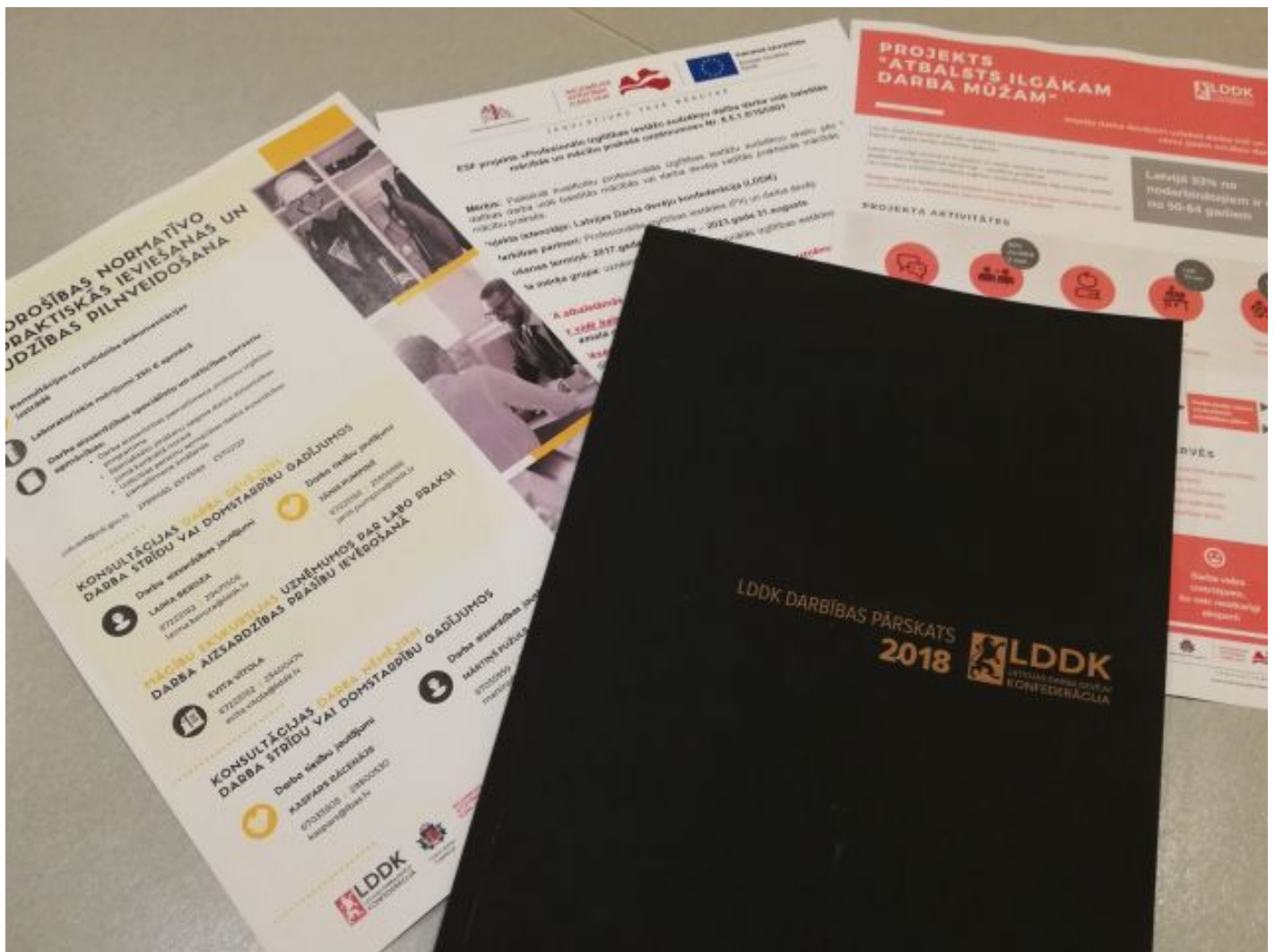


Kā risināt darbinieku novecošanas problēmu



Šodien, 24.februārī, “Ventspils reiss” vadošie speciālisti tikās ar Latvijas Darba devēju konfederācijas pārstāvjiem, lai pārrunātu vecuma pārvaldības politikas iespējas un tuvāk iepazītos ar ESF projekta “Atbalsts ilgākam darba mūžam” piedāvātajām iespējām.

Tikšanās laikā tika pārrunāti jautājumi, kas saistīti ar atbalsta pasākumiem darbiniekiem, kuru vecums pārsniedz 50 gadus. LDDK pārstāvji iepazīstināja uzņēmuma speciālistus ar projektu “Atbalsts ilgākam darba mūžam”, kura ietvaros darba devējam tiek piedāvāta iespēja uzlabot darba vidi un atbalstīt savus gadus vecākos darbiniekus, kā arī vecuma pārvaldības politikas piedāvātajām iespējām.

Demogrāfiskās tendences Latvijā un Eiropā liecina par sabiedrības novecošanos un iedzīvotāju skaita samazināšanos. Jau pašlaik liela daļa Latvijas nodarbināto ir vecumā no 50-64 gadiem, un daudzi no viņiem darba ikdienā saskaras ar dažādām grūtībām, kas traucē veiksmīgi konkurēt darba tirgū (veselības problēmām, mūsdienu prasībām neatbilstošu izglītību, nepiemērotu darba vidi un apstākļiem). Tādējādi gan darba devēji, gan darba ņēmēji sastopas ar jauniem izaicinājumiem, kas vienlaikus abas puses ietekmē gan pozitīvi, gan negatīvi.

Līdzīgas tendences vērojamas arī transporta nozarē kopumā, un tās ir aktuālas arī pašvaldības SIA "Ventspils reiss" kontekstā. Uzņēmuma darbinieku vidējais vecums ir tuvu 50 gadu sliekšnim, bet starp autobusu vadītājiem tas jau pārsniedz šo robežu. Situācijas risināšanā ir divi ceļi: vai nu jāpiesaista gados jaunāki darbinieki, vai arī jārada pēc iespējas labvēlīgāki darba apstākļi gados vecākajiem darbiniekiem, tā nodrošinot iespēju saglabāt darba ražīgumu un pagarināt darba mūžu. Projekta "Atbalsts ilgākam darba mūžam" ietvaros paredzētas šādas galvenās aktivitātes kā karjeras konsultācijas, prasmju nodošana un mentorings, apmācība konkurētspējas celšanai, darba vietu uzlabošana, veselības uzlabošana. Pārrunu laikā tika secināts, ka "Ventspils reiss" jau pašlaik ir ieviesis labo praksi un nodrošina daudzveidīgus atbalsta pasākumus sava uzņēmuma darbiniekiem.

Kapitālsabiedrība saviem darbiniekiem piedāvā praktiski visas šīs aktivitātes. Jau daudzus gadus darbiniekiem tiek apmaksāta veselības un dzīvības apdrošināšana, reizi gadā ir iespējams saņemt pabalstu veselības stāvokļa uzlabošanai (atvaļinājuma pabalsts), tiek veicināta piedalīšanās dažādās sporta aktivitātēs, piemēra, apmaksājot peldbaseina un trenāžiera zāles apmeklējumus, un veselīgs dzīvesveids (nesmēķētāju piemaksa). Uzņēmumā notiek regulāri pieredzes apmaiņas un profesionālās apmācības pasākumi, kā, piemēram, autobusu vadītāju profesionālās meistarības konkurss. Liela uzmanība tiek pievērsta darba vietu uzlabošanai – biroja darbiniekiem iegādāti ergonomiski darba galdi, iegādājoties jaunus autobusu, piegādes līgumos tiek iekļautas prasības, kuras nodrošina autobusa vadītāja darba vietas vismodernāko aprīkojumu. Katru gadu budžetā tiek paredzēti līdzekļi profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanai, un darba līgumos iekļauts punkts, kurš paredz, ka šādu apmācību apmeklējums, ir darbinieka tiesības un pienākums.