

# Vecuma dažādība darba tirgū – vērtība, ko neizmantojam 2/25/24



Dažādības un iekļaušanas prakses vadītāja  
Baltijā, PwC Latvija  
Agnese Cimdiņa

Eiropas Savienībā (ES) maijs tiek izcelts kā dažādības mēnesis, lai pievērstu uzmanību dažādības un iekļaušanas nozīmei sabiedrībā. Dažādība pamatā atspoguļo cilvēka unikālo un atšķirīgo īpašību raksturu un aptver cilvēku dažādās dzimuma, vecuma, etniskās izcelsmes, reliģijas, seksuālās orientācijas, spēju un pieredzes vērtības.

Viens no dažādības un iekļaušanas problēmjautājumiem ir diskriminācija uz vecuma pamata, kas darba tirgū pastāv jau ilgstoši un ar kuru saskaras dažādu paaudžu cilvēki. Lai gan konkurence darba tirgū arvien saasinās un likumdošana aizliedz diskrimināciju darbavietās, realitātē daudzi cilvēki joprojām saskaras ar šo problēmu, piedzīvojot grūtības atrast darbu vai saglabāt darba attiecības, vai arī nesaņemot iespējas pilnveidoties profesionāli. Tā nav tikai šo cilvēku problēma, bet gan plašāka sociālā problēma, kas skar gan uzņēmumus, gan sabiedrību kopumā. Tāpēc ir svarīgi apzināties diskriminācijas uz vecuma pamata izpausmes un meklēt risinājumus, kas veicinātu vienlīdzīgas darba iespējas un profesionālo izaugsmi visām vecuma grupām.

Vecuma dažādību darba dzīvē nevar un nedrīkst ignorēt. Gluži pretēji, tās būtiskā loma jānovērtē, īpaši ņemot vērā pašreizējo darba tirgus situāciju Latvijā, kur trūkst kvalificēta un pieredzējuša darbaspēka gan sabiedrības novecošanās dēļ, gan tādēļ, ka pašreizējā darbā pieņemšanas prakse, kas nereti izslēdz lielu daļu iedzīvotāju, nav ilgtspējīga. [2023. gada decembrī publicētie “Eiropabarometra” aptaujas rezultāti](#) atklāj, ka ES iedzīvotāji, tostarp Latvijā aptaujātie, kā galveno risku darba iegūšanai nosauc kandidāta vecumu. Lai gan darbaspēka pieejamības problēma kļūst arvien aktuālāka, uz ko norāda arī [PwC Baltijas uzņēmumu vadītāju aptaujas rezultāti](#), darba tirgū nereti var novērot pieredzējušu darba meklētāju diskrimināciju viņu vecuma dēļ. [Pasaules Veselības organizācijas apkopotā informācija](#) liecina, ka ir novērojama sabiedrības novecošanās, taču darba devēji, izvēloties darbiniekus, šim faktoram nepievērš pienācīgu uzmanību. Šī tendence ne vien atstāj novārtā būtisku cilvēkresursu potenciālu, bet arī veicina diskriminējošu augstas sabiedrībā un kavē ekonomisko attīstību.

“Pārāk maz tiek runāts par vecuma dažādības pozitīvajiem aspektiem. Izslēdzot no darba dzīves vecāka gadagājuma darbiniekus, zaudējam ne vien unikālu pieredzes potenciālu, kas bagātina svaigi diplomētu jauniešu redzējumu, bet arī inovāciju potenciālu, kas dzimst brieduma, pieredzes un digitālo risinājumu sinerģijās. Turklāt, atsakoties no vecāka gadagājuma darbinieku pienesuma, mēs zāģējam zaru, uz kura paši sēžam, jo arī paši taču ar katru dienu kļūstam vecāki. Vai augsne, ko veidojam darba tirgū, būs mums pašiem labvēlīga, kad pārkāpsim 50 gadu sliekšni?” jautā Agnese Cimdiņa, PhD, PwC Latvija dažādības un iekļaušanas prakses vadītāja.

Ir svarīgi norādīt, ka cilvēki pēc 50 gadiem var piedāvāt ievērojamu vērtību darba tirgū. Viņiem ir bagātīga pieredze, dziļas zināšanas un prasme risināt problēmas. Turklāt viņu gatavība mācīties un pielāgoties jaunām darba metodēm parasti neatpaliek no gados jaunākiem kolēģiem. Uzņēmumu vadītājiem svarīgi ir apzināties un novērtēt vecuma dažādības sniegtās priekšrocības un radīt tādu darba vidi, kurā cilvēki, neraugoties uz savu vecumu, var pilnībā izpausties un attīstīties. Tas ietver ne tikai līdzsvarotu vecuma sastāvu kolektīvā, bet arī apņemšanos veicināt atvērtu kultūru, kurā tiek novērtēta ikviena darbinieka

pieredze un potenciāls neatkarīgi no viņu vecuma.

ES un Latvijā šis ir īpaši nozīmīgs jautājums, jo iedzīvotāju vidējais vecums pieaug un cilvēki strādā arvien ilgāk. Kā liecina Centrālās statistikas pārvaldes (CSP) dati, 2023. gadā Latvijā darbības vecumā, vecuma grupā no 55 līdz 64 gadiem, bija mazliet vairāk nekā 260 000 cilvēku jeb ap 14% no visiem Latvijas iedzīvotājiem; no tiem nodarbināti bija ap 180 000 cilvēku. Saskaņā ar [Eurostat datiem vairāk nekā 30% ES iedzīvotāju ir vecāki par 55 gadiem](#), savukārt Latvijā, kā liecina CSP informācija, tie ir aptuveni 35%, vērtējot visus valsts iedzīvotājus. Prognozes liecina, ka ES iedzīvotāju novecošana nākamajās desmitgadēs paātrināsies, strauji pieaugot vecāka gadagājuma cilvēku īpatsvaram. Tādēļ ir svarīgi apzināties gados vecāku darba ņēmēju potenciālu un vērtību.

Kas nosaka cilvēka vērtību darba tirgū, kāds ir ideālais darbinieks mūsdienu uzņēmumā, kādu lomu spēlē vecums un kas ļauj vai liedz saskatīt 50 gadus sasnieguša darbinieka vērtību? Šie jautājumi dažādības vadības jomā pēdējo gadu laikā kļuvuši īpaši aktuāli. Kaut arī diskriminācija uz vecuma pamata ir viena no izplatītākajām diskriminācijas formām Latvijā, vecuma dažādības problemātiku publiskajā telpā bieži aizēno citu dažādības dimensiju izcelšana, piemēram, dzimums, seksuālā orientācija, etniskā piederība vai invaliditāte.

Plašāk šo tematu apspriedīsim sarunu festivālā "Lampa", lai meklētu risinājumus šīs problēmas mazināšanai darba tirgū. [Diskusija "Uzmanību, gatavību – finišs!"](#) notiks 5. jūlijā plkst. 18.30 Cēsu pils parkā (skatuve "Uzzibsnī"). Diskusijai varēs sekot līdz arī tiešsaistē.