

Vai turpināt ierasto personāla atlasē politiku? – Nē, ir laiks ieviest vecumu dažādību darba tirgū.

ES projekts *mature@eu* paplašinās un tam pievienojas vēl astoņas valstis.

Preses relīze Nr. 4, Janvāris 2009

Lai konkurētu nemitīgi mainīgajā un pakāpeniski novecojošajā darba tirgū, vecumu nediskriminējoša personāla atlasē politika ir kļuvusi par prioritāti cilvēkresursu vadības jomā. Darba devējiem ir jāpārdomā sava personāla atlasē politika un attieksme pret vecāka gada gājuma cilvēkiem. Lai veiksmīgi darbotos šajā personāla atlasē speciālistiem jaunajā sfērā, *mature@eu* nodrošina brīvu pieeju e-apmācības platformai 8 valodās.

Dēļ lielās intereses e-apmācības platforma tiks iztulkota vēl 8 valodās.

“Atbalsts darba devējiem pieņemot darbā vecāka gada gājuma darbiniekus” ir projekta pilnais nosaukums, kas ietver tā mērķus: iedrošināt darba devējus pārdomāt personāla atlasē politiku un veicināt vecumu līdzsvara veidošanos uzņēmumu personāla atlasē procesā. Projekts dod praktisku atbalstu visos vecuma dažādības aspektos personāla atlasē politikā, izmantojot inovatīvu pieeju, kas balstās brīvi pieejamā e-apmācības resursa izmantošanā.

Projekts jau veiksmīgi ir ieviests Austrijā, Bulgārijā, Vācijā, Grieķijā, Nīderlandē, Slovēnijā, Šveicē, Lielbritānijā un ir pieejams astoņās valodās. Ar Eiropas Komisijas finansiālu atbalstu, *mature@eu* apmācības modelis tiks iztulkots vēl astoņās valodās un ieviests Čehijā, Itālijā, Latvijā, Lietuvā, Polijā, Slovākijā, Spānijā, Šveicē un Turcijā.

2009.gada rudenī *mature@eu* e-apmācības platforma būs pieejama 16 valodās:

www.mature-project.eu/e-learning/

Socioloģiskie pētījumi rāda, ka darbā pieņemšanas politika ir vairāk atvērta jaunāka gada gājuma darba meklētājiem.

2008.gadā veiktais *Eurobarometer* pētījums rāda, ka bieži vien kandidāta vecums tiek uzlūkots kā faktors, kas nosaka viņa neatbilstību amatam.

42 % Eiropas iedzīvotāju vecuma diskrimināciju saskata kā ļoti izplatītu parādību. Eiropas Savienībā tikai 44,5% no vecāka gada gājuma darbiniekiem (55+) joprojām ir iesaistīti darba tirgū, un kad darba devējam steidzami ir vajadzīgi darbinieki, priekšroka tiek dota gados jaunākiem kandidātiem.

Ja uzņēmumi grib konkurēt darba tirgū un pasargāt kandidātus no vecuma diskriminācijas, tad tie ir spiesti pielāgot savu personāla atlasē politiku reālajām iespējām.

Kopš personāla atlasē kritērijos liela nozīme ir dažādu vecumu pretnostatījumiem, *mature@eu* projekta mērķi ir veidot personāla atlasē politikā iesaistītajiem sapratni par: a) pārmaiņu veicināšanu, b) kā veidot vecumu nediskriminējošus biznesa darījumus, c) kā vecumu dažādību ieviest personāla atlasē politikā.

Plašāka informācija pieejama pie projekta koordinatoriem Latvijā. Pēc jūsu vēlēšanās esam gatavi pastāstīt par projektu vairāk.

Kontakti:

Ingrīda Mikiško

Latvijas Pieaugušo Izglītības apvienība

Merķeļa iela 11, Rīga, LV-1050

Tālr.: 67222411

e-pasts: laea@laea.lv

Piezīmes izdevējiem:

Projekts *mature@eu* jeb „Atbalsts darba devējiem pieņemot darbā vecāka gada gājuma darbiniekus” sastāv no divām fāzēm:

1.fāze: finansēta no Leonardo da Viņči programmas, ilgums: 2006 – 2008

2.fāze: finansēta no Mūžizglītības programmas, ilgums: 2008 – 2010

2.fāzes projekta dalībnieku konsorcijs sastāv no 15 organizācijām, kas pārstāv 12 valstis:

- *AGH - University of Science and Technology*
- *Comitato Regionale dell'ENFAP del Friuli Venezia Giulia*
- *Consejería de Trabajo Xunta de Galicia*
- *DEKRA Akademie GmbH*
- *Izmir ABIGEM*
- *European Older Peoples Platform*
- *Fórum pre pomoc starším*
- *Latvijas Pieauguši Izglītības apvienība*
- *RPIC-ViP s.r.o.*
- *Software AG*
- *Swiss Occidental Leonardo*
- *Union Network International*
- *Vytautas Magnus University*
- *Wirtschaftskammer Österreich/Internationaler Know-how Transfer*
- *Zentrum fuer Soziale Innovation*

Projektu koordinē *Maria Schwarz-Woelzl, Sociālo Inovāciju centrs Vīnē.*