, kas rada zemu dzīves līmeni bija lielākam iedzīvotāju īpatsvaram nekā vidēji ES. Saskaņā ar ESAO datiem par 2018. gadu, Latvijā nabadzība 65 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 (Eurostat, 2022(3)). Kā liecina LR CSP dati, visaugstākais nabadzības risks Latvijā kopš 2013. gada ir iedzīvotājiem vecuma grupā 65 gadi un vairāk (4. att.).

4. attēls

### Nabadzības riska indekss Latvijas iedzīvotāju vecumgrupās, %



Avots: autora izveidots, balstoties uz Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP), 2022(4).

Latvijā 2018. gadā nabadzības risks, salīdzinot ar 2017. gadu, palielinājās par 2,2 procentpunktiem, bet salīdzinot ar 2010. gadu, palielinājās par 38,8

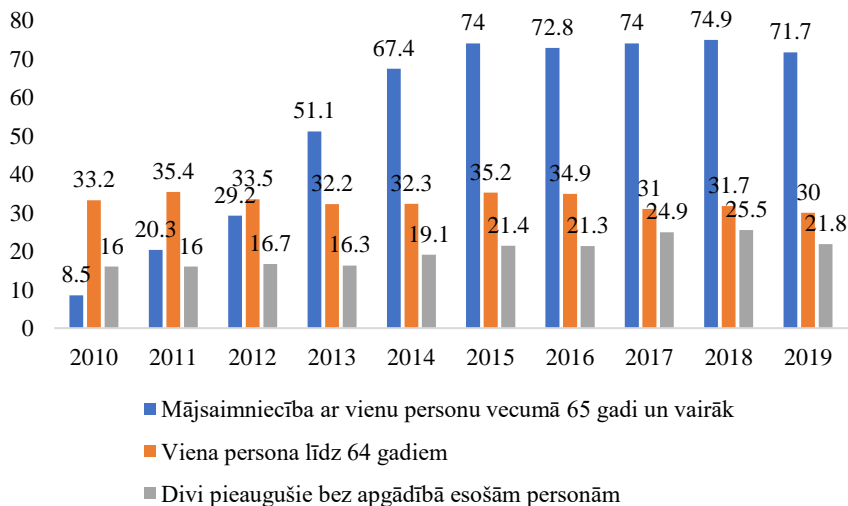
procentpunktiem. Situācija nabadzības riska jomā Latvijā 2019. gadā vecuma grupā 65 gadi un vairāk gadi uzlabojās – šajā grupā personu īpatsvars, kuru ienākumi uz personu mazāki par 441 euro, bija 40,9% (autora aprēķini, balstoties uz Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP), 2022(3)).

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% iedzīvotāju.

Kā liecina autora veiktā LR CSP datu analīze, tad nabadzības risks ir cieši saistīts gan ar personas vecumu, gan mājsaimniecības sastāvu. 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 (5. att.).

5. attēls

### Nabadzības riska indekss Latvijas mājsaimniecību grupās, %



Avots: autora izveidots, balstoties uz Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP), 2022(4).

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 sniedz informāciju par potenciālo pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju skaitu, kas zemo ienākumu dēļ var iekļauties nodarbinātībā.

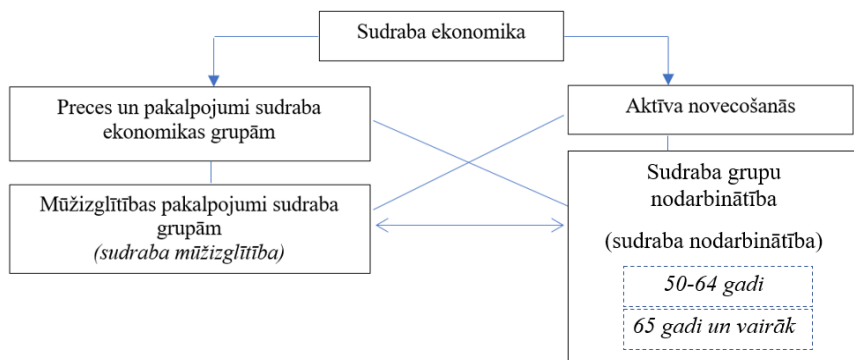
### 2.3. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība un izaicinājumi nākotnē

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.

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 (6. att.).

6. attēls

#### Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība kā sudraba ekonomikas koncepta sastāvdaļa



Avots: autora izveidots.

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, tieši darbaspēka samazināšanās darbaspējas vecumā ES valstīs ir viens no izaicinājumiem darba tirgum, turklāt par problēmu tiek atzīts sieviešu un pēcdarbspējas vecuma cilvēku zemais 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. Mīnētais 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.

Eiropas nodarbinātības stratēģijā tiek uzsvērts, ka visām ES dalībvalstīm solidāri un sadarbībā jāīsteno 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, 2014; Sannikova u.c., 2015).

### 3. SUDRABA EKONOMIKAS NODARBINĀTĪBAS ATTĪSTĪBAS IESPĒJAS LATVIJĀ

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

Par nozīmīgu autors uzskata 2017. gadā Zviedrijā veikto pētījumu, kas rezultāti 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 et al., 2017).

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

Gados vecāku darbinieku izešanas 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 et al., 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 et al., 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 vadītā.

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.

Zinātniskajos pētījumos 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 produktivitāti, 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 et al., 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.



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 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 (Munnell, Wettstein, 2020):

- 1) palielinās darba devēju skaits, kuri vecākus darba ņēmējus uzskata par tikpat vai pat produktīvākiem nekā jaunākos darbiniekus;
- 2) vairāk nekā divas trešdaļas darba devēju uzskata, ka vecāki un gados jaunāki darbinieki ir vienlīdz pievilcīgi darba veikšanai un augsti kvalificētajiem speciālistiem nav būtisku atšķirību šajā ziņā;
- 3) notiek situācijas uzlabošanās gados vecāku darbinieku novērtējumā darba tirgū.

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.

### **3.2. Empīriskā pētījuma metodoloģija un aptaujas izlašu 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. 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.

Pētījumā tika veiktas divas aptaujas: 1) ekonomiski aktīvo iedzīvotāju aptauja vecumā no 18 līdz 74 gadiem; 2) darba devēju aptauja. 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) ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaits 2021. gadā Latvijā un Latvijas reģionos. Darba devēju (ekonomiski aktīvo uzņēmumu) skaits Latvijas reģionos tika noteikts, ievērojot ierobežojumu – aptaujā tika iekļauti uzņēmumi ar darbinieku skaitu vairāk kā 6 darbinieki.

Tā kā visiem elementiem nebija vienādas iespējas iekļūt izlasē, tad apstrādājot pētījuma rezultātus, tika kompensēta izlases asimetrija – tika lietoti “svāri” jeb izlīdzināts grupas nozīmīgums. Veicot pētījumu, tika lietota vairākpakāpju izlases

metode – izlasē izvēlējās 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.

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 ievadišanu veica intervētājs intervijas laikā elektroniski, iepriekš izveidotā aptaujas datu formā. Lai gan šāds datu iegūšanas paņēmieni ir darbietilpīgs, tomēr autors uzskata, ka pastāv arī priekšrocības: 1) tiek nodrošināta ātra automatiska 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.

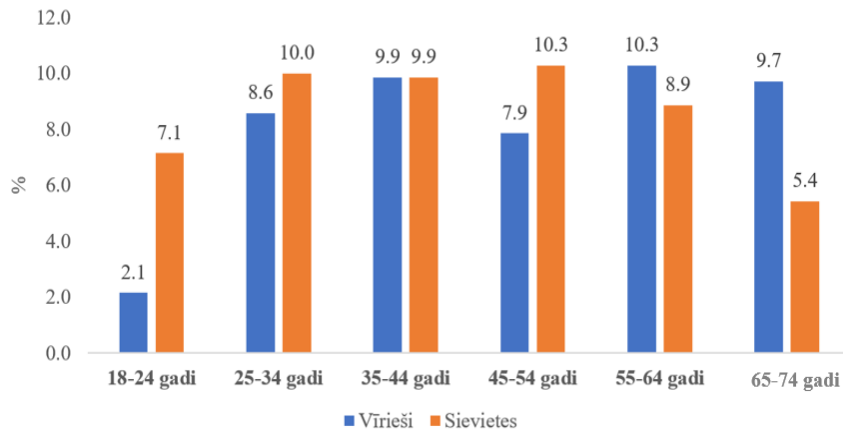
Pirms aptaujas uzsākšanas tika veikta datu apstrādes statistisko metožu izvēle. Tas deva iespēju pārbaudīt pētījuma anketu viedošanas metodikas pareizību un atbilstību izvēlēto metožu pielietojumam.

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 (*Kolmogorov-Smirnov*) testu); 2) neparametriskos testus – šajā gadījumā nav datu normālsadalījuma ierobežojuma.

Lai varētu izmantot minētās metodes, aptaujas jautājumu vērtējumam tika piedāvāta Likerta skala 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).

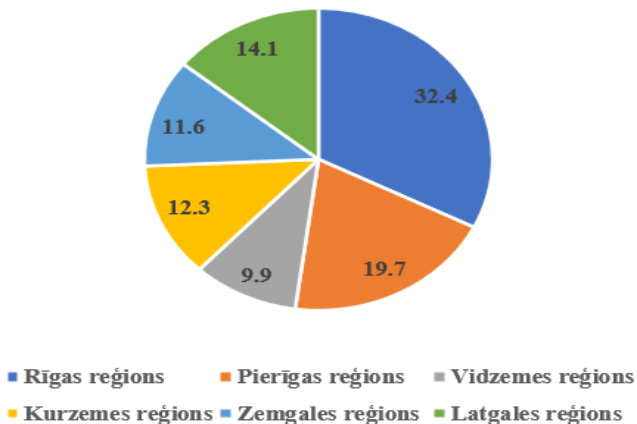
**Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju izlases raksturojums.** Iedzīvotāju izlasi veidoja pastāvīgie Latvijas iedzīvotāji vecumā no 18 līdz 75 gadiem. Kopumā pētījumā 2021. gadā tika aptaujāti 700 respondenti – 361 sieviete (51,6%) un 339 vīrieši (48,4%). Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju grupu 65-74 gadi izlasē veidoja 106 respondenti (15,1%) (7. att.).

**Latvijas iedzīvotāju aptaujā iekļauto vienību īpatsvars pēc vecumgrupas un dzimuma, % no kopapjoma, n = 700 cilv., 2021. gads**



Avots: autora izveidots.

**Latvijas iedzīvotāju aptaujā iekļauto vienību īpatsvars Latvijas reģionu griezumā, % no kopapjoma, n = 700 cilv., 2021. gads**

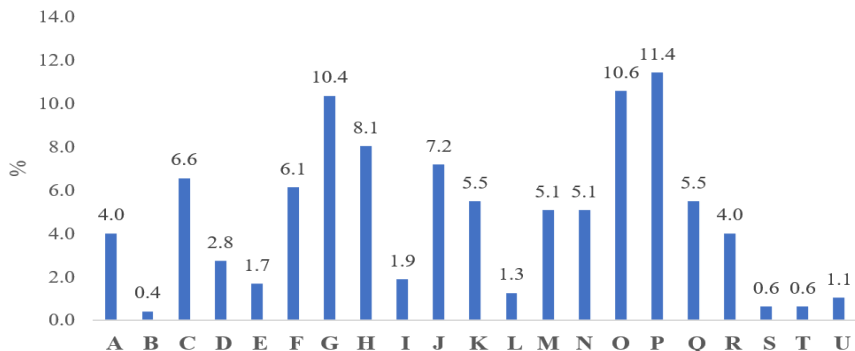


Avots: autora izveidots.

Iedzīvotāju iedalījums pēc nodarbinātības tautsaimniecības nozarēs parādīts 9. attēlā. Kopā atbildi uz jautājumu par nodarbinātību tautsaimniecības nozarē sniedza 472 nodarbinātie (98,3% no visiem nodarbinātajiem aptaujas laikā).

9. attēls

### Latvijas iedzīvotāju aptaujā iekļauto vienību īpatsvars pēc nodarbinātības tautsaimniecības nozarēs, %, n = 472 cilv., 2021. gads



Piezīme:

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 – izmītināšana 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 – māsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās māsaimniecībās;

U – ārpusteritoriālo organizāciju un institūciju darbība.

Avots: autora izveidots.

**Darba devēju izlases raksturojums.** Darba devēju aptaujā sākotnēji tika iekļautas 104 vienības, bet atbildi sniedza 100 vienības, no kurām 21% bija mikrouzņēmumi – uzņēmumi ar darbinieku skaitu 6-9 cilvēki; 66% bija mazie uzņēmumi, tajā skaitā 29% bija uzņēmumi ar darbinieku skaitu 10-19 cilvēki un 37% veidoja uzņēmumi ar darbinieku skaitu 20-49 cilvēki; 11% bija vidējie uzņēmumi – 8% uzņēmumu ar darbinieku skaitu 50-99 cilvēki un 3% uzņēmumu ar darbinieku skaitu 100-249 cilvēki; 2% bija lielle uzņēmumi ar darbinieku skaitu 250 vai vairāk cilvēku.

Reģionu griezumā lielāko darba devēju aptaujas kopu veidoja darba devēji Rīgas reģionā – 52%, Pierīgas reģionā – 16%, Vidzemes reģionā – 7%, Kurzemes reģionā – 9%, Zemgales reģionā – 8%, Latgales reģionā – 8%.

No visiem atbildi sniegušajiem darba devējiem 23% veidoja darba devēji vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, automobiļu un motociklu remonta nozarē strādājošie (NACE G), 12% transporta un uzglabāšanas nozarē (NACE H), 11% būvniecības nozarē strādājošie (NACE F), 10% apstrādes rūpniecībā strādājošie (NACE C), 9% – nozarē profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (NACE M), bet citu nozaru pārstāvniecība bija mazāka.

Kopumā darba devēju aptaujas Latvijā grupu veidoja trīs apakšgrupas: 1) vadītāji un uzņēmuma vadošie darbinieki (69%) – valdes priekšsēdētājs, valdes loceklis, menedžeris, direktors, īpašnieks; 2) vadošie personāla lietu speciālisti (12%) – personāla daļas vadītājs, darbinieku atlases speciālists; 3) citi uzņēmuma vadošie darbinieki (19%). 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.

### **3.3. 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 ekonomiski aktīvo 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. LR CSP datu analīze par 2020. gadu parādīja, ka Latvijā darbaspēka trūkums pat COVID 19

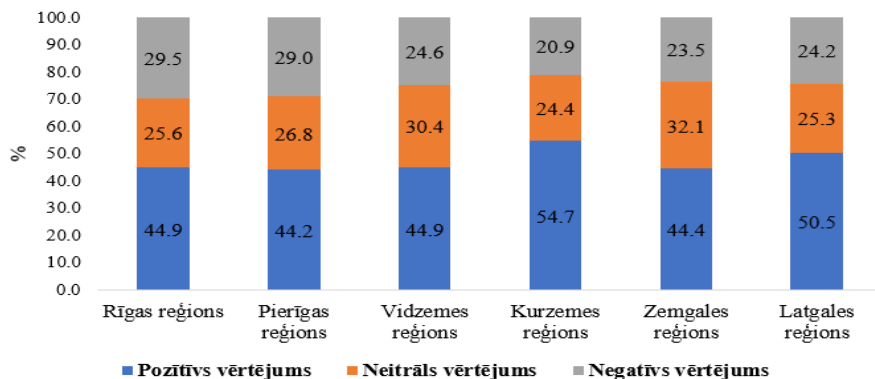
pandēmijas laikā ir nozīmīga problēma visās profesiju grupās un tautsaimniecības nozarēs (Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP), 2022(5)). Kopumā Latvijā 2020. gadā bija 19510 brīvās darba vietas, no kurām visvairāk brīvo darba vietu bija vecāko speciālistu grupā (3397; 17%) un speciālistu grupā (3750; 19,2%) (Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP), 2022(5)).

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 ekonomiski aktīvo 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 ir 46,7% iedzīvotāju, neitrāls vērtējums – 26,9%, bet negatīvs vērtējums ir 26,4% iedzīvotāju. 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 (10. att.).

10. attēls

**Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju atbilžu sadalījums uz jautājumu  
“Vai pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir jānodarbina, ja darba tirgū ir  
darbaspēka nepietiekamība?”, % Latvijas reģionos, n = 700 cilv., 2021. gads**



Piezīme:

pozitīvs vērtējums – atbilde “pilnīgi piekrītu” un “piekrītu”;

neitrāls vērtējums – atbilde “ne piekrītu, ne nepiekrītu”;

negatīvs vērtējums – atbilde “nepiekrītu” un “pilnīgi nepiekrītu”.

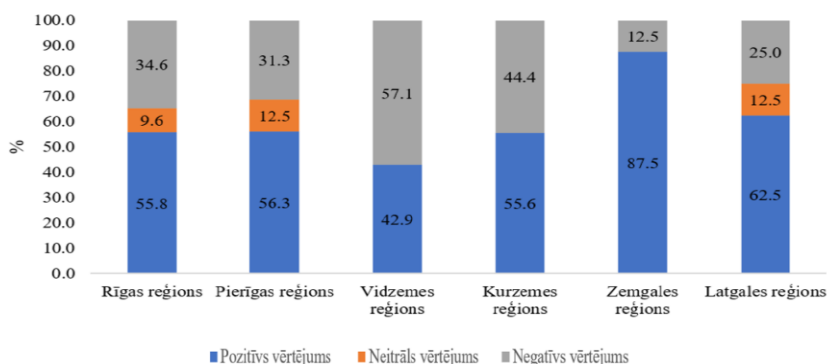
Avots: autora izveidots.

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. (Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP), 2022(6)). 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 eiro, Kurzemes reģionā – par 224 eiro, bet Latgales reģionā mazāki par 306 eiro. 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.

**Latvijas darba devēju aptaujas rezultāti.** Pētījuma rezultāti parādīja, ka darba devēji Latvijā uzskata, ka nepietiekama darbaspēka piedāvājuma gadījumā pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji būtu iesaistāmi darba tirgū – šādu atbildi sniedza 58% no aptaujātiem uzņēmumu īpašniekiem, vadītājiem un galvenajiem speciālistiem. Savukārt nebija viedokļa par minēto jautājumu 8% aptaujāto, bet negatīvu vērtējumu sniedza 34% darba devēju.

11. attēls

**Darba devēju atbilžu iedalījums uz jautājumu  
“Vai pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir jānodarbina, ja darba tirgū ir  
darbaspēka nepietiekamība?”, % Latvijas reģionos, n = 100 cilv., 2022. gads**



Avots: autora izveidots.

Lai izskaidrotu šādu darba devēju vērtējumu, autors analizēja nodarbinātības un bezdarba līmeni Latvijas reģionos 2021. gadā un secināja, 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 (Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP), 2022(6)). 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 darbvietas, no kurām Rīgas reģionā bija 36,3% darbvietu, Pierīgas reģionā – 20,3%, Kurzemes reģionā – 11,6%, Zemgales reģionā – 11,4%, Latgales reģionā – 11,3%, bet Vidzemes reģionā tikai 9,1% darbvietu (Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP), 2022(7)). Līdz ar to autors secina, ka darba devēju vērtējumu Vidzemes reģionā, kā arī citos Latvijas reģionos varētu ietekmēt darbaspēka konkurence par pieejamajām darba vietām.

### **Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju un darba devēju vērtējumu salīdzinājums.**

No pētījuma rezultātiem izriet, ka Latvijas reģionos ir nevienmērīgs vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību. 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 nodarbinātību, tāpēc autors veica iegūto datu salīdzināšanu, izmantojot

Fišera  $\varphi$  kritēriju, kas aprēķināšanai tika izmantota šāda formula:

$$\varphi_{emp.} = (\varphi_1 - \varphi_2) \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} \quad (1.)$$

kur:  $\varphi_1$  – leņķis, kas atbilst lielākai procentuālajai daļai;  $\varphi_2$  – leņķis, kas atbilst mazākai procentuālajai daļai;  $n_1$  – novērojumu skaits izlasē A (iedzīvotāji);  $n_2$  – novērojumu skaits izlasē B (darba devēji).

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  $\varphi_1$  un  $\varphi_2$  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 nodarbinātība 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.

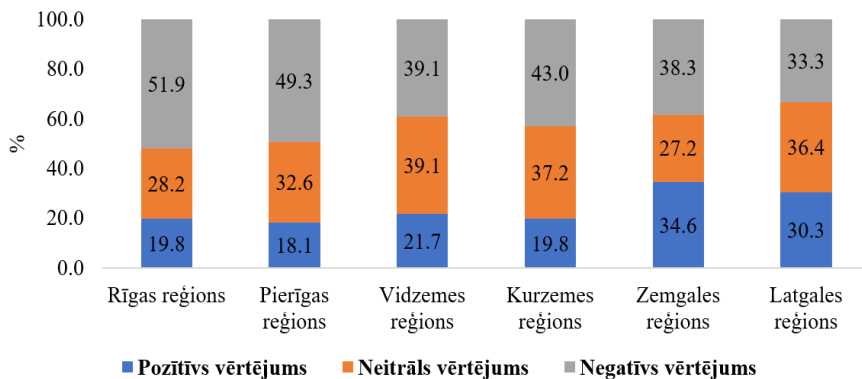
Līdz ar to var uzskatīt, ka lielāks atbalsts no darba devēju puses pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībai, salīdzinot ar iedzīvotāju vērtējumu ir Rīgas reģionā un Zemgales reģionā, bet vērtējums ir vienlīdz nozīmīgs pārējos Latvijas reģionos. Tas nozīmē, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības nozīme, 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 īslaicīga nodarbinātība.** Viena no modernās īslaicīgas nodarbinātības formām ir darbinieku noma jeb “personāla īre”. No autora veiktā pētījuma datiem izriet, ka Latvijas reģionu iedzīvotāju vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju īslaicīgu nodarbinātību ir nevienmērīgs (12. att.).

12. attēls

#### Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju atbilde uz jautājumu “Vai pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir jānodarbina īslaicīgos darbos?” % Latvijas reģionos, n = 700 cilv., 2021. gads



Avots: autora izveidots.

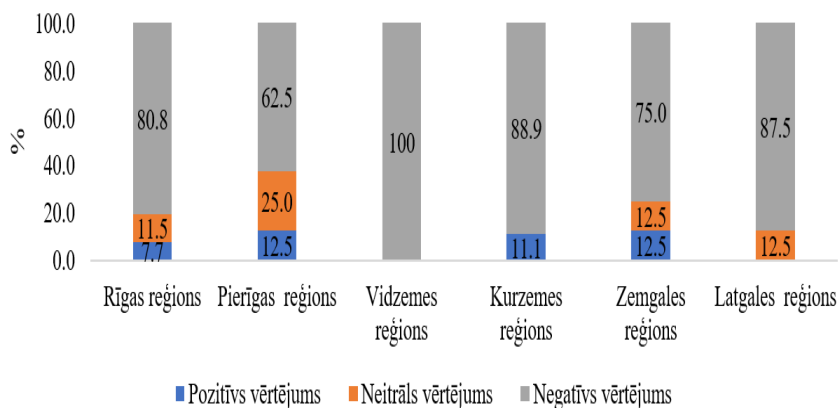
Lielāks atbalsts ir Latgales reģionā – norādīja 30,3% no aptaujātajiem un Zemgales reģionā – norādīja 34,6% no aptaujātajiem, bet vismazākais atbalsts ir Pierīgas reģionā – norādīja 8,1% iedzīvotāju.

Tomēr galvenā tendence ir tā, ka visos Latvijas reģionos iedzīvotāju negatīvā attieksme pret īslaicīgu pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību pārsniedz pozitīvo vērtējumu.

Pētījuma rezultāti parādīja, ka darba devēji nedod priekšrocību pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju pagaidu nodarbinātībai, jo visos reģionos, izņemot Vidzemes reģionu, kurā darba devēju vērtējums ir neitrāls (13. 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.

13. attēls

**Darba devēju atbilžu sadalījums uz jautājumu  
“Vai pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir jānodarbina pagaidu darbos?”  
% Latvijas reģionos, n = 100 cilv., 2022. gads**



Avots: autora izveidots.

Iespējams, ka darba devēji Latvijā dod priekšrocību stabilai nodarbinātībai, kurā var ilgstoši rēķināties ar darbaspēka prasmēm un iesaisti uzņēmumu mērķu sasniegšanā. Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju 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, zaļu 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.

**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.

Problēmas izpētei iedzīvotājiem un darba devējiem tika uzdots jautājums “Vai piekristat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji spēj strādāt tikai nepilnu darba dienu?” Iegūtās atbildes (1. 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.

1. tabula

**Iedzīvotāju un darba devēju atbilžu sadalījums uz jautājumu  
“Vai piekristat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji spēj strādāt tikai  
nepilnu darba dienu?”, % Latvijas reģionu**

Latvijas reģioni	Iedzīvotāju vērtējums, n = 700 cilv., 2021. gads			Darba devēju vērtējums, n = 100 cilv., 2022. gads		
	Pozitīvs	Neitrāls	Negatīvs	Pozitīvs	Neitrāls	Negatīvs
Rīgas	27,3	31,3	<b>41,4</b>	17,3	11,5	<b>71,2</b>
Pierīgas	26,1	32,6	<b>41,3</b>	12,5	31,3	<b>56,3</b>
Vidzemes	30,4	26,1	<b>43,5</b>	28,6	0,0	<b>71,4</b>
Kurzemes	30,2	30,2	<b>39,5</b>	22,2	22,2	<b>55,6</b>
Zemgales	28,4	33,3	<b>38,3</b>	12,5	12,5	<b>75,0</b>
Latgales	<b>32,3</b>	42,4	25,3	12,5	12,5	<b>75,0</b>

Avots: autora izveidots.

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 dēvēji uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības dominantei ir jābūt ilgtermiņa nodarbinātībai.

**Pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātība profesiju grupās un nozarēs.** Nemot vērā teorētiskās atziņas par to, ka var pastāvēt neformāli ierobežojumi darba tirgū noteiktu vecumgrupu nodarbinātībai profesijās, jo tiek uzskatīts, ka darbinieku darbaspējas līdz ar vecumu samazinās, autors veica šī aspekta izpēti Latvijā.

2. tabula

**Iedzīvotāju un darba devēju atbilžu sadalījums uz jautājumu  
“Vai piekrītat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji jānodarbina tikai noteiktās  
profesiju grupās?”, % Latvijas reģioni**

Latvijas reģioni	Iedzīvotāju vērtējums, n = 700 cilv., 2021. gads			Darba devēju vērtējums, n = 100 cilv., 2022. gads		
	Pozitīvs	Neitrāls	Negatīvs	Pozitīvs	Neitrāls	Negatīvs
Rīgas	27,8	30,4	<b>41,9</b>	21,2	9,6	<b>69,2</b>
Pierīgas	33,3	26,8	<b>39,9</b>	31,3	6,3	<b>62,5</b>
Vidzemes	29,0	34,8	<b>36,2</b>	14,3	0,0	<b>85,7</b>
Kurzemes	<b>34,9</b>	34,9	30,2	11,1	11,1	<b>77,8</b>
Zemgales	29,6	28,4	<b>42,0</b>	<b>50,0</b>	0,0	<b>50,0</b>
Latgales	<b>40,4</b>	33,3	26,3	37,5	0,0	<b>62,5</b>

Avots: autora izveidots.

Pētījumā iegūtie dati (2. tab.) parādīja, ka:

- 1) iedzīvotāji Kurzemes reģionā (34,9%) un Latgales reģionā (40,4%) uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju iesaistei 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 dēvēji Latvijā neuzskata vecumu par ierobežojošo faktoru pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībai. Vislielāko noliegumu šādas diskriminācijas izpausmēm pauda darba dēvēji Vidzemes reģionā – 85,7% no darba devējiem uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji var strādāt visās profesiju grupās.

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. 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 autors mēģināja noskaidrot, kā iedzīvotāji un darba devēji vērtē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju spēju strādāt tautsaimniecības nozarēs.

3. tabula

**Iedzīvotāju un darba devēju atbilžu sadalījums uz jautājumu  
“Vai piekrītat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji jānodarbina tikai  
noteiktās nozarēs?”, % Latvijas reģionu**

Latvijas reģioni	Iedzīvotāju vērtējums, n = 700 cilv., 2021. gads			Darba devēju vērtējums, n = 100 cilv., 2022. gads		
	Pozitīvs	Neitrāls	Negatīvs	Pozitīvs	Neitrāls	Negatīvs
Rīgas	26,4	32,2	<b>41,4</b>	23,1	7,7	<b>69,2</b>
Pierīgas	31,9	26,8	<b>41,3</b>	37,5	6,3	<b>56,3</b>
Vidzemes	30,4	29,0	<b>40,6</b>	0,0	0,0	<b>100,0</b>
Kurzemes	<b>37,2</b>	29,1	33,7	22,2	0,0	<b>77,8</b>
Zemgales	<b>39,5</b>	25,9	34,6	<b>50,0</b>	0,0	<b>50,0</b>
Latgales	<b>39,4</b>	34,3	26,3	37,5	0,0	<b>62,5</b>

Avots: autora izveidots.

No iegūto pētījuma datu analīzes (3. tab.) jāsecina:

- 1) Latvijas reģionos iedzīvotāju viedoklis iedalāms divās grupās:
  - pirmo grupu veido iedzīvotāju vērtējums Rīgas reģionā, Pierīgas reģionā un Vidzemes reģionā, kur iedzīvotāji nesaskata ierobežojumus pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darbam kādās tautsaimniecības nozarēs;
  - otro grupu veido iedzīvotāju vērtējums Kurzemes reģionā, Zemgales reģionā un Latgales reģionā, kur iedzīvotāji saskata ierobežojumus pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darbam kādās tautsaimniecības nozarēs;
- 2) darba devēji Latvijas reģionos dominējoši nesaskata ierobežojumus pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darbam kādās tautsaimniecības nozarēs bet izņēmumu veido vērtējums Zemgales reģionā.

### 3.4. Darba tirgus dalībnieku vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū

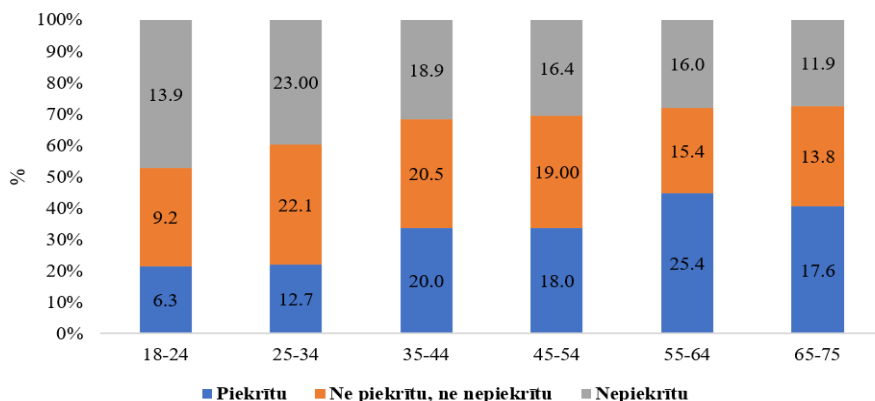
Lai veiktu konkurences aspektu izpēti, pētījumā Latvijas ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem un darba devējiem tika uzdots jautājums “Vai jūs piekrītat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ir konkurētspējīgi darba tirgū?”

**Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vērtējums.** Analizējot Latvijas iedzīvotāju atbildes uz jautājumu par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū, autors secināja, ka (14. att.):

- 1) iedzīvotāju grupā 18-24 gadi un 25-34 gadi dominē atbilde “nepiekrītu”, kas parāda, ka šo grupu pārstāvji (kopumā 36,9%) uzskata pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājus par nekonkurētspējīgiem darba tirgū;
- 2) iedzīvotāju grupās 35-44 gadi, 45-54 gadi, 55-64 gadi un 65-74 gadi dominē atbilde “piekrītu”, kas parāda, ka šo grupu pārstāvji uzskata seniorus par konkurētspējīgiem darba tirgū;
- 3) pozitīvo atbilžu īpatsvars mainās – tas pieaug no 6,3% vecumgrupā 18-24 gadi līdz 20% vecumgrupā 35-44 gadi, samazinājās līdz 18% vecumgrupā 45-54 gadi, bet vecumgrupā 55-64 gadi pozitīvais vērtējums pieaug līdz 25,4% un atkal samazinājās vecumgrupā 65-74 gadi (17,6%).

14. attēls

**Latvijas iedzīvotāju atbilžu iedalījums uz jautājumu “Vai Jūs piekrītat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir konkurētspējīgi darba tirgū?”, % vecumgrupās, n = 700 cilv., 2021. gads**



Piezīme: piekrītu – seniori ir konkurētspējīgi tirgus dalībnieki; ne piekrītu, ne nepiekrītu – man nav viedokļa; nepiekrītu – seniori nav konkurētspējīgi tirgus dalībnieki.

Avots: autora izveidots.

Līdz ar to autors uzskata, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspējas vērtējums iedzīvotāju grupā atkarīgs no pēcdarbspējas vecuma iedzīvotājiem piemītošo zināšanu, prasmju un pieredzes sinerģijas salīdzinājumā ar citām vecumgrupām.

Lai noskaidrotu vai iedzīvotāji dažādas vecumgrupās Latvijas reģionos pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū vērtē vienādi, datiem tika veikts Kruskala-Vallisa tests (4. tab.).

4. tabula

**Kruskala-Vallisa testa rezultāti iedzīvotāju vecumgrupās Latvijas reģionos par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspēju darba tirgū**

Vecums	n, cilv.	Vidējais rangs (Mean Rank)	Kruskal-Wallis H	df	Asymp. Sig.
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, izmantojot SPSS datorprogrammu.

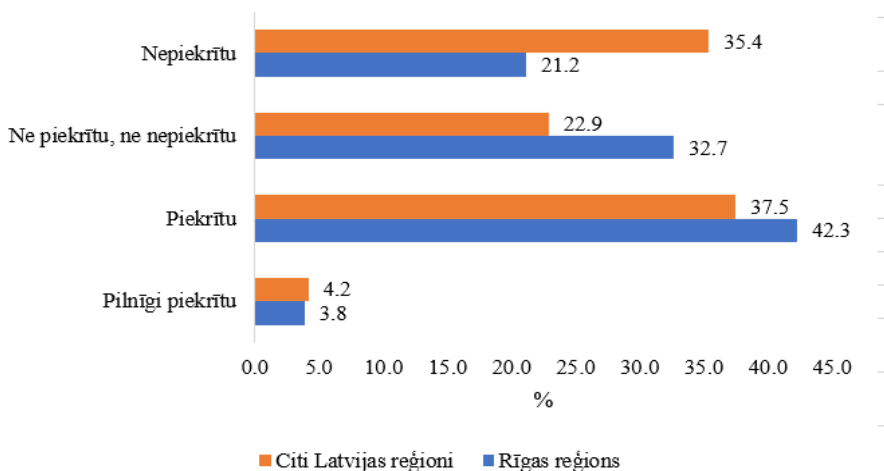
Testa rezultāti pētījuma datiem parādīja, ka  $p = 0,000 < p_0 = 0,05$ , un līdz ar to  $H_0$  tiek noraidīts un pieņemts  $H_1$  – iedzīvotāju vērtējumu ietekmē pieredze vecumgrupai un atšķirības vērtējuma pozīcijās ir statistiski nozīmīgas.

**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 (15. att.). Var secināt, ka:

- 1) Rīgas reģiona darba devēju vidū apgalvojumam, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir konkurētspējīgi darba tirgū, piekrita 46,1% darba devēju, bet nepiekrita 21,2% darba devēju;
- 2) 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 tirgū, autors secināja, ka Latvijā iedzīvotāju vērtējums nav vienmērīgs ne vecumgrupās, ne iedalījumā pa reģioniem. Kas attiecas uz darba devējiem, viņu vērtējumu neietekmē ģeogrāfiskais faktors, jo pēc kritērija “piederība reģionam” testa  $p = 0.396 > p_0 = 0.05$ .

**Darba dēvēju atbilžu iedalījums uz jautājumu “Vai Jūs piekrītat, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji ir konkurētspējīgi darba tirgū?”  
%, n = 100 cilv., 2022. gads**



Avots: autora izveidots.

### **3.5. Darba tirgus dalībnieku vērtējums par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju motivāciju būt nodarbinātiem**

**Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vērtējums.** Lai noskaidrotu, kādi faktori sekmē iedzīvotāju nodarbinātību, tika izmantota faktoranalīze datiem, kas iegūti kā atbildes pētījumā uz jautājumu “Kādēļ pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāji vēlas strādāt?” Analizējot faktoranalīzes rezultātus iedzīvotāju grupā, autors secināja, ka pastāv četras faktoru grupas, kas ietekmē pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātību (prioritārā secībā):

1. grupa – indivīda motivācija un vēlme turpināt darbu;
2. grupa – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju ienākšana un iziešana 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 – ekonomiskie faktori: ir maza vecuma pensijas un vienlaikus pastāv darba tirgus pieprasījums, kas atbilst pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju prasmēm un spējām;



4. grupa – pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nepietiekama 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 pētījuma rezultāti 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 vērtējums.** Analizējot faktoranalīzes rezultātus darba devēju grupā, autors secināja, ka arī pastāv četras faktoru grupas, 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 vienkāršo viņu ienākšanu un iziešanu no darba vides: 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 – ekonomiskie faktori: 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 prioritārā grupā darba devēji 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 devēji 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

Autora veiktie aprēķini 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 nodarbinātību gadījumos, kad nodokļu grāmatiņa ir/nav iesniegta darba devējam;
- 2) veicina uzņēmumu izvēli par labu vecuma pensionāriem – šajā gadījumā darba algas budžeta uzņēmumam būs par 14.10 eiro mazākas uz katru strādājošo;
- 3) dod labumu valstij nodokļu veidā – ja tiek nodarbināti vecuma pensionāri bez nodokļu grāmatiņas pie darba devēja, salīdzinot ar strādājošiem darbspēka vecumā budžeta nodokļu ieņēmumi būs par 85,4 euro lielāki. Tas liecina, ka valstiski tiek veicināta vismaz īslaicīgu vai pagaidu darbu segmenta attīstība.

Lai labāk izprastu darba devēju pozīciju šajā jomā, tālāk 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 pārneses aspekts; sociālās atbildības aspekti.

Faktoru ietekmes reģionālās dimensijas 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 atrašanos vietu reģionā / piederību tautsaimniecības nozarei?”, tika analizētas darba devēju atbildes (2022. gads) Latvijas reģionos. Datu analīze tika veikta, izmantojot Kruskala-Vallisa testu (5. tab.).

**Kruskala-Vallisa testa rezultāti par pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbināšanas iemesliem Latvijā reģionos un tautsaimniecības nozarēs, darba devēju vērtējums, n = 100 cilv., 2022. gads**

Faktoru grupa	Faktors	Kruskal-Wallis H	Asymp. Sig.
Kritērijs "reģions"			
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
Kritērijs "tautsaimniecības nozare"			
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

Avots: autora aprēķini, izmantojot SPSS datorprogrammu.

Izpētes rezultāti parādīja, ka visus ekonomiskos faktoros un visus neekonomiskos faktoros, 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  $H_o$  – hipotēze “vērtējumu rangi vienādi” ir jāpieņem 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 hipotētiskie, 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 nepietiek 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**

**Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vērtējums.** 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, izmantojot Vilkoksona testu (6. tab.). Par atlases kritēriju tika izmantots iedzīvotāju norādītais vidējais ienākumu līmenis, iedalot visus respondentus divās grupās – strādājošie, kuru ģimenes vidējais ienākumu līmenis sasniedza 500 eiro mēnesī (bruto) un lielāki ienākumi.

Autors secināja, ka Latvijas iedzīvotāju nākotnes nodomi nodarbinātības jomā ir saistīti ar esošo ģimenes vidējo ienākumu mēnesī. Par to liecina tas, ka Vilkoksona 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 (6. tab.).

6. tabula

**Vilkoksona testa rezultāti jautājumam  
“Vai nākotnē, aizejot vecuma pensijā, Jūs plānojat turpināt strādāt?”  
iedzīvotāju viedoklis, n = 146 cilvēki, 2021. gads**

Parametrs	N	Mean Rank	Sum of Ranks	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Negatīvais rangs (Negative Ranks)	102 <sup>a</sup>	73,92	7540,00	-7,937 <sup>b</sup>	0,000
Pozitīvais (Positive Ranks)	27 <sup>b</sup>	31,30	845,00	-	-
Kopā (Total)	146	-	-	-	-

Piezīme:

a – ģimenes vidējais ienākumu līmenis mēnesī  $\leq 500$  euro;

b – ģimenes vidējais ienākumu līmenis mēnesī  $> 500$  euro.

Avots: autora aprēķini, izmantojot SPSS datorprogrammu.

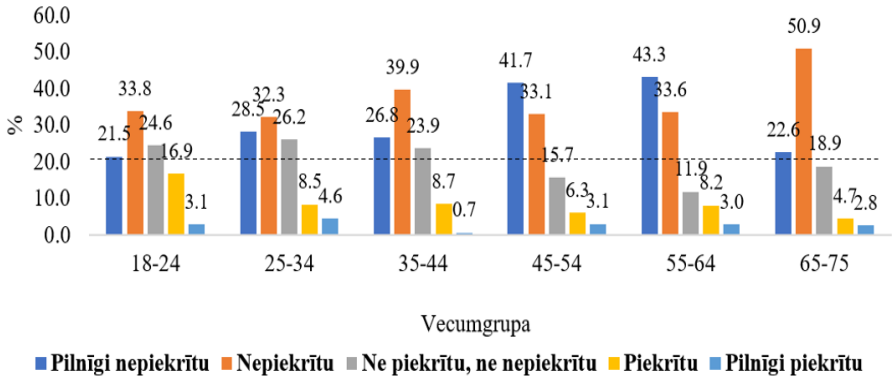
Var redzēt, ka iedzīvotāju grupas, kuru ģimenes vidējie ienākumi mazāki vai vienādi ar 500 euro, daudz augstāk vērtē iespējamību tam, ka pēc aiziešanas pensijā tie turpinās strādāt ( $R_{a,vid.}=73,92 > R_{b,vid.}=31,30$ ).

Līdz ar to autors secina, ka pēcdarbspējas vecuma iedzīvotāju darba piedāvājums nākotnē atrodas mijietekmē šādiem ekonomiskajiem faktoriem – pašlaik esošais strādājošo ienākumu līmenis un ģimenes kopējie ienākumi.

Veicot iedzīvotāju viedokļu izpēti vecumgrupās par pensionēšanās vecuma tālāku palielinājumu, autors ieguva šādus secinājumus (16. att.):

- 1) vecuma pensijas tālāku palielināšanu (virs 65 gadi) Latvijā vecumgrupā 18-54 gadi neatbalsta 75% no iedzīvotājiem;
- 2) 69% 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.

**Atbilžu sadalījums uz jautājumu “Ja valstī nākotnē pieaugs sociālais slogs, vai ir jāpalielina pensionēšanās vecums?” iedzīvotāju viedoklis vecumgrupās, n = 700 cilv., 2021. gads**



Avots: autora izveidots.

Autoram šķita interesanti, ka arī jaunāku iedzīvotāju grupās atbalsts pensionēšanās vecuma celšanai nav augsts – pozitīvu atbildi uz jautājumu (atbilde “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% (16. att.). Līdz ar to autors secina, ka atbalsts tālākam pensionēšanās vecuma apaugstinājumam darbaspējas vecuma grupās ir ļoti zems, un tas samazinās darbaspēkam 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 veiktās izpētes rezultāti, Latvijas iedzīvotāji uzskata, ka nonākšana pensijas vecumos rada problēmas (atvērto jautājumu apkopojums):

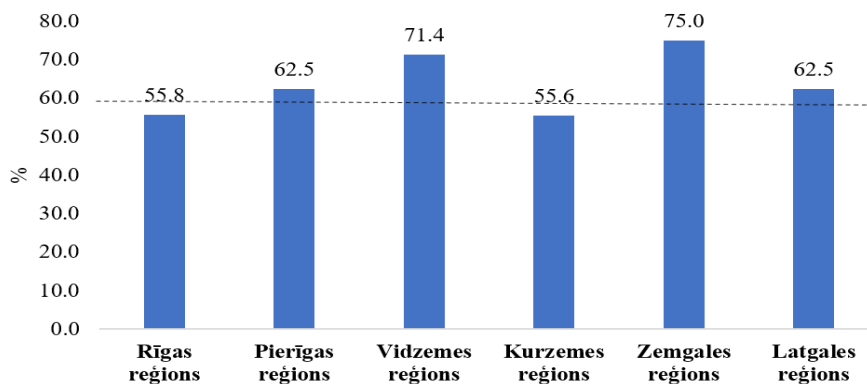
- ekonomiskās – ar mazu pensiju nevarēs saglabāt dzīves līmeni, bet pensionārus darbā ņem nelabprāt (minēja 4,1% respondentu);
- psiholoģiskās – mainās sabiedrības attieksme un cilvēkus uzreiz uzskata par veciem un nekam nederīgiem; cilvēks nonāk depresijā, jo nezina kā aizpildīt brīvo laiku (minēja 3,5% respondentu);
- profesionālās un darba dzīves – nebūs iespējas apliecināt pieredzi, prasmes; cilvēks kļūs nevērtīgs (minēja 2,6% respondentu);

- personības izaugsmes – nebūs iespējas apgūt ko jaunu un praksē noderīgu, mūsdienīgu u.c. (minēja 1,7% respondentu).

**Darba devēju vērtējums.** Darba devēji Latvijā uzskata, ka cilvēkam nonākot pensijas vecumos, tas vienlaikus nozīmē arī darba spēju daļēju zaudēšanu – šādu viedokli pauda 60% darba devēju, bet Vidzemes reģionā (71,4%) un Zemgales reģionā (75%) šis viedoklis pārsniedz vidējo vērtējumu (17. att.).

17. attēls

**Atbilžu “jā, piekřrtu” sadalījums uz jautājumu “Vai piekřrtat, ka aiziešana pensijā vienlaikus ir arī darbaspēju daļēja zaudēšana?” darba devēju viedoklis Latvijas reģionos, n = 100 cilv., 2022. gads**



Avots: autora izveidots.

Ņemot vērā darba devēju samērā negatīvo attieksmi pret pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotājiem kā pilnvērtīgiem darba darītājiem, var paredzēt, ka pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībai 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 neatņema sastāvdaļa, un ir jārosina publiskas diskusijas, viedokļu apmaiņa zinātniskajā, sabiedriskajā telpā un profesionālajā vidē par pēcdarbaspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības un darba aspektiem Latvijā.

## 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 faktoros 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 progresa 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 pēdarpējas 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* pēdarpējas 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 pēdarpējas 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 pēdarpējas vecuma iedzīvotāju iesaistes nodarbinātībā pozitīvajiem efektiem ekonomikā, tomēr praksē darba tirgū pastāv eidžisma pazīmes – pēdarpējas vecuma iedzīvotāju diskriminācija pēc pazīmes “vecums”. Steriotipi un aizspriedumi par vecāku darbinieku prasmēm var nozīmīgi ietekmēt pēdarpējas 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 pēdarpējas vecuma iedzīvotāju nepieņemšanai darbā vai “izspiešanai” no darba ir vērtīgu prasmju zaudējums un darba efektivitātes samazināšanās darba vietās.

Pēdarpējas 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 pēdarpējas 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 pēdarpējas 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 pēfīta, 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.

## INTRODUCTION

**Reasons, arguments, and motives for choosing the topic.** The theoretical and scientific importance and relevance of the topic are determined by the need for the involvement of post-working age population in the economy, which is caused by the ageing of society. Already in 2002, at the World Assembly in Madrid dedicated to the issues of population ageing the need to address a new challenge was emphasized – the adaptation to the decreasing trends of the working age and economically active population group, the decreasing labour supply trends in the labour market, and the social and economic consequences of the growth of the post-working age population group, while maintaining or even increasing the competitiveness of regions in the economy, as well as ensuring the stability of social protection mechanisms (United Nations, 2002(1)).

Population ageing and demographic change have been on the agenda of the United Nations (UN) for more than a decade. These processes are often called the *silver economy* which foresees that it includes society's need to provide new services and ensure a dignified life for all elderly people, incl. for post-working age population.

In order to achieve this goal, societies are invited to increase the proportion of post-working age population in the total number of employees thus creating preconditions for the active implementation of the ageing policy. The UN believes that the challenges of the engagement of post-working age population in the economy are related to the expected changes in global and national strategies and are one of the aspects of linking these strategies (Организация Объединенных Наций, 2008). The increase of people's life and working life expectancy, facilitated by the impact of social care, medicine and other factors, is also a potential for economic development in countries. However, according to the UN, this potential can be realized if the national societies guarantee adequate support tools for the ageing population to provide them with a decent quality of life, which could also be within the framework of employment growth.

The silver economy is part of the economy that applies to people aged over 50, incl. post-working age population, also called seniors. Silver economy includes all economic activities, employment, and affects the development of regions, companies and economic sectors as well. Silver economy is closely related to the current trends in EU demography and the quality of life of post-working age population in Latvia and the EU.

The engagement of post-working age population in employment is determined by the economic transformation, which adapts to the trends of the average age of the population increasing in Latvia and on average in the EU. Ageing population is a process that manifests itself in a shift in the age structure of the population towards an increase in the older age group. Population ageing is believed to have

started at the beginning of the 20th century, but in less developed countries – later (United Nation, 2002(2)).

In the European Union (EU) at the end of the 20th century, every fifth resident was of post-working age, but in Latvia in 2019, the post-working age population made up 20.3% of the entire population. Around year 2060, the age demographic dependency ratio, which is the ratio between the economically inactive post-working age population and employed population in the group aged 20-64, will reach 89% in Latvia, and 73% on average in the EU (European Commission, 2012). This means that the unemployed post-working age population will create a significant social burden for society.

Health and social care costs tend to increase with age. Therefore, the increase in the burden of social systems in the countries is the second argument for the development of employment for the post-working age population group, as its share in the total population increases.

However, in the future, the demographic transition could be one of the leading drivers of qualitative and sustainable economic development (Bernard et al., 2013), as post-working age population can be an important potential and labour resource in the labour market.

**The object of the PhD thesis' research:** silver economy.

**The subject of the PhD thesis' research:** employment of post-working age population in silver economy.

**The hypothesis of the PhD 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 ageing of the society and the low standard of living of the group.

**The aim of the PhD thesis:** to determine and analyse 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 **objectives** have been set:

- 4) to analyse the theoretical guidelines of the silver economy concept of employment;
- 5) to research the socio-economic conditions of employment of the subgroup of the silver economy's target group – post-working age population in Latvia and the European Union;
- 6) 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.

**Research limitations.** Silver economy includes a commodity market for the elderly population (silver market), lifelong learning activities for the elderly population (silver lifelong learning) and employment for the elderly population (silver employment). The target group for silver economy is the population aged 50 and over, referred to as the elderly. This target group of silver economy is

divided into two subgroups: 1) 50-64 years – older people of working age; 2) 65 years and older – post-working age population, also called seniors in this paper. In the PhD thesis, the author studies aspects of silver employment for the subgroup of the elderly population – post-working age population.

The research was complicated by the fact that a unified monitoring system for the survey of subgroups of post-working age population for the collection of demographic and socio-economic data has not been established in Latvia, therefore the analysis of education and post-working age population was carried out for the groups aged 65-69 and 70-79, but the analysis of data on the post-working age population employment and pensions – for the group aged 65-74. Another problem is that the available statistical data on the socio-economic indicators of the post-working age population reflect different time periods.

Due to the limited resources and considering the fact that the aim of the research is to determine the factors influencing the employment of post-working age population in Latvia, the author studied (by survey of population and employers), the employment issues of post-working age population aged 65-74.

The thesis analyses the economic factors affecting the employment of post-working age population, such as pensions, salaries, economic inequality, employment indicators, the costs of employing post-working age population, as well as non-economic factors, for example, types and conditions of employment of post-working age population, population's and employers' assessment of the productivity and skill adequacy of post-working age population, public attitude that discriminate against the employment of post-working age population, educational indicators, demographic indicators. The thesis does not assess the impact of the level of development of production and regions, the impact of changes in the level of production and technology, the impact of changes in the demand for goods and services on the employment of post-working age population.

#### **Methods used in the thesis:**

The author used general scientific methods both theoretical and empirical, as well as special econometric methods.

**General scientific theoretical methods:** monographic method for the analysis of scientific literature and results from the research; 2) retrospective analysis for the analysis of the economic and social indicators of Latvia and its regions; 3) logical analysis and synthesis methods; 4) deduction and induction methods for the systemic analysis of research object in the context of employment.

**General scientific empirical methods:** the comparative analysis of time series is used to describe economic factors; non-parametric statistical methods were used for the analysis and comparison of research data of population and employers – Kruskal-Wallis nonparametric test, Wilcoxon signed-rank test, Mann-Whitney U test,

Fisher  $\chi^2$  criterion; factor analysis was used in the study to determine factor

groups; univariate regression analysis was used to determine the correlation between research data and statistical data.

### **Sources used for achieving the objectives of the thesis:**

author used the following scientific research papers for the research of employment problems of post-working age population in the silver economy: 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; Projektu un kvalitātes vadība, 2014; 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; Hjaltadóttir, Gustafsdóttir, 2007; Orlova, 2015; Vanaga, 2013; Morgan Philips Group, 2021; Covey, 1992; Lockenhoff et al., 2010; Giles et al., 2000; Kahana et al., 2018 and others.

An important basis for the research is the documents of the organizations that affect the silver economy and the employment of post-working age population: the World Health Organization, the World Bank, the European Union, the Council of the European Union, the European Commission, the United Nations, the European Parliament, the UNESCO, the Parliament of the Republic of Latvia, Ministry of Welfare of the Republic of Latvia, Ministry of Economics of the Republic of Latvia.

**Structure of the PhD thesis.** The thesis consists of three parts. The first chapter of the thesis analyses the factors affecting the development of the silver economy, the essence of the concept of silver economy, the theoretical guidelines of the silver economy concept of employment, indicators, theoretical views, and empirical studies on the 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, socio-economic factors of post-working age population as a labour resource, economic inequality 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 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, supply 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 conclusion, the main conclusions are formulated, problems are identified and recommendations for their solution are offered.

**Scientific novelty of the thesis:**

- 6) a study of the economic and social challenges and scientific experience of the employment of post-working age population was carried out;
- 7) the need for employment of post-working age population in Latvia is justified;
- 8) the factors promoting and hindering the employment of post-working age population in Latvia have been determined;
- 9) the economic advantages of the employment of Latvia's post-working age population for companies and the state have been determined;
- 10) proposals for promoting the employment of the post-working age population of Latvia have been developed.

**Practical significance:** the results obtained in the doctoral research can be used in practice when developing strategic directions of the employment policy and specific measures aimed at increasing the engagement of the post-working age population in employment in Latvia. In this regard, the conclusions and recommendations that were formulated based on the results of the research can be used in the work of ministries and other institutions of the Republic of Latvia. The conclusions and recommendations of the thesis, statistical data and conclusions of the author's research analysis can be used in further empirical studies of employment problems and the labour market.

**Theses presented for the defence:**

- 4) employment of post-working age population is part of the concept of the silver economy and the transformation of the modern economy;
- 5) the need for employment of post-working age population in Latvia is determined by the combined effect of demographic and socio-economic factors, incl. population ageing and poverty;
- 6) In Latvia, the support for employers and population has been implemented to promote the employment of post-working age population, however, there are limitations determined by society's attitude towards post-working age population as a labour resource.



# 1. THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF SILVER ECONOMY

## 1.1. Silver economy – the challenge of economic growth in the 21st century

The term "silver economy" was mentioned for the first time in the EU documents in 2008, when the European Parliament (EP) approved the resolution on the demographic future of the EU (*The demographic future of Europe - From challenge to opportunity*) (European Parliament, 2008), however, the essence of the concept is not explained in this document. The document sets a priority to promote employment for post-working age population.

Nowadays the concept of "silver economy" is used very widely in scientific research, mass media and regulatory documents, but the general scientific content of this concept is multifaceted and vague, which makes it difficult to study the problem of engagement in employment of post-working age population.

The European Commission (EC) describes the concept of "silver economy" as a concept where there is potential for economic growth opportunities and job creation. The EC's working definition states that "the silver economy is part of the general economy and the sum of all economic activity that serve the needs of people aged 50 and over, including the products and services they purchase directly and the further economic activity this spending generates" (European Commission, 2018(1)). Whereas the European Parliament defines the silver economy based on demographic forecasts as the economic opportunities that arise from public and consumer spending related to population ageing and the specific needs of people aged over 50 (European Parliament, 2015(1)).

The post-working age population – seniors aged 65 and over (65+ years) is part of the target group of the silver economy and is a subgroup of it. This period of post-working age in human life is called "senior age", "retirement age", "elderly life stage", "silver age", "third age", "social age", "people's social life stage". However, there is no exact periodization of life stages. Nowadays, there is also the concept of the "fourth age" – the stage of life when post-working age people are no longer active (Кривых, 2018).

The most frequently mentioned factors of the development of the silver economy are demographic transformations, the longevity of the population, changes in the supply of labour in the labour market.

**Demographic transformations.** Population ageing in the developed countries is believed to have started at the beginning of the 20th century, but in less developed countries – later (United Nation, 2002(2)). The population ageing is considered a success of the humanity as a result of a long adaptation process, where we can see the impact of biomedical achievements and socio-economic development progress on the increase in life expectancy, doubling it in some countries within a century (Fernández-Ballesteros et al., 2013; Giarini, 2009). However, researchers suggest

that policies that change the preferences and decisions of employment agents should not be made, but a rationality should be created that is more coherent with the whole system in which people interact (Bernard et al., 2013).

The EC's 2015 report on ageing (European Commission, 2015(1)), which was created with the participation of representatives of the Ministry of Finance of the Republic of Latvia, reflects the economic, budgetary and societal problems that policymakers will have to face in the future as a result of demographic trends in the EU countries. The EC forecasts that in the EU Member States the annual public expenditure of social and health support for elderly people who have reached the age of 60, incl. for post-working age people, will increase by 1.8 percentage points in the period to 2060. It is forecasted that there will be significant changes in labour supply, as in 2060 there will be one post-working age person for every two people aged 15-64, and this may result in a labour shortage (European Commission, 2015(2)).

**Population longevity.** At the Silver Economy Forum on 9-10 2019 in July in Helsinki, which was held as part of the official program of the Finnish presidency in the Council of the EU, it was concluded that the feature of the 21st century is the longevity of society or the longevity of the population (Council of the European Union, 2019). This is facilitated by a successful interaction of health care, work environment and other areas. Politicians recognize that the longevity of the population together with the declining birth rate is becoming a world-changing phenomenon and creating a new precedent in the development of societies.

According to the UN calculations (United Nations, 2002(2)), the average life expectancy could reach 76 years by 2050, which will be 10 years more than at the beginning of the 21st century, and 30 years more than in 1950. It is forecasted that the increase in the average life expectancy will contribute to the fact that the world's population over 60 may be around 2 billion or 21% of the total population in 2050. This will not only create competition between companies for labour but will also intensify competition between labour groups. It is forecasted that in 2025 the number of people over 60 may make up 15% of the total population in the world, while in Europe the number of people over 60 may increase from 20% to 28% compared to 1998. Therefore, the increase of the post-working age population in the labour market is recognized as important being a factor promoting employment.

An ageing world and disruptive global demographics are becoming a universal phenomenon in the 21st century (Bank of America, 2014). Population ageing, longevity, and declining birth rates occur in almost all countries around the world. The increase in the post-working age population creates new challenges in the economy, not only for new services and products for this group, but also for jobs, salaries, productivity, taxes.

The silver economy, also called the longevity economy, refutes the assumption that the consumer group over 50 spends less. In fact, ageing population presents a unique opportunity for corporations and governments to find smarter ways to work

in the future (Bank of America, 2014). The recent Technopolis and Oxford Economics report *The Silver Economy* (European Commission, 2018(2)) published by the EC states that the silver economy is part of the general economy, while employment is one of the ways of ensuring a person's material life.

**Changes of labour supply in the labour market.** In the report *Will population ageing pell the end of the welfare state* (European Observatory on Health Systems and Policies et al., 2019) published by the World Health Organization, it is indicated that the main discussion is related to the expected cost pressures caused by the ageing population over the next ten years. The second aspect of the discussion is how post-working age population can contribute to economic life by remaining economically and socially active.

Demographic problems will grow rapidly in the developed countries, as the number of people aged 60 and older may increase four times by 2060 and their share in the population will increase by 11 percentage points (making up 19% of the population), while the share of children may decrease by 11 percentage points, making up 22% of the population (United Nation, 2002(2)). For politicians and society, the problem of population ageing is a future challenge, as demographic changes will lead to changes in human resources and employment.

The silver economy is recognized as a new and flourishing industry (Boulbès, Guérin, 2018), therefore it is evaluated as a strong stimulus for the economy (Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 2014), because by developing new products it also creates new employment opportunities (European Parliament, 2015(1); Guérin, 2018). The dual nature of the problem was revealed during the debates about the employment of post-working age population – post-working age population could be at the forefront of change due to their experience, but they would need training to adapt to technological changes and new solutions (Behagel, 2005).

The UN declared 1999 as the International Year of Older Persons but declared 2001 as a reference point for setting strategic operational goals in solving the problems of society's ageing (Nacionālā enciklopēdija, 2020), and took action against the spread of a negative image of older persons in society. This was an important political step, as it drew the attention of countries to the well-being of individuals in old age as opposed to neoliberal economic approaches, which reduce the state's responsibility and control in the course of various socio-economic processes (Spārītis, 2013).

Nowadays, when the concept of active and healthy ageing of the society is brought to the fore, principles such as independence, participation, self-affirmation, respect and access to care are being politically implemented (Nacionālā enciklopēdija, 2020). 2012 was declared the European Year for Active Ageing. The aim of the political activities was to promote the implementation of intergenerational solidarity approaches in the EU Member

States and to reduce the economic and social exclusion of post-working age population (Nacionālā enciklopēdija, 2020).

The silver economy's feature is a change in public understanding and attitude, not only at the political level, but also in the workplaces and among the post-working age population. As an example, Norway concluded at the beginning of the 21st century that the balance of labour entering and leaving the labour market is negative. In 2001, the government and social partners concluded an agreement on creating more inclusive workplaces in order to promote the sustainability of labour supply flows, to extend the average working life of the population and to increase the involvement of post-working age people in the labour market. Ten years later (in 2011), this process in Norway was followed by a pension reform with an increase in the actual retirement age and the abolition of the mandatory retirement age. After the pension reform, employees can keep their permanent position and continue to earn a pension until the age of 75. Such political decisions in Norway contributed to the public debate about the impact of the silver economy on employment.

In the Baltic countries, there are common features in the employment of post-working age population (Best Agers, 2012): the potential of post-working age population is not valued, because the driving force of the economy is considered to be youth; low involvement of post-working age population in lifelong learning, which is reduced to low renewal of skills and acquisition of new skills in this group; illegal employment is observed in the pension age group; specialized public networking opportunities are not developed, and this limits the supply of professional competences of post-working age population; insignificant role of companies in reducing the manifestations of ageism; the aspects and conditions of the labour supply/demand of post-working age population are little studied.

## **1.2. Theoretical study of employment aspects of post-working age population**

The attention of scientists, politicians and companies is focused on the employment of post-working age population, because society cannot provide adequate care and standard of living for post-working age population with the existing social care systems (European Commission, 2015(3)). Therefore, post-working age population should be given the opportunity to be employed and gain income from work as long as they want to work and retain the ability to be productive (United Nations, 2002(1)).

In today's society, which is called the knowledge society, the economy is based on the use and learning of human knowledge (Drucker, 2001; Jackson, 2010; Dzelme, 2007). There is a part of the post-working age population that, as a result of technological and other changes, is unable to adapt to the new requirements and, therefore, loses or does not get a job. This means that the continuous improvement

of knowledge and skills might be the most important factor in the employment of people of post-working age.

However, there is criticism of the current boundaries between the knowledge economy, adult education, and lifelong learning (Livingstone, Guile, 2012), which is based on the characteristics of modern workplaces. The new production relations, characterized by the development of new work principles in the process of economic and social interaction compared to the division of labour in the industrial economy and considering the ability of companies to cope with changes, create a new business innovation strategy (Brödner, 2000), the driving force of which is ensuring the competitiveness of companies (Володина, 2006). However, the competitiveness of regions and companies today cannot be successful without continuous knowledge enhancement of employees (Nonaka, Krogh, 2009). It also sets new requirements for the skills of the post-working age population. The importance of these requirements is explained by the impact of knowledge on productivity, which is an important aspect in promoting sustainable economic development.

Although employees are encouraged to pursue diverse careers and distribute organizational and technological practices, it is much more difficult for post-working age people to move from one workplace to another or to find work. For post-working age people, it is often their age that prevents them from getting a job (Guérin, 2018), which indicates that there are discriminatory factors in the labour market. In addition, stereotypes and insufficient understanding of the knowledge and abilities of post-working age population lead this group to early retirement or an economically inactive position when they are already retired.

Raising the retirement age is considered to be one of the main alternatives to improve people's capabilities over the life course (National Research Council, 2012). However, the author believes that the real reason lies in the ageing trends of the society, which creates risks for the existence of social systems of countries. This indicates that it will be increasingly difficult for society to provide social benefits for the post-working age population ((European Commission, 2015(3); National Research Council, 2012).

Calculations show that in 2060 in comparison to 2010 the old-age dependency ratio in Latvia will increase much more than in the other Baltic countries– by about 46 percentage points (European Commission, 2012). This means that in the future economically active people will have to support the elderly to an ever-greater extent, which will undoubtedly cause difficulties for governments to finance medical care, pensions and other social assistance.

Although in economic reality the employment of post-working age population is increasing, the willingness of employers to hire older workers is not high, and this increase in the employment of post-working age people is caused by the employment of older workers in the same company (Martin, 2018).

Most countries of the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) have not seen an increase in the employment rate of older workers over the past two decades. Therefore, it can be considered that there are still obstacles (restrictions) to the employment of post-working age population (Zangelidis, 2014).

Scientists believe that the labour market in the future will also have informal restrictions and conditions for the employment of post-working age population:

- 5) prejudice against the skills of post-working age population in sectors with high innovation potential will remain also in the future, so entry into this field of labour market will be difficult for post-working age people (Sonnet et al., 2014);
- 6) innovative and digital skills that are not at a sufficient level (Zangelidis, 2014);
- 7) the specific knowledge and skills of post-working age population will be more productive in companies of similar specialization, so their entry into another type of production segment will most likely fail due to their potentially low labour productivity;
- 8) lower salaries that do not correspond to the actual productivity of older workers (Zangelidis, 2014).

Population ageing in countries around the world is causing a macroeconomic downturn, as the post-working age population increasingly uses social support and medical care (United Nations, 2019(1)). To reduce this negative impact, countries need to plan how to make this group of society healthier and more economically active. However, the work of post-working age people is often not properly valued and paid, which creates a risk of financially poor old age (Fernández-Ballesteros et al., 2011). One of the reasons is that society stereotypically assumes that post-working age people are not productive when they age and retire.

The public perceptions of the work productivity of post-working age people are often based not on calculations or statistical data, but on the general assumption that post-working age people are less healthy, less educated and not as modern in terms of technology as their younger colleagues. Researchers have concluded that while there is some truth in these perceptions, it cannot be said unequivocally that this describes all post-working age workers (Burtless, 2013). In addition, in a situation where low-skilled employees (including younger employees) are excluded from the labour market, the role of post-working age employees highly skilled in the development of production only increases.

On one hand, research conducted in the United States of America (the USA) confirms that age will not significantly affect productivity in the coming decades. On the other hand, there are claims that the workforce of the future, which will be on average older than today's, could be less productive and less innovative (National Research Council, 2012).

Nowadays a common trend can be observed – productivity growth in the developed countries, especially in Europe, has been slowing down over the last decade (Adler et al., 2017; Kasjanovs, 2019), and this trend differs in the regional dimension – it is not the same not only in different EU countries, but also in the EU regions, as well as urban and rural areas.

Although there is little economic research on the impact of ageing on labour productivity, there is a consensus that it is not so much age that affects it as individual experience, skills, health, and job turnover (National Research Council, 2012). This opinion is supported by research that confirms that productivity is correlating with the age of employees. The author believes that the study conducted in Latvia (Beņkovskis, Tkačevs, 2019), which identifies the influence of the age factor on productivity in industries, is important in the context of the research of the factors contributing to the participation of post-working age population in employment. The most important conclusion of this study is that there is a negative impact of the proportion of post-working age employees on productivity in manufacturing and trade companies, but in more science-intensive industries, the ageing of the workforce has almost no impact, is small or very unstable. Therefore, the author believes that the attitude of companies towards the involvement or retention of post-working age population in employment in Latvia may not be the same in all fields.

Some researchers acknowledge that perhaps one of the biggest and most problematic biases is age bias – often society judges people based on their age, and this is now becoming a major challenge in the work (Bersin, Chamorro-Premuzic, 2019). A study of 100,000 companies by Deloitte Touche Tohmatsu Limited, commonly known as Deloitte, a multinational professional services network headquartered in London, UK, found that two-thirds of companies see age as a competitive disadvantage.

Many people, especially those with long and meaningful careers, enjoy working (Bersin, Chamorro-Premuzic, 2019). It gives personal value and creates an image of a successful life. Work is also a way of life – part of the population does not know what to replace it with when they retire, because they have no other interests (DePillis, 2018). For post-working age workers, work is a value and a measure of identity, and it is precisely the complexity of work that increases the importance of work in life (Hovbrandt et al., 2019).

Public discussions about the performance of post-working age and younger employees in companies are quite heated. Lawrence Samuels opposing the Mark Zuckerberg, the CEO of social network *Facebook*, who declared in 2007 that "Young people are just smarter", points out that American businessmen Bill Gates and Steve Jobs (S. Jobs), who were both born in 1955, led the information revolution (Samuel, 2017). The conclusion of the discussions - there is no basis for statements about the evident advantages and praises of young people just because of age. Time and money are the main assets of post-working age population

(Bersin, Chamorro-Premuzic, 2019). A 2015 survey of entrepreneurs in the USA showed that people over 50 were one of the fastest growing groups of young entrepreneurs.



## **2. ANALYSIS OF EMPLOYMENT ASPECTS OF THE SILVER ECONOMY IN THE EUROPEAN UNION AND LATVIA**

This chapter analyses the socio-economic background of the research of employment aspects of the silver economy in the EU and Latvia, and the socio-economic preconditions for employment promotion of the post-working age population group as a subgroup of labour resources. The research findings identified in the chapter will be used in the next chapter for the study of factors and aspects promoting the employment of post-working age population in Latvia.

### **2.1. Post-working age population as a resource in employment**

In the context of the research of the problem, the author considers it important to realize that the concept of "post-working age population" is variable and different in different countries and regions, moreover, this concept has changed over time (Covey, 1992). Nowadays, emphasis is often placed on their social activity, the individual's involvement in society, professional skills, and the ability to perform work-related tasks when talking about post-working age population.

Although the silver economy is mainly focused on the society's new opportunities in the economy, the group's own economic contribution (or possible contribution) to the society is no less important. The public's perception of the role of post-working-age population in the economy is changing, due to changes in socio-economic conditions and objective factors – the number, proportion, and income structure of post-working-age population in regions etc.

Moreover, people do not age in the same way, and it does not happen at one specific age. This transitional stage between the rise and fall of economic activity is individualized, and part of the post-working age population in this transition stage retains completely the economically important skills to perform a specific job. Therefore, scientists believe that the post-working age population group is not homogeneous (Havighurst, 1968; Pratt, Norris, 1994), but the quality of the transitional stage is characterized by a set of factors, in which external factors, such as social security, education and lifelong learning system in the country, also play a significant role (Зборовский, Амбарова, 2020). However, within the framework of the research, the author used a simplified model and an unambiguous criterion in order to identify the post-working age population group – the division of the population into age stages, which corresponds to the generally accepted division in employment statistics. Therefore, in the research, the target group of the silver economy is divided into subgroups, one of which is the post-working age population.

The author, by implementing the research objectives, has described in the thesis research part further the socio-economic aspects of the post-working age

population group and determined the factors that can affect the group's job supply and employment.

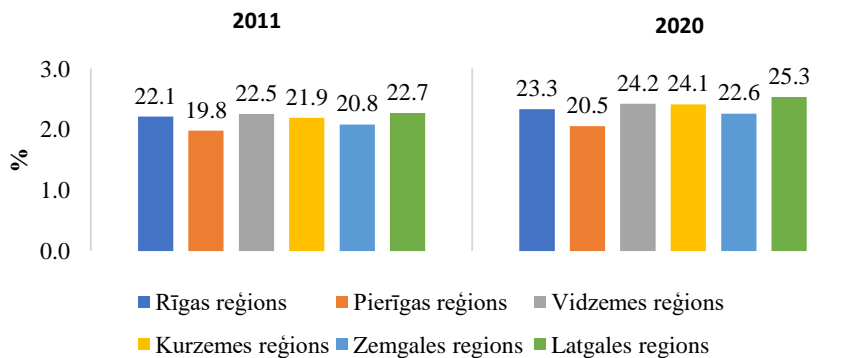
### 2.1.1. Demographic indicators of the post-working age population group in the EU and Latvia

The share of post-working age population in the structure of the EU population is growing. Statistical data show that in 2001, 15.8% of EU residents were over 65, but in 2018, this proportion had already reached 19.7%, or every fifth EU resident has already reached age 65 and over. In Latvia, however, the rise was even slightly faster – the share of the post-working age population in the total population increased from 15.1% in 2001 to 20.1% in 2018 (Eurostat, 2022(1)). This indicates a significant increase in the availability of potential labour resources.

In Latvia, the proportion of the population aged 65 and over reached 20.3% of the total population in 2019, which indicates an increase in the burden on the social system compared to 2009, when the population of this group comprised only 17.8% of the total population.

Fig. 1

Share of post-working age population in regions of Latvia, %



Source: created by the author based on the data from Central Statistical Bureau of Latvia (CSPL), 2022(1).

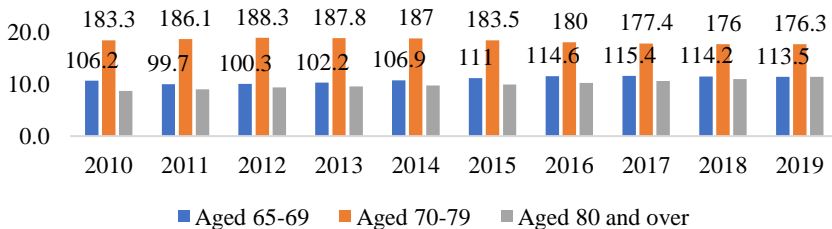
The increase in the post-working age population and their socio-economic situation is one of the problems that is analysed in society (Ukenābele, 2020). The purpose of these discussions is to inform the public about the increase in the post-working age population and the need to make new political decisions in Europe. Although the retirement age varies between the EU states, most Europeans retire

around the age of 65, even if it is possible to do so earlier. In the EU statistics, this age exactly is used as a reference point for measuring the number of pensioners, and thus the discussions are supplemented with aspects of the socio-economic security of old-age pensioners in the future.

Although the data of the Central Statistical Bureau of Latvia (CSPL) show that even people aged 74 and over can be employed, the author believes that the population aged 65-69 has a greater potential to be employed. Therefore, in order to assess the potential amount of the post-working age population group in employment in Latvia, the author conducted an assessment of the population in 2010-2019 in subgroups of group aged 65 and over, focusing on population changes in the group aged 65-69.

Fig. 2

**Number of people in sub-groups of post-working age population in Latvia, in thousands**



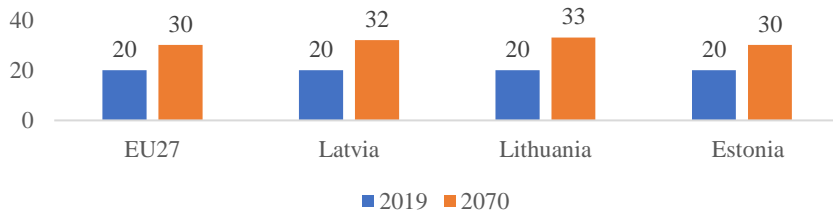
Source: created by the author based on the data from Central Statistical Bureau of Latvia (CSPL), 2022(2).

In 2019, 113.5 thousand people aged 65-69 lived in Latvia (Fig. 2). In the entire period (2010-2019), however, the largest number of people was in the group aged 70-79 exceeding the group aged 65-69 by 62.8 thousand people in 2019. The statistical data analysis and research show that post-working age population has a significant workforce potential in Latvia.

The EC report on the ageing of society (European Commission, 2020) forecasts that there will be changes in the age structure of the population in the future. Forecasts for Latvia and the rest of the Baltic states are similar – the share of population aged 65 and over will increase in both the EU-27 and the Baltic states. In Latvia, the share of the post-working age population group will increase by 12 percentage points in 2070 compared to 2019, in Lithuania – by 13 percentage points, and in Estonia – by 10 percentage points (Fig. 3). In addition, the changes in the post-working age population group in Latvia and Lithuania will exceed the average changes of [this group in the EU](#).

Fig. 3

### Share of post-working age population group in the EU-27 and the Baltic states (with forecast for 2070), %



Source: created by the author based on the data from the European Commission, 2020.

#### 2.1.2. Socio-economic implications of changes in the post-working age population

The age dependency ratio was used to illustrate the socio-economic implications of the increase in share of the post-working age population. According to Eurostat data, the ratio of people aged 65 and over to the population of working age (aged 15-64) in the EU was 30.5% in 2018 and in Latvia – 31.4% (Central Statistical Bureau of Latvia (CSPL), 2022(3)). Practically, this means that about three working age people who made the mandatory state social contributions provided a pension for one old-age pensioner.

In the future, the situation will worsen – the social systems of the countries will receive a "blow" when the ratio between the post-working age population and the working age population (aged 15-64) will be more than 50%. In Latvia, such situation will develop around 2040 (European Commission, 2015(3)). This means that in 2040, on average two people of working age should provide social protection for every post-working age person in Latvia, but around 2060 this proportion will become even more dramatic – in Latvia, the ratio between the post-working age population group and working age population will already reach 62.5%. In Estonia and on average in the EU-27, the 50% limit will be exceeded around 2050, and in Lithuania later – around 2060.

This means that without changes in employment policy, economically active people will have to support the elderly in increasing numbers in the future, which will undoubtedly cause difficulties for governments to finance medical care, provide adequate old-age pensions and other social assistance for post-working age population.

The EC report on population ageing predicts that by 2070 the European population will increase by 1.8% compared to 2016 and will reach 520 million. During this period, as the author's research shows, specifically the post-working age population will grow significantly. Moreover, population growth in Europe

will be ensured by only half of the member states. Latvia and the other Baltic states will be among those countries where the population will most likely fall in the future, therefore solving the issue of the age system and ensuring an adequate standard of living will be particularly difficult. Around 2070, it is possible that only about three people of working age will support two post-working age people with their social contributions. Social payments will have to be significantly increased in the future or society will have to count on small pensions. Therefore, the author believes that it is necessary to promote the use of human capital of post-working age population in employment, and it should become a part of the employment policy. Otherwise, if there are no changes in the preservation of social security of post-working age population regarding the finances, the tax burden on employed working age people and companies may increase excessively in the future.

## **2.2. The risk of poverty of post-working age population in the EU and Latvia**

The standard of living of the EU citizens and poverty alleviation are on the political agenda. One of the common goals of the EU reform program for growth and employment "Europe 2020" (European Commission, 2010) is to reduce the number of people at risk of poverty from 116.1 million in 2008 to 96.1 million in 2020 (Eurostat, 2018). To measure progress in this area, the risk of poverty or social exclusion experienced by the citizens of EU countries is determined. Data for determining the risk of poverty or social exclusion are determined in the form of a survey every year according to a unified methodology in all EU Member States – information is obtained on the income and living conditions of the population (housing, employment, health etc.), incl. indicators characterizing the risk of poverty or social exclusion.

The risk of poverty or social exclusion is a complex indicator and consists of the following indicators (Eurostat, 2018):

- 1) at-risk-of-poverty rate (after social transfers);
- 2) severe material deprivation;
- 3) very low work intensity.

A person is considered to be at risk of poverty or social exclusion if he has at least one of the indicators mentioned above.

In 2018, Latvia ranked 2nd in terms of share of the population at risk of poverty (434 thousand people, 22.9%), surpassing only Romania with at-risk-of-poverty rate of 23.5%, and in a negative aspect was far from the average rate in the EU (17.1%) and from the best rate in the EU countries (the Czech Republic – 9.5%). However, the risk of poverty in Latvia has decreased by 0.4 percentage points in 2018 compared to 2017 (Central Statistical Bureau of Latvia (CSPL), 2019).

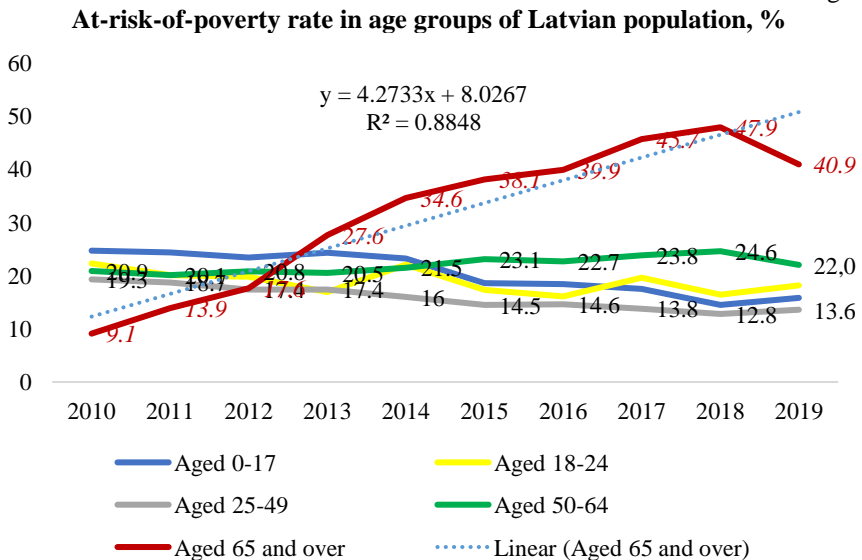
In 2018, 7.8% of the population in Latvia was found to be severely materially deprived, while 5.6% lived in a mode of very low work intensity. Therefore, in

2018, 27.3% of the population was at risk of poverty or social exclusion (Eurostat, 2022(2), 2022(3)).

Non-working old-age pensioners aged 65 and over are most at risk of poverty – in 2019, 46.5% of old-age pensioners were at risk of poverty (Eurostat, 2022(3)). However, even if they are employed, post-working age people in Latvia are at risk of poverty – in 2019, 4.4% of old-age pensioners were in this group (Central Statistical Bureau of Latvia (CSPL), 2022(4)).

Further research of the situation showed that in 2015-2019 poverty or insufficient income and resources that led to a low standard of living, was experienced in Latvia by a larger share of the population than the EU average. According to the OECD data for 2018, poverty affected 39.0% of population aged 65 and over in Latvia, in Estonia – 37.6%, and in Lithuania – 25.2%. In addition, the poverty among post-working age population in Latvia is one of the highest rates (Eurostat, 2022(3)). According to the data from the Central Statistical Bureau of Latvia (CSPL), since 2013 the population in Latvia at the highest risk of poverty is group aged 65 and older (Fig. 4).

Fig. 4



Source: created by the author based on the data from Central Statistical Bureau of Latvia (CSPL), 2022(4).

The risk of poverty in Latvia increased in 2018 by 2.2 percentage points compared to 2017 but compared to 2010 it had increased by 38.8 percentage points. The situation in 2019 regarding the risk of poverty in Latvia improved in group

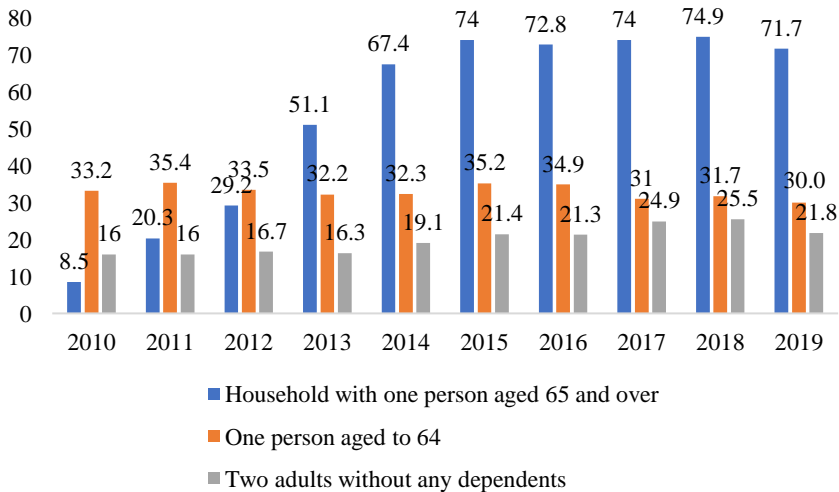
aged 65 over – the share of people whose income per person is less than 441 euros was 40.9% (author's calculations based on the Central Statistical Bureau of Latvia (CSPL), 2022(3)).

The second population group in Latvia that is more exposed to the risk of poverty since 2014 is the population aged 50-64. The risk of poverty in this group increased in 2018 by 0.8 percentage points compared to 2017 but compared to 2010 it had increased by 3.7 percentage points. It must be concluded, however, that in 2019 the situation regarding the risk of poverty improved in this group as well – 22% of the population aged 50-64 were exposed to the risk of poverty.

As the author's analysis of data from the CSPL shows, the risk of poverty is closely related to both the age of the person and the household. It can be concluded that as of 2013, a person aged 65 and over in a household with one person is in a much worse situation than the households with one person under the age of 64 and even worse than the households with two adults without dependents (Fig. 5).

Fig. 5

**At-risk-of-poverty rate in Latvian household groups, %**



Source: created by the author based on the data from Central Statistical Bureau of Latvia (CSPL), 2022(4).

The problem of poverty is one of the most urgent socio-economic problems in Latvia and it is also indicated in the National Reform Program of Latvia (NRP). The author believes that in the context of this research these data provide

information on the potential number of post-working age population that can enter employment due to low income.

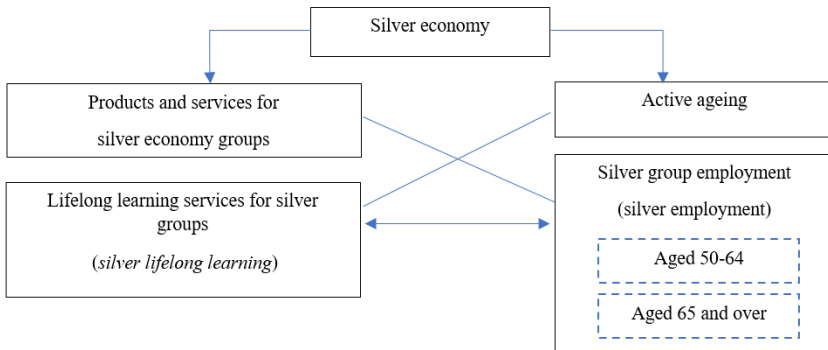
### 2.3. Employment and challenges of post-working age population in the future

Modern employment policy in the EU countries is mainly under the responsibility of the Member States, but the EU determines and coordinates the common European employment strategy, promotes the cooperation of the Member States, monitors national policy measures and analyses national statistical indicators in employment and reform programs. Labour policy in the EU does not provide for restrictions in the field of employment of silver economy groups, incl. post-working age population. This can be considered as an indirect incentive for the development of employment of post-working age population.

Based on the theoretical research carried out in the thesis, the author concludes that the engagement of the post-working age population as a subgroup of the silver group (50 years and older) in employment (silver employment) is closely related to the concept of active ageing and the concept of lifelong learning (6 Fig.).

Fig. 6

#### Employment of post-working age population as part of the silver economy concept



Source: created by the author

Employment of post-working age population also includes risks: decrease of salary, insufficiency of natural labour replacement, risk of decrease in labour productivity and work quality (Hipp, Verworn, 2011), and some of them can be reduced directly by participation in [lifelong learning](#).



The second argument for the increase in employment of post-working age population is that the EU strategy "Europe 2020" planned to reduce by 2020 the number of poor people in Europe by 20 million. As can be seen from the author's research, it is exactly the post-working age population that is one of the poorest groups in society. Therefore, research and discussions on promoting the employment of post-working age population as a way to overcome poverty and social exclusion can be considered as an indirect contribution to the implementation of the strategy. The strategy states that Europe must take a forward-looking approach to the challenges of an ageing population and make smart use of its workforce potential.

As the EC acknowledges, it is precisely the decrease of the working age workforce in the EU countries that is one of the challenges for the labour market, and the low employment rate of women and post-working age population is recognized as a problem. There are at least two causes for this situation: 1) low qualifications or only basic skills, which were characteristic of about 80 million people in Europe in 2010; 2) lifelong learning, which mainly benefited only highly educated people in terms of employment.

Considering the development of scientific and technical progress and the modernization of the working environment in favour of the application of high technologies, the EC predicted that by 2020 the number of jobs requiring low qualification skills will decrease by 12 million. Although no statistics are available on the progress towards this indicator, it can be concluded that especially the age groups of the silver economy need to learn new, modern, and in-demand skills in the labour market in order to be included in employment. The mentioned conclusion also determines the future actions and tasks for governments and the EU society in general by increasing corporate social responsibility in the field of social equality and employment.

The European employment strategy emphasizes that all EU Member States should implement the development of lifelong learning in solidarity and cooperation and introduce flexible learning methods, promote cooperation between different educational institutions, increase the availability of the acquisition of professional skills, promote the growth of the role of professional education in the labour market. In the assessment of the EC, this task must be implemented in cooperation with industry representatives, social partners, and experts in the field of employment and lifelong learning in order to create a unified system of all stages and types of education aimed at the development of society and the labour market. As studies confirm, the role of lifelong learning in the economy increases with the growth of the economic development of regions and it plays an important role in ensuring competitiveness (Sannikova, 2014; Sannikova et al., 2015).

### **3. THE DEVELOPMENT OPPORTUNITIES OF SILVER ECONOMY EMPLOYMENT IN LATVIA**

#### **3.1. Research experience of economic and social challenges of employment of post-working age population**

The author considers the study conducted in Sweden in 2017 to be important, the results of which showed that the possibility that post-working age population will want to return to the labour market depends on their previous work experience and job satisfaction, requirements for physical work, the life values of individuals and the informal norms of society (Berglund et al., 2017).

The conclusions of this study are also consistent with the study conducted in the USA in 2019, which determined the factors that contribute to leaving the labour market or switching to other employment due to heavy or dangerous types of work, including as a result of injuries or due to injury risks (Huizinga et al., 2019). The conclusions of this study confirm the findings of the theoretical part of the PhD thesis, that the choice of post-working age employees in favour of easier working conditions or exiting employment in general is promoted by an unacceptable working environment for the employee, hard work and industrial injuries.

Factors influencing exit of older workers from the labour market and retirement have also been investigated in a 2013 study conducted by Florida International University and Cornell University (Heavey et al., 2013), in which a meta-analysis was used to analyse results of 82 studies. This shows that a lot of attention is paid in science to the study of labour turnover, modern work incentives and employees' "belonging" to the workplace.

Another conclusion is that society pays a lot of attention to employees' management practices, employee turnover and, in the context of these problems, the situation of post-working age population in the labour market (Kaz, Kuchkartaeva, 2017; Krippendorff, 2013; Beier, 2015). In addition, it is believed in science that the sufficiency of the labour supply is characterized by alternatives: the flexibility of workforce selection, the level of education and experience of job seekers, diverse labour supply (Becker, 1962). At the same time, as shown by the survey of executives conducted by *The Economist* (2011), most organizations recognize that they do not have the capacity to adapt HR strategies to meet the demands of an increasingly ageing workforce for work and different ways of working, so organizations do not have immediate plans to address this problem (Heavey et al., 2013).

A study on the employment problems of the post-working age population (Johnson, Gosselin, 2018) concluded that as workers age, their employment becomes increasingly unstable – many older workers (about two-thirds) think about leaving work at some point after the age of 50 due to ill health or family circumstances or other personal reasons. This trend applies to older workers in all

industries. Secondly, many employers do not want to hire or retain older workers, which is evidenced by the workers' assessment that their job supply creates little interest in the labour market, as well as lower salaries are offered compared to younger workers (Johnson, Mommaerts 2011).

Today, there are also "technological threats" to the employment of the post-working age population (and not only). At the same time, they are also the risks resulting from the insufficient skills of the workforce – the skills to work with the latest technologies are demanded in workplaces, which the existing workforce of a certain age usually does not have on the required level. In order to reduce the risk of "interference" of these technologies in the labour demand, the increase of workforce skills should be promoted in many areas for the performance or management of specific jobs, for example, in IT, in the field of foreign languages, in the implementation of innovations, in the field of modern professional, technical skills.

There is also the possibility that the economic return from the application of new knowledge and skills after training for post-working age population is insignificant – the increase in salaries after acquiring additional skills may be small. There may even be situations where the amount of investment of personal funds in training is greater than the new economic benefits from work. Therefore, the investments of post-working age population in promoting their qualifications and competitiveness will not be justified – individual expectations will not be fulfilled for new skills as a means of obtaining a better job or strengthening their position in the working environment, and companies will not get motivated employees. Therefore, in order to solve this dual problem, the society is discussing the role of the state, companies, professional organizations and even politicians in promoting changes in the competition of post-working age population. An important factor in the development of skills of post-working age population is the need for specialized, adapted training programs for post-working age people. That would be the direct task of the developers of the trainings – educational institutions and various professional organizations and employment offices.

The productivity of older people has received a lot of attention in scientific research. As ageing is associated with a decline in physical capacity and brain function, one would predict that it leads to low work productivity and is a cause of the exclusion of older people from employment. However, the research confirms the opposite – the correlation between employee age and poor job performance or productivity in occupational groups is casual, but a more significant correlation, albeit non-linear and positive, is for employee experience (Avolio et al., 1990). Only in some cases, the age of the post-working age population has an impact on the quality of the result from work – these are jobs that are associated with extremely high cognitive requirements, such as the work of air traffic controllers. Therefore, not age, but skills should be the determining factor in employment. Moreover, long-term presence of employees in the labour market, as well as

employment right before retirement have a positive effect on employment in similar positions, occupational groups, but not only.

The author also considers the study conducted in the USA in 2019 (Munnell, Wettstein, 2020) to be important in the development of this PhD thesis, which provides an idea on the options of promoting the employment of older people. The survey was conducted by the Center for Retirement Research (CRR) and included 400 employers.

Although researchers believe that survey responses do not always correspond to the actual position of older employed people at work and the real attitude of employers, it must be concluded that the roles of older workers in the labour market are changing (Munnell, Wettstein, 2020):

- 4) the number of employers who consider older workers as equally or even more productive than younger workers is increasing;
- 5) more than two-thirds of employers believe that older and younger employees are equally attractive for work and highly qualified specialists do not have significant differences in this respect;
- 6) the situation of the value of older workers in the labour market is improving.

The author believes that this US study offers a new, original, and critical perspective on the post-working age population employment debate and shows that labour markets are changing attitude towards older workers, which, at least in theory, increases the chances of older people being employed.

### **3.2. Methodology of empirical research and the characteristics of survey sample**

In accordance with the objectives of the thesis, the author conducted a study of the direct participants in the labour market from the aspects of labour supply and demand. Since the number of labour market agents (general population) in Latvia is large, the sample of respondents included in the survey had to be formed during the research. For research, the author chose to create a representative, random probability sample – this means that the results of the sample study are as close as possible (with probability  $p$ ) to the results of the entire general population.

Two surveys were conducted in the research: 1) survey of economically active population aged 18-74; 2) survey of employers. In order to create a sample of population and employers, the following points were initially determined: 1) the population in the group aged 18-74 in Latvia and regions of Latvia in 2021, as well as the population in age groups; 2) the number of economically active companies in 2021 in Latvia and regions of Latvia. The number of employers (economically active companies) in the regions of Latvia was determined observing the limit – companies with more than 6 employees were included in the survey.

Since all elements did not have the same opportunity to enter the sample, the asymmetry of the sample was compensated, when processing the research results, by using "weights", i.e., the importance of the group was equalized. When conducting the research, a multi-stage sampling method was used – certain groups were selected in the sample, and in the next sampling step, elements or respondents from each group were selected. This method for conducting the research was possible thanks to the initial database of respondents with datasets, which were used for the research, provided by Daugavpils University cooperation partner KANTAR Ltd.

The direct acquisition of data from the respondents took place in the form of an interview – it was an oral telephone interview. The approximate duration of the interview was 15 minutes. Latvian population survey was conducted between September 2021 and December 2021, and the employer survey was conducted between December 2021 and February 2022. The interviewer entered the survey data electronically during the interview in a previously created survey data form. Although such a method of data acquisition is labour-intensive, the author believes that there are also advantages: 1) fast automatic data coding and input into a suitable exportable SPSS file is ensured; 2) responses can be quickly summarized; 3) the sequence of data processing can be easily chosen; 4) during analysis, it is possible to vary the selection criteria for the group of respondents, for example, to replace the criterion "region" with "age group", thus obtaining a new aspect of the analysis. The author considers the disadvantages of the method to be: 1) costs (preparation, process etc.); 2) not always the selected respondent can be immediately reached after a certain step (for example, every tenth); 3) the use of open questions is relatively limited in terms of survey duration.

Before starting the survey, the selection of statistical methods of data processing was made. This gave an opportunity to check the correctness of the methodology for creating the research questionnaires and the compliance with the application of the chosen methods.

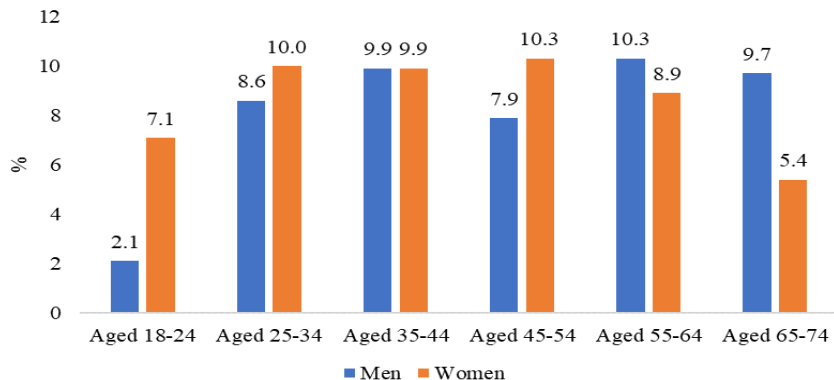
The following objective was set in the research – to describe both the survey data of each data series and to compare the obtained data with each other in two data series. When choosing the methods for the doctoral research, the author concluded that in order to evaluate the differences between the research groups' assessment of the research question, the following can be used in the SPSS program: 1) the parametric t test – in this case, the data must be distributed in the form of a normal distribution (Kolmogorov-Smirnov test can be used to check the fulfilment of the criterion); 2) non-parametric tests – in this case there is no limitation for the normal distribution of data.

In order to be able to use the methods mentioned above, a Likert scale with five possible answers was offered for the assessment of the survey questions (for example, "absolutely" – rating 1; "agree" – rating 2; "neither agree nor disagree" – rating 3; "disagree" – rating 4; "absolutely disagree" – rating 5).

**Characteristics of the sample of economically active population.** The population sample consisted of permanent residents of Latvia aged 18-75. In total, 700 respondents were surveyed in the study in 2021 – 361 women (51.6%) and 339 men (48.4%). The post-working age population group aged 65-74 consisted of 106 respondents (15.1%) in the sample (Fig. 7).

Fig. 7

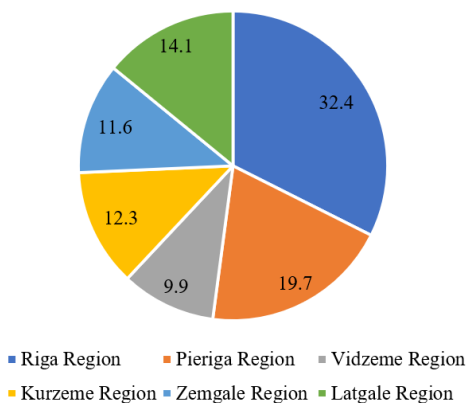
**Share of units included in the Latvian population survey by age group and gender, % of the total, n = 700 people, 2021**



Source: created by the author

Fig.8

**Share of units included in the survey of the population of Latvia by regions of Latvia, % of the total, n = 700 people, 2021**

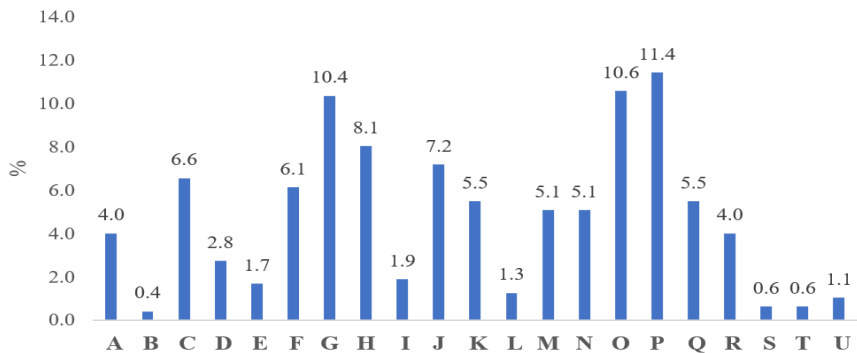


Source: created by the author

The distribution of the population by employment in economic sectors is shown in Figure 9. A total of 472 working persons (98.3% of all working persons at the time of the survey) answered the question about employment in the economic sector.

Fig. 9

**Share of units included in the Latvian population survey by employment in sectors of the national economy, %, n = 472 people, 2021**



Notes:

A – agriculture, forestry and fisheries;

B – mining and quarrying;

C – manufacturing;

D – electricity, gas supply, heat supply and air conditioning;

E – water supply; sewerage, waste management and remediation activities;

F – construction;

G – wholesale and retail trade; repair of automobiles and motorcycles;

H – transportation and storage;

I – accommodation and catering services;

J – information and communication activities;

K – financial and insurance activities;

L – real estate activities;

M – professional, scientific and technical services;

N – administrative and support service activities;

O – public administration and defence, compulsory social security;

P – education;

Q – health and social work;

R – arts, entertainment and recreation;

S – other services;

T – activities of households as employers; undifferentiated goods- and

services-producing activities of households for own use;

U – activities of extra-territorial organisations and bodies

Source: created by the author

**Characteristics of the sample of employers.** 104 units were initially included in the employers' survey, but 100 units responded, of which 21% were micro-enterprises – companies with 6-9 employees; 66% were small enterprises, including 29% companies with 10-19 employees and 37% companies with 20-49 employees; 11% were medium-sized enterprises – 8% of companies with 50-99 employees and 3% of companies with 100-249 employees; 2% were large enterprises with 250 or more employees.

In terms of regions, the largest survey group of employers was made up of employers in Riga Region – 52%. Pieriga Region made up 16%, Vidzeme Region – 7%, Kurzeme Region – 9%, Zemgale Region – 8%, Latgale Region – 8%.

Of all the employers who responded, 23% were employers working in the wholesale and retail trade, automobile and motorcycle repair industry (NACE G), 12% in the transportation and storage industry (NACE H), 11% in the construction industry (NACE F), 10% in manufacturing (NACE C), 9% – in the professional, scientific and technical services sector (NACE M), while the representation of other sectors was smaller.

Overall, the survey group of employers in Latvia consisted of three subgroups: 1) managers and senior employees of the company (69%) – chairman of the board, member of the board, manager, director, owner; 2) leading specialists in personnel matters (12%) – head of the HR department, employee recruitment specialist; 3) other managers of the company (19%). In Vidzeme Region and Zemgale Region, only company managers gave answers (100%), while in other regions, the answers of managers ranged from 56.3% in Pieriga Region to 77.8% in Kurzeme Region.

### **3.3. Results of the survey of population and employers**

#### **3.3.1. Assessment of labour market participants regarding the employment of post-working age population in case of insufficient labour supply**

The study of the problem was started with the assessment of the labour market participants about the post-working age population as a labour resource in case of insufficient labour supply. The author studied the problem in several sections:

- 1) the assessment of the economically active population of Latvia (who are not employers) was established;
- 2) the opinion of employers (entrepreneurs) was studied;
- 3) the differences between the opinions of Latvian population and employers were assessed.

**The economic framework for the research of the problem.** In order to formulate the reasons for the employment of post-working age population or the framework of the problem, the author relied on the labour shortage in Latvia in occupational groups and in the national economy. The Central Statistical Bureau



of Latvia (CSPL) data analysis for the year 2020 showed that the labour shortage in Latvia, even during the COVID-19 pandemic, is a significant problem in all occupational groups and economic sectors (Central Statistical Bureau of Latvia (CSPL), 2022(5)). In total, there were 19,510 vacancies in Latvia in 2020, of which the most vacancies were in the group of senior specialists (3,397; 17%) and the group of specialists (3,750; 19.2%) (Central Statistical Bureau of Latvia (CSPL), 2022( 5)).

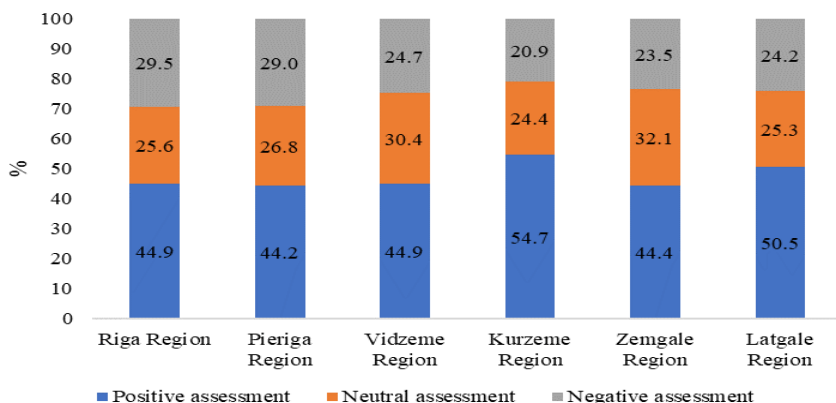
Therefore, the author formulated the following framework for researching the problem: do labour market participants believe that post-working age population should be considered a labour resource, at least in the event of a labour shortage.

**Results of the survey of Latvian economically active population.** The survey data showed that Latvian citizens express different opinions on the issue of employment of post-working age population, if there is a shortage of labour in the labour market: 46.7% of the population have a predominantly positive attitude towards the employment of senior citizens, 26.9% have a neutral assessment, while a negative assessment was provided by 26.4% of the population. The results of the survey indicate the polarization of the population's attitude towards the employment of post-working age people. This could be influenced by personal experience, belonging to a particular region or other factors. In the research, the author focused on the study of the regional aspect (Fig. 10).

Fig. 10

**Distribution of responses of the economically active population to the question**

**"Should post-working age population be employed if there is a shortage of labour in the labour market?", % in Latvian regions, n = 700 people, 2021**



Notes:

positive assessment – answers “absolutely agree” and “agree”;  
 neutral assessment – answer “neither agree nor disagree”;  
 negative assessment – answers “disagree” and “absolutely disagree”.

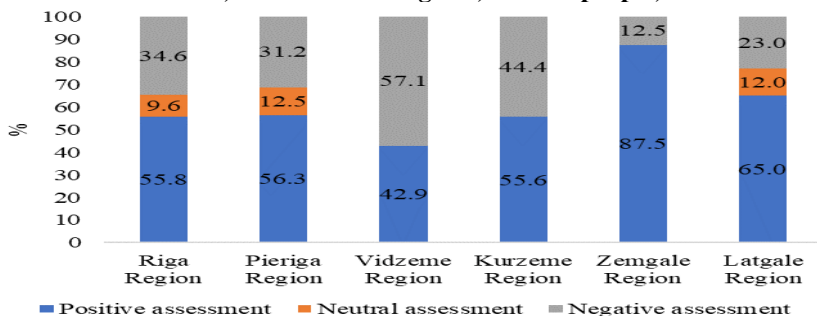
Source: created by the author

According to the author, the obtained results are in agreement with the economic situation of households, as in Latgale Region the average monthly income of households per household member is the lowest in 2010-2020 (Central Statistical Bureau of Latvia (CSPL), 2022(6)). They are also relatively lower in Vidzeme Region and Kurzeme Region than in Riga Region or Pieriga Region in 2010-2020. For example, in 2020 the average monthly income per household member in Vidzeme Region was 233 euros less than in Riga Region, in Kurzeme Region –224 euros less, and in Latgale Region 306 euros less. Therefore, the involvement of post-working age population in employment could raise the standard of living for the households. Whereas in Zemgale Region, the economic situation of households in 2017-2020 has improved compared to 2010-2016, and this could be one of the reasons (however, not the only one) that in Zemgale Region the support for the employment of post-working age population is lower.

**Results of the survey of Latvian employers.** The results of the research showed that employers in Latvia believe that in the case of insufficient labour supply, post-working age population should be included in the labour market. This was the answer given by 58% of the surveyed company owners, managers and key specialists. Whereas 8% of respondents did not have an opinion on the mentioned issue, while 34% of employers gave a negative assessment.

Fig. 11

**Distribution of employers' responses to the question "Should post-working age population be employed if there is a labour shortage in the labour market?", % in Latvian regions, n = 100 people, 2022**



Source: created by the author

In order to elaborate this assessment of employers, the author analysed the level of employment and unemployment in the regions of Latvia in 2021 and concluded that in 2021 the employment rate in Vidzeme Region in the population aged 15-74 was 59.4%, while the unemployment rate was 8.9% , and these indicators were not the worst in Latvia, for example, compared to Latgale Region (Central Statistical

Bureau of Latvia (CSPL), 2022(6)). Therefore, the author believes that the employers' relatively less favorable assessment of the employment of post-working age population in Vidzeme Region is due to the influence of several factors.

One such factor could be the number of jobs. In 2017, there were 950.9 thousand jobs in Latvia, of which 36.3% were in Riga Region, 20.3% in Pieriga Region, 11.6% in Kurzeme Region, 11.4% in Zemgale Region, 11.3% in Latgale Region, and only 9.1% of jobs were in Vidzeme Region (Central Statistical Bureau of Latvia (CSPL), 2022(7)). Therefore, the author concludes that the assessment of employers in Vidzeme Region, as well as in other regions of Latvia, could be affected by labour competition for available jobs.

**Comparison of assessments of economically active population and employers.** As a result from the study, it can be observed that there is an uneven assessment of the employment of post-working age population in the regions of Latvia. At the same time, the role of employers as labour market participants should be unified in this matter. Considering that the sample sizes of employers and population were different, it was not possible to immediately conclude whether there are significant differences in the opinions of these groups about the employment of post-working age population, so the author compared the obtained

data using Fisher  $\chi^2$  criterion, which was calculated using the following formula:

$$\varphi_{emp.} = (\varphi_1 - \varphi_2) \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} \quad (1.)$$

where:  $\varphi_1$  – angle corresponding to the greater percentage;  $\varphi_2$  – angle corresponding to the smaller percentage;  $n_1$  – number of observations in sample A (population);  $n_2$  – number of observations in sample B (employers).

The following hypotheses were proposed:

- 1)  $H_0$  – the assessments in study groups A and B are not different;
- 2)  $H_1$  – the assessments in study groups are different.

In order for  $H_0$  to be fulfilled, it should be  $\varphi_{emp.} < \varphi_{kr.}$ . Whereas, if  $\varphi_{emp.} > \varphi_{kr.}$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  accepted. The values of criteria  $\varphi_1$  and  $\varphi_2$  are determined in the research using table data (Сидоренко, 2007). To draw a conclusion about the fulfilment/rejection of the hypothesis  $H_0$ ,  $\varphi_{emp.}$  values were calculated with  $\varphi_{krit.}$  values at  $\leq 0,05$  and  $p \leq 0,01$ .

From the data analysis, the author concludes that::

- 1) hypothesis  $H_0$  is fulfilled for the data on the assessment of population and employers (%) in Pieriga Region, Vidzeme Region, Kurzeme Region and Latgale Region. This means that the assessment of population is not higher than the assessment of employers, who believe that the employment of the post-working age population is important.

2) hypothesis  $H_0$  is rejected and hypothesis  $H_1$  is accepted for data in Riga Region and Zemgale Region. This means that in these regions the assessment in the group of employers (%) is higher than in the group of population.

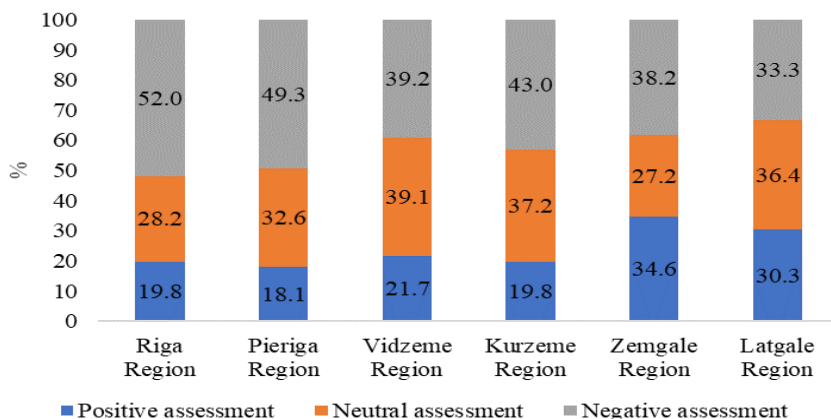
Therefore, it can be considered that there is greater support from employers for the employment of post-working age people compared to the assessment of the population in Riga Region and Zemgale Region, while the assessment is equally significant in the other regions of Latvia. This means that the importance of the employment of post-working age population in reducing the shortage of labour in the labour market does not contradict the theoretical findings obtained during this thesis and is essential in Latvia.

### 3.3.2. Assessment of labour market participants on the employment of post-working age population in various forms of employment, economic sectors and occupational groups in Latvia

**Temporary employment of post-working age population.** One of the forms of modern short-term employment is the hiring of employees or "staff rental". It follows from the data of the author's research that the assessment of the population of Latvia's regions regarding the short-term employment of the post-working age population is uneven (Fig. 12).

Fig. 12

#### Distribution of responses of economically active population to the question "Should post-working age population be employed in short-term jobs?", % in Latvian regions, n = 700 people, 2021



Source: created by the author

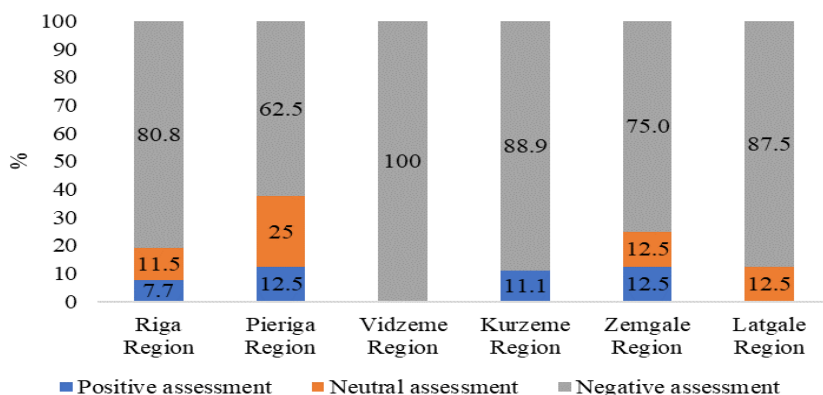
There is greater support in Latgale Region indicated by 30.3% of the respondents and in Zemgale Region – indicated by 34.6% of the respondents, while the lowest support is found in Pieriga Region as indicated by 8.1% of the surveyed population.

The main trend, however, is that in all regions of Latvia the negative attitude of population exceeds the positive assessment towards short-term employment of post-working age people.

The results of the study showed that employers do not prefer the temporary employment of post-working age population in all regions, except for Vidzeme Region, where the employers' assessment is negative (Fig. 13). According to the author, this situation shows that the form of short-term employment in the labour market in Latvia is not a popular labour supply solution in enterprises and that shows a relatively stagnant approach to employment in Latvia.

Fig. 13

**Distribution of employers' responses to the question "Should post-working age population be employed in temporary jobs?", % in regions of Latvia, n = 100 people, 2022**



Source: created by the author

It is possible that employers in Latvia give preference to stable employment, where you can count on the skills of the workforce and involvement in achieving the company's goals over a longer period. In the case of employment of post-working age population, this reduces or even excludes seniors' options to adapt to various personal life situations – changes in health, family support needs, increasing income in financially difficult periods (for example, an increase in utility expenses during the winter period, in case of an increase in medicine prices, building savings for planned trips etc.). However, a positive aspect of stable

employment (with an employment contract) is social guarantees and involvement in corporate events.

Therefore, it can be concluded that Latvian population and employers believe that the dominant employment for post-working age population should not be a short-term form of employment.

**Long-term employment of post-working age population.** Taking into account the theoretical findings that the society believes that the ability to concentrate and work capacity in general decreases with age, the author conducted a study of what the population and employers of Latvia's regions consider to be the most suitable form of employment in long-term employment – full working days/weekly employment or part-time employment – part-time working days, weekly employment.

In order to research the problem, population and employers were asked the question "Do you agree that post-working age population are only able to work part-time?". The answers obtained (Table 1) showed that in all regions of Latvia the share of employers who do not agree that post-working age population can work only part-time is higher than the share of employers who agree with this statement.

Table 1

**Distribution of responses of population and employers to the question "Do you agree that post-working age population are only able to work part-time?", % in regions of Latvia**

Regions of Latvia	Assessment of population, n = 700 people, 2021			Assessment of employers, n = 100 people, 2022		
	Positive	Neutral	Negative	Positive	Neutral	Negative
Riga	27.3	31.3	<b>41.4</b>	17.3	11.5	<b>71.2</b>
Pieriga	26.1	32.6	<b>41.3</b>	12.5	31.3	<b>56.3</b>
Vidzeme	30.4	26.1	<b>43.5</b>	28.6	0.0	<b>71.4</b>
Kurzeme	30.2	30.2	<b>39.5</b>	22.2	22.2	<b>55.6</b>
Zemgale	28.4	33.3	<b>38.3</b>	12.5	12.5	<b>75.0</b>
Latgale	<b>32.3</b>	42.4	25.3	12.5	12.5	<b>75.0</b>

Source: created by the author

The second conclusion is that in all regions of Latvia, except for Latgale Region, the share of population who do not agree that post-working age people can only work part-time is higher than the share of population who agree with this statement. This shows that both population and employers of Latvian regions predominantly believe that post-working age people can have full-time employment contracts. An exception is the assessment of population in Latgale Region, where 32.3% of population believe that post-working age people can work only part-time, while 23.3% believe that post-working age people can have full-time employment.

The author believes that the results of the research confirm that Latvian population and employers believe that long-term employment should be dominant in the employment of post-working age people.

**Employment of post-working age population in occupational groups and sectors.** Taking into account the theoretical findings that there may be informal restrictions on the employment of certain age groups in professions in the labour market, as it is believed that the working capacity of employees decreases with age, the author conducted a study of this aspect in Latvia.

Table 2

**Distribution of responses of population and employers to the question "Do you agree that post-working age population should be employed only in certain occupational groups?", % in regions of Latvia**

Regions of Latvia	Assessment of population, n = 700 people, 2021			Assessment of employers, n = 100 people, 2022		
	Positive	Neutral	Negative	Positive	Neutral	Negative
Riga	27.8	30.4	<b>41.9</b>	21.2	9.6	<b>69.2</b>
Pieriga	33.3	26.8	<b>39.9</b>	31.3	6.3	<b>62.5</b>
Vidzeme	29.0	34.8	<b>36.2</b>	14.3	0.0	<b>85.7</b>
Kurzeme	<b>34.9</b>	34.9	30.2	11.1	11.1	<b>77.8</b>
Zemgale	29.6	28.4	<b>42.0</b>	<b>50.0</b>	0.0	<b>50.0</b>
Latgale	<b>40.4</b>	33.3	26.3	37.5	0.0	<b>62.5</b>

Source: created by the author

The data obtained in the study (Table 2) showed that:

- 1) population Kurzeme Region (34.9%) and Latgale region (40.4%) believe that the involvement of post-working age people in professions should be differentiated, while population of other regions of Latvia, albeit with a small majority, believe that post-working age people can work in all professions;
- 2) employers in Latvia do not consider age as a limiting factor for the employment of post-working age population. The greatest rejection of such discrimination was expressed by employers in Vidzeme Region – 85.7% of employers believe that post-working age people can work in all occupational groups.

As a result, it can be concluded that the majority of labour market participants believe that there are no restrictions on the employment of post-working age population in occupational groups, but the exception is the assessment of population in Kurzeme Region and Latgale Region. Population in these regions believe that there are factors that could limit the opportunities of post-working age people to be employed in certain occupational groups.

**Employment of post-working age population in the economic sectors.** In the theoretical part of the research, it is concluded that the silver economy covers all sectors of the economy, the public and the private sector. At the same time, in sectors that are not technologically developed and where physical work or harsh conditions prevail (agriculture, fishing, construction etc.), there may be informal obstacles to the involvement of seniors, such as health conditions or physical burnout.

Therefore, the author studied how population and employers evaluate the ability of post-working age people to work in economic sectors.

Table 3

**Distribution of responses of population and employers to the question "Do you agree that post-working age population should be employed only in certain industries?", % in regions of Latvia**

Regions of Latvia	Assessment of population, n = 700 people, 2021			Assessment of employers, n = 100 people, 2022		
	Positive	Neutral	Negative	Positive	Neutral	Negative
Riga	26.4	32.2	<b>41.4</b>	23.1	7.7	<b>69.2</b>
Pieriga	31.9	26.8	<b>41.3</b>	37.5	6.3	<b>56.3</b>
Vidzeme	30.4	29.0	<b>40.6</b>	0.0	0.0	<b>100.0</b>
Kurzeme	<b>37.2</b>	29.1	33.7	22.2	0.0	<b>77.8</b>
Zemgale	<b>39.5</b>	25.9	34.6	<b>50.0</b>	0.0	<b>50.0</b>
Latgale	<b>39.4</b>	34.3	26.3	37.5	0.0	<b>62.5</b>

Source: created by the author

From the analysis of the obtained research data (Table 3), it can be concluded:

- 3) In the regions of Latvia, the opinion of population can be divided into two groups:
  - the first group consists of the assessment of population in Riga Region, Pieriga Region and Vidzeme Region, where population does not see restrictions on the work of post-working age people in some economic sectors;
  - the second group consists of the assessment of population in Kurzeme Region, Zemgale Region and Latgale Region, where population sees restrictions on the work of post-working age people in some economic sectors;
- 4) employers in the regions of Latvia do not predominantly see restrictions on the work of post-working age population in some economic sectors, the exception being the assessment in Zemgale Region.



### 3.4. Assessment of labour market participants on the competitiveness of post-working age population in the labour market

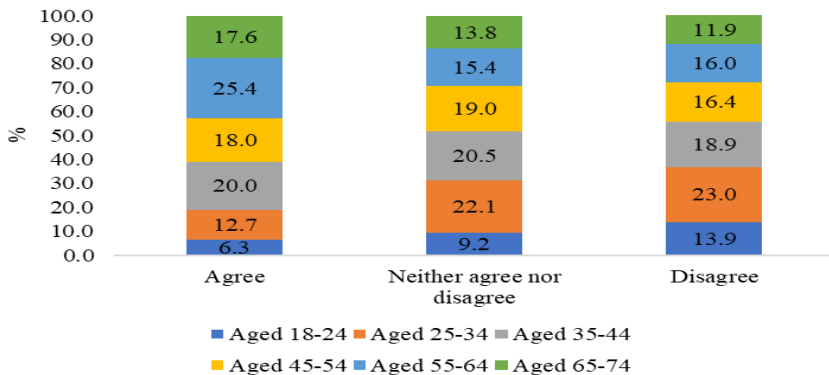
In order to study the aspects of competition, the research asked economically active population and employers of Latvia the question "Do you agree that post-working age population is competitive in the labour market?"

**Assessment of the economically active population.** By analysing the responses of Latvian population to the question about the competitiveness of post-working age people in the labour market, the author concluded that (Fig. 14):

- 4) in the population group aged 18-24 and 25-34, the response "disagree" prevails, which shows that the representatives of these groups (36.9% in total) consider post-working age people to be uncompetitive in the labour market;
- 5) in population groups aged 35-44, 45-54, 55-64 and 65-74, the response "agree" dominates, which shows that representatives of these groups consider seniors to be competitive in the labour market;
- 6) the share of positive responses changes in different age groups – it increased from 6.3% in the group aged 18-24 to 20% in the group aged 35-44, decreased to 18% in the group aged 45-54. In the group aged 55-64 the positive assessment increased to 25,4% and decreased again in the group aged 65-74 (17.6%).

Fig. 14

**Distribution of responses of the population of Latvia to the question "Do you agree that post-working age population is competitive in the labour market?", % by age group, n = 700 people, 2021**



Notes: agree seniors are competitive labour market participants; neither agree nor disagree – I do not have an opinion; disagree – seniors are not competitive labour market participants.  
Source: created by the author

Therefore, the author believes that the assessment of the competitiveness of post-working age people in the population group depends on the synergy of knowledge, skills and experience of post-working age people compared to other age groups.

In order to find out whether population in different age groups in Latvia's regions evaluate the competitiveness of post-working age people in the labour market in the same way, the Kruskal-Wallis test was performed on the data (Table 4).

Table 4

**The results of the Kruskal-Wallis test in the age groups of the population in the regions of Latvia on the competitiveness of the post-working age population in the labour market**

Age	n, people	Mean Rank	Kruskal-Wallis H	df	Asymp. Sig.
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			
Total	700	-			

Source: author's calculations by using SPSS software

The test results for the research data showed that  $p = 0,000 < p_0 = 0.05$ , therefore,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted – the population's assessment is affected by belonging to an age group and the differences in the assessment positions are statistically significant.

**Employers' assessment.** Employers' assessment mainly results from their personal experience and subjective attitude towards the problem under study. Through data analysis it was concluded that the assessment of employers in the regions of Latvia is divided into 2 groups (Fig. 15). It can be concluded that:

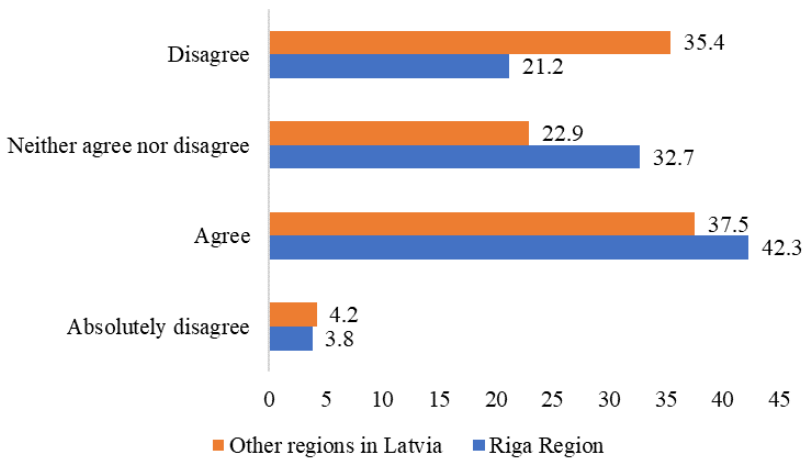
- 1) among the employers of Riga Region, 46.1% agreed with the statement that post-working age population is competitive in the labour market, while 21.2% of employers disagreed;
- 2) in the other five regions of Latvia, 41.7% of employers agreed with the statement that post-working age population is competitive in the labour market, while 58.3% of employers disagreed.

Studying the assessment of the competitiveness of post-working age population in the labour market, the author concluded that the assessment of the population in Latvia is not even, neither in age groups, nor in the division by region. As for the employers, their assessment is not affected by the geographical factor according to the test of the criterion “belonging to the region”  $p = 0.396 > p_0 = 0.05$ .



Fig. 15

**Distribution of responses of employers to the question "Do you agree that post-working age population is competitive in the labour market?"  
%, n = 100 people, 2022**



Source: created by the author

**3.5. Assessment of labour market participants on the motivation of post-working age population to be employed**

**Assessment of the economically active population.** In order to find out what factors contribute to the employment of the population, factor analysis was used for the data obtained as responses to the research question "Why does post-working age population want to work?" Analysing the results of the factor analysis in the population group, the author concluded that there are four groups of factors that affect the employment of post-working age population (in order of priority):

Group 1 – individual's motivation and desire to continue working;

Group 2 – entry and exit of post-working age population from the working environment is not limited by social factors: post-working age population may have or has other income that ensures their standard of living; they can terminate the employment relationship if they are not satisfied with the working environment, salary or if they choose to spend their free time according to their interests;

Group 3 – economic factors: low old-age pensions and at the same time demand in labour market demand corresponds to the skills and abilities of post-working age population;

Group 4 – insufficient readiness of post-working age population to live fully outside of employment.

From the theoretical review, it follows that the state of health and healthy lifestyle of post-working age population are factors that significantly contribute to the employment of this population group. However, the results of the study showed that in the case of Latvia, these factors are less pronounced.

Therefore, the author concludes that the promotion for increasing engagement of post-working age population as a labour force should be done in the long term throughout the individual's working life by improving the working conditions and the attitude towards workers in the work environment, for example, by promoting their professional development, regularly recognizing their work results, strengthening corporate ties, providing respectful pay and working conditions. Unfortunately, an adequate supply of knowledge and skills is not dominant in the labour market for post-working age population.

**Employers' assessment.** By analysing the results of the factor analysis in the group of employers, the author concluded that there are also four groups of factors that according to employers' opinions affect the involvement of post-working age population in employment (in order of priority):

Group 1 – motivation of post-working age population and employer's support for post-working age population to continue working;

Group 2 – favourable working conditions for post-working age population, which improve the financial situation of post-working age population and simplify their entry and exit from the working environment: post-working age population can terminate employment if they are not satisfied with the working environment, salary or they choose to spend their free time in accordance with own interests. It is also easier for enterprises to terminate employment relations with post-working age people;

Group 3 – economic factors: low old-age pensions or other income;

Group 4 – insufficient readiness of post-working age population to live fully outside of employment.

The author concludes that the set of dominant factors named by population and employers in the question of why post-working age people want to work coincide – the individual's motivation and the employer's support for post-working age population to continue working. Employers also believe that the adequate supply of knowledge and skills for the post-working age population is not dominant, which means that it is small.

In the second priority group, employers set working conditions that promote the employment of post-working age population: advantageous contracts, salaries or other factors, for example, they may be factors related to work organization. Therefore, the author concludes that employers believe that it is possible to promote

the staying of post-working age population in the working environment or their return to it by offering favourable employment contracts.

### **3.6. Costs and economic benefits of employing post-working age population**

The author's calculations prove that the social position of an employed person affects economic factors related to employment in the company and the country (budget revenues) both in 2021 and 2022 (from July 1). Thus, in the labour market one can observe economic factors, which:

- 4) promote the employment of individuals – old-age pensioners – in cases where the tax certificate has/has not been submitted to the employer;
- 5) promote the choice of companies in favour of old-age pensioners – in this case, the salary budget for the company will be EUR 14.10 less for each employee;
- 6) benefit the state in the form of taxes – if old-age pensioners are employed without a tax certificate being with the employer, the budget tax revenue will be 85.4 euros higher, compared to working age workers. This shows that the development of the short-term or temporary work segment is being promoted by the state.

In order to better understand the position of employers in this area, the author further searched for an answer to the question "Why the employment of post-working age population can be mutually beneficial for employers and post-working age population?", taking into account economic and non-economic factors. The impact of the following factors was studied:

- 3) economic factors: impact of salaries; working conditions; labour recruitment costs;
- 4) non-economic factors: the impact of legal aspects of work – conditions of employment contracts; experience, skills and knowledge aspect; knowledge transfer aspect; aspects of social responsibility.

Establishing the regional dimension of the impact of factors is difficult, because often the company's commercial activities and economic impact take place within several regions. Therefore, at this stage of the research, the factors have been analysed from the point of view of the business' legal address.

In order to provide an answer to the basic research question of the problem "Is there a relationship between employers' responses and the company's location in the region/belonging to an economic sector?", the employers' responses (year 2022) in the regions of Latvia were analysed. Data analysis was performed using the Kruskal-Wallis test (Table 5).

Table 5

**Results of the Kruskal-Wallis test on the reasons for employment of post-working age population in Latvia's regions and economic sectors, employers' assessment, n = 100 people, 2022**

Factor group	Factor	<i>Kruskal-Wallis H</i>	<i>Asymp. Sig.</i>
Criterion "region"			
Economic factors	Lower salaries may be paid	1.657	0.894
	No need to waste time looking for a new employee	1.753	0.882
	Easier to terminate the contract	4.091	0.536
	The labour market lacks the appropriate specialists	10.908	0.053
Non-economic factors	Seniors are undemanding in the work environment	7.735	0.171
	Seniors do not need to be trained	7.772	0.169
	Seniors have a lot of experience	10.580	0.060
	Seniors have the necessary skills and knowledge	10.675	0.058
	Seniors can unite the staff	6.892	0.229
	Seniors can pass on their skills and knowledge	11.948	0.036
	Entrepreneurs are socially responsible	8.290	0.141
Criterion "economic sector"			
Economic factors	Lower salaries may be paid	16.190	0.510
	No need to waste time looking for a new employee	7.729	0.972
	Easier to terminate the contract	17.232	0.439
	The labour market lacks the appropriate specialists	20.544	0.247
Non-economic factors	Seniors are undemanding in the work environment	24.150	0.115
	Seniors do not need to be trained	26.400	0.067
	Seniors have a lot of experience	6.425	0.990
	Seniors have the necessary skills and knowledge	15.956	0.527
	Seniors can unite the staff	13.618	0.694
	Seniors can pass on their skills and knowledge	18.426	0.362
	Entrepreneurs are socially responsible	11.622	0.822

Source: author's calculations by using SPSS software

The research results showed that all economic factors and all non-economic factors, except for the factor "post-working age population can transfer their skills and knowledge", are not affected by the company's affiliation to the region. For example, when evaluating the effect of the amount of salary on the employment of post-working age population, the test  $p_t = 0,894 > p_o = 0,05$ , which means that  $H_o$  – the hypothesis "assessments are not different" should be accepted with 95% probability, it can be claimed that the region does not affect the employers' assessment on the impact of salaries on the employment of post-working age population.

From the analysis of the employers' responses, it can be concluded that the knowledge and skills of older employees are different and not in all cases, i.e., not in all workplaces in the regions of Latvia, they are important in order to build new skills for future/existing young employees. Therefore, the component of knowledge and skills emerges in the field of discussion as an aspect that can either contribute or not be an important factor in the job supply of post-working age population.

It is worrying, however, that in the national economy the average assessment rank (24.150) of factors such as "post-working age population is undemanding in the working environment" is high, which may indicate negative manipulations with the working environment, its adaptation, work rules and attitude towards post-working age people at work. Additionally, the average assessment rank (26,400) of the factor "post-working age population does not need to be trained" may indicate that employers do not invest in the education or skills development of this group. However, these conclusions are hypothetical as they have not been studied in detail.

The author did not find a statistically reliable (with a probability of 95%) impact of the employer's company belonging to the industry on the assessment of the attraction factors of post-working age population in economic sectors. Therefore, the author concludes that the national economy has common features in the attraction of labour force. Evaluating the Kruskal-Vallis test value H, the author sees that in the group of economic factors, the factor "not enough suitable specialists in the labour market" has a greater influence. In the framework of the regions, the overall average rank is 10.908, and in the framework of the national economy – 20.544. This may indicate that attracting suitable specialists for employers is an actual problem, and post-working age people are evaluated as potential employees.

### **3.7. Population's employment intentions upon retirement, and employers' and population's assessment of retirement age**

**Assessment of the economically active population.** Taking into account the conclusions of the theoretical part of the research on the influence of the standard



of living of old-age pensioners on employment, as well as the results of the analysis of the standard of living of elderly people in Latvia, the author conducted research of the intentions of the population in the field of employment, when they retire in the future. It was important for the author to ask a question about the population's plans – "Do you plan to continue working when you retire?". 146 respondents answered this question in the study.

Data was analysed using the Wilcoxon test (Table 6). The average income level indicated by the population was used as the selection criterion, dividing all respondents into two groups – working population whose average family income reached 500 euros per month (gross) and higher incomes.

The author concluded that the future intentions of Latvian population in the field of employment are linked to the current average monthly income of the family. This is evidenced by the Wilcoxon test  $p_t = 0.000 < p_0 = 0.05$ , and therefore the hypothesis  $H_0$  that the assessments are not different is rejected and hypothesis  $H_1$  that the assessments are different is accepted (Table 6).

Table 6

**Wilcoxon test results for the question  
"Do you plan to continue working when you retire?"  
population's opinion, n = 146 people, 2021**

Parameter	N	Mean Rank	Sum of Ranks	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Negative Ranks	102 <sup>a</sup>	73.92	7540.00	-7.937 <sup>b</sup>	0.000
Positive Ranks	27 <sup>b</sup>	31.30	845.00	-	-
Total	146	-	-	-	-

Notes:

a – average family income per month  $\leq$  500 euro;

b – average family income per month  $>$  500 euro.

Source: author's calculations by using SPSS software

According to the results, the population groups whose average family income is less than or equal to 500 euros rate the probability of continuing to work after retirement as much higher ( $R_a$ mean=73.92 $>$   $R_b$ mean=31.30).

Therefore, the author concludes that in the future the labour supply for post-working age population is influenced by the following economic factors – the current level of workers' income and the total income of the family.

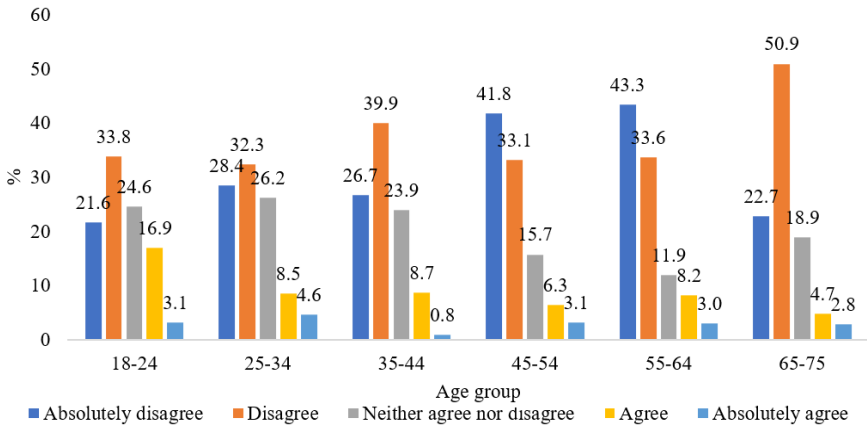
By conducting research of the opinion of the population in age groups regarding the further raising of the retirement age, the author obtained the following conclusions (Fig. 16):

- 1) 75% of the population in Latvia in aged 18-54 do not support further raising of the old-age pension (over 65 years);

2) 69% of the population believe that even if the social burden will increase in the future due to the ageing of the population and the decrease in the workforce the state should look for other solutions to alleviate the problem

Fig. 16

**Distribution of answers to the question "If the social burden in the country will increase in the future, should the retirement age be raised?" population opinion by age group, n = 700 people, 2021**



Source: created by the author

The author found it interesting that the support for raising the retirement age is also not high among younger population groups – 20.0% of the population aged 18-24, 13.1% of the population aged 25-34, 9.4% of the population aged 35-44 gave a positive answer to the question ("Agree" and "Absolutely agree"). In the group of older people aged 55-64 the support was expressed in 11.2% of cases, and in the group aged 65-74 – 7.5% (Fig. 16). Therefore, the author concludes that support in working age groups is very low for further raising of the retirement age, and it decreases as the workforce ages (18-54 years).

According to the author, the reason for the increase in the positive assessment in the population group aged 55-64 is related to employment problems in the labour market for this group and several individual, social, psychological and other factors.

As the results of the author's research show, Latvian population believes that reaching retirement age causes problems (summary of open questions):

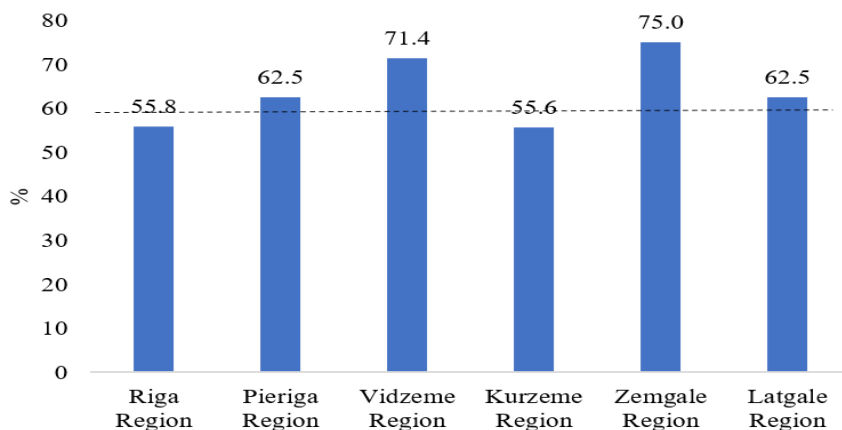
- economic –it will not be possible to maintain the standard of living with a low pension, but pensioners are reluctantly hired (mentioned by 4.1% of respondents);

- psychological – society's attitude changes and people are immediately considered old and useless; a person becomes depressed because they do not know how to fill their free time (mentioned by 3.5% of respondents);
- professional and working life – there will be no opportunity to prove experience, skills; the person will become worthless (mentioned by 2.6% of respondents);
- personal growth - there will be no opportunity to learn something new and useful in practice, modern etc. (mentioned by 1.7% of respondents).

**Employer assessment.** Employers in Latvia believe that when a person reaches retirement age, it also means a partial loss of working ability – this opinion was expressed by 60% of employers, but in Vidzeme Region (71.4%) and Zemgale Region (75%) this opinion exceeds the average assessment (Fig. 17).

Fig. 17

**Distribution of "yes, agree" answers to the question "Do you agree that retirement is also a partial loss of working capacity?", opinion of employers in Latvian regions, n = 100 people, 2022**



Source: created by the author

Taking into account the relatively negative attitude of employers towards post-working age population as full-fledged workers, it can be predicted that there will be non-economic obstacles to the employment of post-working age population in the future as well – society's prejudices about post-working age population as people who have lost their ability to work and are unproductive.

As a result of the conducted research, the author concludes that the employment problems of post-working age population are an integral part of the economic and social development of modern society, and it is necessary to encourage public discussions, exchange of opinions in the scientific, public space and professional environment about the employment and work aspects of post-working age population in Latvia.

## CONCLUSION

The hypothesis of the PhD 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 ageing of the society and the low standard of living of the group" has been proven.

In order to achieve the aim of the PhD thesis "to determine and analyse the factors affecting the employment of post-working age population and to develop recommendations for promoting their employment in Latvia ", the author analysed findings in the scientific field and statistical data and conducted an empirical study in order to find out the opinion of market participants – population and employers – on the aspects of the engagement of post-working age population in employment and problems.

By analysing the theoretical guidelines on the concept of the silver economy in the context of employment, the author concluded that the target group of the silver economy in the EC working definition is people aged 50 years and older (called the elderly), and therefore also post-working age population (65 years and older) – seniors – are included in this group. The transition from the working age to the post-working age, which in many cases is also the termination or limitation of employment, causes changes in the social status of individuals. However, nowadays a new perspective on working life has emerged – the concept of active ageing includes aspects of extending the working life of individuals when they reach the defined post-working age.

Increasing the length of working life is an objective reality nowadays, which is determined by several factors: the impact of socio-economic development progress on the increase in life expectancy, social policy, the ageing of society, an increase in the social burden due to increase in the proportion of post-working age population in the total population of the regions etc. factors. This requires redefining the period of active life, including post-working age employment as both a short-term form of employment and long-term employment, as long as the individual is able and willing to work.

However, the employment of post-working age population poses several challenges: competition for job offers is increasing, an additional need for lifelong learning measures is needed to create a balance of required and offered skills, changes in society's understanding of the population of post-working age as a potential labour resource.

Although the economic and social challenges of society in today's world due to population ageing and expected life expectancy are an objective reality that will only increase in the future, society is not always ready to consider post-working age population as competitive and productive workers. It can also be considered as a problem that the post-working age population does not always recognize itself as a full-fledged employment agent, because they believe that their abilities and skills

are not valid in modern society, and the health of post-working age population is a significant limitation for employment.

European politicians and researchers believe that in the silver economy, a policy based on rationality and coordinated with the socio-economic system should be created, in which the individual's interests and motivation to be employed also correspond to the interests of society. Therefore, the question of the employment problems of post-working age population and their impact on the development of businesses and the country is at the stage of discussion.

The World Bank believes that the ageing world and disruptive global demographics have become a universal phenomenon today, so studies based on theory have been conducted to help understand the employment aspects of the post-working age population of the *silver economy*. For example, researchers believe that as a result of these changes, countries will experience an increase in social and health care budget expenditures in the future, and the working-age workforce may not be able to cope with the consequences. Therefore, post-working age population can bring significant benefits to themselves and society by entering employment.

In order to promote active ageing, the new situation in the labour market needs to be studied, as people who are able to remain competitive as they age are nowadays considered an important resource in the labour market. Therefore, the silver economy in its employment sector is evaluated as an innovative driving force that creates growth and increases the competitiveness of European countries in the global context.

Although there are many positive evaluations and evidence about the positive economic effects of the involvement of post-working age population in employment, in practice there are signs of ageism in the labour market – discrimination of post-working age population based on the feature "age". Stereotypes and prejudices about the skills of older workers can significantly affect the demand for work of post-working age population, and in some cases also create an opinion within the group about "unsuitability for work", thus reducing the supply in the labour market. Age discrimination in employment can take the form of refusal to hire or promote, pressure to leave a job, and generational conflicts in the work environment. The consequences of non-recruitment or "squeezing" of post-working age population out of work are the loss of valuable skills and the reduction of work efficiency in workplaces.

The employment of post-working age population is also promoted by the factors that manifest themselves in employment at working age – continuity of employment, work experience and job satisfaction, however, the problem is that these factors are more important for individuals than for entrepreneurs, because entrepreneurs do not always want to keep ageing employees, replacing them with younger and, in their view, more flexible and productive employees.

In the case of Latvia, the employment of post-working age population is an objective necessity, which is determined, firstly, by the increase in the proportion

of this group in 2001-2018 by 5 percentage points, which is faster than the EU average (3.9 percentage points). Secondly, in the EU and Latvia in 2019, the post-working age population already made up 20.3% of the total population, which indicates a significant social burden on society. The social burden is also increased by the fact that the population in Latvia is rapidly decreasing – in 2020, compared to 2010, the population in Latvia has decreased by 10%. This factor is influenced by the value of the age dependency ratio in Latvia, which has increased by 2% in 2010-2020. However, the value of the coefficient in Latvia will significantly exceed the average EU indicators in the future – it is forecasted that the age demographic dependency coefficient in Latvia will reach 89% around 2060, while the EU average will reach 73%. This means that non-working old age pensioners will create a significant social burden for society.

The need to involve post-working age population in employment in Latvia is also evidenced by the fact that non-working seniors are most at risk of poverty (46.5% in 2019). Although employment has a low economic evaluation of work, which does not significantly raise the standard of living of employed seniors – in 2019, 4.4% of the population of this group were at risk of poverty, it nevertheless contributes to the increase in the standard of living.

The research conducted by the author (2021-2022) showed that the most important factor in the perception of citizens and employers that promotes the employment of post-working age population in Latvia is the individual's own motivation and desire to continue working, as well as employers' support for post-working age population for employment. However, employers in Latvia believe that when a person reaches retirement age, there is at least a partial loss of working abilities – 60% of employers expressed this opinion, which shows that there are indications of ageism in the working environment in Latvia.

Therefore, in order to overcome society's prejudices about post-working age population as people who have lost their ability to work and are unproductive and to promote the employment development of this group in Latvia, it is necessary to carry out intensive activities in informing the society about silver employment, as well as to continue research on the aspects of productivity and engagement of post-working age population in the work environment and productivity.

### **Problems and their possible solutions**

**Problem 1:** In Latvia, there is a lack of data on the employment aspects and productivity of the post-working age population in the work environment.

**Possible solution:** Taking into account the growing increase in the proportion of post-working age population in Latvia and on average in the EU, the Central Statistical Office Bureau, the Ministry of Economics of the Republic of Latvia and the Ministry of Welfare of the Republic of Latvia should expand the statistical database, including data on the employment of people of post-working age in

regions, occupational groups, economic groups of companies and economic sectors. This would give an opportunity to conduct research on the development of employment of post-working age population in Latvia.

**Problem 2:** Society's understanding of the reasons and aspects of the employment of post-working age population in Latvia has been studied little, but the involvement of this group in lifelong learning is low.

**Possible solution:** In order to promote the improvement of skills of post-working age population and their accordance to the needs of the Latvian labour market, the Ministry of Education and Science of the Republic of Latvia, in cooperation with social partners – Employers' Confederation of Latvia, the Latvian Pensioners' Federation, professional organizations and entrepreneurs, as well as the Ministry of Economics and the Ministry of Finance of the Republic of Latvia – should develop a plan for the involvement of post-working age population in lifelong learning. Universities and scientific institutions in Latvia should conduct research on the reasons and aspects of the employment of post-working age population in Latvia in the context of regions, in sectors of the national economy, and in individual professions.

**Problem 3:** There are no established methods and techniques in Latvia for researching the regional economic aspects of the employment of post-working age population.

**Possible solution:** the Ministry of Environmental Protection and Regional Development of the Republic of Latvia, the Ministry of Education and Science of the Republic of Latvia and scientific institutions should develop a system of indicators that characterize the development of employment of post-working age population in Latvia taking into account the development trends of Latvia's regions. In order to describe the socio-economic development of the regions more precisely, the Ministry of Environmental Protection and Regional Development should include in the calculations the indicators characterizing the employment of the post-working age population, when determining the regional development index. Scientific institutions should accumulate experience in regional development studies and develop a methodology for researching certain aspects of the employment of post-working age population in the context of the economic development of Latvia's regions.