

- жим доступа: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2352&langId=de>. – Дата доступа: 25.04.2013.
25. Характеристика страны. Республика Беларусь [Электронный ресурс] / Официальный сайт ЦРУ. – Режим доступа: <https://www.cia.gov/ru>. – Дата доступа: 21.04.2013.
26. Характеристика страны. Федеративная Республика Германия [Электронный ресурс] / Официальный сайт ЦРУ. – Режим доступа: <https://www.cia.gov/ru>. – Дата доступа: 21.04.2013.
27. ХДС. 60 лет социальноориентированной рыночной экономики [Электронный ресурс] / Официальный сайт Христианско-демократического союза Германии. – Режим доступа: <http://www.cdu.de/politikaz/wirtschaft.php>. – Дата доступа: 23.04.2013.
28. Developing Future Social Protection Systems. Retirement Income [Electronic resource] / The World Economic Forum official page. – Mode of access: [www.weforum.org](http://www.weforum.org). – Date of access: 23.04.2013.

Материал поступил в редакцию 28.10.13

**MOROZOVA N.N., STRELETS M.V. The peculiarities of labor market formation in Germany**

The authors of this article have attempted to carry out systematic reconstruction of labor market formation in Germany. The facts stated in the article, give reason to consider Germany a model system of employment in continental Europe. The reader learns that in this country stronger regulation of the employment protection via labor laws has become a real. The authors identified the central role of collective bargaining (collective agreements) in the determination of wages, working hours and other working conditions. They also show a well-developed system of dual professional education. Attention is drawn to the state being focused on maintaining social insurance in case of unemployment. They especially highlight the fact that labor market policy is implemented with a focus on professional training and various forms of subsidized employment.

УДК 322.09

**Морозова Н.Н., Стрелец М.В.**

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В ГЕРМАНИИ**

Проведение грамотной политики на рынке труда остается одной из ключевых задач внутренней политики любого государства. Рынок труда и трудовой потенциал работника – это те аспекты, на развитие которых должно ставить акцент государство с социальноориентированной рыночной экономикой. Как ориентир для Республики Беларусь в данных вопросах был выбран опыт Германии и ее социальная политика. Высокий уровень социальной защиты граждан, проведение эффективных преобразований, использование активной и пассивной политики на рынке труда обеспечило социальное равенство и успешное сокращение безработицы в ФРГ даже в периоды экономического спада, что не может не служить ярким примером не только для стран, ориентированных на социальную модель развития, но даже и для стран ЕС. Как свидетельствует мировой опыт, рынок труда является фундаментом рыночных отношений. Без него равновесную экономику построить невозможно, так как управление экономикой предполагает, прежде всего, управление трудовой деятельностью людей. Поэтому не случайно многими зарубежными экономистами вопросы экономики и социологии труда (взаимодействие заработной платы и возможностей занятости, стимулирование и эффективность капиталовложений в образование и подготовку кадров, социальные вопросы труда) рассматривают через призму рынка труда. Актуальность данной работы обусловлена тем, что именно особенности развития рынка труда определяют экономический потенциал страны, структуру её социального строя, качество жизни народа.

**Нормативно-правовое регулирование рынка труда ФРГ.** Сегодня Германия относится к числу ведущих стран мирового сообщества, в целом, и европейских стран, в частности. Построение в Германии «социальной рыночной экономики» с существенной ролью государства в экономике позволило говорить в будущем не только о «немецком экономическом чуде», но и о стране с «щедрой социальной политикой». Система социально-трудовых отношений, сформировалась в Германии с конца XIX в. (во многом усилиями тогдашнего канцлера Отто фон Бисмарка) и получила свое завершение в 70-х годах XX столетия. Государство изначально взяло заботу о наемных рабочих на себя, т.к. без решения «социального вопроса», т.е. преодоления нищеты рабочих масс, капиталистическая система не будет устойчивой.

Изначально в Германии была выработана система, включавшая страхование от безработицы (закон 1927 г., принятый накануне мирового экономического кризиса); государственные меры по содействию занятости; переговорный механизм между профсоюзами и союзами работодателей, или так называемую тарифную автономию, введенную в 1948 г. Она гарантируется конституцией и означает, что

работодатели и работники в лице профсоюзов могут без вмешательства государства регулировать условия и оплату труда на базе тех нормативов, которые установлены в законодательном порядке. Если предприятие является государственным, то государство подпадает под тарифную автономию и приобретает права и обязанности частного предпринимателя. Для урегулирования проблем оплаты труда и его условий конституция гарантирует работникам право на забастовку [3].

Германия характеризуется достаточно развитым трудовым и гражданским правом. На гражданина страны проживающего и работающего в Германии, распространяются все права для немецких граждан, предусмотренные в трудовом законодательстве. Данные права сохраняются на все время его трудовой деятельности. Трудовые отношения между работодателями и работниками в Федеральной Республике Германия регулируются законом, коллективным трудовым договором и трудовым договором. Конституция Федеральной Республики Германия гарантирует как работодателям, так и работникам право на создание объединений, союзов и коалиций, что в свою очередь является гарантией свободы участия в переговорах между работодателем и работником. Действие подавляющего большинства коллективных договоров ограничено определенной территорией или определенной отраслью промышленности. Существуют и так называемые «внутренние» коллективные договоры, регулирующие трудовые отношения внутри конкретного предприятия. Коллективные трудовые договоры регулируют – в рамках государственного законодательства – главным образом трудовые отношения между их сторонами (работодателями и работниками). Так называемые типовые коллективные трудовые договоры составляют длительный период времени и регулируют такие аспекты трудовых взаимоотношений, как, например, увольнение, право на отпуск, решение трудовых споров и т.д. Кроме этого, распространены и коллективные трудовые договоры с более кратким сроком действия, прежде всего, тарифы окладов [5].

Правовые взаимоотношения между работодателем и работником окончательно устанавливаются трудовым договором. Так как трудовой договор является разновидностью договора о предоставлении услуг, он регулируется соответствующими нормами гражданского кодекса. Трудовой договор может содержать положения о виде трудовой деятельности, о месте ее выполнения, о размере оплаты труда, продолжительности оплачиваемого отпуска, сроке предупреждения об увольнении, условиях труда и др. Условия трудового договора не могут, однако, ставить работника в менее выгодные условия, чем это предусмотрено действующими в этом регионе, в этой отрасли или на этом предприятии коллективными договорами. Тру-

довой договор не может также устанавливать менее благоприятные условия для работника, чем это предусмотрено трудовым законодательством. Основополагающие права и обязанности граждан также нашли свое закрепление в отраслях гражданского и трудового права.

В ФРГ гарантируется:

- право на защиту от увольнений (работодатель может уволить работника в случае нарушения им обязанностей или по экономическим причинам);
- право на получение пособий по безработице и финансирование переобучения (закон о содействии занятости). Если безработному не удалось устроиться на другую работу, то он получит на определенных условиях пособие по безработице (Arbeitslosengeld) и социальную помощь, включая компенсацию потерянных при увольнении доходов;
- определена максимальная продолжительность рабочего дня и недели (закон о регулировании рабочего времени). Законодательством ФРГ предусмотрен 8-часовой рабочий день. Тарифицированное рабочее время (продолжительность рабочего времени, зафиксированная в коллективных договорах) может составлять меньшее количество рабочих часов в неделю. Существуют и так называемые открытые условия в тарифных договорах, которые дают возможность на основании договоренности с предприятием ввести гибкую организацию нормальной продолжительности рабочей недели. Кроме соблюдения максимальной продолжительности рабочего времени в течение недели, трудовое законодательство гарантирует право на выходные дни и компенсаторные условия для работающих сверхурочно и в ночные смены;
- гарантирован отпуск (Федеральный закон об отпусках). Длительность установленного законом минимального ежегодного отпуска составляет 20 рабочих дней при пятидневной рабочей неделе и 24 рабочих дня, если рабочая неделя шестидневная. Количество отпускных дней может быть увеличено, в зависимости от возраста и (или) стажа работы на данном предприятии, если это оговорено в рабочем договоре. Как правило, нанимаемые имеют 25–30 рабочих дней отпуска в год. Полное право на использование ежегодного отпуска предоставляется по истечении шести месяцев трудовых отношений;
- поддерживаются безопасные условия труда (закон о безопасности труда) и т.д. [5].

Значительное влияние на характер рынка труда оказывает система соучастия работников в управлении. Данное явление реализуется на двух уровнях: на уровне отдельного предприятия посредством деятельности совета предприятия и на уровне фирмы через представительство работников и членов профсоюзов в наблюдательном совете [3].

На любом частном предприятии, например ООО или ОАО, где постоянно занято по меньшей мере 5 наемных работников, может быть выбран совет предприятия согласно Закону о конституции предприятия. Совет предприятия представляет интересы наемных работников предприятия в их отношениях с работодателем, защищать интересы коллектива перед предпринимателями и поддерживать бесконфликтную атмосферу на производстве. При этом отношения совета предприятия и работодателя строятся на основе доверия и сотрудничества с представленными на предприятии профсоюзами и объединениями работодателей на благо наемных работников и предприятия в целом. Численность совета предприятия определяется в соответствии с численностью занятых на предприятии. Если фирма состоит из нескольких предприятий, то их советы формируют общий совет фирмы. Советы предприятий обладают достаточно широкими полномочиями: они затрагивают правила внутреннего распорядка, общие правила поведения, время производства и время отдыха, гибкие режимы рабочего времени, порядок организации сверхурочных работ, осуществление неполной занятости, предотвращение производственного травматизма, определение форм оплаты труда на предприятии.

Другая важная обязанность совета предприятия — способствовать интеграции работников-иностранцев и содействовать возник-

новению отношений доверия между ними и работниками-немцами, а также предлагать работодателю меры по борьбе с расизмом и ксенофобией на предприятии. Он также имеет право требовать увольнения сотрудника/не давать согласия на прием сотрудника, действия которого отмечены расизмом и ксенофобией.

Немаловажно участие совет предприятия в решении социальных, кадровых и экономических вопросов. Например, Совет предприятия имеет право голоса в случае предписания работодателем сверхурочной или укороченной работы, при приеме на работу или увольнении, а также участвует в разработке планов социальной защиты в случае запланированного закрытия предприятия или других радикальных изменений. На некоторых предприятиях работодатели и совет предприятия заключили особые внутренние соглашения о равноправии и предотвращении дискриминации. Тарифные переговоры затрагивают вопросы определения размеров заработной платы. Для отдельного работника параметры тарифного соглашения представляют минимальный параметр, который может быть повышен нанимателем за счет поощрительных выплат и надбавок. Возможности превышения установленных нормативов определяются прибылями предпринимателей, динамикой конъюнктуры, условиями функционирования рынка труда.

Система социальных гарантий в Германии охватывает практически все категории населения. Основная роль все же принадлежит выплатам в случае потери работы. Пособие по безработице получают ограниченное время. Затем люди, не имеющие работы и не обладающие сбережениями, имеют право на помощь по безработице. Социальная помощь включает пособие на жизнеобеспечение, помощь в случае болезни, помощь по уходу за инвалидами, помощь будущим и кормящим матерям, пособия на приобретение одежды, доплаты за квартиру, помощь в особых жизненных ситуациях. Получатели социальной помощи, которые соответствуют возрастным критериям и являются здоровыми, привлекаются к общественным работам: уборке территории, ремонту и строительству дорог, уходу за престарелыми и больными. Пенсия по старости выплачивается через систему пенсионного обеспечения. Для ее получения необходимо, по крайней мере, семилетний трудовой стаж. Возможно участие работников в частной системе пенсионного обеспечения [5]. Такая защищенность и щедрость экономической политики, высокий уровень социальных гарантий привели к тому, что стоимость рабочей силы в Германии сейчас одна из самых дорогих в мире.

**Анализ рынка труда ФРГ.** Принцип социальной рыночной экономики развивал Людвиг Эрхард вместе с экономистом Альфредом Мюллером-Армаком. Этот принцип базируется на свободной конкуренции, свободе выбора для потребителя и социальных компенсациях. Это означает, государство создает условия и определенные грани для свободного, справедливого рынка, в котором каждый гражданин, в первую очередь, зависит от своих способностей и навыков, однако в критической для него ситуации может рассчитывать на поддержку со стороны государства. Данный принцип был заложен еще в 1950 году, однако не теряет своей актуальности и сейчас. Социальный принцип закреплён в Конституции ФРГ. Государство берет на себя обязанность обеспечения так называемого фундамента для существования (социальное страхование), а также равновесия между различными слоями населения (социальная справедливость). Центральным звеном немецкой социальной рыночной экономики является социальное обеспечение: медицинское, пенсионное страхование, страхование по безработице, от несчастных случаев и так называемое страхование по уходу. Финансирование социальной политики осуществляется посредством «договора поколений» (Generationenvertrag). Это незафиксированный, но практикуемый договор между молодым, работающим, поколением и пожилым, уже нетрудоспособным поколением. Молодое поколение, уплачивая различные взносы, обеспечивает тем самым пенсионеров [4].

Германию можно рассматривать как образец системы занятости в континентальной Европе. Это нашло свое отражение в особенностях рынка труда в Германии:

- сильного регулирования трудовым законодательством защиты занятости;
- центральной роли коллективных переговоров (тарифных соглашений) в определении заработной платы, рабочего времени и других условий труда;
- развитая система двойного профессионального образования;
- сосредоточение на поддержании социального страхования на случай безработицы;
- политика на рынке труда с акцентом на профессиональную подготовку и различные формы субсидируемой занятости.

Многие ученые связывают достаточно хорошее экономическое положение ФРГ на фоне других стран ЕС после кризиса с реформами 2003–2004 гг. Agenda 2010. Харц 4, пенсионная реформа и другие реформы в комплексе обеспечили Германии экономический рост и занятость. Пакет реформ «Повестка дня или Agenda 2010» был направлен на снижение затрат на рабочую силу, повышение гибкости рынка труда и консолидирование государственных финансов, на повышение личной ответственности и заинтересованности, содействие большему вкладу от каждого человека. На пространстве ЕС немецкий успех ставится в пример для других стран-членов, особенно для «дефицитных» стран-должников. Ни одна другая страна не обладает такой высокоразвитой социальной системой, как ФРГ. Даже в период мирового экономического кризиса в 2008 году расходы на социальное обеспечение и здравоохранение были около 650 млрд. евро (60% государственных расходов или около 26% ВВП) [1]. Как итог, на конец 2008 года ситуация на рынке труда наблюдалась достаточно спокойная. Два месяца подряд – в октябре и ноябре – число безработных не превышало 3 миллионов [8]. В дальнейшем кризис был ощутимее, и это выражалось по большей части в числе отработанных часов на промышленных предприятиях. На многих предприятиях был введен режим неполного рабочего дня или недели. Значительнее всего сокращение рабочих мест наблюдалось в автомобильной промышленности. (Число сотрудников в январе 2009 года, по сравнению с тем же месяцем прошлого года, сократилось на 0,7 процента), уже в начале 2010 года прослеживается тенденция снижения безработицы. По данным Федерального агентства занятости, в марте 2010 года было зарегистрировано 3,568 миллионов безработных, что соответствует 8,5%. Для сравнения, в 2005 году безработных за аналогичный период было больше 5-миллионов (около 12%) [18]. Рынок труда в Германии после европейского финансово-экономического кризиса остался относительно устойчивым. 2011 г. уровень безработицы среди 15–74-летних женщин и мужчин в стране был низким как никогда: из женщин остались без работы в Германии 5,6%, из мужчин – 6,2% (соответственно 1,2 млн. женщин и 1,7 млн. мужчин). Для сравнения, в 2001 году уровень безработицы среди женщин и мужчин был по 7,8%. В общеевропейском сравнении ситуация на немецком рынке труда отмечается как очень хорошая. Из 27 стран реже, чем в ФРГ, в 2011 году были безработными женщины в возрасте от 15 до 74 лет только в Австрии (4,3%) и Нидерландах (4,4%). Среди мужчин более низкая безработица в 2011 году характерна для Люксембурга (3,8%), Австрии (4,0%), Нидерландов (4,5%) и Чехии (5,8%) [7].

Рынок труда Германии в 2012 году имеет положительную динамику. Среднегодовая занятость составила 41,5 млн. человек – больше чем когда-либо. (По сравнению с 2011 годом занятость выросла на 416 000). Для Германии 2012 год был по уровню безработицы лучшим с 1991 года. В декабре 2012 количество безработных составило 2,84 миллиона, или 6,7%. В среднем в 2012 году, сообщает Федеральное агентство трудоустройства, было на 79 000 безработных меньше, чем в 2011 году. Однако ниже 2,6 миллиона безработных в 1991 году – году объединения – безработица за последний 21 год еще не опускалась [6].

В 2013 году, считают немецкие эксперты, сильно ухудшения уровня безработицы не будет. Однако и положительных изменений в ближайшем будущем ожидать не приходится: тенденции к существенному увеличению рабочих мест не наблюдается.

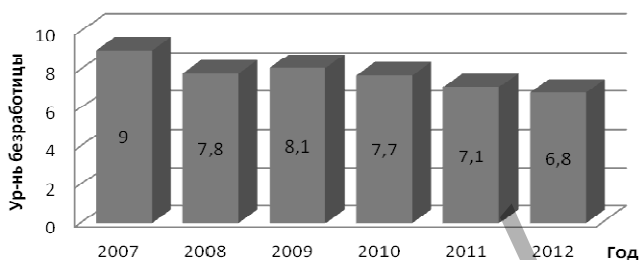


Диаграмма 1. Среднегодовой уровень безработицы в Германии в 2007–2012 гг., % [8]

Таблица 1. Количество безработных в Германии в среднем с 2007 по 2012 год, млн. чел. [8]

Год	Количество безработных, млн. человек
2007	3,76
2008	3,26
2009	3,41
2010	3,24
2011	2,98
2012	2,9

Реализация мер активной политики на рынке труда способствовала проведению в Германии реформы в рамках инновационной концепции Хартц IV (2000–2005), направленной на формирование у безработного нового типа активного мышления. Разработанные государством мероприятия в рамках данной концепции способствовали реформированию Федерального агентства занятости; объединению выплат по безработице и социальной помощи; созданию агентств по оказанию персональных услуг безработным; учреждению выплат средств на самостоятельную профессиональную деятельность. До Хартц реформ, безработных в ФРГ было более 4 млн., а спустя 10 лет действия реформ 2,84 млн. [9].

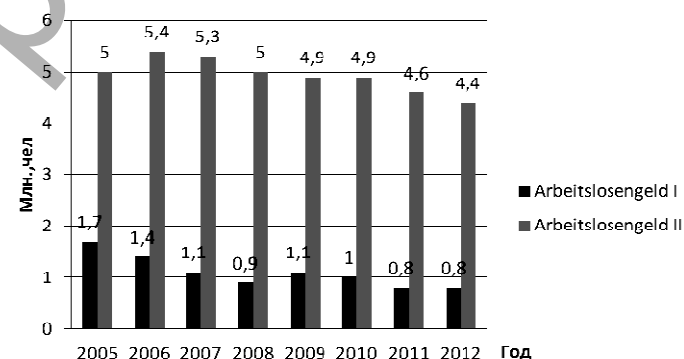


Диаграмма 2. Получатели пособия по безработице, млн. чел. (Arbeitslosengeld I und Arbeitslosengeld II) [8]

В последние годы значительно возросло число работающих женщин и мужчин в Германии. Среди причин данной тенденции можно назвать: повышенную склонность к работе, в частности женщин, изменение правил рынка труда и не в последнюю очередь хорошую экономическую ситуацию. Равные возможности и шансы для мужчин и женщин на рынке труда являются важным аспектом равноправия полов. Кроме того, равенство имеет высокую актуальность и для Европейского союза (ЕС). Стратегия развития на 2020 год включает в себя и такую цель: три четверти мужчин и женщин от 20 до 64 лет должны быть в сфере занятости. В 2011 году в Германии были заняты 37,9 млн. людей в возрасте от 20 до 64 лет. Это составляет 76% этой возрастной группы. Сегодняшняя доля людей трудоспособного возраста значительно выше, чем десять лет назад (в 2001 – 34,8 млн. человек, что составляло 69% возрастной группы) [7].

На рынке труда больше заняты женщины. Если в 2001 году работало 62% женщин, в 2011 году их было уже 71%. Для мужчин, уровень занятости за тот же период вырос значительно меньше – с

76% до 81%. Несмотря на резкое увеличение числа женщин, у них все еще меньше шансов получить работу, чем у мужчин, особенно на этапе создания семьи.

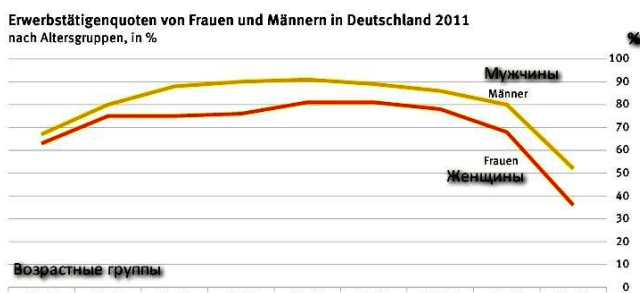


График 1. Уровень занятости женщин и мужчин ФРГ по возрастным группам в 2011г., % [7]

В Евросоюзе стратегия «Европа 2020» направлена на повышение занятости населения стран ЕС в возрасте от 20 до 64 лет к 2020 году до уровня не менее 75%. Германия в рамках своих программ реформ поставила цель – 77%. Как результат, в 2011 году уровни занятости были такие: ФРГ – 75%, в Швеции – 80%, Нидерландах – 77%, Дании – 76% и Австрии – 75%. В среднем по ЕС в 2011 году работало 69% людей от 20 до 64 лет.

Немаловажную роль играет и квалификация рабочей силы. Хорошая квалификация защищает от постоянной безработицы. Только 0,3% получателей пособия по безработице заработали с их последним работодателем более 3000 евро брутто в месяц. Доля безработных, которые получили хорошее образование, не увеличилась в последние годы. Только 1 из 30 получателей Hartz IV учился в университете. Это еще раз подтверждает, что качественное образование граждан, эффективная система образования – залог успеха в дальнейшем и на рынке труда. Наблюдается закономерность: чем выше образование, тем ниже риск безработицы. Эта связь стала еще более очевидной в последние несколько лет, в большей степени для мужчин, чем для женщин. В 2011 году уровень безработицы среди мужчин с низкой квалификацией, не завершивших профессиональную подготовку, был 14,4%, а высококвалифицированных специалистов (выпускников высших учебных заведений, мастеров, техников) в то же время только 2,2%. Для женщин уровень безработицы был 11,9% и 2,7% соответственно [7].

Сегодня население настолько хорошо обучено, как никогда раньше. Если 2001 среди женщин в возрасте от 15 до 64 лет только 20% имели высшее или эквивалентное образование, в 2011 их было уже 26%. Доля высококвалифицированной мужской рабочей силы в течение этого периода росла медленнее (в 2011 году – 29%), но доля мужчин с высшим образованием по-прежнему выше, чем женщин. Интересен тот факт, что в более молодых возрастных группах у женщин перед своими сверстниками мужского пола небольшое преимущество: так, в 2011 году уже 35% женщин 30–34 лет имели высшее образование, из мужчин – только 31%.

Qualifikation der 15- bis 64-jährigen Erwerbspersonen in Deutschland

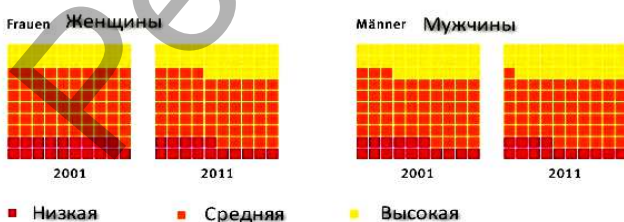


Диаграмма 3. Квалификация рабочей силы в возрасте от 15 до 64 лет, (1 квадрат соответствует 1%)

Источник: [7]

Свою долю в стабилизации рынка труда принесла и возможность частичной занятости в ФРГ (Teilzeitarbeit, Mini-Jobs). Количество частично занятых сотрудников выросло в период с 2000 по 2010 г. с почти 4,1 до более 4,9 миллиона человек. Кроме того, в 2010 г. еще 2,3 млн. человек были заняты на неполный рабочий день в дополнение к основному месту работы. Также быстро увеличилось число временных работников: в 2012 г – 800 000, для сравнения, в 1996 году было только 180 000. В Германии неполный рабочий день является прерогативой женщин. В 2011 году почти каждая вторая женщина работала в возрасте от 15 до 74 лет (46%) меньше, чем 32 часа в неделю. Среди мужчин этот показатель составил всего 10%. Число занятых неполный рабочий день в 2008 и 2011 годах увеличилось в общей сложности на 600 000 человек. Германия занимает 5 место среди стран ЕС по числу женщин, занятых частично по семейным обстоятельствам [8].

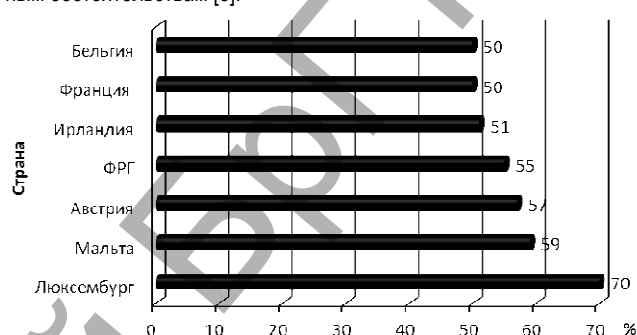


Диаграмма 4. Доля женщин в возрасте от 15 до 64 лет, занятых частично по семейным обстоятельствам, % [7]

Таким образом, исходя из данных статистики, виден успех в политике занятости ФРГ, однако ученые не связывают снижение безработицы только с реформами в рамках Agenda 2010 и Hartz IV. Немаловажную роль сыграло и общее хорошее развитие конъюнктуры рынка, и грамотное стимулирование экспорта и спроса на внутреннем рынке. Вместе с тем, остается открытым вопрос об уровне квалификации кадров на рынке труда ФРГ.

**Управление миграционными процессами в Германии.** До начала XXI в. Германия проводила достаточно жесткую иммиграционную политику, ядром которой было «эксклюзивное» законодательство о гражданстве. Ограничительная практика предоставления немецкого гражданства полностью соответствовала давней исторической ориентации государства на модель «этнокультурной нации». В соответствии с логикой этой концепции в Германии доминировала соответствующая политика «исключения» иммигрантов из немецкого социума и оспаривалась возможность утверждения за ней статуса «страны, официально принимающей мигрантов» (Einwanderungsland). Однако де-факто ФРГ являлось «иммиграционным государством» уже со времени ее образования в 1949 г. В послевоенное время она принимала различные миграционные потоки населения: репатриированных с территорий средней и восточной Европы, принадлежавших до 1945 г. немецкому Рейху (Vertriebene); беженцев (Flüchtlinge) из советской зоны Германии, а позже из ГДР; контингентных беженцев (Kontingentflüchtlinge) с целью восстановления немецкой еврейской общины, сильно пострадавшей в гитлеровский период; сезонных и контрактных рабочих (Gastarbeiter/Wanderarbeiter), прежде всего из Средиземноморья; беженцев и ищущих убежища (Asylbewerber) из стран третьего мира и, наконец, так называемых поздних-переселенцев ((Spät-) Aussiedler) из Польши, Румынии и бывшего Советского Союза. Несмотря на официальный запрет на ввоз рабочей силы из-за рубежа, изданный немецким правительством в 1973 г., к этому времени в ФРГ проживало уже около 3,9 млн. иностранных граждан. А через 30 лет в 2002 г. эта цифра достигла 7,3 млн. чел. Кроме того, было принято и исключение к запрету, которое разрешало въезд до 300 тыс. мигрантов ежегодно по временным рабочим договорам. Но лишь 2 % от этого числа составляли высококвалифицированные кадры [4, с. 75].

С 1990-х гг. на уровне гражданского общества активно велась дискуссия вокруг проблем миграции. Необходимо отметить, поскольку большинство мигрантов в Германии это выходцы из стран «третьего мира», то дискуссии о миграции почти всегда основаны на расхожем стереотипе массового немецкого сознания, что иностранцы – это «существа слабо развитые», а значит являются потенциальными получателями социальной помощи и будущими террористами. Предложения об отмене запрета на ввоз иностранной рабочей силы и открытии границ для экономической миграции были крайне непопулярными в обществе, а соответственно и непроходными для их сторонников (СДПГ, «Союз 90/Зеленые») и поэтому долгое время не включались в политическую повестку дня. Как свидетельствуют данные опросов общественного мнения, на протяжении всей политической дискуссии о новом иммиграционном законе, и особенно в ее разгар в феврале 2003 г., немецкие граждане демонстрировали небывалое единство в требовании «урегулировать» проблему иммиграции, однако в негативном ключе, то есть в сторону сокращения притока мигрантов. Немецкий народ не возражал против иммиграции, но только в том случае, если в страну въезжают не «иностранцы», а граждане Европейского союза и иных западных стран.

Переломным моментом в дискуссии о новой иммиграционной политике Германии стали инициатива федерального канцлера Герхарда Шрёдера в 2000 г. о введении «зеленых карт» для специалистов в области информационных технологий и доклад, подготовленный «Независимой комиссией по миграции» под руководством Риты Зюссмут [4, с. 81], на основе которого и был разработан законопроект об иммиграции. Главным принципом новой иммиграционной политики Германии был провозглашен лозунг «Помогать иностранцам, но и требовать с них». Новое иммиграционное законодательство Германии явилось итогом многолетней напряженной внутригерманской дискуссии и отражает определенную эволюцию понимания нации, постепенный переход от «этнокультурной» к «гражданской», или политической модели. Об этом, в частности, свидетельствуют сокращение необходимого срока постоянного проживания для натурализации в Германии с 15 до 8 лет, а также ухудшение положения этнических немцев. В то же время, необходимо отметить, что двойное гражданство в Германии по-прежнему не признается, и процедура натурализации остается непростой. Стать гражданином Германии может только человек, в совершенстве знающий немецкий язык, имеющий хорошую общественную репутацию, стабильный доход и не вовлеченный ни в какую антиконституционную политическую (или религиозную) деятельность.

Другим важным достижением стал тот факт, что Германия наконец-то официально признала себя «иммиграционной страной» [4, с. 84]. Основной проблемой была задача регулирования миграционных потоков, направленного на поощрение въезда в страну тех категорий работников, потребность в которых испытывает экономика страны. Отчасти эта цель была достигнута в новом законе об иммиграции. Германский рынок труда действительно стал более открытым для высококвалифицированных иностранцев, по сравнению с тем, что позволяло уже существовавшее положение о грин-картах для специалистов в области информационных технологий. Высококвалифицированным кадрам предоставляется бессрочный вид на жительство, если для них в Германии имеется конкретное предложение относительно работы и если они в состоянии самостоятельно обеспечивать себя без помощи государства. Также, поощряется бизнес-иммиграция – предприниматели, инвестировавшие 1 млн. евро в экономику страны и создавшие не меньше 10 новых рабочих мест, получают вид на жительство в Германии. Кроме того, высококвалифицированным иностранным выпускникам вузов Германии предоставляется возможность для приобретения немецкого гражданства: они не обязаны, как раньше, в двухнедельный срок покинуть страну, а получают год на поиски работы по специальности.

Также удалось добиться финансирования интеграционных курсов за счет государства и улучшения положения беженцев. Многие беженцы, годами жившие с «временными разрешениями на пребывание», получили возможность легализовать свой статус. В то же время, правительство было вынуждено отказаться от «системы

пунктов» и уступить ряду требований консервативного блока. В частности, остался в силе генеральный запрет на ввоз иностранной рабочей силы 1973 г., равно как и исключения из него. Иностранному специалисту средней квалификации разрешается въезд в Германию только при условии, если для них есть там гарантированные рабочие места. Компании могут принимать на работу не-граждан ЕС только в том случае, если в Германии и других странах ЕС нет подходящей кандидатуры. Также были удовлетворены требования консерваторов, связанные с безопасностью. Законом предусматривается депортация из страны иностранцев, могущих представлять угрозу национальной безопасности [4, с. 85].

Большое внимание в новом Законе об иммиграции уделяется регулированию пребывания уже въехавших в страну иностранцев, тому, как интегрировать их в общество и создать предпосылки для их профессионального роста. Федеральное ведомство по вопросам миграции и беженцев (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) создает комплекс мер для успешной интеграции мигрантов, осуществляет программы по языковой, общественной и социальной интеграции иммигрантов, координирует интеграционные программы земель и коммун и оказывает квалифицированную поддержку Федеральному правительству в деле поощрения интеграции и разработки общегосударственной программы интеграции [20].

Новый приток иммигрантов в Германию ожидается в 2011–2015 года, т.к с 1 мая 2011 года право на работу в Германии получили граждане восьми государств Средней и Восточной Европы, вступивших в ЕС в 2004 году – Польша, Венгрия, Чехия, Словакия, Словения, Эстония, Латвия и Литва. Германия, в отличие от Великобритании, Голландии, Швеции и Испании, воспользовались договорным сроком, который позволяет открытие рынка труда спустя семь лет после вступления в ЕС. Для граждан Болгарии и Румынии, вступивших в ЕС в 2007 году, рынок труда Германии и Австрии будет открыт в конце 2013 года. Это связано прежде всего с опасениями немцев, что приток новой, относительно дешевой рабочей силы негативно скажется на их зарплатах. Открытие рынка труда Германии может привлечь большое количество мигрантов (с 2011 по 2015 годы ожидается приток 100 000 рабочих ежегодно, согласно государственной оценке объема иммиграции) [2]. Профсоюзы опасаются, что наплыв гастарбайтеров приведет к серьезному снижению заработной платы, урезанию прав наемных работников и росту числа фирм по подбору временного персонала. Власти и работодатели в целом позитивно относятся к либерализации национального рынка труда, надеясь, что таким образом в ФРГ будет покрыт дефицит квалифицированных кадров. Намного важнее, что ВВП страны, в целом, возрастет, что приведет к созданию новых рабочих мест. Такой вывод можно сделать на основании опыта Великобритании и Ирландии, которые не воспользовались договорным сроком. Помимо этого, многие ученые и экономисты так же не видят опасения в открытии рынка Германии, и это связано, прежде всего с языковым барьером. Большинство работников, готовых на переезд, владеют английским, но не немецким языком. И из-за этого им будет очень сложно интегрироваться в Германию. В подавляющем большинстве фирм рабочим языком является именно немецкий. Другие страны «старой Европы», даже после отмены Германией ограничений, для многих квалифицированных работников из Восточной Европы будут, похоже, по-прежнему оставаться более привлекательными.

В конце 2011 года в общей сложности около 6,93 млн. человек проживали исключительно с иностранным гражданством в Германии. По сравнению с 2010 годом зарегистрированное иностранное население выросло примерно на 177 300 человек (+2,6%). Это самый высокий прирост за последние 15 лет. Такой прирост в значительной степени связан с государствами-членами Европейского союза (ЕС). Только 12% прироста пошли на счет иностранцев из стран за пределами ЕС. Увеличилось число иностранцев из стран, присоединившихся к ЕС в 2004 году: оно выросло в 2011 до 79 100 (+ 12,9%). В частности, значительно возросло число лиц из восьми стран Центральной и Восточной Европы, для которых Германия с 1 мая 2011 г. предоставила полную свободу передвижения работников. Большую часть составили граждане Польши (+ 49 000) и Венгрии (+13 900).



Иностранное население, не входящее в страны ЕС, в 2011 году увеличилось на 21 400 человек (0,5%). Год назад данный показатель был ниже на 16 600 чел. Увеличение произошло, например, из-за притока мигрантов из США, Хорватии, Афганистана и Китая [2].

В 2012 году в Германии растет число иммигрантов из кризисных стран еврозоны. Только из Греции в первые полгода 2012 г. в ФРГ приехало 15 838 человек, число переселенцев из этой страны выросло на 78,2 процента. Более чем в 1,5 раза увеличился поток приезжих из Испании, а также из Португалии. По данным Федерального статистического ведомства, в 2012 году число иммигрантов-станцев составило 11 129 человек, а португальцев – 5776 человек.

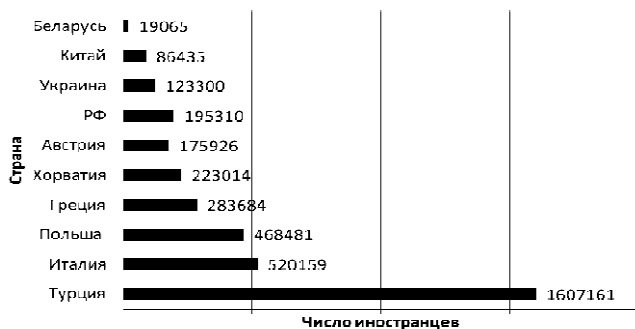


Диаграмма 5. Число иностранцев в Германии по странам происхождения, чел. (по состоянию на 31 декабря 2011 года) [2]

Вместе с тем, привлечение мигрантов не всегда является успешным. Открытие рынка рабочей силы для представителей Восточной Европы не привлекло в страну достаточного количества специалистов, на что надеялись немецкие власти. Надежда на то, что иммигранты займут свободные рабочие места, не сбылась. В Германии к 2025 году не будет хватать трех с половиной миллионов квалифицированных рабочих. Об этом сообщил Федеральный департамент трудовой занятости Германии. Он также отмечает, что квалифицированные иммигранты предпочитают уезжать в Великобританию. Согласно новым данным департамента, в Германии сейчас ощущается большая нехватка специалистов в области электроники, логистики, торговли, здравоохранения, а также металло- и автопроизводства. По состоянию на 2012 год в Германии имелось 485 000 вакантных рабочих мест [8].

На практике нерешенным также остается комплекс социальных проблем. Не преодолена гражданская и социальная «исключенность» этнических меньшинств, ориентированных на иную культурную традицию, и, как следствие, сохраняется опасность роста отчужденности сложившихся закрытых инокультурных сообществ. Главным образом речь идет о турецком населении, которое составляет 1,6 млн. чел. (2011 г.). Большинство из них не только не стремится «раствориться» в немецком обществе, но всячески подчеркивает намерение поддерживать собственную самобытность.

**Оценка мероприятий в области социальной политики и эффективного использования рынка труда в ФРГ.** Перед любым социальным государством на современном этапе встает ряд проблем, связанных с невозможностью соответствовать современным требованиям. Чрезмерная социальная поддержка и большие выплаты приносят все большую нагрузку на государственный бюджет страны. Возникает необходимость реформирования прежних социальных систем. ФРГ идет в ногу со временем и современными тенденциями, стараясь по возможности быстро и эффективно проводить реформирование своих направлений и мероприятий и в данных областях. Исходя из рассматриваемых в работе вопросов, все направления можно разбить в несколько блоков:

1. Направления в области занятости и безработицы.
  - 1.1. Взаимоотношения населения с государством через дифференцированную систему финансирования социальной защиты.
  - 1.2. Приоритет самоуправления, как способа принятия решений, эффективного в условиях социальной рыночной экономики в отличие от государственной регламентации.

- 1.3. Разветвленная система пенсионного страхования.
- 1.4. Дифференцированная система страхования по безработице и реформирование рынка труда в направлении активной политики занятости.
- 1.5. Введение форм неполной занятости.
2. Направления в области миграции.
  - 2.1. Открытие границ рынка труда для всех стран ЕС и директивы о высококвалифицированных специалистах.
  3. Направления в области образования.
    - 3.1. Развитая система школьного образования.
    - 3.2. Акцент на профессиональную подготовку и различные формы субсидируемой занятости.

Дифференцированная система финансирования социальной защиты строится на принципах субсидиарности и солидарности, предусматривает приоритет личной ответственности и самостоятельности каждого субъекта и дает возможность аккумулирования средства из страховых взносов, в равной мере выплачиваемых работодателями и наемными работниками, или из налоговых поступлений.

Система пенсионного обеспечения в Германии состоит из трех основных уровней: обязательное пенсионное страхование, пенсионное страхование на предприятии и частное пенсионное страхование. Она строится на принципе перераспределения. На сегодняшний день несмотря на свою разветвленность система пенсионного страхования требует реформирования с связи с растущей нагрузкой на бюджет страны и с изменением демографической ситуации.

Германия все чаще подвергается критике за проведение пассивной политики на рынке труда, основными инструментами которой являлись компенсационные выплаты безработным и повышение налогов. Выплаты налогов тесно связаны с количеством рабочих, что не сокращает безработицу, а наоборот, опосредованно стимулирует ее, т.к. выплаты высоких налогов и трудности в трудоустройстве подталкивают граждан искать менее высокооплачиваемые должности или жить на достаточно высокие пособия по безработице. А сами мероприятия по проведению социальной политики, в частности пассивной социальной политики, финансируются из денег налогоплательщиков.

Действующая в ФРГ система поддержки безработных оказывает им довольно щедрую помощь. Тот, кто за последние три года не работал как минимум 12 месяцев, получает в течение года пособие по безработице в размере не более 67% зарплаты за вычетом налогов. После этого выплачивается, как правило, неограниченное время помощь в размере до 57% чистого дохода. Однако уже сегодня биржа труда может прекратить выплату пособия на 12 недель для тех, кто прекратил профессиональное обучение или отказался от предлагаемой работы. В других промышленно развитых странах условия помощи безработным более строгие. Несмотря на то, что политико государства предполагается оказание социальной помощи только незащищенным слоям (в форме обеспечения прожиточного минимума), в Германии в значительной мере сильны иждивенческие тенденции в отношении социальной политики государства. Непосредственно из-за высоких социальных гарантий.

Более прогрессивными становятся инструменты активной политики на рынке труда, которые стремятся снизить уровень безработицы посредством максимального обеспечения занятости. Одной из таких мер активной политики на рынке труда является реформа в рамках инновационной концепции Хартц IV (2000–2005), направленной на формирование у безработного нового типа активного мышления. Разработанные государством мероприятия в рамках данной концепции способствовали реформированию Федерального агентства занятости; объединению выплат по безработице и социальной помощи; созданию агентств по оказанию персональных услуг безработным; учреждению выплат средств на самостоятельную профессиональную деятельность. За 10 лет действия реформ безработица была снижена более чем на 1,1 млн. чел.

Следует отметить, что на политическом уровне проведение различных мер тесно закреплено в программах правительства. В основе программы нового правительства А. Меркель лежит снижение подоходных налогов (наименее обеспеченные будут платить 13%, а со временем – 12%; для среднего класса предусмотрено повышение

доходной ставки, после которой налагается 42-процентный налог), увеличение финансирования сферы образования и продолжение реформы здравоохранения, также в перспективе присутствуют существенные налоговые льготы для семей с детьми. Реформирование рынка труда путем активной политики, борьба с безработицей основывается на развитии «человеческого капитала», развитии социальной политики, которая основывается на максимальном уходе от прямого финансирования со стороны государства. Роль государства же заключается в стимулировании частной инициативы, предпринимательства, а также в обеспечении минимальных гарантий для наиболее уязвимых слоев общества и в координации социальной и экономической политики в интересах среднего класса.

Рассмотрев вопрос управления миграцией в ФРГ и данные статистики, можно сделать вывод, что в ближайшее время число временно пребывающих работников и, следовательно, сезонная миграция в Германию будет увеличиваться, и тенденция роста масштабов трудовой миграции в Германию сохранится. Другой проблемой являющейся последствием происходящего для страны выезда. Уже сейчас ощущается «утечка умов», и многие ученые отмечают негативные последствия оттока высококвалифицированных кадров для рынка труда ФРГ. Сократить предоставление социальной помощи иммигрантам и ужесточить условия получения страхования по безработице либо вообще отказаться от поддержки со стороны государства для этой категории граждан, на наш взгляд, не будет гуманным и демократичным по отношению к иммигрантам. Более грамотным решением представляется использование имиджа Германии как крайне привлекательной страны для иммигрантов в целях экономического роста страны за счет создания привилегированных условий именно для этой категории иммигрантов. Привилегированность должна заключаться в заинтересованности со стороны государства использования интеллектуального потенциала и обеспечении рабочих мест, позволяющих использование данного потенциала. Чтобы обеспечить экономику Германии надежными кадрами, Федеральное министерство экономики и технологий, вместе с министерством труда и Федеральным агентством по труду дали старт инициативе «Make it in Germany». Главными инструментами по привлечению иностранных специалистов являются интернет-порталы [www.fachkräfte-offensive.de](http://www.fachkräfte-offensive.de) и [www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com) Германский портал систематизирует самые привлекательные предложения для предприятий и специалистов. Зарубежный портал проводит рекламную акцию (на немецком и английском языках) «Карьера в Германии». Он информирует о вакансиях и дает рекомендации о том, как получить работу в Германии. Сервис дополняет поисковая система и доступ к бирже труда Федерального агентства по труду. Помимо этого, с 1 августа 2012 г. вступили в силу директивы о высококвалифицированных специалистах в Германии. Новая «Blue Card» облегчает выпускникам иностранных вузов проживание и трудоустройство в Германии. Карту могут получить выпускники вузов из неевропейских государств, если они предъявят трудовой договор с германским работодателем и будут получать более 44.800 евро в год в качестве зарплаты.

Таким образом, Германия в значительной мере затрагивают все те проблемы, с которыми приходится сталкиваться странам в последние десятилетия, и политика страны находится в состоянии реформ в соответствии с сегодняшними вызовами. Все реформы в ФРГ направлены на модификацию прежней системы социального рыночного хозяйства, направление ее на снижение финансового участия государства в социальной сфере. Опыт Германии может оказаться полезным также и потому, что Германии не раз приходилось с успехом преодолевать кризисные состояния и на собственном опыте сталкиваться с проблемами объединения.

**Направления по обеспечению эффективной занятости на рынке труда.** Опыт Германии является хорошим примером для нашего государства при разработке и построении собственных методов регулирования рынка труда. Сегодня рынок труда Республики Беларусь и рынок труда Германии имеют ряд общих черт: «утечка умов» из страны при усилении миграционных потоков низкоквалифицированной рабочей силы и нелегальных мигрантов; низкий уровень внутристрановой мобильности рабочей силы; высокая «внутренняя утечка умов»: переход научных и высококвалифицированных кадров в другие сферы

деятельности; старение и сокращение кадрового состава высококвалифицированных рабочих; высокая доля вторичной занятости и занятости в неформальном секторе; рост самозанятости населения. С учетом зарубежного опыта государственного регулирования рынка труда в странах ЕС, и прежде всего, в Германии, были выделены следующие направления регулирования рынка труда, которые можно адаптировать к белорусским условиям.

Для совершенствования государственного регулирования спроса и предложения на рынке труда можно выделить основные направления:

1. Организация практики для безработных в качестве базы для закрепления вновь приобретенных навыков в процессе переподготовки и более быстрого и эффективного включения безработных в процесс труда. Данная мера будет эффективна для Республики Беларусь, так как большую часть безработных составляет молодежь в возрасте 16–29 лет, которые не имеют еще достаточных навыков и опыта. Закрепив свои знания на практике и приобретя опыт в своей сфере деятельности, они станут более конкурентоспособными и квалифицированными.
2. Организация и проведение широкомасштабных информационно-пропагандистских кампаний посредством использования современных информационных технологий, СМИ. Данная мера уже нашла некоторое отражение в стране: проводятся ярмарки вакансий, где безработные могут ознакомиться с существующим спросом. Однако это направление стоит развивать более активно, привлекая большее число людей.
3. Введение новых форм неполной занятости на основе «разделения работ» и использование краткосрочной занятости. Временная занятость удобна для тех, кто осуществляет уход за больным членом семьи или за детьми. Помимо этого к таким формам прибегают при переобучении, получении второго образования, написании научных, докторских работ и т.д. В Республике Беларусь использование таких форм занятости позволит гражданам сочетать несколько форм частичной занятости, тем самым повысить свой заработок и быть полностью вовлеченными в трудовые отношения. В качестве ориентира можно рассмотреть эффективно зарекомендовавшие себя формы частичной занятости в Германии.

**Таблица 2.** Наиболее популярные формы частичной занятости в Германии [1]

Halbtagsarbeit	Включает в себя отработку половины рабочего времени по сравнению с полной занятостью. Варианты графика: работа до обеда, работа после обеда или отработка 2,5 дня в неделю. Наиболее используемая форма частичной занятости.
Altersteilzeit	Относится к работникам предпенсионного возраста (с 55 лет). Данная форма дает возможность снизить рабочее время или же нагрузку по деятельности.
Jobsharing	Принцип данной формы состоит в том, что за 1 местом закреплено 2 человека, которые выполняют определенный объем работы по договоренности между собой. Работать могут через день, два через два или же один до обеда, а другой после. Ими же делится и заработок.
Mini-Job	В неделю вырабатывается 15 часов. Максимальный заработок – 400 евро в месяц.

В области формирования новых подходов к государственной политике на рынке труда – такие подходы, как переход от формирования и реализации пассивной политики на рынке труда к активной, что предполагает введение бюджетных обязательств для финансирования мероприятий по содействию занятости в отличие от пассивных форм, направленных на разработку государственных программ материальной поддержки безработных.

Таблица 3. Направления по обеспечению эффективного использования рынка труда в Республике Беларусь

Миграция	Занятость	Безработица
<ul style="list-style-type: none"> <li>Регулирование внутренней трудовой миграции и перераспределение трудовых ресурсов по регионам с учетом их потребности в специалистах</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Содействие росту занятости.</li> <li>Сбалансированность спроса и предложения рабочей силы структуре рабочих мест с учетом перспективных направлений развития экономики и реструктуризации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Регулирование занятости на предприятиях за счет активизации действий кадровых служб предприятий, их сотрудничества с региональными центрами занятости</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Повышение территориальной мобильности рабочей силы на основе оптимизации процессов трудовой миграции и разработки комплекса мер по привлечению и закреплению кадров в сельской местности.</li> <li>Привлекая мигрантов необходимо также обеспечивать финансовую поддержку иностранным семьям и специалистам при переезде в Беларусь в период обустройства.</li> <li>Увеличить заработные платы молодым специалистам-выпускникам как высших учебных заведений, так и средне-специальных и профессионально-технических учреждений.</li> <li>Рост заработной платы работников, особенно в приоритетных для государства отраслях (сельское хозяйство, промышленность, здравоохранение, наука)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Реализация активной политики на рынке труда.</li> <li>Оказание помощи предприятиям в минимизации социальных издержек при осуществлении реструктуризации.</li> <li>Содействие повышению качества и конкурентоспособности человеческого капитала через развитие системы инвестирования в человеческий капитал и др.</li> <li>Расширение и совершенствование системы профессиональной подготовки кадров в соответствии с потребностями экономики.</li> <li>Внедрения нетрадиционных форм и видов трудовых отношений (телекомпьютинг, лизинг персонала, аутсорсинг и др.)</li> <li>Содействие развитию малого бизнеса и самозанятости граждан, в том числе поддержка предпринимательской инициативы безработных</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Регулирование отношений занятости с помощью общественных организаций субъектов этих отношений.</li> <li>Повышение размера пособия по безработице до бюджета прожиточного минимума в зависимости от категории безработного.</li> <li>Организация стажировки студентов старших курсов учреждений образования на основе договоров с организациями сроком до 6 месяцев.</li> <li>Разработка механизмов стимулирования внутрипроизводственного обучения кадров, установления для нанимателей обязательств финансировать расходы на подготовку квалифицированных кадров в соответствии с требованиями производства</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Реформировать подходы к учету мигрантов (например, сопоставление данных между странами) для более точной оценки внешней миграции, в том числе трудовой</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Восстановление системы внутрипроизводственного переобучения по вторым профессиям работников, находящихся под риском увольнения</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Обеспечение экономической заинтересованности организаций в создании рабочих мест в высокотехнологичных производствах путем установления льготного налогообложения и кредитования, расширения прямых бюджетных инвестиций</li> </ul>

Было бы полезно использовать большой опыт социального партнерства в Германии, но с условием его модификации с точки зрения адаптации к белорусским условиям. Целесообразно, например, предусмотреть ее региональную децентрализацию, а также заключение тарифных соглашений на уровне предприятий (в рамках коллективных договоров).

Для повышения конкурентоспособности безработных на рынке труда РБ стратегической целью должно стать создание системы образования, соответствующей потребностям личности, общества и государства. Здесь будет полезно рассмотреть опыт Германии, особенно в сфере школьного и среднего образования. Учреждения среднего образования (после начальной школы) в Германии подразделяются на 4 типа: гимназия, реальная школа, основная школа и объединенная школа. Каждый тип школы дает ученику различные знания и возможности после ее окончания. **Гимназии (Gymnasium)** являются самым престижным типом учреждения среднего образования. Программа гимназии длится с 5 по 13 класс. После 12 класса учащиеся получают диплом *Fachhochschulreife*, дающий право на поступление в технический институт (*Fachhochschule*), а после 13 класса сдается государственный экзамен и учащимся выдается аттестат о полном среднем образовании. Только после гимназии ученики могут поступать в вузы страны. Обучение в **реальной школе (Realschule)** продолжается 6 лет, с 5 по 10 класс. Программа реальной школы узко направлена на получение какой-либо специальности, все предметы здесь с профильным уклоном. По окончании обучения в реальной школе выдается аттестат (*Fachoberschulreife*), позволяющий поступить в техникум или спецпрофучилище. В основной школе (**Hauptschule**), куда попадает примерно четверть детей, учатся до 10 класса. Основная школа дает основополагающее базовое образование, которое, как и в реальной школе, ориентировано

на выбор будущей профессии. После обучения в основной школе ученики обычно поступают в профессиональное училище. Объединенная школа (**Gesamtschule**) включает с себя основные черты всех вышеперечисленных общеобразовательных учреждений. Продолжительность обучения в объединенной школе составляет 6 лет, с 5 по 10 класс. В некоторых объединенных школах также имеются старшие классы (с 11 по 13 класс), организованные по принципу старших классов гимназий, однако, в отличие от гимназии, сюда поступают дети и без рекомендаций из начальной школы.

Данная система образования эффективна тем, что уже с малых лет дети и их родители более ответственно подходят к образованию, т.к. различные типы школ дают различные возможности для дальнейшего обучения и работы.

Целесообразным представляется обучение по тем специальностям, на которые спрос есть или появится в будущем. С этой точки зрения наибольший интерес вызывает модульная система обучения, предложенная Международной организацией труда и получившая широкое распространение в странах Западной Европы. В основе системы лежит учебная программа (модуль), включающая строго установленный объем знаний и практических навыков, которые необходимо усвоить для качественного выполнения производственных функций, обусловленных соответствующими квалификационными стандартами или требованиями рабочего места. Применение модульной системы обучения в Беларуси позволит, особенно в перспективе, при ускорении технологических и структурных изменений в экономике более гибко реагировать на потребности предприятий в кадрах, повысить производительность труда работников и, как следствие, способствует снижению спроса на многие специальности.

В настоящее время перед Республикой Беларусь стоит задача обеспечения рынка труда трудовыми ресурсами, регулирования



миграции в условиях формирования новых региональных сообществ. Поскольку иммиграция несет в себе как выгоды, так и угрозы для принимающих обществ, это заставляет задуматься над вопросами: Насколько РБ, как принимающая страна, готова интегрировать инокультурные группы? Насколько данная перспектива соотносится с выраженным стремлением мигрантов сохранить собственные ценностные и культурные ориентации? Как компенсировать риски, связанные с приемом и интеграцией мигрантов? Опыт Германии в управлении миграционными потоками показал остроту необходимости расширения государственного участия в решении комплекса проблем, связанных с приемом и интеграцией иностранцев: проблем гармонизации национального миграционного законодательства, его упорядочения с целью жесткого ограничения притока мигрантов и выработки диверсифицированного подхода к приему трудовых мигрантов, в первую очередь способных удовлетворить потребность национального рынка труда и способствовать дальнейшему экономическому росту.

Республике Беларусь следует изменить систему учета мигрантов, чтобы иметь более четкое представление о реальном количестве и качестве мигрантов. Необходимо разработать мероприятия по возвращению соотечественников, привлечению иностранных специалистов, предоставлению миграционных льгот иностранным выпускникам и аспирантам страны. А также принимать меры по предотвращению утечки умов из страны, создавая эффективную систему морального и материального стимулирования труда, благоприятных условий работы.

На сегодняшний день предлагаются следующие направления совершенствования государственного регулирования рынка труда Республики Беларусь.

В условиях рынка труда особое значение приобретает государственная деятельность по содействию самозанятости, предпринимательской инициативы безработных, что позволяет решать не только проблемы безработицы, но и насыщать рынок товарами и услугами. Сегодня население практически никак не заинтересовано в предпринимательстве из-за высокого уровня налогов, несовершенства кредитно-денежной системы. Кроме того, в развитии негосударственного сектора экономики не проявляют особой заинтересованности и местные органы власти. В качестве мер, стимулирующих самозанятость, помимо выдачи ссуд и субсидий, можно предложить гарантирование службами занятости совместно с фондом занятости льготных либо беспроцентных кредитов, предоставляемых коммерческими банками безработным для открытия собственного дела. Также целесообразно установление льгот и по индивидуальному налогу на доходы, полученные этими гражданами от собственного дела сроком на 1–2 года. Кроме того, при центрах занятости желательно расширить в региональном разрезе обучение безработных основам предпринимательства, оказывая помощь в разработке бизнес-планов, предоставляя консультации специалистов по организации собственного дела, юридическим вопросам и законодательству, а также налогообложению. Официально зарегистрированный уровень безработицы в Республике Беларусь не дает полного представления о существующем соотношении спроса и предложения на рынке труда страны. Для выявления реальной, т.е. регистрируемой и скрытой безработицы в Республике Беларусь, необходимо периодически проводить репрезентативные выборочные обследования домашних

хозяйств по методологии МОТ. Осознание того, что уровень безработицы достаточно высок, ведет к более осознанному подходу к выбору профессии, т.к. наличие безработицы говорит о конкуренции на рабочие места. Однако разработка каких-либо кардинальных мер, способствующих коренному изменению ситуации на рынке труда РБ и обеспечению полного решения проблем занятости, в настоящее время невозможна. Активизация рынка труда и значительное сокращение масштабов безработицы будут происходить при дальнейшей стабилизации и структурной перестройке национальной экономики, увеличении объемов производства и инвестиций, ускорения процесса приватизации, которые создадут условия для перераспределения рабочей силы в перспективные отрасли экономики и обеспечат оптимальные межотраслевые и региональные пропорции в структуре занятости.

#### СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Migration nach Deutschland [Electronic resource] / Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – Mode of access: <http://www.bamf.de/DE/Migration/migration-node.html> – Date of access: 05.04.2013.
2. Markt. Deutsch für den Beruf [Electronic resource] / Markt online – Mode of access: <http://www.goethe.de/lm/prj/mol/mpr/fra/de6251226.htm> – Date of access: 05.04.2013.
3. Вагнер, У. Регулирование рынка труда: опыт Германии и российские проблемы / У. Вагнер, В. Гутник // [Электронный ресурс] – Международный журнал «Проблемы теории и практики управления». – 2003 – Режим доступа: [http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/11\\_1\\_03.htm](http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/11_1_03.htm) – Дата доступа: 02.04.2013.
4. Варюхина, Н.Н. Управление иммиграционными процессами в Европейском Союзе: опыт Германии / Н.Н. Варюхина // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.mgimo.ru/fileserver/books/frami4konvent/t9-varyukhina.pdf> – Дата доступа: 02.04.2013.
5. Основы трудового законодательства ФРГ // [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://win-win-europa.ru/shop/UID\\_558.html](http://win-win-europa.ru/shop/UID_558.html) – Дата доступа: 05.04.2013.
6. Deutscher Jobmarkt: 2012 arbeiteten so viele Menschen wie nie [Electronic resource] / Spiegel online – Mode of access: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/zahl-der-erwerbstaetigen-steigt-auf-rekordhoch-a-875386.html> – Date of access: 05.04.2013.
7. Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt Deutschlands [Electronic resource] / Statistisches Bundesamt – Mode of access: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroeschuereFrauenMaennerArbeitsmarkt0010018129004.pdf> – Date of access: 05.04.2013.
8. Arbeitsmarkt in Deutschland [Electronic resource] / Statistisches Bundesamt – Mode of access: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt.html> – Date of access: 05.04.2013.
9. Маркелова, А. Использование зарубежного опыта в процессе совершенствования государственного регулирования рынка труда в Российской Федерации // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/ispolzovanie-zarubezhnogo-opyta-v-protseesse-sovershenstvovaniya-gosudarstvennogo-regulirovan> – Дата доступа: 02.04.2013.

Материал поступил в редакцию 28.10.13

#### MOROZOVA N.N., STRELETS M.V. The peculiarities of labor market formation in Germany

The authors of this article have attempted to carry out systematic reconstruction of labor market formation in Germany. The facts stated in the article, give reason to consider Germany a model system of employment in continental Europe. The reader learns that in this country stronger regulation of the employment protection via labor laws has become a real. The authors identified the central role of collective bargaining (collective agreements) in the determination of wages, working hours and other working conditions. They also show a well-developed system of dual professional education. Attention is drawn to the state being focused on maintaining social insurance in case of unemployment. They especially highlight the fact that labor market policy is implemented with a focus on professional training and various forms of subsidized employment.