



Vecuma sliekšnis – šķērslis, ko sev radām paši

Publicēts: 05.10.2021.

[Jaunami](#)

[Dažādības veicināšana](#)

[Atvērtība ir vērtība](#)



Sabiedrības integrācijas fonds

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

Sabiedrības integrācijas fonda ilggadējā darba pieredze, kā arī statistikas dati liecina, ka ar diskrimināciju visbiežāk saskaramies trīs galvenajās dzīves jomās – profesionālajā, privātajā un sabiedriskajā, un senioru diskriminācija visbiežāk vērojama tieši darba vidē. Ir grūti cīnīties ar nezināmo/nesaprotamo. Ļoti nozīmīgi ir tas, ka šodien diskrimināciju cilvēki atpazīst labāk nekā agrāk, sabiedrībā veidojas izpratne par to, ka stereotipi neveicina ne sabiedrības saliedētību, ne arī veselīgu organizācijas kultūru. Tomēr neredzamais un netaustāmais vecuma sliekšnis joprojām ir un būs realitāte, ar kuru saskarsies ikviens. Jautājums tikai – cik sāpīgi.

Mēdz teikt – cilvēks ir tik vecs, cik vecs viņš jūtas. Tomēr viena lieta ir tas, kā jūtamies paši, pavisam cita – ko par mums saka bezkaislīgi dati. Kā rāda Nodarbinātības valsts aģentūras statistika, visvairāk cilvēku, kuri zaudē darbu un saskaras ar grūtībām atrast jaunu darbavietu, ir cilvēki, kas vecāki par 50 gadiem. Gribam mēs to vai nē, apzināties vai nē, šobrīd šī robeža šķir cilvēkus darbspējīgā vecumā un pārējos. Vienlaikus katra cilvēka attieksme pret to, ko viņš var vai nevar, ir ļoti individuāla. Katrs no mums ir satīcis astoņdesmitgadīgu spridzekli, kurš spēj gan strādāt, gan uz teātri iet un vēl mazbērņus pieskatīt, un pazīstam arī kādu cilvēku ceturtajā gadu desmitā, kurš ir lēns, vienaldzīgs, dzīves noguris. Būtiskākās ir personiskās iezīmes, motivācija un vēlme darboties, nevis vecums. Tomēr praksē šī saprātīgā teorija ne pārāk labi strādā.

Cik pamatoti ir runāt par vecuma sliekšni, un vai tāds eksistē? Kad tas pienāk, un kas to nosaka? Ja padomju laikos jau 40 gadi skaitījās mūža otrā puse, tagad tie ir apmēram 50. Bet Pasaules Veselības Organizācija jau pirms vairākiem gadiem piedāvājusi jaunu vecumposmu klasifikāciju, kas ietver aktīvas novecošanas konceptu un atteikšanos no stereotipiem: šajā klasifikācijā par jaunu cilvēku tiek uzskatīts ikviens līdz 65 gadu vecumam, bet 66–79 gadi ir pusmūža vecuma grupa. Pieņemu, ka, sabiedrībai novecojot, vecuma sliekšnis atkal mainīsies.

Un noveco mūsu sabiedrība diezgan strauji. Eiropas Savienībā, tātad arī Latvijā dzīvojošajiem jāņem vērā, ka saskaņā ar aplēsēm jau pavisam drīz, tuvāko 10–15 gadu laikā, senioru Eiropā būs vairāk nekā jauniešu, bet Latvijā līdz 2050. gadam gandrīz puse sabiedrības būs vecāka par 55 gadiem. Tāpēc gan uzņēmējdarbībā, gan valsts pārvaldē arvien vairāk būtu jādomā, kā šo nosacīto vecuma sliekšni nojaukt un cilvēkus gados pēc iespējas ilgāk iesaistīt darba dzīvē un sociālajās norisēs.

Gados vecāku darbinieku nodarbināšana sniedz virkni ieguvumu darba devējam. Pirmkārt, paplašinās darbinieku izvēle, jo ir lielāks potenciālo kandidātu loks. Otrkārt, lai pakalpojumu sniedzēji varētu pielāgot un precīzi mērķēt savu pakalpojumu noteiktai auditorijai, ir svarīgi, lai šādi cilvēki būtu darbinieku rindās un varētu pievērst uzmanību aktuālajiem aspektiem. Treškārt, arī darbinieku lojalitāte ir lielāka pret tādu darba devēju, kurš ņem vērā konkrētu cilvēku konkrētas vajadzības, nevis uztver savus darbiniekus kā viendabīgu masu. Jā, protams, dažādos vecuma posmos cilvēkiem ir dažādas vajadzības, un tas, ko no darba devēja sagaida 20 un ko – 60 gadus vecs darbinieks, atšķiras. Darba devējam var nākties brītiņu padomāt, kā, piemēram, pielāgot darba vidi, lai tajā nebūtu augstu pakāpienu vai citu apgrūtinājumu, kas var likt cilvēkiem izjust vecuma atšķirības. Tomēr tas ir niecīgs ieguldījums pret ilgtermiņa ieguvumu: jo dažādāks un daudzveidīgāks ir darba kolektīvs, jo radošāks, plašāks skats uz procesiem, ar ko uzņēmums vai iestāde saskaras.

Runājot par to, kā sabiedrībā un darba vidē iekļaujas cilvēki vecumā virs 50 gadiem, nedrīkst ignorēt arī pašu darbinieku gatavību pielāgoties tirgus izmaiņām un apzināties savu vērtību. Mūsdienu pasaulē strauji mainās gan tehnoloģijas, gan metodes un pieeja darbam, un tas neattiecas tikai uz cilvēkiem gados, bet jāņem vērā arī jaunākiem cilvēkiem. Būtisks aspekts ir mūžizglītība. Koncepts, ka cilvēkam ar vienu augstskolas diplomu pietiek visam mūžam, ir novecojis. Katram, kurš vēlas pēc iespējas ilgāk būt darba tirgū, ir jāseko līdzi jauninājumiem, nepārtraukti jāpilnveido savas zināšanas. Diemžēl nereti cilvēki mēdz nodarboties ar pašcenzūru, izdomājot, ka, ja visa dzīve veltīta vienai profesijai, darbu zaudējot vai sasniedzot pensijas vecumu, kaut ko mainīt vairs nav iespējams. Jaunākās aptaujas rāda, ka cilvēki, kas noteiktus gadu desmitus strādājuši vienā jomā, baidās zaudēt iegūto pieredzi, pārejot uz citu nozari. Tas ir maldīgs pieņēmums. Daudzas zināšanas var pārnest no vienas jomas uz citu. Nav svarīgi, vai cilvēks strādā IT, pakalpojumu nozarē vai audumu ražošanā – visās šajās nozarēs ir kādas zināšana, prasmes strādāt ar tehnoloģijām, metodes, un pieredze, kas nekur nepazūd un ko var pārnest.

Tāpat gribas iedvesmot un iedrošināt cilvēkus nebaidīties un izmēģināt jaunas darba vietas. Šobrīd, kad liela daļa uzņēmumu strādā attālināti, tā ir lieliska iespēja strādāt pilnu slodzi vai pusslodzi no mājām, kas padara darbu pieejamāku cilvēkiem ar veselības problēmām. Savukārt darba devējam tas sniedz plašākas iespējas izmantot cilvēka intelektuālās spējas un nodrošina vairāk darbinieku, risinot mūždien aktuālo jautājumu par lojālu, kompetentu un labu darbinieku trūkumu.

Vēl viena iespēja, ko nepelnīti piemirstam, pārskatot senioru iekļaušanu, un lielākoties saistām ar jauniešu segmentu, ir brīvprātīgais darbs. Tā ir lieliska iespēja socializēties, iegūt jaunus kontaktus un paplašināt pieredzi. Un laba iespēja iesaistīties arī ģimenei un tuviniekiem, palīdzot savam senioram atrast piemērotu brīvprātīgā darba vakanci un vēl un vēlreiz atgādinot – vecuma sliekšnis mūs pievārē, kad mēs paši tam noticam. Ja veselība nepieviļ, cita iemesla nav.

Ir svarīgi runāt par dažādību, būt atvērtam un ieklausīties, nenoslēgties ar sajūtu, ka ir tikai viens pareizais modelis, tajā skaitā – strādāt tikai līdz zināmam vecumam un tad “dot ceļu jaunajiem”. Cilvēka darba spējas veido arī viņa personība, nevis tikai gadu skaits. Jo vairāk vērosim, ieklausīsimies un iepazīsim cilvēkus sev līdzās, jo veiksmīgāk spēsim skatīties pasaulē un uzlūkot kolēģus, draugus un garāmgājējus ar atvērtu jautājumu, nevis gatavu un visbiežāk nosodošu atbildi.

Zaiga Pūce, Sabiedrības integrācijas fonda sekretariāta direktore

Kampaņa "Atvērtība ir vērtība" tiek īstenota Sabiedrības integrācijas fonda projekta "Dažādības veicināšana" (Nr. 9.1.4.4./16/I/001) informatīvā kampaņa "Atvērtība ir vērtība" ietvaros. Finansējums piešķirts 85% apmērā no Eiropas Sociālā

fonda un 15% finansē Latvijas valsts.

Zane Jēkabsone

sabiedrisko attiecību
speciāliste

 [+371 22811020](tel:+37122811020) 

<https://www.sif.gov.lv/lv/jaunums/vecuma-slieksnis-skerslis-ko-sev-radam-pasi>