

# Инструменты Федерального агентства по труду Германии по содействию занятости старшего поколения

Себастьян Брандл

Институт Федерального агентства по труду Германии

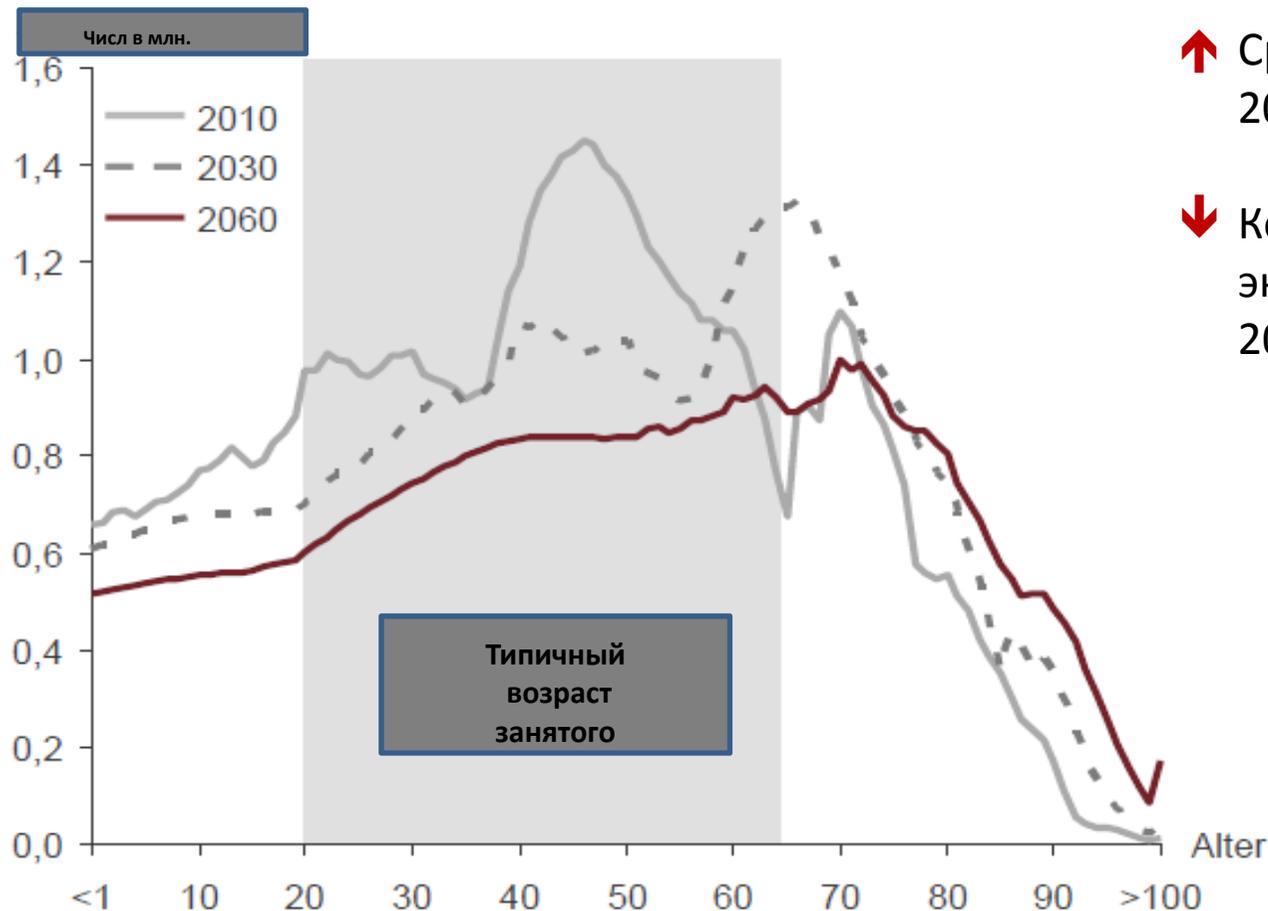
ВШЭ

Москва, 22 января 2018

## **Почему старение населения является одним из вопросов политики в области занятости?**

- Изменения на рынке труда: старение населения и увеличение доли занятых старшего поколения на рынке труда
- Контекст: смена парадигмы социальной политики и политики в отношении рынка труда
- Отдельные примеры мероприятий для поддержки занятости старшего поколения

# Стареющее общество, стареющая рабочая сила

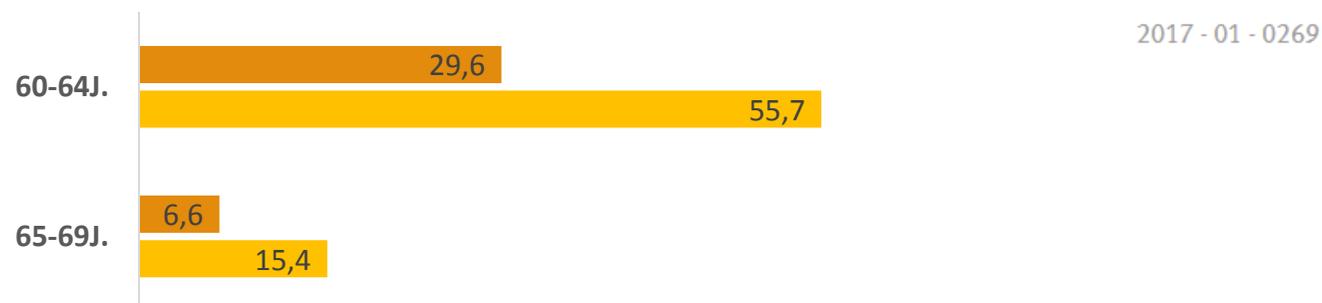
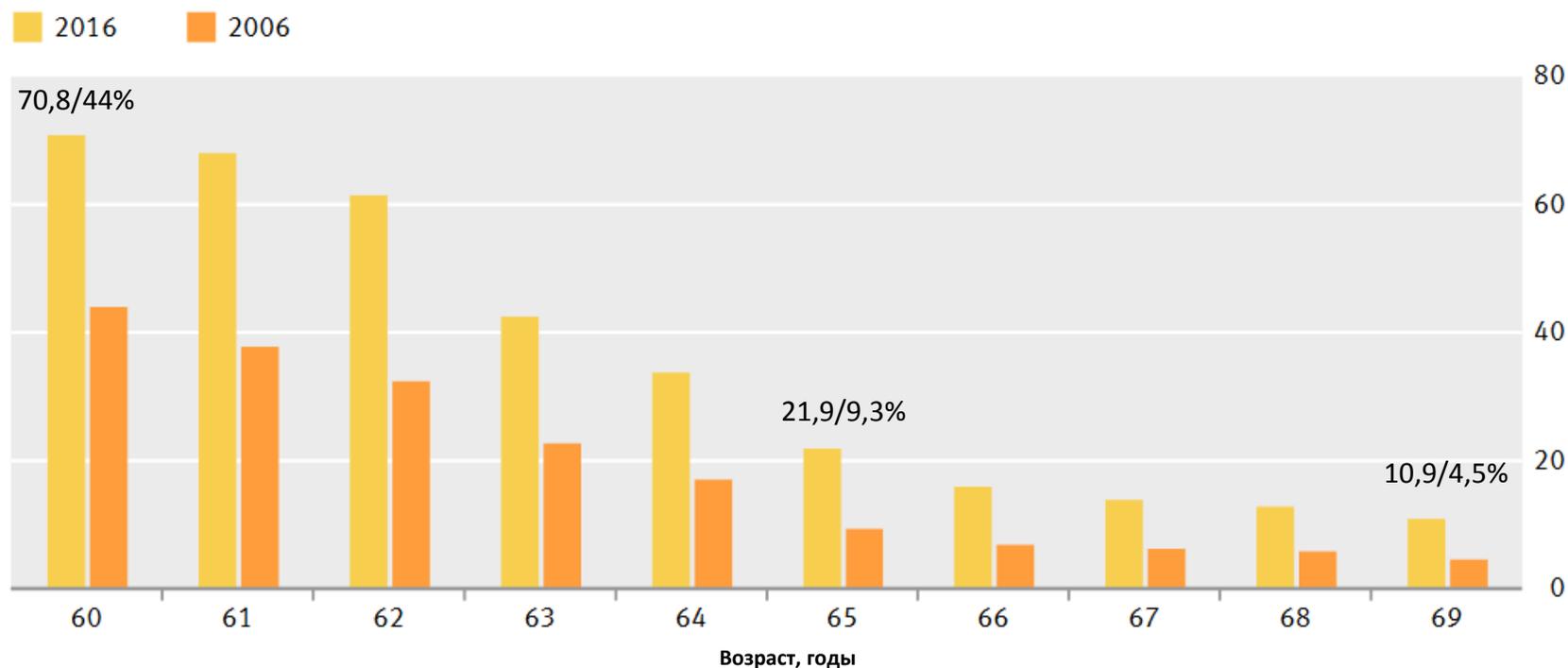


↑ Средний возраст занятых  
2015: 43,4 , 1991: 38,8

↓ Количество занятых в  
экономике 2014: 45,8 млн.,  
2030: 42,2, минус 3,6 млн.

- Чистая миграция 200.000 в год!
- Миграция скорее молодых, но только временно высока (2015/16)

# Значительное увеличение занятости старшего поколения



(%, Статистический Ежегодник 2017: 364)

## Значительное увеличение количества трудящихся старшего поколения, абсолютные значения (в тыс.)

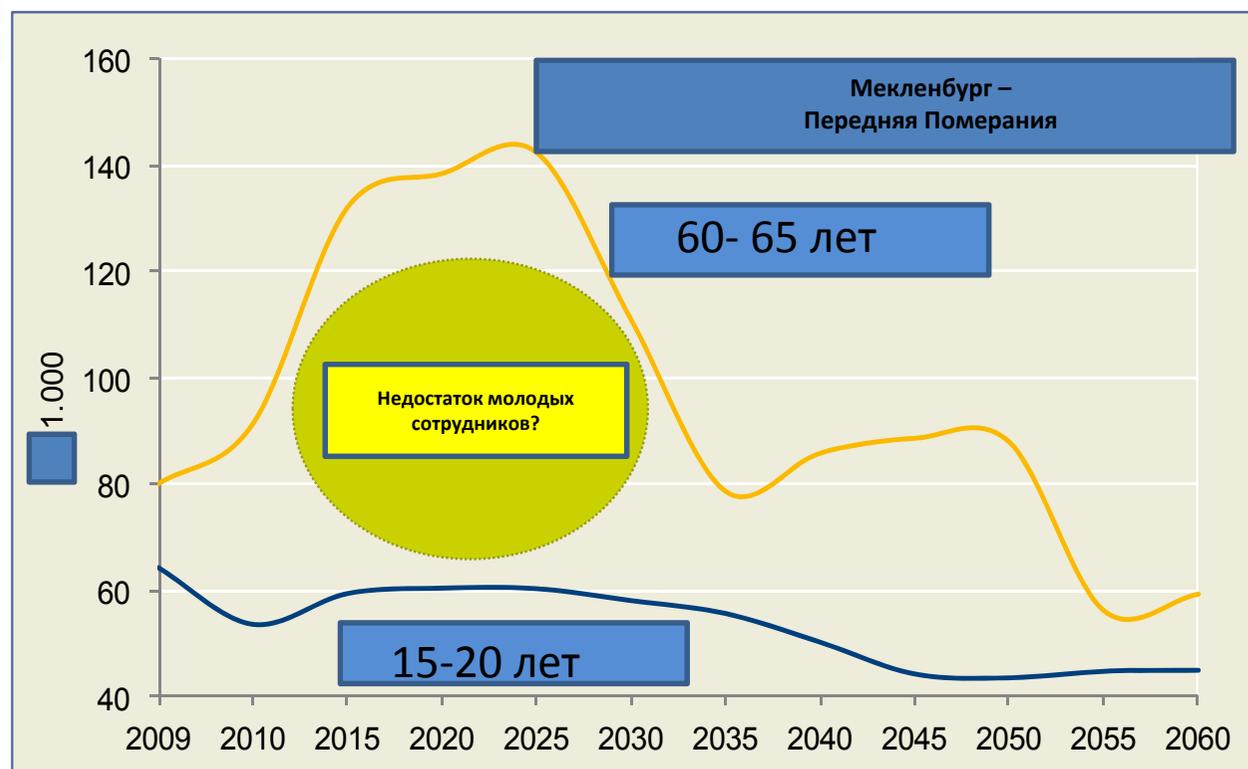
|           | 60 - 64 лет  | 65 лет и<br>больше | Соотношение<br>возрастных групп 65+<br>к 60-64 лет |
|-----------|--------------|--------------------|--|
| 1991      | 910          | 320                | 35,16%   |
| 1995      | 815          | 321                | 39,39%   |
| 2000      | 1.186        | 372                | 31,37%   |
| 2005      | 1.402        | 520                | 37,09%   |
| 2010      | <b>1.854</b> | <b>668</b>         | 36,03%   |
| 2016      | <b>2.954</b> | <b>1.103</b>       | 37,34%   |
| '16 - '91 | 325%         | 345%               |  |
| '10 - '16 | 159%         | 165%               |  |

- Плюс 1,1 млн активных 60-64 летних в следующие 6 лет
- Вместо раннего выхода на пенсию более длительное пребывание на рынке труда
- Находит свое продолжение в пенсионном возрасте

**→ Смена парадигмы  
успешна!**

# Старение населения и конъюнктура являются причиной дефицита на рынке труда

Незаполняемость рабочих мест и недостаток молодых сотрудников, пример земли Мекленбург-Передняя Померания



(Источник: Kotte, 2013)

# Старение населения и конъюнктура являются причиной дефицита работников на рынке труда

## Обеспечение притока квалифицированных кадров, дефицит в рабочей силе по профессиям (выборочно)

Специалисты в области здравоохранения, ухода за больными, скорой помощи, акушеры и гинекологи, июнь 2017

Специалисты в области водопровода, сантехники, отопления и кондиционирования, июнь 2017



# Причины увеличения доли старшего поколения на рынке труда

## Изменение парадигмы на рынке труда и социальной политике:

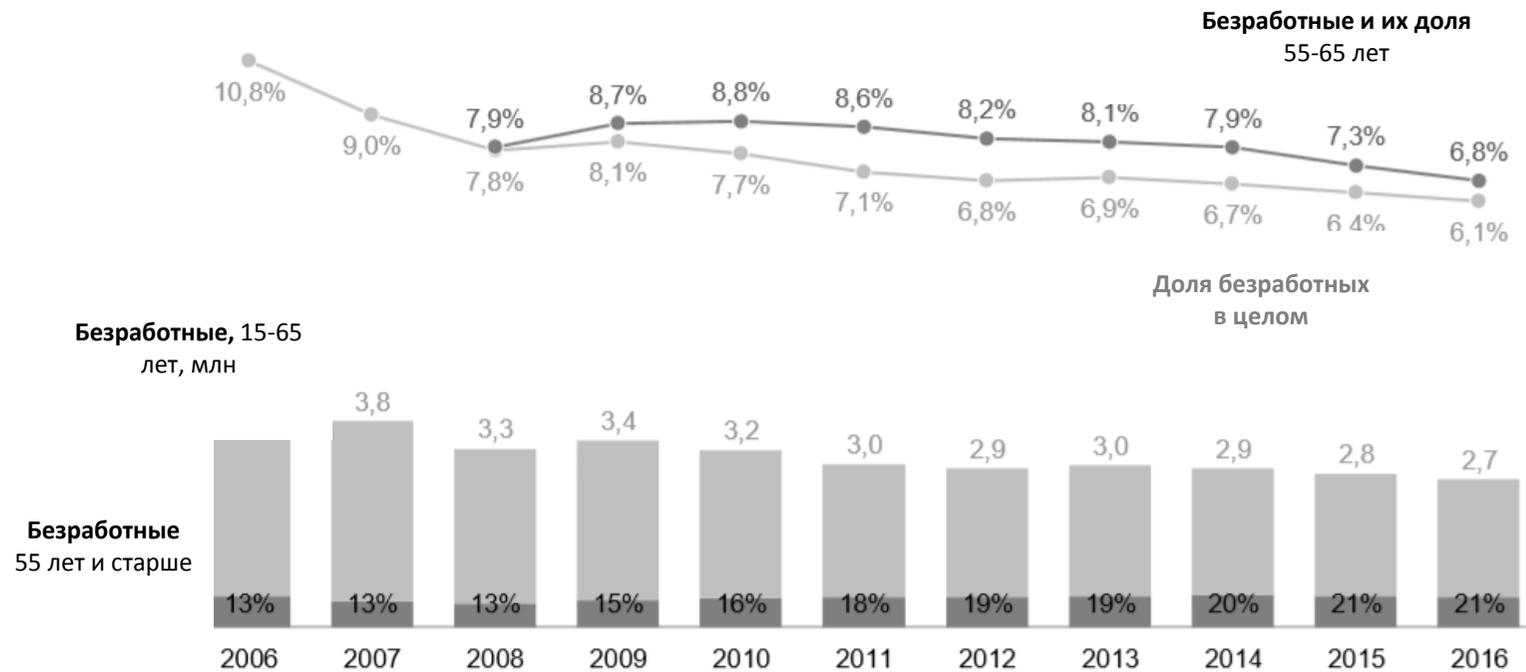
- **ранее:** высокая безработица на Западе страны и кризис после воссоединения Германии
  - досрочный выход на пенсию
  - матпомощь безработным
- **Изменения вследствие :** Проблем финансирования и старения населения
  - вместо матпомощи по безработице условное базовое обеспечение (Arbeitslosengeld II / Пособие по безработице II) – политика стимулирования рынка труда
  - Последовательное сокращение поддержки раннего выхода на пенсию (поддержка частичной занятости по старости со стороны Федерального агентства по труду отменяется)
  - Постепенное сокращение возможностей к досрочному выходу на пенсию (для женщин, для людей с ограниченными возможностями здоровья и т. д.)
  - Постепенное увеличение общего пенсионного возраста до 67 лет к 2031 году
- **Следствие:** Занятость старшего поколения значительно увеличивается
  - Изменены требования к поддержке занятости (Панель 2) и к предприятиям (Панель 3)



# Старшее поколение выше среднего подвержено безработице

## Безработные и их доля

15-65 лет, 55-65 лет



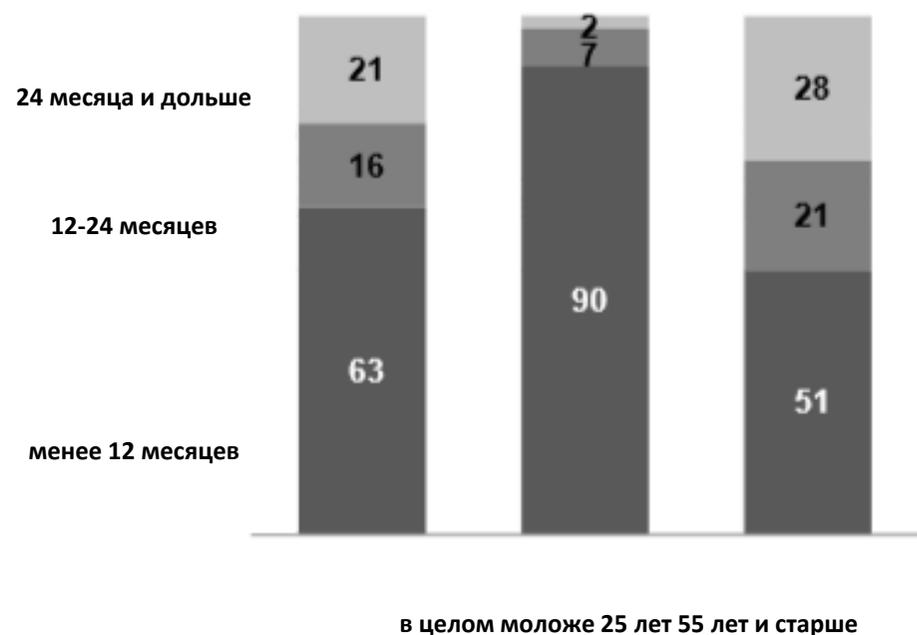
Данные доступны с 2008 г; Не рассматриваются безработные в возрасте старше 65 лет

# Старшее поколение выше среднего подвержено длительной безработице

Доля безработных (%)

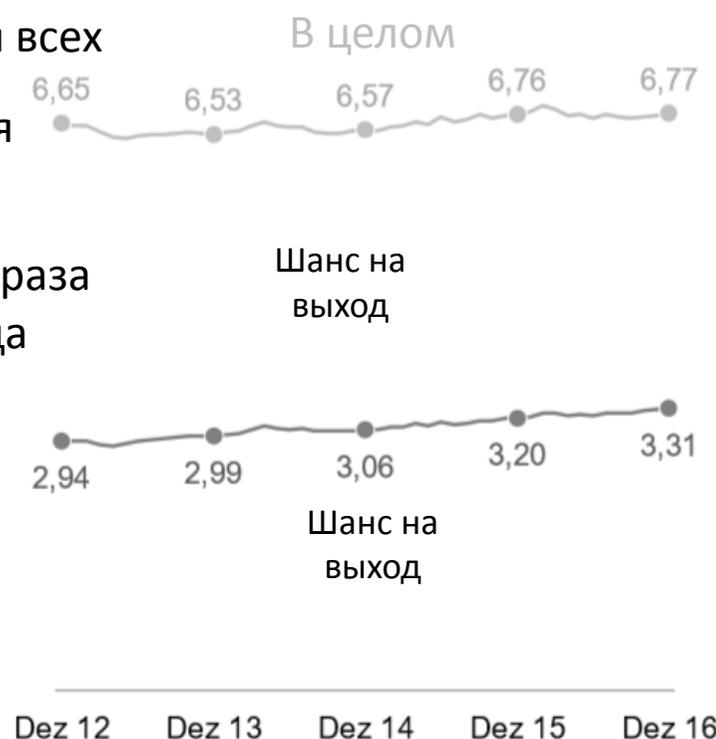
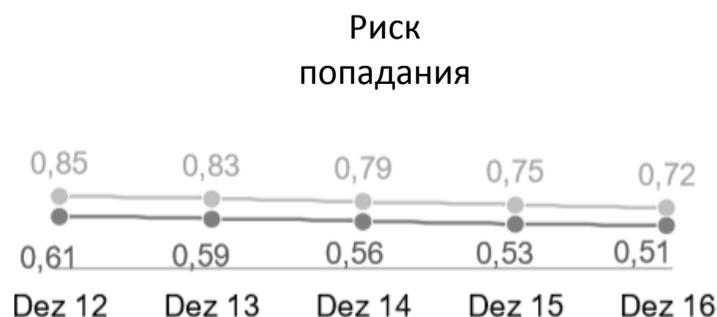


Длительность безработицы (%)



## Риски попадания в категорию безработных и шансы на выход из безработицы для представителей старшего поколения

- 2016: 2.8 млн. безработных, из них 930.000 пожилые (50+) (=33%)
  - Риски попадания в безработицу снизились для всех
  - Шансы выйти из безработицы увеличились для всех
- ➔ Безработные старшего поколения имеют в два раза меньше шансов, вновь оказаться на рынке труда



# Прием на работу сотрудников старшего поколения

- 2015: 3,4 млн. случаев приема на работу
- 480.000 случаев приема на работу представителей старшего поколения (14%, доля в числе безработных: 33%)
- 72% предприятий на получают заявок от представителей старшего поколения на занятие вакантных должностей

Требования к приему на работу:

- особенные квалификации
- состояние здоровья
- отсутствие
- добавки к заработной плате



# Старение населения и требования к политике стимулирования занятости

## Резюме:

- занятость старшего поколения очень возросла
- прежде всего в силу более длительного сохранения за собой сотрудниками их рабочих мест
- безработные старшего поколения имеют в два раза меньше шансов, вновь оказаться на рынке труда

**Поддержка занятости: консультирование, развитие компетенций, создание финансовой привлекательности**

|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>Избежание потери<br/>сотрудником рабочего<br/>места</b>   | <b>Более интенсивные<br/>консультации, более<br/>эффективный подбор<br/>кадров</b>        | <b>Повышение<br/>заинтересованности<br/>работодателя в приеме на<br/>работу сотрудников старшего<br/>поколения</b> |
| Повышение<br>конкурентоспособности<br>сотрудников старшего<br>поколения через развитие<br>их компетенций | Поддержка<br>консультирования и<br>поиска работы<br>представителями<br>старшего поколения | Добавки к заработной плате<br>Повышение квалификации   |

# Отдельные мероприятия по стимулированию занятости



**Поддержка конкурентоспособности:  
развитие компетенций для работы на  
малых и средних предприятиях**

**WeGebAU -проект по развитию компетенций  
низкоквалифицированных сотрудников  
старшего поколения на предприятиях**

|   |                              |                                       |   |
|---|------------------------------|---------------------------------------|---|
| Число сотрудников 1 - 9                         | Число занятых 10 - 249       |                                       |   |
| Возраст – нет данных                            | Сотрудники моложе<br>45лет   | Сотрудники старше 45 лет<br>(пожилые) |   |
| Ситуация с повышением квалификации – нет данные |                              |                                       | Обучение<br>проходит<br>хотя бы<br>частично в<br>рабочее<br>время |
| Стоимость обучения 100%                         | Стоимость обучения до<br>50% | Стоимость<br>обучения до<br>50%       | Стоимость<br>обучения до<br>75%                                   |

2016 (в целом):

- 24.000 случаев поддержки (доля женщин: 57%)
- Доплаты в 9.000 случаев (доля женщин 64%)
- 227,36млн евро

# Отдельные мероприятия по стимулированию занятости



## Поддержка конкурентоспособности сотрудников: консультирование по вопросам занятости

Внутреннее комплексное интеграционное консультирование в соответствии с Социальным законом, Книга III (Inga)

- больше времени для клиентов за счет меньшего количества дел в обработке на одного сотрудника (1:65)
- комплексный, индивидуализированный подход к сопровождению:
  - прояснение профессиональных перспектив
  - вмешательство в процесс закрытия вакантных должностей
  - особая потребность в мотивирующей личной поддержке
- практическая помощь (групповые консультации)
- клиенты со сложными запросами
- в основном пожилые клиенты (91% клиентов старше 45 лет)
- отсутствие находящихся в состоянии длительной безработицы!

# Отдельные мероприятия по стимулированию занятости



**Создание привлекательных условий/сглаживание негативных эффектов: частичное покрытие затрат на заработную плату сотрудников старшего поколения**

## **Покрытие затрат на заработную плату (работодателю)**

- Поддержка сотрудников, чей прием на работу затруднен - например, из-за недостатка квалификаций
- В отношении представителей старшего поколения, но не только
- Дискреционная мера поддержки, а не право
- До 50% зарплаты
- до 12 месяцев, для сотрудников старше 49 лет до 36 месяцев
- Не в том случае, если безработный в течение последних 4 лет уже более 3 месяцев работал у данного работодателя
- Ожидание > Длительная занятость> частичный возврат сумм покрытия затрат на заработную плату в случае если сотрудник не продолжает работу у данного работодателя в течение времени в два раза превышающего период его финансовой поддержки
- 2015: размер финансовой поддержки: около 280 млн евро, 75 000 сотрудников, получивших поддержку
- 11% предприятий получили финансовые средства для поддержки занятости сотрудников старшего поколения, для 30-49-летних 4% (IAB 2017)

# Отдельные мероприятия по стимулированию занятости

**Создание привлекательности/Сглаживание негативных эффектов:**

**Работа с работодателем и его поддержка** ([www.perspektive50plus.de](http://www.perspektive50plus.de))

## **«Перспектива 50 плюс – Соглашения по трудоустройству пожилых в регионах»**

Федеральная программа (Министерство труда и социальной защиты)

- 2005 - 2015 (истекла)
- Цель: интеграция длительно безработных в возрасте 50+ через региональные сети и целевые инструменты поддержки (в т.ч. обучение, развитие компетенций, поддержка здоровья, поддержка мобильности)
- Итог: около 1,3 млн длительно безработных активировано, из них 430.000 человек интегрировано в рынок труда

([www.lza.bva.bund.de](http://www.lza.bva.bund.de))

## **«Трудоустройство длительно безработных» по Социальному закону, Книга II**

- ESF-Программа поддержки, 2015 -2020
- Цель: вернуть на рынок труда находящихся в длительной безработице (с 35 лет) путем целевого диалога с работодателем, коучинга самих безработных, добавок к заработной плате, повышения квалификации наемных работников
- Итог (8/17): 21 209 длительно безработных возвращено на рынок труда (около 23% 55+)

## Контактная информация

Prof. Dr. Sebastian Brandl  
Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)  
University of Applied Labour Studies  
Schwerin  
[sebastian.brandl@arbeitsagentur.de](mailto:sebastian.brandl@arbeitsagentur.de)  
[www.hdba.de](http://www.hdba.de)

## Литература

- Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nikolai; Frei, Marek; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2012): Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft. Problemlagen und betriebliche Reaktionen. IAB Forschungsbericht 13/2012. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2012/fb1312.pdf>
- Bellmann, Lutz; Brandl, Sebastian; Dummert, Sandra; Guggemos, Peter; Leber, Ute; Matuschek, Ingo (2018a): Altern in Betrieb. Alterung und Alter(n)smanagement in kleineren und mittleren Unternehmen – vom Einzelfall zur professionalisierten Systematik. Düsseldorf, i.E.
- Bellmann, Lutz; Dummert, Sandra; Leber, Ute (2018b): Konstanz altersgerechter Maßnahmen trotz steigender Beschäftigung Älterer. In: WSI-Mitteilungen 1/18, Schwerpunktheft Altern im Betrieb, i.E.
- Brandl, Sebastian; Guggemos, Peter; Matuschek, Ingo (2018): Vom Einzelfall zum systematischen Alter(n)smanagement in KMU. In: WSI-Mitteilungen 1/18, Schwerpunktheft Altern im Betrieb, i.E.
- Brandl, Sebastian (2015): Alterserwerbstätigkeit aus sozialwissenschaftlicher Sicht. In: Igl, Gerhard; Welti, Felix; Eßer, Michael (Hg.): Alter und Beschäftigungen. Arbeitssituationen, Lebensentwürfe und soziale Sicherung der über 50-Jährigen. Münster. S. 89-107
- Bundesagentur für Arbeit (2016): BA 2020. Schwerpunktheft: Fachkräfte für Deutschland. Zwischenbilanz und Fortschreibung. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2017a): Fachkräfteengpassanalyse. Juni 2017. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2017b): Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2016. April 2017. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2017c): Situation von Älteren. November 2017. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2017d): Fachkräfteengpassanalyse. Juni 2017. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2017e): Geschäftsbericht 2016. Nürnberg
- Debler, Christiane; Leunig, Cornelia; Osterwald, Julia; Schlegel, Ute (2018): Karriere 50plus – neue Perspektiven schaffen. In: WSI-Mitteilungen 1/18, Schwerpunktheft Altern im Betrieb, i.E.
- Destatis (2017): Erwerbstätige sind im Durchschnitt 43 Jahre alt. Zahl der Woche vom 27. Juni 2017. Wiesbaden
- Geißler, Heinrich (2011): Nachhaltiges Generationen-Management: Die Werkzeuge zur Förderung der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit im Betrieb. Vortrag auf der Tagung zum Generationenmanagement am 14. und 15. September 2011. Bregenz
- IAB (2017): Neueinstellung Älterer. Betriebe machen meist gute Erfahrungen. IAB-Kurzbericht 8/2017. Bearbeiter: Czepek, Judith; Moczall, Andreas. Nürnberg
- Ilmarinen, Juhani, Tempel, Jürgen (2013): Arbeitsleben 2025. Das Haus der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen bauen. Hrsg. von Marianne Giesert. Hamburg
- Kotte, Volker (2013): Gesundheitswirtschaft in Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern. Befunde zu einer Wachstumsbranche. Vortrag im Rahmen des wissenschaftlichen Kolloquiums an der HdBA, 05.06.13. Schwerin
- Latniak u.a. (2010): Umsetzung demografiefester Personalpolitik in der Chemischen Industrie. Inhaltliche und prozessuale Analyse betrieblicher Vorgehensweisen. Düsseldorf
- Leber, Ute; Stegmaier, Jens; Tisch, Anita (2013): Altersspezifische Personalpolitik. Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren. IAB Kurzbericht 13/2013. Nürnberg
- Rössler, Wulf (2013): Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen. Vortrag zur Fachtagung „Pflege: Kompetenz statt Defizit. Die Sicherung von Fachkräften“. 23.4.13, HdBA. Schwerin
- Statistisches Bundesamt (2017): Statistisches Jahrbuch 2017. Wiesbaden