



## **ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ, РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОЗРАСТНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ В ЕВРОПЕЙСКОМ ГАЗОВОМ СЕКТОРЕ, А ТАКЖЕ СВЯЗАННЫЕ С НИМИ ПРОБЛЕМЫ**

### **-ИТОГОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ-**

#### **Введение**

Средний возраст европейцев продолжает расти, а это означает, что в будущем доля пенсионеров будет значительно превышать долю трудоспособного населения. Данная тенденция неизбежно окажет непосредственное влияние на состояние европейского рынка труда, где будет наблюдаться нехватка специалистов, способных заменить работников, выходящих на пенсию, что приведет к замедлению экономического роста в регионе и снижению его конкурентоспособности. Цель данного исследования состоит в том, чтобы показать, какое воздействие вышеупомянутые демографические изменения окажут на положение европейского газового сектора (в частности на размер, характеристики и профессиональную подготовку трудовых ресурсов сектора), а также в том, чтобы предложить социальным партнерам ряд рекомендаций, способных смягчить негативные последствия таких изменений.

Социальные партнеры, участвующие в работе европейского газового сектора, оказывают поддержку Европейской комиссии за счет ведения постоянного социального диалога. Ответственность за эту работу возложена на официальный Комитет социального диалога. В 2008 году социальные партнеры подписали первую совместную декларацию по поводу исследования, проведенного консалтинговой компанией ECOTEC с целью изучения изменения структуры и уровня занятости в 25 странах ЕС в результате открытия газового рынка и рынка электроэнергетики. Помимо этого, социальным партнерам удалось заключить соглашение о противодействии насилию внутри отрасли. Данное исследование, посвященное вопросу демографических изменений, является результатом совместных усилий обеих сторон, в нем говорится о том, как старение трудоспособного населения Европы может повлиять на уровень профессиональной подготовки и квалификации европейских специалистов в целом и в газовой отрасли в частности. Несмотря на то, что невозможно предсказать будущее и точно рассчитать то количество работников, которое потребуются для замены тех, кто уйдет на пенсию, сменит сферу деятельности, займется профессиональной переподготовкой, будет привлечен для работы в других отраслях или уволен в связи с изменениями в ситуации на рынке, структуре населения и старением трудовых ресурсов, об этой проблеме стоит начать говорить уже сейчас для того, чтобы социальные партнеры в газовом секторе могли оказать необходимое содействие развитию сектора и обеспечить его выживание в долгосрочной перспективе. Очевидно, что чем лучше социальные партнеры будут подготовлены к этой ситуации, чем легче произойдет переход к новым условиям труда, которые в течение двух грядущих десятилетий будут подвергаться быстрым и во многом непредсказуемым изменениям.



Большое значение имеют анализ возрастной структуры работников отрасли и принятие мер для минимизации будущей нехватки трудовых ресурсов, так как только таким образом можно обеспечить преемственность и передачу знаний и навыков от более опытных специалистов к тем, кто только начинает свою карьеру на этом поприще. Благодаря этому отрасль всегда будет располагать необходимым количеством квалифицированных специалистов, которые будут впоследствии делиться опытом со своими более молодыми коллегами, и этот цикл будет продолжаться постоянно. Разумеется, европейцы сегодня осознают, что структура рынка труда претерпевает серьезные изменения, и мало кто работает на одном и том же месте всю жизнь. Тем не менее, те компании, которые уделяют должное внимание повышению квалификации сотрудников на протяжении всей их карьеры, независимо от их возраста или уровня занимаемой должности, более успешно справляются с изменениями потребительского спроса, так как они располагают необходимым количеством специалистов и уровнем гибкости для того, чтобы адаптироваться к этим изменениям. Старение населения влечет за собой ряд проблем, которые требуют пристального внимания со стороны социальных партнеров. К примеру, уменьшение количества молодых специалистов на рынке труда будет означать, что компаниям придется конкурировать между собой за право нанимать на работу молодежь. Если же эти компании затем окажутся не способны удержать молодых специалистов, то это неизбежно приведет к росту затрат на привлечение персонала и его профессиональную подготовку. В то же время, по мере ухода на пенсию пожилых и более опытных работников будет происходить утрата накопленных ими знаний, что также будет негативно отражаться на уровне конкурентоспособности отдельно взятых компаний и отрасли в целом.

### **Старение населения Европы**

Повышение качества услуг здравоохранения, а также снижение уровня смертности и рождаемости в Европе привело к тому, что средний возраст европейца постепенно увеличивается. Согласно прогнозам Европейской комиссии, к 2020 году уровень занятости в 27 странах ЕС начнет снижаться, так как Европа столкнется с проблемой нехватки трудовых ресурсов, которая, в свою очередь, приведет к снижению экономического роста и уровня благосостояния региона. При этом национальные правительства не смогут обеспечивать необходимый уровень пенсионных выплат в связи со снижением налоговых поступлений в бюджет, вызванным сокращением числа трудоспособных граждан. Проблема старения населения Европы уже стоит достаточно остро и является важным пунктом на повестке дня Европейской комиссии, национальных правительств, работодателей и профсоюзных организаций. В основе этого явления лежат два фактора — снижение уровня естественной смертности (люди стали жить дольше) и снижение уровня рождаемости (на свет появляется меньшее число детей). Несмотря на то, что общий уровень населения в Европе остается относительно стабильным<sup>1</sup>, средний возраст гражданина ЕС в ближайшие 40 лет вырастет на 10 лет (с 38 лет до 48<sup>2</sup>). Доля граждан ЕС, чей возраст превышает 60 лет, растет на два миллиона человек ежегодно, и, согласно прогнозам, эта тенденция будет сохраняться на протяжении последующих 25 лет. В ближайшие десятилетия старение населения приведет к тому, что число

---

<sup>1</sup> Европейская комиссия, «Будущая демографическая ситуация в Европе: факты и цифры» (2007 г.)

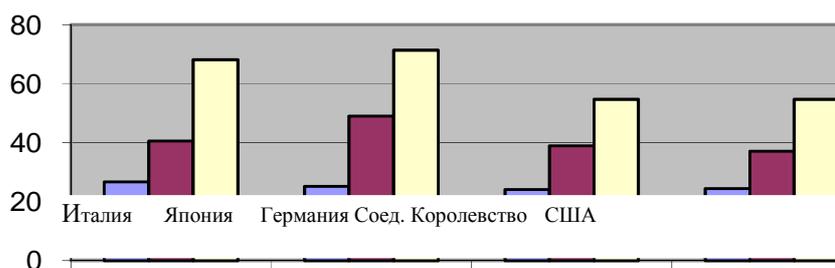
<sup>2</sup> Мюнц, Р. «Изменения в структуре населения и их последствия» (2007 г.)



пенсионеров в Европе значительно вырастет по сравнению с долей трудоспособного населения, и на каждого пенсионера будет приходиться уже не четыре человека трудоспособного возраста, а лишь три. Таким образом, мы рискуем столкнуться с ситуацией, когда число экономически активных совершеннолетних граждан будет недостаточным для того, чтобы обеспечивать существующий уровень занятости и экономического роста, не говоря уже о том, что ряд европейских государств будет испытывать сложности, связанные с оказанием услуг здравоохранения населению и выплатой пенсий.

Одним из главных показателей старения населения является *коэффициент пожилых граждан*<sup>3</sup>, который представляет собой соотношение количества граждан в возрасте от 65 лет и более и числа лиц в возрасте от 15 до 64 (данные по разным странам представлены на графике ниже)<sup>4</sup>. Столбцы на диаграмме показывают, какую долю от общего населения составят люди в возрасте 64 лет и более в ближайшие 40 лет в Италии, Японии, Германии, Великобритании и США. Например, в Италии, согласно данной диаграмме, число граждан в возрасте 65 лет и старше составит почти 70% от числа граждан трудоспособного возраста.

Коэффициент пожилых граждан в ряде стран в период с 2000 по 2050 гг.  
См. также приложение 1 к отчету Европейской комиссии 2000 г.



В результате старения населения доля молодых специалистов на европейском рынке труда в дальнейшем будет сокращаться, и это в конечном итоге приведет к снижению роста уровня занятости в Европе. По прогнозам Европейской комиссии, до 2019<sup>5</sup> года общий уровень занятости в Европе вырастет благодаря увеличению активности трудоспособного населения и к 2020 году достигнет 70%, что является плановым показателем, заявленным в Лиссабонском договоре. Этот результат будет достигнут за счет увеличения доли работников старшего поколения и повышения трудовой активности женщин. Однако начиная с 2019 года число трудоспособных граждан в Европе начнет сокращаться, и это приведет к снижению общего уровня занятости, а также снижению средних темпов роста ВВП с 2,4% (показатель 2007 года) до 1,2% в течение периода с 2031 по 2050 годы. Старение населения Европы негативно отразится на европейском рынке труда. Если предположить, что цифры, приведенные в данном отчете, останутся неизменными, число взрослых трудоспособных граждан окажется недостаточным для того, чтобы обеспечивать рост уровня занятости, и в результате возникнет нехватка трудовых ресурсов. Единственный способ решения этой проблемы состоит в повышении трудовой активности взрослого населения и, в

<sup>3</sup> Например, в стране, где *коэффициент пожилых граждан* равен 100%, число людей в возрасте 65 лет и выше будет равно числу людей трудоспособного возраста.

<sup>4</sup> Правительство Великобритании, «Экономические аспекты старения населения» (2003 г.).

<sup>5</sup> «Новый уровень квалификации для новых специалистов — перспективы развития рынка труда и его соответствия кадровым потребностям компаний», Рабочий документ ЕС (2008 г.).

частности, активности трудящихся старшего возраста. В настоящее время лишь в Европе продолжают свою трудовую деятельность лишь 50% от общего числа мужчин и 40% от общего числа женщин в возрасте 60 лет<sup>6</sup>. Если эти цифры останутся неизменными, число вакантных позиций на рынке будет превышать число работников, а это приведет к снижению темпов экономического роста и нехватке специалистов. От повышения уровня занятости и квалификации европейских специалистов будет зависеть очень многое, так как по мере прекращения роста населения Европы главными факторами будущего экономического развития станут уровень производительности и трудовая активность населения<sup>7</sup>.

Повышение уровня трудовой активности взрослого населения Европы уже давно было включено в программу работы Европейской комиссии и является одним из важнейших элементов целей Лиссабонского договора. Согласно прогнозам Европейской комиссии, уровень трудовой активности среди группы населения в возрасте от 15 до 64 лет в 25 странах ЕС будет расти (с 65,5% в 2007 году до 69% в 2020 году), причем главным фактором этого роста станет повышение уровня трудовой активности женщин. Еще одним, хотя и менее значимым фактором будет возросшая трудовая активность представителей старшего поколения<sup>8</sup>. Повышение уровня женской трудовой активности — это одна из ключевых задач Европейской комиссии, и, учитывая тот факт, что доля женщин, работающих в европейском газовом секторе невелика, привлечение и удержание этой категории работников может помочь отрасли справиться с последствиями изменений демографической ситуации в Европе. Обучение и повышение квалификации должны стать теми элементами работы Европейской комиссии, которые позволят улучшить ситуацию на рынке труда. Все государства — члены ЕС сегодня предпринимают активные меры для формирования или совершенствования своих стратегий по постоянному повышению квалификации трудящихся в соответствии с Европейской стратегией занятости. Ожидается, что в ближайшее десятилетие уровень образования в Европе будет расти, чему в немалой степени будут способствовать повсеместное использование новых технологий, новые формы организации труда и влияние глобализации. Согласно прогнозам Европейского центра развития профессиональной подготовки (Cedefop, 2008 г.), спрос на низкоквалифицированный труд будет падать, а количество вакансий, требующих среднего или высшего уровня профессиональной квалификации, напротив, увеличится.

В 27 странах ЕС во всех сферах деятельности будут повышаться требования к уровню профессиональной квалификации, причем это касается не только квалифицированного труда, но и так называемых базовых профессий. Поскольку многие из тех, к кому будут предъявлены эти требования, уже являются участниками рынка труда, работодатели должны будут предоставить своим работникам более широкий спектр возможностей для повышения профессиональной квалификации, и эта мера должна в первую очередь распространяться на низкоквалифицированных сотрудников. Однако главная задача работодателей будет состоять в том, чтобы заинтересовать в повышении уровня профессиональной подготовки самих работников. Несмотря на то, что в последние годы уровень трудовой активности представителей старшего поколения незначительно вырос, этот рост недостаточен для решения

---

<sup>6</sup> «Удовлетворение социальных потребностей в обществе, где наблюдается старение населения», Европейская комиссия (2008 г.).

<sup>7</sup> Европейская комиссия, «Повышение уровня производительности, количество рабочих мест и качества труда, в том числе и для представителей наиболее уязвимых социальных групп» (2007 г.).

<sup>8</sup> «Новый уровень квалификации для новых специалистов - перспективы развития рынка труда и его соответствия кадровым потребностям компаний», Рабочий документ ЕС (2008 г.).



проблем, вызванных старением населения Европы<sup>9</sup>. Для того чтобы найти выход из сложившейся нелегкой ситуации, и работники, и работодатели должны пересмотреть свой подход к работе и тот путь, который проходит среднестатистический европеец после получения образования и до выхода на пенсию. Масштаб необходимых преобразований чрезвычайно велик и затрагивает не только существующие модели поведения, но и общее отношение к ситуации. Согласно отчету Европейской комиссии, «новые модели формирования рабочего времени признаны необходимыми, так как инновационное развитие экономики будет обеспечиваться в основном силами стареющего населения Европы»<sup>10</sup>.

Если газовые компании хотят обеспечить надлежащий уровень производительности и конкурентоспособности, им следует заняться изучением состава и характеристик существующих трудовых ресурсов. Все элементы работы отрасли должны быть подвергнуты всестороннему анализу, после чего потребуются принятие радикальных и в чем-то даже спорных мер. Например, во время переходного периода компаниям придется отказаться от традиционной практики раннего выхода сотрудников на пенсию, а также заняться решением проблем, связанных с сокращением доли молодого трудоспособного населения и разрывом между уровнем трудовой активности мужчин и женщин (Европейская комиссия уже предложила ряд мер для решения последней проблемы в рамках своей Лиссабонской стратегии).

### Газовый сектор

Согласно данным исследования ЕСОТЕС<sup>11</sup>, при оценке ситуации в европейском энергетическом секторе следует учитывать ряд очень важных тенденций:

- происходит старение трудовых ресурсов;
- доля участия женщин недостаточна, они составляют лишь 20% от общего числа работников отрасли;
- основной состав работников отрасли — это полуквалифицированные рабочие, высококвалифицированные технические специалисты и менеджмент среднего звена;
- большинство работников отрасли надеются, что им будет гарантирована занятость на протяжении всей трудовой карьеры.

Все эти факторы значительным образом повлияли на развитие отрасли, ее трудовые ресурсы, планирование, принципы деятельности и пенсионную политику. Например, возрастные характеристики работников отрасли давали возможность работодателям использовать схему раннего выхода на пенсию по собственному желанию, что поддерживалось и представителями профсоюзных организаций. Кроме того, в отчете ЕСОТЕС подчеркивается, что наибольшие потери приходятся на категории полуквалифицированных рабочих и высококвалифицированных технических специалистов, а это затрудняет передачу опыта от уходящего поколения специалистов к молодежи.

Данные по газовому сектору трудно отделить от общих показателей электроэнергетической, газовой и водной отраслей. Однако, согласно исследованиям

---

<sup>9</sup> «Занятость в Европе в 2004 году: последние тенденции и перспективы», Европейская комиссия, (2004 год).

<sup>10</sup> «Проведение реформ в обществе, где наблюдается старение населения», ОЭСР (2000 г.).

<sup>11</sup> «Влияние либерализации газового сектора и сектора электроэнергетики на уровень занятости», ЕСОТЕС (2000 г.).



ЕСОТЕС<sup>12</sup>, в период с 1990 по 1998 годы трудовые потери в электроэнергетической и газовой отраслях составили 250 000 человек, при этом наибольшие потери понесли страны, придерживающиеся политики либерализации, например, Великобритания и Германия. В то же время, страны, менее склонные к проведению либеральной трудовой политики, такие как Франция, пострадали в значительно меньшей степени.

### **Будущее газового сектора Европы**

Как показывает исторический опыт, в дальнейшем для выполнения одних и тех же операций будет требоваться все меньшее количество специалистов, так как развитие технологий делает эти операции менее трудоемкими, сохраняя при этом уровень производительности неизменным или даже повышая его. Тем не менее, изменения в системе производства энергии приведут к возникновению новых задач и окажут влияние на общую организацию работы в отрасли. Сегодня коммерческий и жилищный секторы стараются снизить объем потребляемой ими энергии, что в совокупности с вышеупомянутыми демографическими изменениями не может не отразиться на состоянии отрасли. Нам известно, что в европейском газовом секторе, равно как и в ряде других отраслей, сегодня наблюдается рост спроса на полуквалифицированный и высококвалифицированный труд, и эта тенденция, скорее всего, сохранится и в будущем. Европейская комиссия и ряд национальных правительств уже принимают активные меры для того, чтобы обратить внимание общества на важность образования и увеличить число граждан, имеющих среднее специальное и высшее образование, а также удовлетворить запросы специалистов, повышающих уровень своей квалификации на протяжении всей своей профессиональной карьеры. Если допустить, что эта политика в ЕС сохранится, то это будет означать и сохранение данной тенденции. Поскольку большинство европейских правительств и членов Европейской комиссии уделяют большое внимание проблеме повышения энергетической эффективности и тепловой изоляции зданий, будет логичным предположить, что, несмотря на увеличение доли на энергетическом рынке (см. стр. 36) — отчасти за счет того, что газ является более экологически чистым топливом, чем уголь, — уровень потребления газа в коммерческом и жилищном секторе в ближайшие десятилетия будет падать. Эти выводы подтверждаются исследованием Eurogas, в котором говорится, что рост потребления газа будет обеспечиваться в ближайшие десятилетия в основном за счет подотраслей энергоснабжения и в меньшей степени за счет собственных ресурсов отрасли.

В ближайшие годы будет расти спрос на специалистов в области энергоснабжения, к которым относятся, прежде всего, инженерные и иные специальности, связанные с производством электроэнергии. Помимо этого, (согласно исследованию Eurogas) объем инвестиций, необходимых для развития газовой отрасли, в ближайшие годы должен составить 210 миллиардов евро, причем в инвестициях нуждаются все сферы газового хозяйства — разработка и исследование месторождений, системы подачи газа (включая инфраструктуру, необходимую для подачи сжиженного природного газа) и хранение газовых ресурсов.

Возможности газовых компаний расширить свое присутствие в странах с высокой долей потребления газа, ограничены, а в будущем эта тенденция затронет и те страны, где потребление газа сейчас растет. Таким образом, потенциал роста газовой отрасли в будущем будет незначительным. Это также означает, что страны, где

<sup>12</sup> ЕСОТЕС, «Влияние либерализации газового сектора и сектора электроэнергетики на уровень занятости», (2001 г.).



присутствие газовых компаний пока ограничено, не будут стремиться регулировать рынок труда, так как уровень занятости в отрасли будет расти по мере расширения доли рынка газовых компаний.

Возможно, следует упомянуть о последствиях либерализации отрасли для работников газового сектора, поскольку существуют статистические данные, показывающие, что в прошлом либерализация негативно отражалась на определенных категориях работников. К таким категориям относятся мужчины старшего возраста, занятые в секторе распределения энергии и имеющие низкую профессиональную квалификацию<sup>13</sup>. Работодатели должны принимать во внимание последствия, которые либерализация будет иметь для данных групп работников.

В исследовании ЕСОТЕС отражены изменения, произошедшие в структуре занятости газового, электроэнергетического и водного секторов в период с 2000 по 2006 годы. Согласно данному исследованию, в вышеупомянутых секторах на определенные виды специальностей спрос вырос, а на другие, напротив, снизился в течение одного и того же периода времени. Если данная тенденция сохранится в будущем, то структура занятости европейского энергетического сектора изменится в соответствии с данными, приведенными в таблице выше.

- во всех странах ЕС вырастет спрос на инженеров
- в странах ЕС-15 и новых государствах — членах ЕС будет наблюдаться значительное снижение числа представителей других профессий
- во всех странах ЕС снизится спрос на административный персонал и секретарей
- в странах ЕС-15 снизится спрос на специалистов по электронному оборудованию, которые будут при этом гораздо более востребованы в новых государствах — членах ЕС
- в новых государствах — членах ЕС возникнет потребность в большом количестве технологов-операторов, в то время как в странах ЕС-15 спрос на эту профессию несколько снизится

---

<sup>13</sup> «Влияние открытости рынков электроэнергетики на уровень занятости», ЕСОТЕС (2007 г.).

## Анализ проведенных исследований

В ходе данного исследования всем профсоюзам и работодателям европейского газового сектора были направлены анкеты для опроса. Из полученных ответов следует, что от 20 до 30% сотрудников большинства компаний — это люди в возрасте 50 лет и старше. Это означает, что в ближайшие десять лет более чем одна пятая сотрудников этих компаний выйдет на пенсию, в результате чего компании рискуют лишиться накопленного опыта и базы знаний, а значит и возможностей развития в долгосрочной перспективе. В действительности почти 70% газовых компаний, принявших участие в исследовании, подтвердили, что по меньшей мере 30% их сотрудников составляют люди в возрасте 50 и более лет. Особенно настораживающим является тот факт, что многие из этих компаний так и не смогли разработать план действий для решения этой проблемы и даже не провели переговоров с соответствующими профсоюзами (см. таблицу ниже).

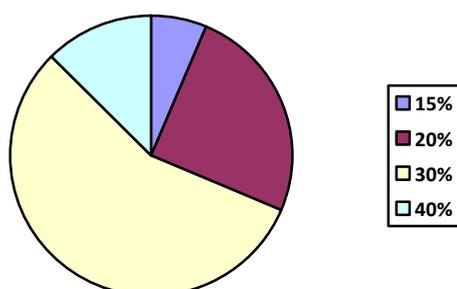
*Ответы, полученные от работодателей и профсоюзов по ряду вопросов*

Трудовые ресурсы > 50 лет		Затронутые специальности*		Принятые меры	
До 20%	27%	Инженеры	80%	Отсутствуют	20%
21-30%	60%	ИТ	30%	Только обсуждение	54%
31-40%	6,5%	Торговля	30%	Конкретные инициативы	13,5 %
> 41%	6,5%	Административный персонал	10%	Достигнутые соглашения	13,5%

\* Число респондентов, указавших более одной специальности

Полученные ответы полностью соответствуют выводам исследований. Большое число работников газовой отрасли в ближайшее десятилетие выйдет на пенсию, и спрос на представителей инженерной профессии будет расти. Результаты опроса четко показали, что и работодателям, и профсоюзам необходимо найти время и средства для того, чтобы тщательно проанализировать последствия старения трудовых ресурсов для отрасли и выработать совместные меры по решению данной проблемы.

*Каков процент сотрудников вашей компании представляют люди в возрасте старше 50 лет? (только для работодателей)*



*Масштаб проблемы (для работодателей и профсоюзов)*





Большинство респондентов подтвердили, что влияние демографических изменений на состояние трудовых ресурсов в отрасли и на ее будущие потребности действительно представляет собой серьезную проблему. Согласно исследованиям, отражающим общую ситуацию в европейском газовом секторе, значительная часть работников отрасли в ближайшие десять лет станут пенсионерами, причем это произойдет несмотря на увеличение пенсионного возраста (см. стр. 18). Избежать серьезных последствий для будущего этих компаний и всей отрасли в целом получится только в том случае, если на смену этим работникам придут молодые специалисты и если будет обеспечена преемственность поколений: необходимо создать механизм, в рамках которого пожилые и более опытные работники будут передавать накопленные знания молодежи. Однако создание условий для подобной подготовки молодых специалистов не обязательно означает, что работникам старшего поколения придется дольше работать перед выходом на пенсию. Работодателям следует планировать все таким образом, чтобы выходу такого специалиста на пенсию предшествовал период времени, достаточный для полноценной передачи им производственного опыта своему преемнику. Большинство респондентов упоминали о проблемах, которые, по мнению социальных партнеров, являются ключевыми задачами отрасли на ближайшие годы. Многие компании и профсоюзы уделяли особое внимание необходимости привлечения и удержания молодых специалистов, а также проблеме удержания специалистов старшего поколения. Большинство работодателей, подтвердивших, что они осознают масштаб проблем, стоящих перед их компанией, согласились, что, если оценивать степень влияния демографических проблем на отрасль, то это влияние будет очень значительным.

#### *Будущие задачи газового сектора*

<b>Задача</b>	<b>% респондентов</b>
Повышение квалификации сотрудников, принадлежащих к старшему поколению	45%
Удержание работников старшего поколения в компании	21%
Привлечение и удержание молодых работников	59%
Передача знаний и опыта	83%
Прогноз в отношении будущих профессиональных потребностей и планирование работы в будущем	48%
Ведение переговоров по проблеме демографических изменений	17%

В таблице, приведенной выше, указано число респондентов, которые согласны с тем, что данные факторы будут определять успех программ по противодействию возрастным изменениям в отрасли. Несмотря на то, что повышение уровня трудовой активности пожилых работников является одной из целей работы Европейской комиссии, газовые компании не считают эту задачу первоочередной, и лишь одна пятая от общего числа всех компаний полагает, что данная проблема требует решения. В связи с этим возникает вопрос о том, как именно газовая отрасль планирует повышать уровень трудовой активности работников для противодействия возрастным изменениям.

Менее четверти от общего числа респондентов полагают, что удержание специалистов старшего поколения является проблемой. Возможно, это связано с тем, что, по их мнению, главная задача состоит в обеспечении механизма передачи знаний от более опытных специалистов молодежи. Однако согласно данным исследования Европейской комиссии, после 2020 года эта мера будет недостаточной для развития отрасли и обеспечения необходимого числа квалифицированных специалистов. По мнению большинства респондентов, главная сложность заключается в организации процесса передачи знаний. Однако настораживает тот факт, что менее 40% респондентов подтвердили, что ими была инициирована какая-либо программа, направленная на обучение специалистов или помощь в передаче знаний. Большинство респондентов сообщили, что, несмотря на масштаб проблемы, которая, по общему мнению социальных партнеров, является наибольшей угрозой, стоящей сегодня перед отраслью, никаких программ по ее решению на настоящий момент не существует. Компаниям и профсоюзам, принявшим участие в опросе, были заданы вопросы о каких-либо инициативах (как односторонних, так и совместных), которые были предприняты для оценки будущих потребностей отрасли в квалифицированных специалистах. Интересно отметить, что лишь 19% работодателей заявили о том, что они НЕ предприняли никаких действий для оценки будущих трудовых ресурсов и уровня их квалификации, в то время как число профсоюзов, давших подобный ответ, составило 64%. Это означает, что многие работодатели предприняли попытку оценить будущие потребности отрасли без участия профсоюзов, которые, тем не менее, способны сыграть важную роль в решении данной проблемы. Согласно отчету, подготовленному Европейским фондом по улучшению условий жизни и труда (Eurofound) по заказу Европейской комиссии<sup>14</sup>, политика регулирования демографических изменений крайне редко становилась предметом коллективных переговоров, и даже в этих случаях инициаторами переговоров выступали отделы кадров компаний. Тем не менее, отчет подтвердил, что роль профсоюзов в оказании поддержки сотрудникам или, напротив, их деморализации может быть решающей. Успех предпринимаемых мер во многом будет зависеть от того, «насколько активно представители профсоюзов будут сотрудничать с руководством компаний для того, чтобы убедить сотрудников в необходимости участия в программах».

Подавляющее большинство респондентов заявили, что, по их мнению, их компаниям предстоит столкнуться с проблемами, вызванными демографическими изменениями, и что эти проблемы проявят себя в ближайшие десять лет или даже раньше. Лишь два респондента сообщили, что они не ожидают каких-либо последствий в связи изменением демографической ситуации в регионе. Интересно, что представители профсоюзов склонны считать, что эти последствия проявятся в течение ближайших пяти лет, в то время как работодатели полагают, что результаты

---

<sup>14</sup> «Инициативы по решению проблем занятости с учетом старения трудовых ресурсов в странах ЕС-15» Европейский фонд по улучшению условий жизни и труда, (2006 г.).

демографических изменений станут ощутимыми для компаний не раньше, чем через двадцать-тридцать лет. Несмотря на то, что ряд компаний заявили о том, что они начали предпринимать меры для противодействия негативным последствиям демографических изменений, реализация этих мер происходит во многом без участия профсоюзов. Учитывая, что достижение этой цели во многом будет зависеть от объединения усилий работодателей и работников, подобные тенденции являются поводом для удивления и огорчения одновременно. Согласно мнению представителей компаний и профсоюзов, сильнее всего демографические изменения отразятся на спросе на инженерные специальности и специалистов в области информационных технологий.

### **Последствия климатических изменений**

По данным исследований, основным фактором, вынуждающим энергетические компании принимать во внимание проблему климатических изменений, является соответствующее нормативно-правовое регулирование<sup>15</sup>. В недавнем отчете, подготовленном консалтинговой компанией ГНК<sup>16</sup>, говорится, что «во всех семи отраслях, в которых проводилось исследование (включая сектор энергетики), климатические изменения скорее повлияют на характер требований к квалификации сотрудников, а не на фактический уровень занятости». В отчете также говорится о том, что компаниям необходимо разрабатывать новые программы по повышению квалификации своих сотрудников (и прежде всего технических специалистов), если они хотят успешно противостоять последствиям климатических изменений и сохранить свою конкурентоспособность на рынке.

В отчете подчеркивается, что работодателям следует как можно раньше приступить к реализации мер, направленных «на повышение уровня информированности сотрудников и их потенциала за счет соответствующих программ по подготовке и переквалификации». Разумеется, те компании, которые предпочтут действовать самостоятельно, имеют меньше шансов на выживание в условиях изменившегося рынка, чем те, кто будет активно взаимодействовать с собственными сотрудниками и каналами поставок. Интересно, что из всех компаний, ставших объектом исследования ГНК, лишь компании энергетического сектора не разработали каких-либо программ, направленных на повышение экологической ответственности своих сотрудников и на информирование их о последствиях климатических изменений.

### **Прогнозы рынка труда в газовом секторе**

Данные, приведенные в настоящей главе, могут служить основой для прогноза падения и роста спроса на основные специальности в газовой отрасли. Подобный прогноз приведен ниже.

#### *Геологоразведка и смежные специальности*

Благодаря дальнейшему развитию отрасли и необходимости обеспечения безопасности энергопоставок геологоразведка по-прежнему останется приоритетным направлением работы. Работники, занятые в этой и смежных областях, в будущем

---

<sup>15</sup> «Влияние климатических изменений на уровень занятости и квалификации трудовых ресурсов в Европе в краткосрочной и среднесрочной перспективе», ГНК, (2008 г.).

<sup>16</sup> «Влияние климатических изменений на уровень занятости и квалификации трудовых ресурсов в Европе в краткосрочной и среднесрочной перспективе», ГНК, (2008 г.).



будут чрезвычайно востребованы, и на смену пенсионерам будут приходиться новые поколения специалистов.

#### *Работники сферы распределения*

Как показывает опыт, именно эти работники больше всего пострадают в результате либерализации энергетического сектора.

#### *Обслуживание потребителей*

В странах, где уже произошла либерализация газового сектора и потенциал для роста отрасли невелик, спрос на данные специальности, скорее всего, расти не будет. Напротив, как показывает опыт Великобритании, поставщики энергии на таких рынках стремятся «объединить» свои услуги (см. стр. 52), и поскольку компании по поставке газа и электроэнергии могут использовать общие платформы обслуживания потребителей, спрос на эти специальности может даже упасть.

#### *Инженеры*

Спрос на специалистов инженерной специальности в ближайшие годы вырастет за счет предполагаемого роста электроэнергетической подотрасли. Однако поскольку, согласно отчету Cedefop (см. стр. 41), во всех других отраслях будет наблюдаться падение спроса на технических специалистов и ремесленные профессии, газовые компании смогут восполнить нехватку инженеров путем привлечения высвободившихся трудовых ресурсов из других отраслей.



### *Операторы-технологи*

Если, как ожидается, электроэнергетическая подотрасль продолжит расти, а спрос на специалистов данной профессии в других отраслях европейской промышленности будет снижаться, газовые компании смогут привлекать специалистов из других отраслей. Опыт показывает, что в новых государствах — членах ЕС спрос на операторов-технологов будет выше, а в странах ЕС-15 незначительно снизится.

### *Мастера по считыванию показаний счетчиков*

Появление новых технологий, позволяющих компаниям удаленно считывать данные счетчиков в промышленных и жилых помещениях, приведет к значительному падению спроса на этих специалистов. Тем не менее, социальные партнеры могут объединить усилия для изучения новых специальностей, которые позволят удовлетворить потребности по экономии энергоресурсов. Возможно, данная категория работников сможет переквалифицироваться для работы в рамках новых специальностей.

## **Два возможных варианта развития событий в европейском газовом секторе**

### **А — Политика обеспечения занятости остается неизменной**

При таком варианте развития событий социальные партнеры оказываются неспособны объединить усилия или разработать необходимую стратегию для решения проблемы, поэтому все преобразования носят несистемный характер и происходят на местном уровне. После 2020 года работодатели будут испытывать серьезные трудности при попытке укомплектовать штат необходимыми специалистами с должным уровнем квалификации. Сотрудники газового сектора, так же как и представители других отраслей энергетики, столкнутся со значительной нехваткой специалистов, которая приведет к падению уровня производительности. Ситуация будет усугубляться по мере либерализации все новых и новых газовых рынков, которая негативно отразится на положении существующих сегодня компаний:

- конкуренция со стороны других компаний, не относящихся к газовому сектору;
- снижение уровня производительности может отрицательно сказаться на взаимоотношениях между работниками и работодателями, так как последние могут попытаться сократить уровень заработной платы для того, чтобы компенсировать производственные потери;
- все большее давление будет оказываться на пенсионные фонды, так как количество работников, рано выходящих на пенсию, будет увеличиваться, что потребует кардинального пересмотра пенсионных программ газовых компаний;
- перенесение производства за рубеж и привлечение внешних исполнителей приведут к напряжению в отношениях между работниками, так как разные работодатели будут прибегать к разным системам оплаты труда, основанных на внутренней политике компаний;
- потребители газа, столкнувшись с ухудшением качества обслуживания, перейдут на другие источники энергии, усугубив, таким образом, проблему климатических изменений и повысив уровень занятости в сфере возобновляемых источников энергии, что еще более негативно отразится на положении работников газовой отрасли.



Социальные партнеры, действующие на местном уровне, должны в течение ближайших десяти лет принять конструктивные меры для того, чтобы компенсировать уход на пенсию специалистов, которые должны достигнуть пенсионного возраста через десять лет. Для этого внедряются программы по передаче опыта, в рамках которых более опытные специалисты делятся опытом и знаниями со своими молодыми преемниками. Разумеется, реализация подобных программ возможна лишь в том случае, если газовым компаниям удастся привлекать и удерживать молодых специалистов. Молодежь должна воспринимать газовую отрасль как современное и привлекательное место работы, и для удержания этой категории работников компаниям следует разрабатывать программы постоянного повышения квалификации, которые будут учитывать как пожелания самих работников, так и потребности отрасли. Однако если принять во внимание уровень образовательных программ внутри сектора и рекордное количество национальных стратегий по постоянному повышению квалификации, то такие постепенные изменения могут оказаться недостаточными для преодоления проблем, стоящих перед сектором.

## **В — Радикальные преобразования**

Компании и профсоюзы объединяют усилия для того, чтобы своевременно отреагировать на проблемы, о которых говорится в настоящем исследовании. К проблемам, требующим решения, относятся негативное воздействие изменений климата и характера энергопотребления на состояние рынка труда, низкий уровень трудовой активности женщин, недостаточное участие низкоквалифицированных рабочих в программах повышения квалификации и постоянного обучения, отсутствие возможности для специалистов старшего поколения продолжать работать (в случае если они в этом заинтересованы), а также необходимость повышения привлекательности газового сектора в глазах потенциальных работников. Для решения вышеперечисленных проблем необходимо принимать активные меры, при этом программа действий не рассчитана на долгий срок реализации. Так, после наступления 2020 года уровень производительности, эффективности и занятости внутри сектора претерпит очень незначительные изменения, что повысит привлекательность газовой отрасли как потенциального места работы. Это будет означать, что специалисты с уровнем квалификации, необходимой для работы в газовом секторе, не предпочтут работу в других отраслях, а газ в глазах потребителей останется наиболее привлекательным источником энергии. Начиная с 2020 года газовый сектор сохранит свою позицию наиболее передового работодателя, а эффективное ведение социального диалога позволит заручиться поддержкой работников.

Первый вариант развития событий является чрезвычайным, но все же возможным, если газовые компании не предпримут никаких действий для решения проблем, описанных в данном исследовании. Разумеется, существует возможность того, что меры будут приняты другими отраслями и что правительства примут законы, обязывающие работодателей действовать своевременно для того, чтобы предотвратить серьезную нехватку трудовых ресурсов в ближайшие десятилетия. Тем не менее, газовые компании не могут себе позволить подобного риска и должны взять инициативу в свои руки. Второй вариант развития событий достаточно смел, но при этом он дает газовым компаниям надежду на лучшее будущее. Он позволит работодателям победить в конкурентной борьбе и повысит их шансы на успех, причем не только в качестве лидера энергетической отрасли, но и как популярного работодателя в широком смысле этого слова.



Программы либерализации, в той или иной степени проведенные всеми государствами — членами ЕС, изменили ситуацию в европейском газовом секторе. Несмотря на то, что на Европу приходится лишь очень незначительная доля мировых запасов газа, объем потребления газа в Европе остается очень высоким, что обусловлено относительно высоким спросом на данный источник энергии. Несмотря на более широкое применение возобновляемых источников энергии, спрос на газ в ЕС продолжит расти по мере роста общего спроса на энергоносители. В результате страны Европы будут вынуждены продолжать покупать газ в России и Алжире, и вопрос безопасности поставок приобретет особенно острый характер. Несмотря на попытки ЕС провести полную либерализацию газовых рынков, это требование выполнила лишь часть стран Евросоюза, а в других странах программа либерализации носила весьма поверхностный характер. Социальный диалог в газовом секторе Европы официально проводится с 2007 года, и как профсоюзы, так и работодатели активно участвуют в формировании программ Европейской комиссии.

Для того чтобы сохранить жизнеспособность газового сектора, социальным партнерам предстоит решить ряд вопросов, в частности: старение рабочей силы в Европе, необходимость увеличения числа женщин, работающих в газовом секторе, будущая (или настоящая) нехватка квалифицированных специалистов, загрязнение окружающей среды, оказание постоянной поддержки сотрудникам, нуждающимся в повышении квалификации. Данное исследование и прилагаемые к нему методические материалы являются неотъемлемой частью данного процесса. В следующей главе будут подробно описаны возможные изменения в структуре, уровне подготовки специалистов и демографической ситуации европейского газового сектора, которые могут произойти в ближайшие двадцать лет.

## **Выводы**

В газовом секторе, как и в других отраслях европейской экономики, наблюдаются значительные изменения на технологическом уровне, и этот процесс будет продолжаться. Главным преимуществом сектора является тот факт, что все социальные партнеры готовы предпринимать активные меры для минимизации угрозы, связанной с демографическими изменениями в ЕС, и это чрезвычайно важно, особенно если принять во внимание остроту проблемы и необходимость поддержки со стороны самих работников сектора. Особенно важно, чтобы работники газового сектора поддержали внедрение таких противоречивых мер, как изменение пенсионного плана, а также ряда других подобных программ.

К счастью, многие из проблем, связанных со старением населения и сопутствующей нехваткой квалифицированных специалистов, являются если не полностью обратимыми, то хотя бы частично (а иногда и полностью) решаемыми. Однако это требует проведения масштабного анализа системы организации труда в европейском газовом секторе и внедрения комплексной и долгосрочной совместной программы работы. Учитывая, что разные страны ЕС находятся на разных этапах либерализации газового сектора (что подразумевает различие в уровне их запросов и потребностей), самым сложным в данной работе является координация, мониторинг и оценка действий социальных партнеров на всех уровнях.

Ожидается, что последствия старения рабочей силы в газовой отрасли, затрагивающего как работодателей, так и отдельных граждан, будут по-разному ощущаться в течение трех следующих периодов.



**А 2004—2012 гг.**

В этот период работодателям будет проще восполнять нехватку специалистов, чем в последующие годы. На этом этапе газовым компаниям следует начать разработку будущих требований и стратегических планов, благодаря которым компании смогут выжить в течение последующих двух периодов. На этом этапе внедряются программы обучения для работников, и проводится пересмотр кадровой политики с учетом грядущих изменений в газовой отрасли.

**В 2013—2019 гг.**

Это период, в течение которого компании начинают ощущать изменения, происходящие на рынке труда, и испытывать трудности с подбором необходимых кадров. Если на этом этапе работодатель не закладывает основы внутренних стратегических программ повышения квалификации и не меняет свою кадровую политику в соответствии с рекомендациями настоящего исследования, данная компания постепенно начнет испытывать экономические трудности, возрастающие по мере выхода на пенсию специалистов, которых некем будет заменить.

**С 2020 г. и далее**

На этом этапе последствия старения населения Европы будут ощущаться особенно сильно, и по мере сокращения числа граждан трудоспособного возраста, которое будет происходить несмотря на все меры по повышению уровня трудовой активности населения, работодателям придется в буквальном смысле соревноваться за право привлечения на работу нужного числа специалистов с необходимым уровнем квалификации. С 2020 года и далее компании, которые не приняли меры для противодействия последствиям старения населения, будут фактически бороться за собственное выживание.

