

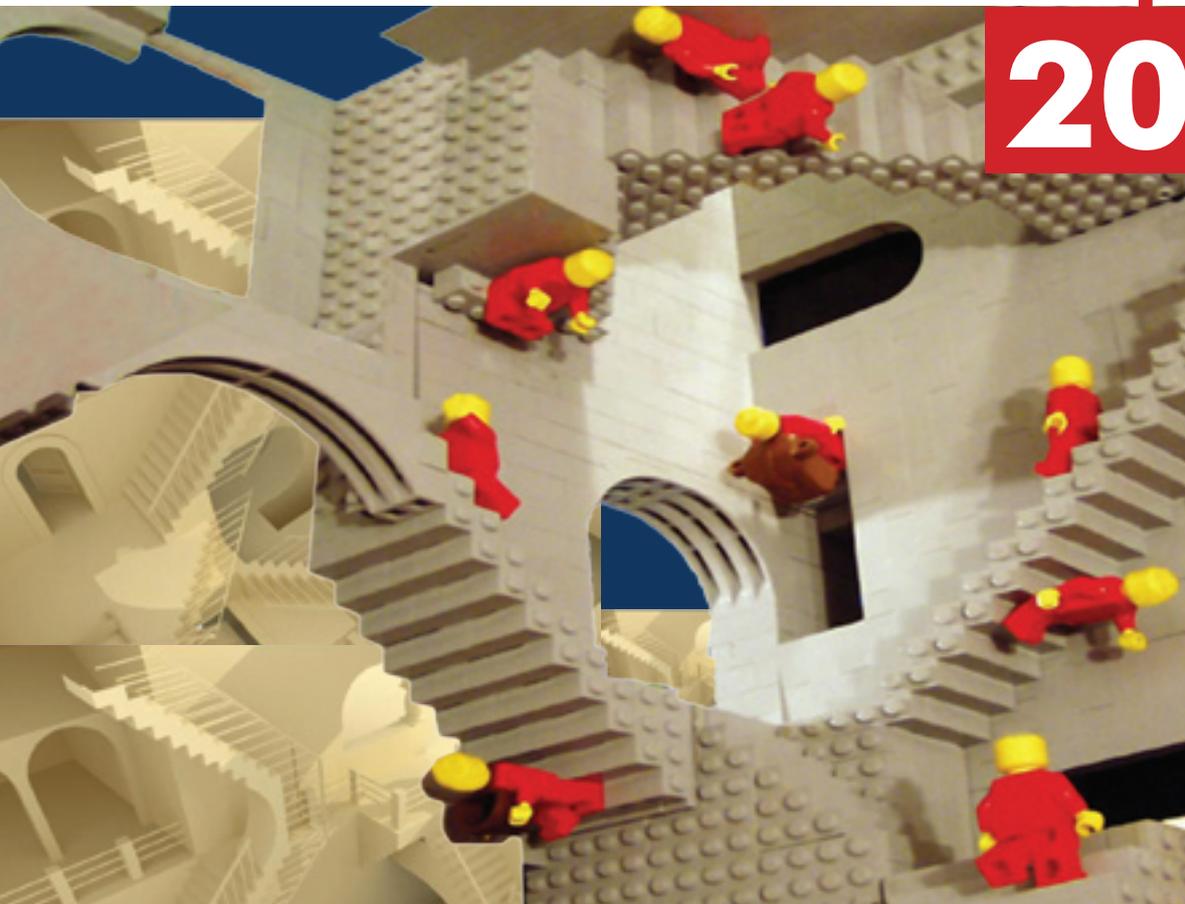
КАДРОВЫЙ РЫНОК

ДЛЯ

ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ

2035

А. Скоппетта



По данным ООН, к 2050 г. почти 2 млрд жителей планеты будут входить в возрастную категорию «60 лет и выше» [Development in an Ageing World, 2007]. Увеличение продолжительности жизни – весомое достижение современной цивилизации, оно предоставляет колоссальный потенциал для экономического и социального развития. Но чтобы этот потенциал реализовался, необходимо обеспечить всем возрастным группам населения высокое качество жизни.

Как любой другой глобальный тренд, «старение» наряду с новыми возможностями несет с собой и серьезные вызовы, которые останутся актуальными до конца XXI в. Естественно, это учитывается во всех национальных Форсайтах.

Австрия как страна самой «старой» части света формирует программу мер, предусматривающую решение вопросов будущей занятости пожилых работников.

К 2005 г. в Австрии сформировались все предпосылки к проведению Форсайта для пожилых людей. Одним из таких факторов стало создание межрегионального альянса – Партнерства развития, объединившего на договорной основе все региональные соглашения о занятости (Territoriale Beschäftigungspakte – TEPs)¹, которые рассматривают проблему с разных точек зрения (экспериментальной, стратегической, консультативной и т.д.).

Основная задача партнерства – координировать меры по улучшению положения пожилых людей на рынке труда, предпринимаемые федеральными землями. Альянсом были организованы пилотные инициативы (проекты «Ageing and TEPs» и «TEP Equal Elderly»)² по привлечению и удержанию людей пенсионного возраста на рынке кадров³. Результаты этих мероприятий дали пищу для широких дискуссий и соображений по выработке общей стратегии региональных соглашений.

Концепция региональных соглашений и их альянса стала предметом пристального интереса со стороны Евросоюза в качестве возможного образца для разработки общеевропейской стратегии занятости населения. В самой Австрии подобное партнерство рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового рынка, что отражено в Оперативной программе занятости населения на 2007–2013 гг. (Европейский социальный фонд).

Региональные соглашения относятся к новым формам управления, связанным, в частности, с совершенствованием налоговой системы и координацией широкого круга политических вопросов.

После упомянутых пробных мероприятий и анализа их итогов Партнерство развития инициировало в 2005 г. национальный Форсайт «Кадровый рынок для пожилых людей в Австрии к 2035 г.». Это исследование было нацелено на модернизацию социальной политики регионов и создание предпосылок для регулярного диалога по актуальной теме – «пожилые австрийцы на рынке труда». Его итогом стала комплексная стратегия по улучшению позиций «возрастных» граждан на кадровом рынке Австрии, синтезировавшая знания и опыт административных органов разных уровней, научно-исследовательских учреждений и независимых экспертов.

В 2006 г. стратегия вошла в свод законодательных и программных документов, касающихся людей пенсионного возраста (Зеленая книга), а годом позже была опубликована в брошюре «Программа “Активная старость” в регионах Австрии» [Active Ageing, 2007].

Форсайт-проект проходил в три этапа: формулирование общих «ориентиров будущего»; анализ основных трендов, связанных с занятостью пожилых граждан; разработка сценариев развития кадрового рынка до 2035 г.

Этап 1. Ориентиры будущего

Первый этап Форсайта включал опросы представителей профессиональных объединений, неправительственных организаций, частных лиц⁴ и т.д. Его итогом стала формулировка ориентиров будущего – общего видения проблемы и ее желаемого решения. В работе участвовали координационные центры и привлеченные к опросу эксперты⁵.

В представленной концепции рассмотрен рынок кадров, основанный на знаниях, который предоставляет широкие возможности для всех возрастных групп работников, обладающих соответствующими компетенциями. Выделены три ключевых ориентира:

- Равные возможности для всех возрастных категорий
- Обеспеченная старость
- Пожизненное образование и совершенствование компетенций.

Ориентиры будущего предполагают тесную связь рынка кадров с экономической, социальной и образовательной политикой, что, в свою очередь, означает: справедливые правила игры для всех граждан на меняющемся рынке труда; адекватную оценку вклада пожилых кадров; предоставление благоприятных условий для постоянного профессионального и личностного развития работников; социальные гарантии.

Так, одна из организаций-участников – Координационный центр по гендерному равенству (Вена) – предложила следующую картину будущего: «Способности, компетенции и опыт работников пенсионного возраста по-прежнему востребованы. Данная категория интегрирована в общество наравне с работниками среднего возраста и молодежью. Отсутствует конфликт поколений. “Пенсионеры” обладают правами на основные социальные гарантии, обеспечивающие достойное существование с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей».

Видение со стороны компаний предполагало открытость, справедливость и равноправные отношения с работниками. Все упомянутые опции отражены в итоговом представлении об ориентирах будущего (табл. 1).

Рассмотрим отдельные аспекты более подробно.

Рынок равных возможностей для всех возрастных групп

В 2035 г. предложение кадров соответствует спросу на них. Сформировался мобильный и гибкий кадровый рынок. Пожилые люди интегрированы во все сферы жизни общества, являясь его авторитетной частью. Они востребованы соответственно своим возможностям и опыту. Стало реальностью индивидуальное развитие и образование на производстве в любом возрасте.

¹ Региональные соглашения о занятости – созданные на договорной основе региональные партнерства во всех федеральных землях Австрии с целью политического сотрудничества по вопросам занятости населения и рынка труда. Их задачи – повышать качество социального обслуживания, гарантировать рабочие места, привлекать внешние инвестиции и обеспечить более высокое качество жизни в регионе в долгосрочной перспективе. На реализацию программы региональных соглашений в Австрии было выделено около 800 млн евро. Для разработки конкретных проектов в рамках этой инициативы создаются координационные центры. Подробнее см.: www.rakete.at.

² Финансируются из средств Федерального министерства экономики и занятости Австрии и Европейского социального фонда.

³ В трех австрийских землях осуществлялась программа «Elderly Plans».

⁴ Всего была проанкетирована 21 организация и интервьюированы 20 частных лиц.

⁵ В проекте участвовали 10 видных австрийских экспертов. Основная тема – «Пожилые в Австрии» – рассматривалась с разных точек зрения, от политики на рынке труда до перспектив в будущем.

Табл. 1. Ориентиры будущего

A.	Рынок равных возможностей для всех возрастов
A1	Возможности для профессионалов разных возрастных групп
A2	Востребованность компетенций пожилых работников
A3	Постоянное профессиональное и личностное развитие всех работников
A4	Равные шансы для всех
B.	Обеспеченная старость
B1	Твердые социальные гарантии
B2	Качественное обслуживание
C.	Образование длиною в жизнь
C1	Условия для пожизненного обучения
C2	Адекватные вакансии для всех возрастных категорий

Для всех возрастных сегментов действует адекватная система кадрового менеджмента. Существуют равные условия и справедливая оценка труда. Уважением пользуются все профессионалы, вне зависимости от занятости по основной специальности.

Обеспеченная старость

Плавный переход от «работы» к «пенсии» – устоявшийся стиль жизни. Компетентные сотрудники преклонных лет гарантированно остаются на рабочих местах вплоть до ухода на пенсию по собственной инициативе. Профессиональная деятельность по обслуживанию пожилых людей является достойным приложением сил и обеспечивается соответствующими социальными гарантиями.

Образование длиною в жизнь

К 2035 г. система пожизненного образования и повышения квалификации обеспечена масштабной

поддержкой государства. Высококвалифицированным кадрам гарантированы достойные вакансии. Обучение и профессиональная переподготовка на протяжении жизни позволяют пожилым австрийцам адаптироваться к переменам.

Этап 2. Вызовы и тренды

На втором этапе Форсайт-проекта обобщались результаты ранее проведенных опросов и дискуссий. Это позволило выявить основные тренды на рассматриваемом сегменте кадрового рынка и разработать средне- и долгосрочные сценарии. Участники проекта определили круг задач, которые необходимо решить для реализации вышеописанных ориентиров, а именно:

- Стимулировать создание новых рабочих мест
- Реорганизовать системы социального обеспечения и здравоохранения
- Изменить менталитет

Табл. 2. Три базовых сценария до 2035 г.

Сценарии	Оптимистический	Сбалансированный	Пессимистический
Общие модели	Европейское общество	Реформы	Разобщенность
Экономическая модель (формы рыночной экономики)	Социально ориентированная	Социально-либеральная	Неолиберальная
Общественное устройство	Общество солидарности, баланс между свободой и социальной ответственностью	Постоянные реформы общества; гармоничные отношения между поколениями; стиль жизни – «баланс между семьей и работой»	Общество индивидуалистов с ярко выраженной ориентацией на успех и ставкой на молодость
Роль государства	Активная	Умеренная	Пассивная
Финансирование социальной системы	Концепция солидарности. Каждый индивидуум вносит финансовый вклад в развитие общества соответственно своим возможностям	Постоянная адаптация социальной системы к меняющимся условиям	Ориентация на традиционную налоговую систему с жестким режимом экономии
Экономические и политические условия	Устойчивый экономический рост, гибкая бюджетная политика	Сдерживание экономического роста необходимостью погашения внешнего долга, акцент на интеграции	Конкуренция за ограниченные ресурсы, пассивность общества, разобщенность поколений
Общая ситуация на кадровом рынке	Полная занятость населения, гармоничные отношения между поколениями, акцент на пожизненном обучении	Гибкий кадровый рынок, адаптация работников к месту, ритму и графику работы, образование длиною в жизнь	Борьба за малочисленные привлекательные рабочие места, безработица, низкий уровень оплаты труда
Кадровый рынок для пожилых австрийцев	Работа высоко оценивается, предоставляются гибкие условия занятости	Гибкий кадровый рынок, растущая активность работающих, повышение планки пенсионного возраста, пересмотр ментального отношения к работающим пенсионерам	Неблагоприятные условия занятости, низкооплачиваемая работа

Рис. 1. Тренды и сценарии



- Внедрить новые формы организации труда на предприятиях
- Реализовать комплексную программу повышения квалификации.

Решение последних трех задач возложено на бизнес, поскольку это прерогатива компаний-работодателей.

К 2027 г. исследователи прогнозируют увеличение численности населения [ÖROK, 2004, S. 56], старение его трудоспособной части, активную миграцию и повышение производительности труда. Нехватка рабочей силы в целом не предвидится, но возможен локальный дефицит специалистов с определенными компетенциями. Например, кадровый рынок может испытать нехватку низкоквалифицированных работников, что приведет к осложнениям на предприятиях из-за увеличения разницы в доходах в зависимости от служебного положения и возраста. Назрела необходимость реформ пенсионной системы, организации и финансирования сфер социального обеспечения и здравоохранения.

В настоящее время принимаются меры по сохранению рабочих мест за пожилыми работниками, их адаптации к меняющимся условиям труда – производственному процессу, ритму и графику. И все же, по мнению экспертов, люди преклонных лет столкнутся с определенными трудностями. Так, они не станут исключением в общей системе штрафов, вычитаемых из зарплаты. Кроме того, понизится социальная планка для низкоквалифицированных кадров: другими словами, «бедные станут еще беднее».

Обобщая вышесказанное, можно заключить: общее улучшение физического состояния и рост продолжительности жизни австрийцев будут способствовать повышению их трудовой активности. Эксперты сходятся во мнении, что потребность в образовании и обогащении компетенций будет неуклонно расти.

Этап 3. Сценарии

По итогам анализа информации, собранной на предыдущих этапах, были разработаны восемь промежуточ-

ных, вполне реалистичных сценариев, представляющих возможные социальные и экономические модели, которые сложатся к 2035 г.:

- «Европейское общество» (модель альтернативной социально-экономической политики)
- «Уважение к старости» (адекватное отношение к пожилым людям, которые обладают самодостаточностью и чувством собственного достоинства)
- «Реформа социального обеспечения пожилых людей» (гибкое регулирование системы социальных гарантий)
- «Поэтапная работа по обслуживанию» (концепция передачи знаний и обслуживания наиболее старших возрастных групп)
- «Адаптируемый кадровый рынок труда для людей преклонных лет» (интеграция, предусматривающая временную занятость для людей пенсионного возраста)
- «Перераспределение» (адаптация к месту и графику работы, производственному процессу)
- «Разобщенность» (модель нелиберального, дезинтегрированного общества)
- «Конфликты» (сохранение прежнего социального уклада).

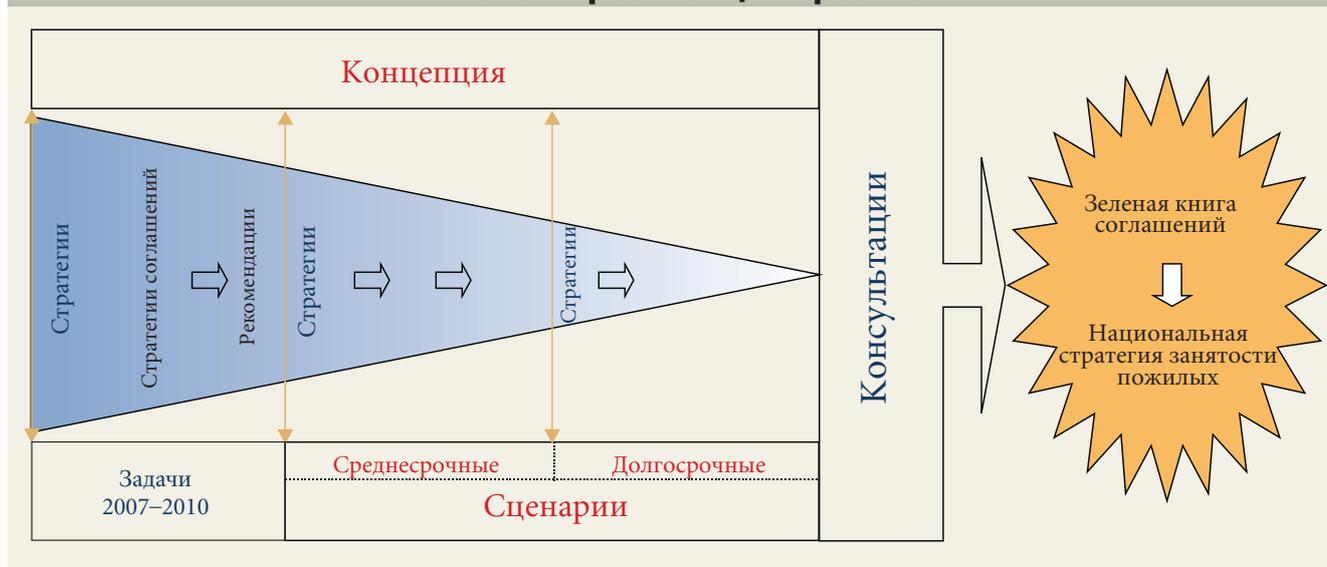
Данные сценарии впоследствии были обобщены, их число сократилось до трех (табл. 2). Итоговые сценарии обозначены следующим образом:

- «Европейское общество»
- «Реформы»
- «Разобщенность».

Эти сценарии существенно различаются по экономическим и социальным условиям, но, так или иначе, все они описывают перемены, которые могут произойти до 2035 г.

Как видно из табл. 2, модель «Европейское общество» подразумевает новое экономическое и общественно-политическое устройство с социально ориентированной рыночной экономикой, которая базируется на солидарности. Модель «Реформы», напротив, характеризуется постоянной адаптацией к меняющимся условиям, она основана на социально-либеральном

Рис. 2. Этапы реализации проекта



рыночном укладе. Модель «Разобщенность» соответствует неолиберальному режиму экономики. В обществе доминируют индивидуалисты, ориентированные на успех и делающие ставку на молодость.

Приведенные сценарии отводят государству различные роли: «европейская модель» – активную, «реформы» – умеренную, «разобщенность» – пассивную. Применительно к кадровому рынку «европейское общество» предусматривает его интеграцию, «реформы» – постоянные изменения, «разобщенность» – неотрегулированность.

Если оценивать развитие по описанным сценариям, то существующая сегодня невысокая квота на работу пожилых специалистов в «европейской модели» будет гибко адаптироваться в соответствии с меняющимися условиями на рынке вакансий. Аналогичный тренд предусмотрен сценарием «Реформы», а модель «Разобщенность» предполагает нормированное распределение благ в зависимости от меняющейся ситуации (рис. 1).

Общее представление об этапах реализации проекта дает рис. 2.

Выводы

На базе вышеперечисленных трендов, выстроенных сценариев и экспертных рекомендаций была разработана комплексная межрегиональная стратегия. Впоследствии она была представлена на обсуждение стратегическим партнерам и другим заинтересованным лицам⁶. Вся информация была размещена в открытом доступе для стимулирования постоянного диалога по проблеме.

Последовательная реализация стратегии – следующий большой этап работы всех участников Форсайт-проекта. В ней помимо общих мероприятий предусмотрены и специфические действия для каждого отдельного региона. Предполагается привлечение самих пожилых граждан к активному участию в разработке программ.

К моменту написания статьи (май 2008 г.) обмен мнениями между регионами по теме «Пожилые люди в Австрии на кадровом рынке» продолжался. С целью его поддержания и инициирования дальнейших шагов по решению проблемы занятости пожилых рассматривается вопрос о возобновлении работы консультативных центров на уровне федеральных земель. Стимулирование пожилых граждан к продолжению трудовой активности путем реализации стратегии рекомендует и Еврокомиссия [European Commission, 2007, p. 30].

При разработке стратегии австрийские регионы имели возможность ориентироваться на опыт Австралии, Финляндии, Дании, Великобритании, где уже реализованы специальные программы для стареющего населения. Тем не менее в самой Австрии посчитали необходимым сделать упор на собственный контекст и видение будущего.

В данный момент отдельные федеральные земли уже начали предпринимать определенные действия по улучшению ситуации с людьми пенсионного возраста, открывая для них новые возможности. Но более масштабная и эффективная реализация этих мер все же предполагает полную согласованность и правильную координацию, обеспечить которые и призвана комплексная стратегия. ■

Active Ageing – Regionale Handlungsoptionen in Österreich, 2007. ISBN № 978 – 3-200-01158-8.

Development in an Ageing World: World Economic and Social Survey 2007. UN Department of Economic and Social Affairs, 2007.

European Commission. Recommendation for a COUNCIL RECOMMENDATION on the 2008 up-date of the broad guidelines for the economic policies of the Member States and the Community and on the implementation of Member States' employment policies. 2007.

ÖROK 2004: ÖROK-Prognosen 2001–2031. Teil 1: Bevölkerung und Arbeitskräfte nach Regionen und Bezirken Österreichs. Statistik Austria, 2004.

⁶ В период с октября 2006 г. по февраль 2007 г. состоялось 11 консультативных встреч по поводу соглашений, в которых участвовало в среднем около 15 человек (как правило, партнеры по проекту). Встречи проводились на уровне следующих земель: Зальцбург, Тироль, Форарльберг, Каринтия, Бургенланд, Верхняя и Нижняя Австрия, Штайермарк.