

Darbo vietos keitimas. Karjeros vidurio peržiūra ir vidaus judumas

Įvadas

Daugumoje socialinės ir ekonomikos politikos strategijų, kuriose pasisakoma už profesinio gyvenimo trukmės ilginimą, pabrėžiama, kad oficialų pensinį amžių reikia didinti iki 67 metų ir kad reikėtų didinti faktinį pensinį amžių. Profesinio gyvenimo trukmės ilginimas yra viena iš strategijų, siekiant išvengti skurdo senatvėje ir sumažinti valstybės išlaidas pensijoms ir socialiniam aprūpinimui.

Žmonės turi dirbti ilgiau ir dažnai nori dirbti ilgiau. Tačiau jų dirbamas darbas gali būti netinkamas vyresniems darbuotojams; be to, jų įgūdžiai gali būti nebepaklausūs. Siekiant veiksmingai pailginti profesinio gyvenimo trukmę, būtina atsižvelgti į būsimus vidutinio amžiaus darbuotojų poreikius, atitinkamus svarstymus pradėdant gerokai prieš tai, kai galimybių, kurias darbuotojai gali rinktis, gerokai sumažėja ir jokių pokyčių padaryti nebeįmanoma. Šis klausimas ypač svarbus tiems, kas dirba sunkų darbą.

Šioje ataskaitoje nagrinėjami darbuotojų karjeros peržiūros karjeros viduryje privalumai ir tai, kokių galimybių jie turi pailginti savo profesinio gyvenimo trukmę. Joje pristatoma ekonominė, socialinių mokslų ir psichologinė literatūra, kurioje nagrinėjami karjeros ir profesinio orientavimo klausimai. Remiantis ES darbo jėgos tyrimo duomenimis, ataskaitoje nurodoma tikėtina darbo trukmė, vidutinis ir faktinis viso gyvenimo darbo stažas ir pasitraukiančiųjų iš darbo rinkos darbo stažas. Ataskaitoje taip pat aprašomos strategijos ir teisės aktai, kuriais siekiama pailginti sunkų darbą dirbančių darbuotojų profesinio gyvenimo trukmę. Pabaigoje apibendrinami duomenys apie karjeros patikrą trijose šalyse ir aptariamos aštuonių įmonių atvejų tyrimų išvados.

Politinės aplinkybės

Europos Komisijos 2012 m. Baltojoje knygoje dėl pensijų pabrėžiami demografinio senėjimo iššūkiai, kurių kyla norint užtikrinti tinkamų pensijų sistemų tvarumą. Nurodoma, kad oficialus pensinis amžius padidintas, o ankstyvas pasitraukimas iš darbo rinkos nėra skatinamas. Pagrindinis klausimas – parengti strategijas, kurios padėtų

užtikrinti ilgesnį žmonių profesinį gyvenimą, išvengiant neigiamo poveikio jų sveikatai ir gerovei.

Pagrindinės išvados

Manoma, kad 2010–2030 m. darbuotojų Europoje mažės vidutiniškai dviem milijonais per metus. Tai reiškia, kad per 20 metų dabartinės darbo jėgos per metus mažės 1 procentu. Tačiau daugelyje šalių dauguma darbuotojų į pensiją išeina per anksti. Jie dažnai tai daro ne savo noru, o dėl to, kad, jų manymu, privalo tai padaryti ir neturi pasirinkimo. Tęsti profesinės karjeros jie negali dėl darbo pobūdžio ir darbo aplinkos; tai gali būti susiję tiek su fiziniais, tiek su psichologiniais veiksniais.

Karjera

Nors dauguma naujų darbų yra trumpalaikiai, didžioji dalis darbuotojų išsaugo ilgalaikius darbo santykius su tuo pačiu darbdaviu. Ilgalaikiai tęstiniai darbo santykiai vis dar yra norma visoje Europoje; turimais duomenimis, dauguma žmonių į pensiją išeina iš darbo, kuriame dirbo daugiau kaip 20 metų. Tiesą sakant, esama ženklų, kad ilgalaikiai darbo santykiai ateityje dar labiau įsigalės. Tiek darbdaviai, tiek darbuotojai yra suinteresuoti ilgalaikiais darbo santykiais, nes jie suteikia abipusės naudos.

Sunkų darbą dirbantys darbuotojai

9–15 proc. darbuotojų Europoje dirba darbus, kuriuos galima vertinti kaip sunkius; tai darbai, kurie yra intensyvūs, pavojingi, kenksmingi sveikatai arba netvarūs. Tyrimų duomenimis, yra daug didesnė tikimybė, kad tokie darbuotojai baigs darbo karjerą anksčiau nei kiti darbuotojai.

Daugumoje šalių sunkiai dirbantiems asmenims labai sumažėjo galimybių anksti išeiti į pensiją. Daugelyje šiuolaikinių strategijų ilgesnį tokių darbuotojų profesinį gyvenimą numatoma užtikrinti sumažinant jų krūvį arba jiems suteikiant galimybę pakeisti darbą.

Karjerų patikra nacionaliniu lygmeniu

Karjeros patikra arba karjeros vidurio peržiūra yra darbuotojų vertinimas jų darbe; tai neturėtų būti painiojama su aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis, tokiomis kaip bedarbių profesinis (per)orientavimas. Karjeros vidurio peržiūra turėtų būti atliekama įmonėse, ir ją organizuoti turėtų įmonės, nors pačią karjeros vidurio peržiūrą geriausia patikėti neutraliam partneriui, tokiam kaip profesinės sąjungos atstovas ar išorinis paslaugų teikėjas. Tai padeda išvengti galimos darbdavių ir darbuotojų tarpusavio pasitikėjimo problemos.

Nors visi yra suinteresuoti, kad karjeros vidurio peržiūra būtų atliekama sistemiškai ir profesionaliai, žmogiškųjų išteklių departamentai arba profesinių paslaugų agentūros ne visada yra pajėgios tai užtikrinti. Vertinant iš žmogiškųjų išteklių perspektyvos, karjeros vidurio vertinimas turėtų būti nešališkas ir neutralus.

Teisės aktais nustatytas reikalavimas atlikti karjeros vidurio peržiūrą nebūtinai reiškia, kad ji bus atliekama. Kad paskatintų įmones diegti tokią praktiką, atitinkamo vaidmens turėtų imtis socialiniai partneriai.

Įmonių praktika

Apskritai įmonės ima palankiau žiūrėti į galimybę išlaikyti vyresnius darbuotojus. Tačiau, siekdami išvengti kaltinimų dėl vyresnių darbuotojų diskriminacijos, darbdaviai yra linkę taikyti gyvenimo ciklu, o ne karjeros vidurio peržiūra pagrįstą bendrą politiką. Įmonės turėtų:

- susipažinti su darbuotojų amžiaus valdymo praktika;
- atsižvelgti į kitus veiksnius (sveikatos, šeimos ir priežiūros), o ne tik į darbo sąlygas ir įgūdžius;
- užtikrinti vyresniems darbuotojams didesnę lankstumą nustatant darbo laiką ir paskirstant užduotis.

Politikos orientyrai

Darbuotojų išlaikymas darbdaviams tampa labai svarbus. Daugumą įmonių neturi politikos, kuri padėtų spręsti svarbią demografinio senėjimo ir galimo darbo jėgos trūkumo netolimoje ateityje problemą.

Pagrindiniai darbdaviams kylančių problemų sprendimo būdai yra amžiaus valdymas ir gyvenimo ciklo požiūris. Atrodo, kad kolektyviniai susitarimai yra tinkamas būdas tokius sprendimus diegti įmonėse.

Sunkų darbą dirbantiems darbuotojams, kurie nori pakeisti karjerą, galėtų būti suteiktos tokios galimybės:

- darbdavių ir įdarbinimo agentūrų pagalba keičiant profesiją;
- dalinis išėjimas į pensiją arba trumpesnės darbo valandos mokant kompensaciją;
- profesinis orientavimas;
- amžiaus valdymo strategijos;
- perėjimas į mentorystės ar konsultuojamojo ugdymo veiklą;
- dalyvavimas valdant žinias ir jas perduodant kitų kartų atstovams.

Karjeros vidurio peržiūros suteikia galimybę laiku įvertinti, kiek darbas tinka darbuotojui, siekiant nustatyti, ar būtina imtis veiksmų (tokių kaip mokymai), kurie padėtų užtikrinti, kad darbuotojų įgūdžiai toliau atitiktų darbo jėgos poreikius, arba tai, ar būtini funkcijų ar karjeros pokyčiai.

Be to, karjeros vidurio peržiūra gali padėti pagerinti darbuotojo ir darbo vietos atitikimą ir išsaugoti arba padidinti darbuotojo įsidarbinamumą, todėl ji atitinka ir darbdavių interesus.

Karjeros vidurio peržiūra turėtų apimti visus pagrindinius darbo aspektus, tačiau ypač svarbūs tokie aspektai, kaip sveikata, įgūdžių lygis, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas, asmeniniai finansai, teisė į pensijų išmokas ir žinių valdymas.

Karjeros vidurio peržiūrą būtina susieti su kolektyvinėmis priemonėmis, su mentorystės, darbdavių ar valstybės intervencijų strategijomis, taip pat su žmogiškųjų išteklių valdymo praktika, kurioje tinkamai atsižvelgiama į amžiaus aspektus. Pagrindiniai profesinio gyvenimo aspektai, kurie turi būti apžvelgti karjeros vidurio peržiūroje, yra tokie:

- fizinis ir psichologinis asmens gebėjimas toliau tęsti dabartinį darbą;
- finansinis poreikis tęsti profesinį gyvenimą (arba tokio poreikio nebuvimas);
- noras toliau dirbti dabartinį darbą (arba tokio noro nebuvimas);
- tikėtinas darbuotojo profesijos poreikis per artimiausius 15–20 metų;
- galimi kiti darbai (arba specializacija dabartiniame darbe), ir ką reikia padaryti, kad tai taptų įmanoma;
- galimas poreikis pereiti į kitą organizaciją arba imtis savarankiško darbo;
- prisitaikymo strategijos, siekiant išsaugoti produktyvumą ir pasitenkinimą dabartiniame ir būsime darbe.

Papildoma informacija

Ataskaita „*Changing places: Mid-career review and internal mobility*“ („Darbo vietos keitimas. Karjeros vidurio peržiūra ir vidaus judumas“) skelbiama adresu <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Norėdami gauti daugiau informacijos, susisiekite su mokslinių tyrimų pareigūnu Jean-Marie Jungblutu, e. paštu jmj@eurofound.europa.eu.