

Uzayan insan ömrü iş hayatını nasıl etkiliyor?

İnsan ömrü 100 yıla doğru koşarken akıllardaki soru bu durumun eğitim, iş yaşamı ve emekliliğe nasıl yansıtacağı... Randstad tarafından yayınlanan Randstad Workmonitor 2015 1. çeyrek verileri, bilimkurgu olmaktan çıkarak gerçeğe dönüşen bu durumun etkilerini ortaya koyuyor.

İşe alım ve insan kaynakları alanında hizmet veren, dünyanın en büyük şirketlerinden biri olan Randstad tarafından, 2003 yılından beri üçer aylık periyodlarla, yılda dört kez düzenli olarak yayınlanan Randstad Workmonitor 2015 1. çeyrek verileri, insan ömrünün uzamasını eğitim, iş yaşamı ve emekliliğe etkisini gözler önüne seriyor.

Randstad Workmonitor sonuçlarına göre, tüm dünyada çalışanların yalnızca %39'u bugün doğan çocukların 100 yaşına kadar yaşayacaklarına inanıyor. Aslında bazı ülkelerde insan ömrü şu anda bu düzeye ulaşmış durumda ve bu sayı hızla yükseliyor.

Emeklilik için tasarruf yapmak

Yaşın ilerlemesi, daha uzun yıllar çalışmak anlamına geliyor. Ve tabii bu, emekli olarak da daha uzun yıllar yaşamak demek. Bu durum için nasıl hazırlanabiliriz? Ankete katılan çalışanların %77'si ülkelerindeki emeklilik yaşından daha uzun yıllar çalışacaklarını düşünüyor. Katılımcıların çoğu 60-65 yaşlarında emekli olmayı beklerken; Hollandalı, Danimarkalı ve İspanyol çalışanlar 65-70 yaşlarında emekli olmayı düşünüyor. Emeklilik süresinin uzaması emeklilik tasarruflarını da etkiliyor: bazı tahminlere göre rahat bir emeklilik geçirmek için bugünkü kazancımızın %40'ını biriktirmemiz gerekiyor. Ama çalışanların %75'i emeklilikleri için gelirlerinin sadece %10 ya da daha azını biriktirmek istiyor.

Yaşlı çalışanlarla ilgili önyargılarla mücadele

Emeklilik yaşı yükselip çalışma süresi artınca, 55 yaş ve üzerindeki çalışanların sayısı da giderek artıyor. İleri yaştaki çalışanları iş yerinde tutmak ve cezbetmek için etkin politikası olan işverenlerin oranı sadece %43. Uzmanların çözüm önerilerinden biri, ileri yaştaki çalışanları şirket içinde daha uzun tutmak ama çalışma saatlerini düşürmek. Bu, Randstad Workmonitor katılımcılarının kabul ettiği bir öneri değil; %65, 55 yaş üstü çalışanların daha genç olanlarla benzer saatlerde çalışması gerektiğine inanıyor.

Diğer iki güçlü önyargı da şöyle: %37, 55 yaş ve üstü çalışanların, 35 yaş ve altı çalışanlardan daha az verimli olduklarını söylüyor. Yüzde 36 ise 55 yaş üstü çalışanların, genç olanlardan daha fazla hastalık izni aldığına inanıyor. Bunlar yaygın yanlış anlamalar, çünkü aslında, verimlilik düzeylerinin kuşaklar arasında benzer olduğu ve 55 yaş üzeri grupta işe gidilmeyen gün sayısının genç çalışanlar arasında olandan daha düşük olduğu görülüyor.

Yaşam-boyu öğrenme

Daha uzun çalışma, aynı zamanda istihdam edilebilirliğinizi de etkiler; verimli olmayı sürdürebilecek kadar aktif misiniz ve gerekirse yeni bir işe başlayabilir misiniz? Ankete katılan çalışanların %75'i, istihdam edilebilirliğin işverene değil çalışana ait bir sorumluluk olduğunu düşünüyor. Ve ezici bir çoğunluk, %92, yaşam-boyu öğrenmenin yaşla ilgisi olmadığına inanıyor. Yüzde 82, becerilerin ve yeteneklerin beş yılda bir yenilenmesinin istihdam edilebilirliği güçlendirdiği inancını paylaşıyor. Ayrıca, elde edilen beceri ve yeteneklerin bir kariyer boyunca devam ettiği anlaşılıyor (%74). Diğer güçlü bir önyargı da, %68 tarafından paylaşılan, 55 yaş üstü çalışanların genç kuşaklara göre yeni beceriler edinmesinin daha zor olduğu inancı.

Ülkeler bazında veriler Global Graphs & Slides'da

<http://www.randstad.com/press/research-reports/> adresinde bulunmaktadır.

Randstad Workmonitor

Randstad Workmonitor, 2003 yılında başlatıldı ve şu anda Avrupa, Asya Pasifik ve Amerika kıtalarını içeren bir alanda, tüm dünyada 34 ülkeyi kapsamaktadır. Randstad Workmonitor, işgücü dolaşımında hem yerel hem de global eğilimleri zaman içinde düzenli biçimde yansıtmak üzere yılda dört kez yayımlanır.

Workmonitor İşgücü Dolaşımı Endeksi, altı aylık bir zaman çerçevesi içinde işverenlerini değiştirme olasılığı olan çalışanların güvenini izleyerek ve beklentilerini yakalayarak istihdam piyasasının duyarlılıkları ve çalışanların eğilimleri hakkında kapsamlı bir algı oluşturur. İşgücü dolaşımının ölçümüne ek olarak çalışan memnuniyeti ve personel motivasyonunun yanı sıra belirli konulu bir sorular dizisini yürütmek de bu anketin bir parçasıdır.

Niceliksel çalışma, yaşları 18 ile 65 arasındaki, haftada en az 24 saat ücretli bir işte çalışan (kendi işinin sahibi olanlar dışında) popülasyona çevrim-içi uygulanan bir anket aracılığıyla yürütüldü. Uluslararası Örneklem Anketi (Survey Sampling International) kullanıldı ve ülke başına en küçük örnek sayısı 400 görüşme olarak gerçekleştirildi. İlk dalga anket çalışması, 21 Ocak – 5 Şubat 2015 tarihleri arasında yürütüldü.

Randstad Hakkında:

Randstad, 1960'da Frits Goldschmeding tarafından kurulmuştur. O günden itibaren İnsan Kaynakları servis pazarının yüzde 90'ından fazlasına karşılık gelen 39 ülkeye yayılmıştır. Mayıs 2008'de Vedio'run alınması ile dünyanın 2. büyük İnsan Kaynakları servis sağlayıcısı olmuştur. Randstad 4 bin 587 şube ve 28 bin 30 çalışan ile 5 kıtada, 39 ülkede, toplam 567 bin 700 kişiye istihdam sağlayan dünyanın en büyük ikinci İnsan Kaynakları ve danışmanlık hizmetleri şirketidir. Randstad Türkiye, ilk ofisini İstanbul'da açarak 2006 Mayıs ayında Türkiye'deki çalışmalarına başlamıştır. Kasım 2007'de ikinci şubelerini Kozyatağı'nda ve Ocak 2012'de ise üçüncü şubelerini İzmir'de açmıştır.