DOI: 10.22394/2304-3369-2020-4-116-128 ВАК: 22.00.04

РЫНОК ТРУДА И РАЗВИТИЕ «СЕРЕБРЯНОГО» ОБРАЗОВАНИЯ В РЕГИОНЕ: ПОЗИЦИИ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

П.А. Амбарова[1a], **Г.Е. Зборовский**[2a]

[a]Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина

АННОТАЦИЯ:

В статье рассматривается проблема взаимосвязи между рынком труда и «серебряным» образованием социальной общности людей «третьего возраста». Показана актуальность этой проблемы в условиях реализации пенсионной реформы и кризисного развития региона, вызванного пандемией и мировыми экономическими потрясениями. Цель статьи состоит в том, чтобы проанализировать проблемы, тенденции и возможности развития системы «серебряного» образования в Свердловской области в его взаимосвязи с региональным рынком труда. В качестве отправной точки были взяты оценки представителей органов власти и работодателей этой проблемы и путей ее решения.

Эмпирической основой статьи выступают результаты социологического исследования, проведенного авторами в 2019-2020 гг. в Свердловской области с использованием микс-стратегии. В статье раскрываются основные результаты исследования. Дается характеристика актуального состояния «серебряного» рынка труда в регионе. Раскрываются основные положения государственной политики в интересах людей старшего возраста. Аргументирован ее реактивный характер, мало способствующий развитию как «серебряного» рынка труда, так и «серебряного» образования. Показано противоречивое отношение работодателей к возрастным работникам и к практикам их обучения. Выявлены условия активного вовлечения работодателей в решение проблем «серебряного» образования в регионе.

Авторы приходят к выводу о том, что в регионе пока не созданы основы для развития «серебряного» образования, которое могло бы стать элементом системы непрерывного образования в Свердловской области. Еще один вывод состоит в том, что население «третьего возраста» в условиях глубокого экономического кризиса, усиленного влиянием коронавирусной пандемии, может оказаться в весьма противоречивом состоянии – стать либо активным трудовым и социальным ресурсом, либо превратиться в тяжелое обременение для общества. В решение этого вопроса существенный вклад должны внести представители власти и бизнеса, расширяя рынок труда для старшего поколения и создавая новые возможности для развития «серебряного» образования.

БЛАГОДАРНОСТИ: Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 19-011-00096 «Образование как ресурс сохранения и развития социальной общности людей „третьего возраста“».

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: «серебряное» образование, регион, «серебряный» рынок труда, «третий возраст», пенсионеры, предпенсионеры, образовательный капитал, образовательный уровень, образовательные потребности.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Амбарова П.А., Зборовский Г.Е. (2020). Рынок труда и развитие «серебряного» образования в регионе: позиции органов власти и работодателей // Вопросы управления. № 4. С. 116–128.

[1]AuthorID РИНЦ: 259120, ORCID: 0000-0003-3613-4003

[2]AuthorID РИНЦ: 137655, ORCID: 0000-0001-8153-0561

© Амбарова П.А., Зборовский Г.Е., 2020

Актуальность и постановка проблемы

Модель активного долголетия и сложные социально-экономические условия жизни диктуют необходимость инклюзии старшего поколения россиян в социально-трудовую сферу. При этом их востребованность и положение на рынке труда во многом определяются фактором их образования – качеством имеющегося образовательного капитала, включенностью в систему непрерывного образования, характером образовательных установок и образовательных стратегий. Не менее серьезное влияние на данную ситуацию оказывает отношение органов государственной власти и работодателей к людям «третьего возраста», их трудовым и образовательным потребностям и практикам. Успешность реализации, с одной стороны, государственной политики в интересах старшего поколения, с другой – новых адаптационных стратегий людей «третьего возраста» зависит от единства взглядов всех социальных субъектов на проблему «серебряного» труда и «серебряного» образования и готовности решать ее сообща.

Между тем, существует много противоречий, мешающих развитию позитивного сценария жизнедеятельности старшего поколения россиян. Среди них – распространение дискриминационных эйджистских настроений у работодателей, недоверие к государственным программам содействия занятости со стороны старшего поколения, неготовность социальных институтов (экономики, рынка труда, образования, управления) к повышению трудовой, образовательной, жизненной активности пожилых людей и многое другое.

Свердловская область является регионом, в котором обозначенная проблема развивается во всех ее аспектах. В сложных социально-экономических условиях перед областью стоят задачи, решить которые можно, в том числе, с помощью образовательного и трудового потенциала свердловчан «третьего возраста». В связи с этим в статье авторы ставят цель рассмотреть «серебряный» рынок труда и «серебряное» образование в Свердловской области как две взаимосвязанные подсистемы сквозь призму взглядов и оценок представителей органов власти и работодателей.

Эмпирическая база и методы

Статья основана на результатах социологического исследования, осуществленного в 2019–2020 гг. в Свердловской области. Был осуществлен анализ данных образовательной и демографической статистики по населению Российской Федерации и Свердловской области в возрасте 45 и более лет. Источник данных – отчеты за 2015–2019 гг., размещенные на официальных сайтах Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации и сайте Свердловскстата. Важным источником информации послужило полуформализованное интервью с экспертами ($n = 20$), в качестве которых выступили представители органов государственной власти и подведомственных им учреждений, работодатели Свердловской области. В статье также использованы результаты анализа документов, определяющих содержание государственной образовательной и социальной политики в отношении россиян старшего возраста. Были изучены нормативные акты и государственные программы, разработанные на федеральном уровне и в Свердловской области. Документы отбирались по двум критериям: 1) наличие в них образовательной составляющей; 2) указание на категорию людей «третьего возраста». Методика предполагала выделение в документах тезисов, разделов, целевых показателей и показателей финансирования программ, соотносимых с ключевыми словами: «старшее поколение», «пенсионеры», «образование для людей „третьего возраста“». Полученные данные сопоставлялись с результатами вторичного анализа социологических исследований, близких к заявленной теме, а также с результатами анализа контента веб-сайтов рекрутинговых агентств и публикаций СМИ, посвященных проблемам возрастных работников и «серебряного» рынка труда.

Результаты и их обсуждение

Возможности трансформации профессионального «серебряного» образования в Свердловской области привязаны к тенденциям ее социально-экономического и социокультурного развития и во многом определяются показателями «серебряного» рынка труда в регионе. По результатам исследования привлекательности рынка труда пенсионеров в

Таблица 1 – Показатели, характеризующие занятость населения Свердловской области в возрасте старше трудоспособного (от 55 лет для женщин и 60 для мужчин до 72 лет) [2]
Table 1 – Indicators characterizing the employment of the population of the Sverdlovsk region over the working age (from 55 years for women and 60 for men to 72 years) [2]

Год	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %	Ср. время поиска работы, мес.
2012	28,2	3,8	8,5
2013	30,3	3,3	8,6
2014	29,6	4,3	7,4
2015	30,7	4,2	9,0
2016	28,2	3,5	9,5
2017	25,4	5,0	6,7
2018	25,3	3,0	8,4
2019	24,5	2,4	8,8

различных российских регионах (2019 г., РИА Новости), Свердловская область заняла 33 место в рейтинге среди 79 регионов (набрав 48,4 из 100 баллов[3]) [1], поднявшись с 37 места, занятого ею в 2018 г. Начиная с 2012 г., в Свердловской области постепенно снижался уровень занятости населения в возрасте от 55 (60) до 72 лет[4], достигнув в 2019 г. самой низкой отметки за указанный период – 24,5 % (табл. 1). Уровень безработицы среди людей данного возраста достиг наивысшей отметки за этот период в 5 % в 2017 г. При этом среднее время поиска работы занимало и занимает сейчас не менее полугода, достигнув в 2016 г. самого высокого показателя – 9,5 месяцев.

Что касается связи образовательного капитала, имеющегося у людей «третьего возраста», и шансов их трудоустройства, то в Свердловской области наблюдается общеизвестная тенденция: чем выше уровень образования, тем больше возможностей найти работу (табл. 2). Включение в различные образовательные практики по получению дополнительных профессиональных компетенций также

Таблица 2 – Структура безработных граждан Свердловской области в возрасте старше трудоспособного по уровню образования, на конец I квартала 2018–2019 гг., % [4]
Table 2 – Structure of unemployed citizens of the Sverdlovsk region aged over able-bodied in terms of education level, at the end of the 1st quarter of 2018–2019, % [4]

Год	Всего	В том числе имеют образование			
		ВО	СПО	Среднее общее (полн. и неполн.) образование	не имеют основного общего
2018	100	15,9	36,9	45,3	1,3
2019	100	17,2	41,2	40,1	1,5

оказывает положительное влияние на трудоустройство людей «третьего возраста». Так, по данным Департамента информационной политики Свердловской области, в 2019 г. более 3,5 тыс. граждан пенсионного возраста, обратившихся в центры занятости, прошли профессиональное переобучение или дополнительное обучение в рамках повышения квалификации и были трудоустроены. Это составило почти 80 % от числа всех заявивших о желании найти работу жителей региона данной возрастной категории [3].

Трудовая активность свердловских пенсионеров и их активность по поиску занятости весьма заметны. Оснований для ее снижения нет и не предвидится в ближайшем и отдаленном будущем. Спектр причин такой активности традиционен и не отличается от общероссийской картины [5]. По данным Свердловскстат, в 2018 г. доля людей пенсионного возраста в структуре занятого населения области составила 10,4 %, увеличившись по сравнению с 2017 г. на 1,3 % [6]. Это превысило показатели прогноза баланса трудовых ресурсов региона, согласно которому в 2018 г. численность работающих пенсионеров должна была составить 209,9 тыс. чел. [7][5]. В 2018 г. численность за-

[3]Индекс привлекательности рынка труда для пенсионеров рассчитан на основе данных Росстата по занятости, условиям и оплате труда людей пенсионного возраста по каждому региону. В качестве индикаторов использованы девять показателей: уровень занятости пенсионеров, безработица среди людей пенсионного возраста, среднее время поиска работы, доля пенсионеров в общей численности населения, соотношение средних зарплат и зарплат работников пенсионного возраста, уровень зарплат работающих пенсионеров относительно стоимости продуктовой корзины, благоприятность климата, индекс развития рынка труда и средний возраст дожития. Все индикаторы оценивались в диапазоне от 1 до 100.

[4]Показатели приводятся по методике МОТ.

[5]Согласно Межотраслевой Стратегии развития условий функционирования рынка труда и занятости населения Свердловской обл. на период до 2035 г., прогноз изменений численности работающих граждан, находящихся за пределами трудоспособного возраста, показывал увеличение со 111,1 (3,8 %) в 2009 до 191,5 тыс. (7,4 %) к 2021 г.

нятых женщин пенсионного возраста достигла 157,1 тыс. чел., мужчин – 57,7 тыс. чел. При этом средний возраст 2,5 тыс. работников был старше 72 лет. В целом, такая ситуация сложилась на фоне повышения среднего возраста работников в Свердловской области: в 2018 г. у работающих женщин он составил 41,4 год (в 2017 г. – 41,2), у работающих мужчин – 40,6 лет (в 2017 г. – 39,4).

Рассмотрим, в каких сегментах регионального рынка труда сегодня востребованы люди «третьего» возраста. Прежде всего, следует разделить занятых уральских пенсионеров на две группы. Первую составляют те, кто после выхода на пенсию продолжил трудиться на прежнем месте. Статистические данные, показывающие численность представителей этой группы, отсутствуют. Однако проведенные нами исследования (анализ контента сайтов рекрутинговых агентств и экспертные интервью) показали, что области их занятости – это преимущественно государственные организации сферы здравоохранения, образования, учреждения, оказывающие муниципальные и государственные услуги, крупные производственные корпорации, придерживающиеся принципов социальной ответственности и испытывающие дефицит инженерно-технических кадров. Приведем отрывок из интервью с работодателем из коммерческого сектора:

«На нашем предприятии существует программа поддержки работников старшего возраста. Порой люди достигают этого возраста и не могут физически работать на определенных рабочих местах, соответственно мы предлагаем им в рамках предприятия сменить рабочее место, и достаточно часто для этого требуется изменение квалификации и образования. Обучение проходит либо на территории предприятия, либо в учебных центрах, в университетах, училищах. Предприятие заинтересовано в таких сотрудниках и продолжает их удерживать, потому что очень часто эти люди обладают опытом и довольно преданы предприятию.» (Б.Л., руководитель производственного предприятия.)

Как правило, в таких организациях трудятся работники с высоким образовательным уровнем, относящиеся к категории высококвалифицированных специалистов. Положение представителей данной группы достаточно стабильно: они имеют гарантии занятости, не потеряли в заработке, не понизили свой социальный и профессиональный статус.

Вторая группа работающих свердловских пенсионеров образована теми, кто сменил место работы после выхода на пенсию. В отсутствие статистических данных мы можем только предположить, что они образуют большинство работающих пенсионеров. Согласно исследованиям, это самая уязвимая категория пожилых работников на рынке труда: они часто меняют место работы, снижают уровень своих запросов к вознаграждению и условиям труда, не могут сохранить прежний социально-профессиональный статус (работают на местах с низкими квалификационными требованиями либо занимаются неквалифицированным трудом).

Отчетливо проявляется тенденция движения трудовых ресурсов, образованных людьми пенсионного возраста, в непривлекательные сегменты регионального рынка труда – с невыгодными условиями труда, низким уровнем заработной платы, нестабильной занятостью. Отчасти это вызвано ситуацией, сложившей в регионе. По данным Департамента по труду и занятости населения Свердловской области, в 2017 г. потребность в специалистах высшей квалификации в общем объеме заявленных вакансий составила всего 14,5 %, в то время как доля безработных, относящихся к этой группе специалистов, достигла 25,9 %. В то же время потребность в неквалифицированных работниках была на уровне 22,9 %, а доля безработных в названной группе – всего 14,6 % [8, с. 13].

При такой ситуации на рынке труда службы занятости и работодатели предлагают старшему поколению прежде всего вакансии из вторичного сегмента рынка труда – уборщиков, охранников, операторов call-центров, водителей, комплектовщиков на складе, курьеров, разнорабочих, сторожей, продавцов, контролеров, дворников, консьержа. Об этом свидетельствуют материалы проведенных интервью:

«В наших организациях люди старшего возраста работают на разных уровнях и раз-

ных должностях. Наибольшее их количество работает в сфере обслуживания и эксплуатации зданий – горничные, электрики, сантехники, уборщики помещений, дворники. Единичные случаи сотрудников старшего возраста – в управлении. Это руководитель отеля, бухгалтера.» (М.А., директор управляющей компании холдинга.)

Анализ направлений образовательной подготовки и профориентационной деятельности служб занятости Свердловской области свидетельствует об ориентации данной государственной структуры на заполнение рынка труда в основном специалистами рабочих профессий (квалифицированными и неквалифицированными):

«Служба занятости обучает по профессиям, востребованным сегодня на рынке труда. Это, например, швеи, парикмахеры, повара, пекари, кондитеры, продавцы. Это те профессии, по которым берут на работу людей в таком возрасте. Обучаем по профессиям, которые дают самозанятость – парикмахерскому, швейному делу.» (С.И., представитель службы занятости.)

Эту политику по ее стратегической направленности можно назвать реактивной, поскольку она отражает в одностороннем порядке сигнал с рынка труда. Такая политика определяет задачи и содержание работы с людьми «третьего» возраста, обратившимися в службы занятости. В современных условиях важной функцией органов власти и подведомственных им учреждений является регулирование и развитие «серебряного» рынка труда. В то же время их деятельность связана лишь с переформатированием самой общности людей «третьего» возраста, ее «подгонки» под сложившийся региональный рынок труда [9].

Об отсутствии эффективной стратегии в отношении исследуемой группы свидетельствует рост теневого рынка труда пенсионеров [10]. По оценкам экспертов, треть работающих пенсионеров в связи с невыгодными условиями индексации пенсий перешла в режим теневой занятости. Для бюджета это дало эффект, обратный ожидаемому: только в 2020 г. Пенсионный фонд России сэкономит около 400 млрд руб. на индексации пенсий, но при этом из-за сокращения официальной занятости не получит страховых взносов на сумму не менее полутриллиона рублей. По расчетам экспертов, еще по 200 млрд руб. из-за перехода в теневую занятость не получат другие внебюджетные фонды и бюджеты регионов и муниципалитетов [11]. Для Свердловской области теневой рынок труда пенсионеров является такой же актуальной проблемой, как и для других субъектов РФ [12]. Его рост означает одновременно происходящий процесс девальвации образовательного капитала старшего поколения.

Обобщая результаты эмпирического исследования, мы делаем вывод о том, что развитие «серебряного» рынка труда в Свердловской области характеризуется серьезными противоречиями. Прежде всего, они проявляются в его неготовности адекватно ответить на повышение трудовой активности людей «третьего» возраста. Кроме того, в противовес декларации сохранения и повышения качества жизни людей «третьего возраста», происходит их «вымывание» с рынка труда и концентрация в «теневом» или вторичном его сегменте. Все это свидетельствует о прекаризации работников «третьего возраста».

Сложившаяся ситуация на рынке «серебряного» труда влечет за собой недоиспользование образовательного капитала и потенциала людей «третьего» возраста, что мешает их полноценной инклюзии в трудовые и экономические процессы. Образование одной части свердловчан «третьего возраста» оказывается избыточным для вторичного и «теневого» рынка труда. Образование другой части исследуемой общности – недостаточным для того, чтобы обеспечить ее конкурентоспособность в первичном сегменте. Реактивная государственная политика содействия занятости стимулирует развитие только тех направлений и видов «серебряного» образования, которые компенсируют современные дисбалансы регионального рынка труда. Но она не обеспечивает качественное развитие ни «серебряных» трудовых ресурсов, ни «серебряного» сегмента рынка труда.

Охарактеризуем возможности, которые созданы в регионе для включения населения «третьего возраста» в непрерывное профессиональное образование. Проведен-

ный анализ документов показал, что в регионе сформированы рамочные нормативно-правовые основы «серебряного» образования. Об этом свидетельствует содержание таких документов, как: «Стратегия социально-экономического развития Свердловской области на 2016–2030 годы», проекты «Доступная среда», «Активное старшее поколение», «Концепция комфортной социальной среды Свердловской области до 2035 года», региональная программа «Пятилетка развития Свердловской области» на 2017–2021 годы», региональный проект в области образования «Новые возможности для каждого», государственная программа Свердловской области «Старшее поколение», государственная программа Свердловской области «Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года».

Несмотря на большое количество документов, принятых на федеральном и региональном уровне в интересах старшего поколения россиян, многие их положения имеют декларативный характер. По мнению Н.В. Шабровой, заявленные в этих документах цели не отражены в качественных и количественных целевых показателях программ, а значит, не обеспечены необходимыми финансовыми ресурсами [13]. Кроме того, некоторые документы не учитывают рост численности свердловчан «третьего возраста» (см. табл. 3), его образовательных интересов и потребностей. Очевидно, что принятые программы ориентированы преимущественно на интересы и потребности государства.

Таблица 3 – Динамика численности населения Свердловской области пенсионного возраста и плановые показатели их обучения в рамках государственных программ Свердловской области
Table 3 – Dynamics of the population of the Sverdlovsk region of retirement age and the planned indicators of their education in the framework of state programs of the Sverdlovsk region

Год	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Динамика численности населения Свердловской области старше трудоспособного возраста за 2014–2019 гг. [14]												
Всего населения в возрасте старше трудоспособного, тыс. чел.	1045,3	1066,0	1085,1	1101,5	1116,4	1128,9	—	—	—	—	—	—
Комплексная программа Свердловской области «Старшее поколение» (2014–2018 гг., 2019–2025 гг.) *Показатель «Количество пожилых граждан (и инвалидов)[6], охваченных мероприятиями по выработке навыков пользования персональным компьютером и ресурсами сети Интернет»[7]*												
Плановое кол-во обученных, чел.	6300	5760	2835	558	6100	1425	1200	1000	800	600	400	200
Комплексная программа Свердловской области «Старшее поколение» (2014–2018 гг., 2019–2025 гг.) *Показатель «Численность незанятых граждан, которым назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, приступивших к профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию»*												
Плановое кол-во обученных, чел.	100	64	71	20	20	109	105	101	97	93	89	89
Государственная программа Свердловской области «Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года» *Целевой показатель «Численность незанятых граждан, которым назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, приступивших к профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию*												
Плановое число приступивших к обучению, чел.	100	64	71	85	6	11	10	10	9	9	8	—

[5]В программе «Старшее поколение» на период 2014–2018 гг. данный показатель включал учет граждан старшего возраста и инвалидов. В пролонгированной до 2025 г. программе в целевом показателе фигурируют только граждане старшего возраста.

[5]Данные по объему финансирования по указанному целевому показателю на период 2020–2025 гг. в Комплексной программе Свердловской области «Старшее поколение» до 2025 г. отсутствуют.

Таблица 4 – Образовательный уровень групп людей предпенсионного и пенсионного возраста в Свердловской области (в % от указавших уровень образования по возрастной группе) [15]
Table 4 – Educational level of groups of people of pre- and retirement age in the Sverdlovsk region (% of those indicated the level of education by age group) [15]

Возраст	Всего	ВО	СПО	Общ. ср. обр.	Без обр.
45–49	100,0	25,1	54,8	20,0	0,1
50–54	100,0	21,0	54,7	24,2	0,1
55–59	100,0	17,8	53,5	28,6	0,1
60–64	100,0	15,3	49,8	34,8	0,1
65–69	100,0	16,5	45,0	38,4	0,1
⩾ 70	100,0	13,4	28,6	57,3	0,7

Проведенный анализ показал, что принятые на уровне Свердловской области документы не носят концептуального, опережающего характера, поэтому не могут обеспечить в перспективе системного развития системы «серебряного» образования в регионе во взаимосвязи с его социально-экономическими и социокультурными трендами. Обращает на себя внимание «усеченное» видение «серебряного» образования, ограниченное сферой дополнительного профессионального образования. Возможности обучения людей «третьего возраста» по основным образовательным программам высшего и среднего профессионального образования в принципе не заложены на уровне стратегических и тактических планов.

Мы полагаем, что серьезной ошибкой при разработке программ развития «серебряного» образования в Свердловской области было игнорирование тенденции увеличения в структуре «серебряной» общности доли людей, имеющих высокий уровень образования (табл. 4).

Тенденция к повышению уровня профессионального образования характерна для населения старшего возраста как Свердловской области, так и России. Она позволяет прогнозировать ситуацию, когда люди с высоким уровнем образования как состоявшиеся профессионалы будут отказываться от обучения менее престижным профессиям, имеющим низкие квалификационные требования и обеспечивающим низкий уровень заработной платы.

Более гибкие образовательные траектории для людей «третьего возраста» можно было бы обеспечить за счет организации индивидуального обучения людей предпенсионного и пенсионного возраста, имеющих высшее и среднее профессиональное образование. Такая форма обучения с использованием государственных субсидий нормативно закреплена. Но практические возможности ее использования ограничены, поскольку она проводится по инициативе работодателя. Следовательно, «опция» индивидуального обучения доступна лишь тем работникам «серебряного» возраста, которые работают в организации и которых работодатель решил обучить в соответствии со своими кадровыми потребностями. Образовательные траектории той части «серебряной» общности, которые обучаются по направлению от службы занятости, ограничены списком рекомендованных образовательных программ, который утверждается региональными органами власти [16].

Обратим внимание на еще одну характеристику государственной политики содействия занятости и профессионального обучения граждан старшего возраста. Она связана с тем, что право на получение бесплатного дополнительного профессионального образования свердловчане «третьего» возраста могут получить «одноразово» и только в формате краткосрочных курсов. Далее ответственность и бремя продолжения образования перекладывается либо на работодателя, либо на самого гражданина пожилого возраста. Проведенное нами исследование показало, что ни работодатели, ни сами свердловчане «серебряного» возраста не готовы к этому ни морально, ни финансово. По их мнению, государство, инициировав пенсионную реформу, должно было взять на себя расходы на «серебряное» образование в полном объеме. Таким образом, мы видим, что принятые в РФ и Свердловской области документы, сложившиеся к сегодняшнему дню практики организации обучения и переподготовки людей пенсионного и предпенсионного возраста мало способствуют созданию и развитию в регионе системы непрерывного образования.

Необходимым ресурсом развития «серебряного» образования в регионе является его организационная база. В регионе ее могли бы составить организации СПО и вузы, ре-

ализующие основные программы профессионального образования и программы ДПО. В Екатеринбурге находятся многочисленные государственные, корпоративные, коммерческие и некоммерческие организации, реализующие программы дополнительного профессионального образования. Вместе с тем, исследование показало, что в практики «серебряного» образования вовлечена только малая часть всех образовательных организаций, в основном это несколько колледжей г. Екатеринбурга и Н. Тагила.

Это связано с тем, что многие вузы, колледжи, учебные центры организационно и методически не готовы к деятельности в сегменте «серебряного» образования. Кроме того, они финансово не заинтересованы в его развитии. Норматив выплаты на обучение за одного человека – не более 54 тыс. рублей – не покрывает высоких затрат, которые несет образовательная организация на этапе создания организационных условий для запуска образовательной программы.

Проведенные экспертные интервью показали готовность части работодателей из коммерческого сектора самостоятельно (без привлечения государственных субсидий) организовывать обучение своих возрастных сотрудников. При этом данные группы работников включаются в общий состав обучающихся и проходят узкопрофильное повышение квалификации в корпоративных учебных центрах, коммерческих и некоммерческих организациях вместе с сотрудниками среднего и молодого возраста:

«В нашей компании есть специализированный учебный центр, который отвечает за обучение всех сотрудников компании. Существует большое количество различных программ. При направлении на обучение учитывается лишь необходимость обучения для выполнения трудовых функций, а не возраст сотрудников. Специальных программ для сотрудников старшего возраста у нас нет.» (А.И., заместитель директора по персоналу.)

Таким образом, корпоративное обучение заточено на формирование специфических компетенций, необходимых для той или иной категории работников организации независимо от их возраста. Между тем, в Свердловской области не так много коммерческих организаций, реализующих корпоративные программы обучения сотрудников старшего возраста. По мнению опрошенных нами экспертов и согласно статистическим данным, инвестиции работодателей в социальные корпоративные программы, включая образование, невелики. Ежегодно они не превышают 0,3 % от фонда оплаты труда [17]. На этом фоне стимулирующее влияние могла бы оказать поддержка государством социально ответственных работодателей, уделяющих внимание «серебряному» образованию. Однако ни в законах, ни в содержании государственных программ как федерального, так и регионального уровня меры поддержки тех, кто самостоятельно (без использования государственных субсидий) инвестирует в образование сотрудников старшего возраста, отсутствуют.

Обсуждая возможности развития «серебряного» образования в Свердловской области в привязке к рынку «серебряного» труда, нам хотелось бы обратить внимание на использование образовательных ресурсов населения «третьего возраста» в некоммерческом секторе региональной экономики. Сегодня он производит широкий спектр услуг, удовлетворяющий различные социально-экономические и социальные потребности региона [18]. Речь идет, прежде всего, о «серебряном» волонтерстве. Именно в этом секторе НКО активно развиваются «серебряные» образовательные практики.

Обучение «серебряных» добровольцев в Свердловской области было активизировано программой подготовки г. Екатеринбурга к Чемпионату мира по футболу 2018 г. Однако на самом деле это направление деятельности волонтерских центров имеет более раннюю историю. К моменту открытия в 2018 г. регионального Центра «серебряного» добровольчества на базе Ресурсного центра «Сила Урала» в различных городах Свердловской области насчитывалось уже более 7 тыс. волонтеров старшего возраста, которые проходили в той или иной форме подготовку [19]. Цель таких образовательных программ состояла в обучении профессиональных волонтеров по различным направлениям – медицинскому, спортивному,

юридическому, социально-бытовому, педагогическому, творческому.

Сектор волонтерского труда значим не только как сфера приложения сил и потенциала волонтеров старшего возраста. Можно говорить о профессионализации добровольчества, кадровой основой которой являются свердловчане, принадлежащие к старшему поколению. Формируется и активно развивается новая, альтернативная форма занятости людей «третьего возраста». Некоммерческий сектор выступает для них привлекательной сферой занятости, поскольку, с одной стороны, он испытывает большой дефицит квалифицированных кадров (руководителей, бухгалтеров, юристов), с другой стороны, предоставляет большие возможности для их трудовой, профессиональной, личностной самореализации. Таким образом, профессионализация сектора НКО влечет за собой увеличение в нем количества людей старшего возраста, обладающих богатым жизненным и профессиональным опытом работы в разнообразных структурах [20]. Соответственно, система «серебряного» образования в регионе может учитывать обозначенный тренд как один из возможных ориентиров развития.

Заключение

Результаты проведенного исследования позволяют констатировать следующее. Свердловская область имеет большой демографический ресурс людей «третьего возраста», которые демонстрируют рост трудовой активности. Характеристики их образовательного капитала дают основу для включения их в различные сферы активной экономической и социокультурной жизни. Но образование свердловчан «третьего возраста» требует повышения качества за счет активного их включения в практики непрерывного образования.

Сложившиеся в регионе разрозненные практики и подходы к организации образования людей «третьего возраста» и направленность региональной политики в отношении их занятости пока не создали основы для формирования системы «серебряного» образования как элемента системы непрерывного образования Свердловской области и ресурса ее социально-экономического и социокультурного развития.

Для экономики Свердловской области, отягощенной последствиями «коронавирусного» кризиса, старшее поколение может стать как тяжелым обременением, так и важнейшим трудовым и социальным ресурсом, необходимым для реализации стратегии социально-экономического развития. Находясь в эпицентре происходящих событий и процессов, связанных с мировым и национальным кризисом и пандемией, мы можем пока только обозначить некоторые тенденции, которые могут повлиять на развитие «серебряного» образования в регионе. К ним мы относим глубокую трансформацию рынка труда и мира профессий.

Одни исследователи прогнозируют исчезновение многих профессий, связанных с туризмом, перевозками, трудовой миграцией, индустрией развлечений. Другие предрекают увеличение занятости в общественном секторе экономики и рост значения тех профессий, которые могут существовать в режиме удаленной занятости. Третьи говорят о невозможности точного прогноза развития рынка труда и мира профессий для всех возрастных групп населения страны. В этой ситуации для людей «третьего» возраста кроются как риски, так и возможности. Их баланс должна обеспечить проактивная государственная политика и социально ответственная позиция бизнеса в отношении занятости и образования людей «третьего» возраста.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Рейтинг регионов по привлекательности рынка труда для пенсионеров – 2019 // РИА-Рейтинг. URL: https://riarating.ru/infografika/20191119/630142075.html (дата обращения: 28.05.2020).

2. Итоги выборочного обследования рабочей силы: бюллетень за 2019 год // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://www.gks.ru/compendium/document/13265 (дата обращения: 28.05.2020).

3. Почти 80 % пенсионеров Свердловской области, обратившихся в центры занятости, трудоустроены // Официальный сайт Правительства Свердловской области. URL: http://midural.ru/news/style/page8/document157936/ (дата обращения: 20.04.2020).

4. Численность рабочей силы, занятых и безработных в 2018 и 2019 гг. в Свердловской области // Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской и Курганской области. URL: http://sverdl.old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverdl/ru/statistics/sverdlStat/employment/ (дата обращения: 15.04.2020).

5. Sinyavskaya O., Cherviakova A.A., Gorvat E.S. Does job change after becoming a pensioner contribute to maintatining employment in old age? Basic research program. Working papers. Series «Public and Social Policy». WP BRP 25/PSP/2020. 30 p. // Preprints of HSE. URL: https://wp.hse.ru/data/2020/02/04/1571764693/25PSP2020.pdf (accessed 15.04.2020).

6. В Свердловской области за год число работающих пенсионеров выросло на 1,32 % // УралБизнесКонсалтинг. 13 июля 2018 г. URL: http://urbc.ru/1068080198-v-sverdlovskoy-oblasti-za-god-chislo-rabotayuschih-pensionerov-vyroslona-132.html (дата обращения: 10.04.2020).

7. Прогноз баланса трудовых ресурсов Свердловской области, 2016–2022 гг. // Официальный сайт Министерства экономики и территориального развития Свердловской области. URL: http://economy.midural.ru/sites/default/files/files/btr16_22.pdf (дата обращения: 12.04.2020).

8. Об утверждении Межотраслевой стратегии развития условий функционирования рынка труда и занятости населения Свердловской области на период до 2035 года: Постановление Правительства Свердловской области от 28.06.2019 № 409-ПП // Консорциум Кодекс. Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: http://docs.cntd.ru/document/561427275 (дата обращения: 09.06.2020).

9. Об утверждении Положения об организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста: Постановление Правительства Свердловской области от 27.02.2019 № 138-ПП // Консорциум Кодекс. Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: http://docs.cntd.ru/document/553208481 (дата обращения: 09.06.2020).

10. Пенсионерам пригрозили штрафами и тюрьмой // Пенсионер. Главный портал пенсионеров. 16 декабря 2019 г. URL: http://pensionerrossii.ru/news/3982-pensioneram-prigrozili-shtrafami-i-turmoi.html (дата обращения: 12.04.2020).

11. Биезбардис Е. Конституция и индексация: решаются ли проблемы работающих пенсионеров // РосБизнесКонсалтинг. 29 января 2020 г. URL: https://www.rbc.ru/opinions/economics/29/01/2020/5e2ff17f9a7947a0da9d6035 (дата обращения: 12.04.2020).

12. Свердловское правительство призывает муниципалитеты бороться с «теневой» занятостью // Деловой квартал. 8 октября 2015 г. URL: https://ekb.dk.ru/news/sverdlovskoe-pravitelstvo-prizyvaet-munitsipalitety-borotsya-s-tenevoy-zanyatostyu-236979330 (дата обращения: 12.04.2020).

13. Шаброва Н.В. (2019). Государственная образовательная политика в отношении людей «третьего возраста»: проблемы и противоречия // Вопросы управления. № 3. С. 258–271.

14. Численность населения Свердловской области по полу и возрастным группам на 1 января 2014–2018 гг. // Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской и Курганской области. URL: http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverdl/ru/statistics/sverdlStat/population/ (дата обращения: 10.04.2019).

15. Уровень образования населения по возрастным группам (по данным микропереписи населения 2015 г.) // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/population/demo/micro-perepis/finish/micro-perepis.html (дата обращения: 04.04.2020).

16. Перечень приоритетных профессий (специальностей) для организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан, обратившихся в органы службы занятости (2019 г.) // Интерактивный портал Департамента по труду и занятости Свердловской области. URL: https://www.szn-ural.ru/ (дата обращения: 12.04.2020).

17. Бюллетень о составе затрат организаций на рабочую силу в 2017 году // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://www.gks.ru/labour_costs?print=1 (дата обращения: 23.03.2019).

18. Мухаметов Р.С., Кузьмина О.В. (2018). Проблемы развития третьего сектора Свердловской области. Взгляд изнутри // Вопросы управления. № 3. С. 84–89.

19. В Екатеринбурге открылся центр для тысяч пенсионеров, готовых делать добрые дела //

URA.RU. 28 октября 2018 г. URL: https://ura.news/news/1052360922 (дата обращения: 23.04.2020).

20. Харитонова Е.Г. (2016). Особенности развития «третьего сектора» в России: профессионализация кадров НКО-сообщества // Общество. Среда. Развитие. № 1. С. 38–41.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Амбарова Полина Анатольевна – доктор социологических наук, доцент; Институт экономики и управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (620002, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19); borges75@mail.ru.

Зборовский Гарольд Ефимович – доктор философских наук, профессор; Институт экономики и управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (620002, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19); garoldzborovsky@gmail.com.

LABOR MARKET AND DEVELOPMENT OF "SILVER" EDUCATION IN THE REGION: POSITIONS OF AUTHORITIES AND EMPLOYERS

P.A. Ambarova[8a], **G.E. Zborovsky**[9a]

[a]Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin

ABSTRACT:

The article deals with the problem of the relationship between the labor market and the "silver" education of the social community of people of the "third age". The article shows the relevance of this problem in the context of pension reform and the crisis development of the region caused by the pandemic and global economic shocks. The purpose of the article is to analyze the problems, trends and opportunities for the development of the "silver" education system in the Sverdlovsk region in its relationship with the regional labor market. As a starting point, the assessments of this problem and ways to solve it by representatives of authorities and employers were taken.

The empirical basis of the article is the results of a sociological study conducted by the authors in 2019–2020 in the Sverdlovsk region using a mix strategy. The article reveals the main results of the study. The article describes the current status of the "silver" labor market in the region. The main provisions of the public policy in the interests of older people are revealed. Its reactive nature, which contributes little to the development of both the "silver" labor market and the "silver" education, is argued. The article shows the contradictory attitude of employers to age-related employees and their training practices. The conditions for intensive involvement of employers in solving the problems of "silver" education in the region are revealed.

The authors conclude that the region has not yet created the basis for the development of "silver" education, which could become an element of the system of continuing education in the Sverdlovsk region. Another conclusion is that the population of the "third age" in the conditions of a deep economic crisis, reinforced by the impact of the coronavirus pandemic, may find itself in a very contradictory state – to become either an active labor and social resource, or to become a heavy burden for society. Government and business representatives should make a significant contribution to this issue, expanding the labor market for the older generation and creating new opportunities for the development of "silver" education.

FUNDING: The research was carried out with the financial support of the RFBR, project No. 19-011-00096 "Education as a resource for preserving and developing the social community of people of the 'third age' ".

[8]RSCI AuthorID: 259120, ORCID: 0000-0003-3613-4003

[9]RSCI AuthorID: 137655, ORCID: 0000-0001-8153-0561

KEYWORDS: silver education, region, silver labor market, third age, pensioner, pre-pensioner, education capital, education level, education demands.

FOR CITATION: Ambarova P.A., Zborovsky G.E. (2020). Labor market and development of "silver" education in the region: positions of authorities and employers, *Management Issues*, no. 4, pp. 116–128.

REFERENCES

1. Rating of regions by the attractiveness of the labor market for pensioners – 2019 // RIA-Rating. URL: https://riarating.ru/infografika/20191119/630142075.html (accessed 28.05.2020).

2. Results of the sample survey of the labor force: bulletin for 2019 // Federal State Statistics Service. URL: https://www.gks.ru/compendium/document/13265 (accessed 28.05.2020).

3. Almost 80 % of pensioners of the Sverdlovsk region who applied to employment centers are employed // Official website of the Government of the Sverdlovsk region. URL: http://midural.ru/news/style/page8/document157936/ (accessed 20.04.2020).

4. Labor force, employed and unemployed in 2018 and 2019 in the Sverdlovsk region // Office of the Federal State Statistics Service for the Sverdlovsk and Kurgan regions. URL: http://sverdl.old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverdl/ru/statistics/sverdlStat/employment/ (accessed 15.04.2020).

5. Sinyavskaya O., Cherviakova A.A., Gorvat E.S. Does job change after becoming a pensioner contribute to maintatining employment in old age? Basic research program. Working papers. Series «Public and Social Policy». WP BRP 25/PSP/2020. 30 p. // Preprints of HSE. URL: https://wp.hse.ru/data/2020/02/04/1571764693/25PSP2020.pdf (accessed 15.04.2020).

6. In the Sverdlovsk Region, the number of working pensioners increased by 1.32 % over the year // UralBusinessConsulting. July 13, 2018. URL: http://urbc.ru/1068080198-v-sverdlovskoy-oblasti-za-god-chislo-rabotayuschih-pensionerov-vyroslona-132.html (accessed 10.04.2020).

7. Forecast of the balance of labor resources of the Sverdlovsk region, 2016–2022 // Official site of the Ministry of Economy and Territorial Development of the Sverdlovsk Region. URL: http://economy.midural.ru/sites/default/files/files/btr16_22.pdf (accessed 12.04.2020).

8. On the approval of the Inter-sectoral strategy for the development of conditions for the functioning of the labor market and employment of the population of the Sverdlovsk region for the period up to 2035: Resolution of the Government of the Sverdlovsk region no. 409-PP dated June 28, 2019 // Consortium Code. Electronic fund of legal and normative-technical documentation. URL: http://docs.cntd.ru/document/561427275 (accessed 09.06.2020).

9. On the approval of the Regulation on the organization of vocational training and additional vocational education for persons aged 50 and over, as well as persons of pre-retirement age: Decree of the Government of the Sverdlovsk region no. 138-PP dated 27.02.2019 // Consortium Code. Electronic fund of legal and normative-technical documentation. URL: http://docs.cntd.ru/document/553208481 (accessed 09.06.2020).

10. Pensioners Threatened with Fines and Prison // Pensioner. The main portal of pensioners. December 16, 2019. URL: http://pensionerrossii.ru/news/3982-pensioneram-prigrozili-shtrafami-i-turmoi.html (accessed 12.04.2020).

11. Biezbardis E. Constitution and indexation: are the problems of working pensioners being solved // RosBusinessConsulting. January 29, 2020. URL: https://www.rbc.ru/opinions/economics/01.29.2020/5e2ff17f9a7947a0da9d6035 (accessed 12.04.2020).

12. The Sverdlovsk government calls on municipalities to fight "shadow" employment // Business Quarter. October 8, 2015. URL: https://ekb.dk.ru/news/sverdlovskoe-pravitelstvo-prizyvaet-munitsipalitety-borotsya-s-tenevoy-zanyatostyu-236979330 (accessed 12.04.2020).

13. Shabrova N.V. (2019). State educational policy in relation to people of the "third age": problems and contradictions, *Management issues*, no. 3, pp. 258–271.

14. The population of the Sverdlovsk region by sex and age groups as of January 1, 2014–2018 // Office of the Federal State Statistics Service for the Sverdlovsk and Kurgan regions. URL: http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverdl/ru/statistics/sverdlStat/population/ (accessed 10.04.2019).

15. Education level of the population by age groups (according to the 2015 microcensus) // Federal State Statistics Service. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/population/demo/micro-perepis/finish/micro-perepis.html (accessed 04.04.2020).

16. The list of priority professions (specialties) for the organization of vocational training and additional vocational education of citizens who applied to the employment service (2019) // Interactive portal of the Department of Labor and Employment of the Sverdlovsk Region. URL: https://www.szn-ural.ru/ (accessed 12.04.2020).

17. Bulletin on the composition of organizations' labor costs in 2017 // Federal State Statistics Service. URL: https://www.gks.ru/labour_costs?print=1 (accessed 23.03.2019).

18. Mukhametov R.S., Kuzmina O.V. (2018). Development problems of the third sector of the Sverdlovsk region. A look from the inside, *Management issues*, no. 3, pp. 84–89.

19. A center for thousands of pensioners who are ready to do good deeds opened in Yekaterinburg // URA.RU. October 28, 2018. URL: https://ura.news/news/1052360922 (accessed 23.04.2020).

20. Kharitonova E.G. (2016). Features of the development of the "third sector" in Russia: professionalization of the personnel of the NGO community, *Society. Wednesday. Development*, no. 1, pp. 38–41.

AUTHORS' INFORMATION:

Polina A. Ambarova – Advanced Doctor in Sociological Sciences, Associate Professor; Graduate School of Economics and Management, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (19, Mira St., Ekaterinburg, 620002, Russia); borges75@mail.ru.

Garold E. Zborovsky – Advanced Doctor in Philosophical Sciences, Full Professor; Graduate School of Economics and Management, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (19, Mira St., Ekaterinburg, 620002, Russia); garoldzborovsky@gmail.com.