

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

РЫНОК ТРУДА В ГЕРМАНИИ: ИСТОРИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2020 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 26

Санкт-Петербург
2020

ББК 65.240.501

Р93

Авторский коллектив:

Г. Ф. Фейгин (научный руководитель), **Е. А. Ильинская**, **В. М. Соловейчик**,
Е. Г. Хольнова, **Е. Ф. Чеберко**

Рецензенты:

М. М. Хайкин, заведующий кафедрой экономической теории
Санкт-Петербургского горного университета, доктор экономических наук,
профессор;

Н. В. Бурова, профессор кафедры статистики и эконометрики
Санкт-Петербургского государственного экономического университета,
директор Центра российско-французского сотрудничества в области образования
и науки СПбГЭУ, доктор экономических наук

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

Рынок труда в Германии: исторические основы и современные реалии. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2020. — 196 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 26). — ISBN 978-5-7621-1115-7. — Текст : непосредственный.

В монографии рассматриваются основные тенденции, характеризующие развитие рынка труда в Германии на современном этапе. Основное внимание уделяется структурным аспектам динамики занятости и безработицы, законодательному регулированию условий труда отдельных категорий работников, влиянию установок Евросоюза на формирование политики занятости в Германии. Анализируются деятельность немецких профсоюзов, проблемы иностранных граждан на немецком рынке труда, а также влияние цифровизации на динамику и структуру рабочих мест.

Издание адресовано специалистам в сфере занятости, студентам, аспирантам и преподавателям гуманитарных специальностей, а также широкому кругу читателей, интересующихся проблемами экономики труда.

ББК 65.240.501

ISBN 978-5-7621-1115-7

© СПбГУП, 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
Глава 1. ЭКОНОМИКА ФЕДЕРАТИВНОЙ РЕСПУБЛИКИ ГЕРМАНИЯ: ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ	7
Глава 2. РЫНОК ТРУДА В ГЕРМАНИИ: ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ	20
2.1. Общие тенденции	20
2.2. Взаимодействие спроса и предложения на рынке труда	30
2.3. Безработица и частичная занятость в Германии	32
2.4. Социальная защита безработных	40
Глава 3. ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В ГЕРМАНИИ В ПОСТКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД	44
3.1. Политика Европейского союза в области занятости после мирового экономического кризиса 2008–2009 годов	44
3.2. Положение государственных служащих на немецком рынке труда	52
3.2.1. Правовые основы, регулирующие трудовую деятельность государственных чиновников	52
3.2.2. Занятость государственных чиновников в Германии: эмпирический анализ	60
Глава 4. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ ГЕРМАНИИ: ВЛИЯНИЕ НА СИТУАЦИЮ НА РЫНКЕ ТРУДА	67
4.1. Виды профсоюзных объединений Германии: историческое развитие и современный статус	67
4.2. Политические и экономические условия деятельности профсоюзов в Германии	76
4.2.1. Современная расстановка политических сил	76
4.2.2. Деятельность профсоюзов на фоне ситуации в экономике: особенности развития ситуации после мирового экономического кризиса 2008–2009 годов	78
4.3. Организационно-политические вызовы в работе профсоюзов	81
4.4. Немецкая модель организации профсоюзов в посткризисный период	97
4.5. Новые формы работы: цифровизация и рационализация	123

Глава 5. ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН, ПРОЖИВАЮЩИХ В ГЕРМАНИИ.	134
5.1. Особенности миграции иностранных граждан в ФРГ	134
5.2. Повышение уровня образования иностранных граждан в Германии как предпосылка их успешного трудоустройства и карьерного роста	141
5.3. Привлекательность немецкого рынка труда для иностранных граждан: карьерные возможности	142
Глава 6. ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА В ГЕРМАНИИ ПОД ВОЗДЕЙСТВИЕМ ЦИФРОВОЙ РЕВОЛЮЦИИ.	151
Заключение	170
Литература	173
Глоссарий	187

ВВЕДЕНИЕ

Динамика рынка труда в современной Германии определяется сложным комплексом факторов, в том числе исторических. Речь идет о сложившемся характере трудовых отношений на территории страны. При этом главным событием, в значительной мере определившим особенности развития национального рынка труда в Германии в последние десятилетия, является объединение страны, которое произошло в 1990 году. Объединение Германии относится к крупнейшим политическим проектам второй половины XX века. В экономическом контексте фактически произошло «поглощение» Восточной Германии со стороны Западной Германии. Несмотря на то что экономика ГДР была наиболее развитой в социалистическом блоке, в новых условиях она не могла более существовать. Это привело к закрытию многих предприятий и вызвало переезд значительной части населения из восточных земель в западные.

Экономика Германии является крупнейшей в Европейском союзе (ЕС) и одной из наиболее развитых в мире. Ситуация в немецкой экономике во многом определяет вектор развития экономики ЕС и оказывает сильное влияние на мировую конъюнктуру. После мирового экономического кризиса 2008–2009 годов ситуация в немецкой экономике стабилизировалась. Фактически в течение десятилетия страна демонстрировала стабильные темпы роста, что закономерно оказывало воздействие на развитие рынка труда. Однако нельзя недооценивать и политику ЕС в сфере занятости, и сложившиеся традиции социально-экономической организации жизни в самой Германии. Для немецкого общества традиционно характерны высокая трудовая дисциплина, значительный уровень социальной защиты населения, а также некоторая вариативность трудовых отношений в отдельных отраслях и землях. Особый статус имеют государственные чиновники, которые пользуются привилегиями при формировании трудовых отношений.

Германия традиционно принимает большое количество мигрантов, приезжающих в страну по политическим мотивам или в поисках лучшей доли. Мигранты также становятся участниками немецкого рынка труда. В то же время их профессиональные перспективы в Германии в значительной степени зависят от возможности интегрироваться в доминирующую систему социально-культурных ценностей.

Определенную роль на немецком рынке труда играют профсоюзы. Существующая в Германии процедура совместного принятия решений предоставляет профсоюзам возможность отстаивать в соответствующих отраслях некоторые условия трудовой деятельности и уровень оплаты труда. Возможность профсоюзов защищать права трудящихся во многом зависит от политической ситуации и различается по отраслям и землям.

Кроме того, ситуация на немецком рынке труда зависит от научно-технического прогресса, важнейшей составляющей которого на современном этапе является цифровизация. Внедрение электронных информационных технологий изменяет социально-экономические условия занятости и способствует преобразованиям в структуре рабочих мест. В то же время конкретный характер воздействия цифровизации на рынок труда зависит от особенностей экономической политики государства.

Исследование рынка труда в Германии представляет интерес для российской экономики по ряду причин. Создание эффективной социальной рыночной экономики является важной стратегической целью правительства России. Опыт страны, добившейся значительных успехов при создании такой модели рыночной экономики, значим как ориентир для определения собственных приоритетов в экономической политике. В связи с этим было бы целесообразно ознакомиться с практикой осуществления политики занятости в одной из наиболее развитых экономик мира. Осмысление феномена низкой безработицы при высоком уровне оплаты труда и развития научно-технического прогресса имеет как теоретическое, так и практическое значение. Нельзя не учитывать и тот факт, что Германия является важнейшим после Китая экономическим партнером России. Значимой составляющей развития сотрудничества со странами-партнерами является изучение их внутреннего опыта в различных областях экономики, в том числе и в сфере занятости.

Глава 1

ЭКОНОМИКА ФЕДЕРАТИВНОЙ РЕСПУБЛИКИ ГЕРМАНИЯ: ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

Экономика Германии в настоящее время является одной из крупнейших в мире и относится к числу наиболее развитых. История Германии после Второй мировой войны во многом уникальна и практически не имеет аналогов. В 1945 году в соответствии с решением Потсдамской конференции страна была разделена державами-победительницами на четыре оккупационные зоны: американскую, британскую, французскую и советскую. С 1945 по 1949 год продолжался переходный период, в ходе которого на территории страны восстанавливались основы государственного управления, формировалась новая политическая система. Американская, британская и французская оккупационные зоны все больше консолидировались, обособляясь от советской зоны. Результатом стало создание двух государств: Федеративной Республики Германия (ФРГ) и Германской Демократической Республики (ГДР).

Днем основания ФРГ считается 23 мая 1949 года, когда была принята Боннская конституция, разработанная представителями США, Великобритании и Франции. Конституция закрепляла статус ФРГ как парламентской республики с федеративным государственным и демократическим политическим устройством. ГДР была образована в рамках советской оккупационной зоны 7 октября 1949 года. В основу ее конституции были положены принципы организации государственности, декларируемые в СССР.

Период существования двух независимых государств на территории современной Германии продолжался около 40 лет, что было важным элементом противостояния двух блоков (капиталистического и социалистического) в послевоенной истории. Своеобразным символом такого противостояния многие годы была Берлинская стена, разделявшая Восточный Берлин (столица ГДР) и Западный Берлин (до объединения Германии имел самостоятельный статус). За указанный период, особенно в 1950–1969 годы, ФРГ продемонстрировала высокие темпы экономического роста. Восстановление экономики ФРГ входило в план Маршалла (1948–1959), цель которого заключалась в оказании помощи европейским странам в послевоенный

период. В 1970–1980-х годах экономика ФРГ прочно заняла лидирующие позиции в Европе, а курс на создание социальной рыночной экономики дал ощутимые результаты, прежде всего в виде устойчивого роста благосостояния населения¹. Экономика ГДР была одной из самых развитых и эффективных среди стран социалистического блока. В конце 1980-х годов в Восточной Европе произошли «бархатные революции», ознаменовавшие конец мировой системы социализма. Для Германии данный процесс означал возвращение к реализации принципа «единства страны», который и в период существования ФРГ и ГДР декларировался рядом немецких политиков. Решение об объединении страны было принято в 1989 году, но официальное объединение произошло 3 октября 1990 года.

С социально-экономической точки зрения объединение Германии имело ряд особенностей. Практически хозяйственная система ФРГ (старых федеральных земель) была распространена на новые земли. Это означало массовую приватизацию государственных предприятий в Восточной Германии. Начиная с 1990-х годов огромные средства вкладывались в совершенствование инфраструктуры новых земель. Процесс объединения Германии был сложен и противоречив. Тем не менее общий характер развития экономики страны в последующий период и современная роль немецкой экономики в Европе и мире в целом свидетельствуют о том, что этот процесс прошел успешно.

¹ О сущности социальной рыночной экономики в ФРГ см.: Беркалов С. В. Становление социально-экономической модели Германии // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2018. Т. 7, № 4 (25). С. 31–36; Гольдшмидт Н., Невский С. И., Сулян Н. В. Теория и практика политики порядка в социальном рыночном хозяйстве ФРГ // TERRA ECONOMICUS. 2017. Т. 15, № 2. URL: https://te.sfedu.ru/evjur/data/2017/2/Goldshmidt_Nevskiy_Supian.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Об исторических основах становления модели социальной рыночной экономики в Германии см.: Власов М. А. Социальная политика ФРГ в исторической ретроспективе: дилемма директивной и социально-рыночной моделей развития // Современные исследования социальных проблем. 2012. № 1 (09). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-politika-frg-v-istoricheskoy-retrospektive-dilemma-direktivnoy-i-sotsialnoy-nochnoy-modeley-razvitiya>; Корнева Л. Н. Социальная политика и социальное государство в Германии XX века: континуитет, разрывы, развитие // Вестник КемГУ. 2013. Т. 3, № 2 (54). С. 80–83.

О направлениях модернизации социальной политики в Германии на современном этапе см.: Дашкевич В. В. Особенности социальной политики Германии на современном этапе // Вестн. Пермского ун-та. 2010. Вып. 3 (9). С. 8–11; Лоренц О. Ю. Современные направления социальной политики ФРГ в сфере занятости и безработицы // Проблемы прогнозирования. 2016. № 6 (159). URL: <https://spbib.ru/catalog/-/books/12127200-sovremennyye-napravleniya-sotsial-noy-politiki-frg-v-sfere-zanyatosti-i-bezrabotitsy>.

Об изменениях социального законодательства по отношению к рынку труда см.: Хришкевич Т. Г. Проблемы занятости в социальном законодательстве ФРГ в начале XXI века // Вестн. Псковского гос. ун-та. Сер. «Социально-гуманитарные науки». 2014. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/15654331> (дата обращения: 01.10.2020).

По состоянию на 2019 год валовый внутренний продукт (ВВП) по паритету покупательной способности (ППС) составлял 4569,8 млрд долларов: 5-е место в мире после Китая, США, Индии и Японии (рис. 1).

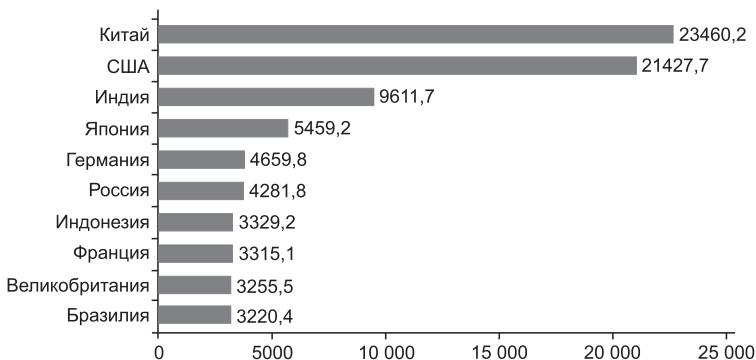


Рис. 1. ВВП по ППС (млрд долл. США) в 10 странах-лидерах в 2019 году

Источник: World Bank, 2019: Statistic data. URL: www.worldbank.org (дата обращения: 01.10.2020).

Экономика Германии уже много лет является крупнейшей в ЕС. ВВП по ППС значительно превосходит аналогичный показатель других крупнейших экономик ЕС (Франции, Италии и Испании) и многократно превосходит данный показатель для большинства других стран ЕС (рис. 2).

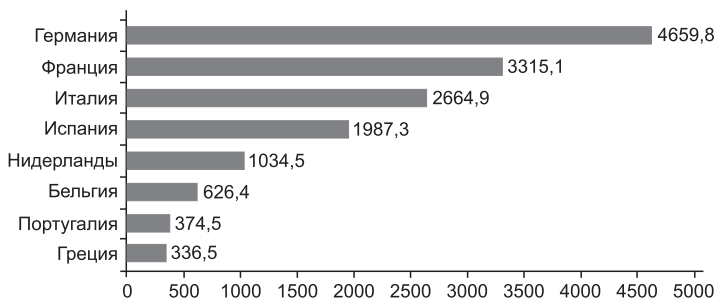


Рис. 2. ВВП по ППС (млрд долл. США) для некоторых стран ЕС в 2019 году

Источник: World Bank, 2019: Statistic data. URL: www.worldbank.org (дата обращения: 01.10.2020).

Германия относится к индустриально развитым странам, для которых характерен достаточно высокий уровень ВВП на душу населения¹. Среди крупнейших экономик мира Германия лидирует², опережая многие другие индустриально развитые страны, которые, в свою очередь, имеют явное преимущество перед странами с формирующимися рынками (рис. 3, 4).

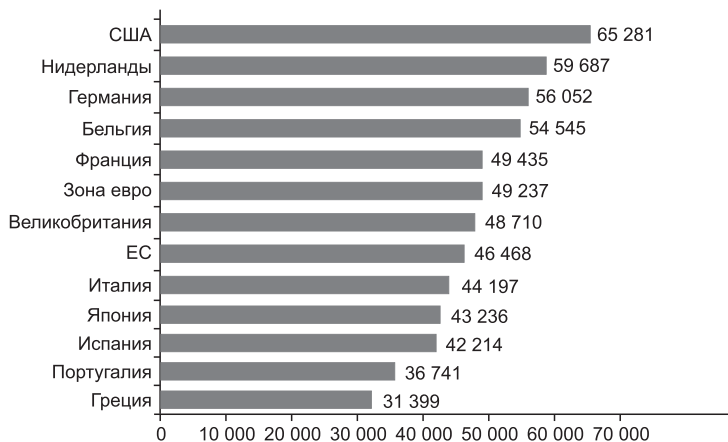


Рис. 3. ВВП по ППС на душу населения (долл. США) в некоторых индустриально развитых странах в 2019 году

Источник: World Bank, 2019: Statistic data. URL: www.worldbank.org (дата обращения: 01.10.2020).

О значении экономики Германии в хозяйственной системе ЕС и еврозоны свидетельствуют данные табл. 1. В 2019 году доля ВВП Германии в ВВП ЕС составляла 22,4 %, в ВВП еврозоны — 27,6 %. По этому показателю Германия также существенно превосходит другие крупнейшие европейские страны (для Франции аналогичные показатели составляют соответственно 15,9 и 19,65 %; для Италии — 12,8 и 17,79 %; для Испании — 9,5 и 11,8 %). Имея значительный удельный вес в эко-

¹ Именно данный показатель характеризует благосостояние населения страны. В настоящее время используются также индексы человеческого развития, качества жизни, счастья и др. По сравнению с ВВП на душу населения все эти показатели представляются несколько более субъективными.

² Ряд сравнительно небольших стран (Швейцария, Норвегия, Люксембург, Катар) в силу действия некоторых специфических факторов превосходят Германию по ВВП на душу населения.

номике ЕС, Германия (наряду с Францией) уже не одно десятилетие выполняет системообразующую функцию в процессе интеграции стран послевоенной Европы. Позиция Германии играет очень важную роль при определении приоритетов политики ЕС.

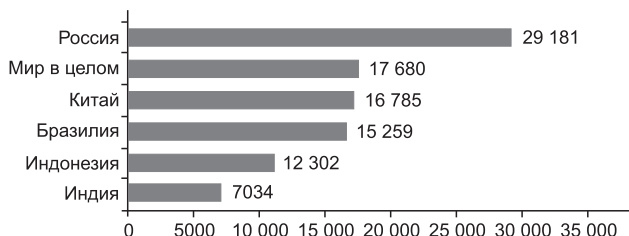


Рис. 4. ВВП на душу населения по ППС (долл. США) в некоторых странах с формирующимися рынками и мире в целом в 2019 году

Источник: World Bank, 2019: Statistic data. URL: www.worldbank.org (дата обращения: 01.10.2020).

Таблица 1
Доля некоторых европейских стран в ВВП ЕС и еврозоны

Страна	ВВП по ППС (2019), млрд долл.	Доля ВВП по ППС отдельных стран ЕС в объеме ВВП по ППС стран ЕС (2019), %	Доля ВВП по ППС отдельных стран зоны евро в объеме ВВП по ППС стран зоны евро (2019), %
Германия	4659,8	22,4	27,6
Франция	3315,1	15,9	19,65
Италия	2664,9	12,8	15,79
Испания	1987,3	9,5	11,8
Нидерланды	1034,5	5	6,13
Бельгия	626,4	3,1	3,71
Португалия	374,5	1,8	2,22
Греция	336,5	1,6	1,99

Источники: World Bank, 2019: Statistic data. URL: www.worldbank.org (дата обращения: 01.10.2020); расчеты авторов.

Обладая высокоразвитой конкурентоспособной экономикой, Германия уже много лет является одной из лидирующих стран по объему экспортных операций. В 2006 году экспорт Германии был наибольшим в мире. В последние годы Германия прочно входит в тройку лидеров по экспорту, лишь незначительно уступая странам

с крупнейшими экономиками — США и Китаю — и значительно опережая по данному показателю других крупных экспортеров (рис. 5). При этом Германия является крупным экспортером высокотехнологичных товаров — автомобилей, комплектующих для автомобилей, фармацевтической продукции, воздушных судов, медицинского оборудования, что обеспечивает устойчивость положения страны на глобальных рынках.

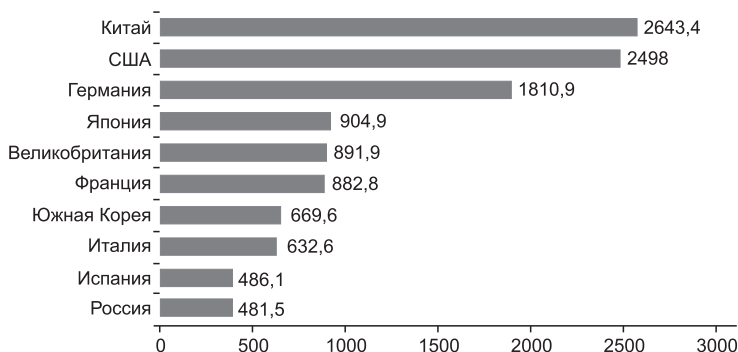


Рис. 5. Объемы экспортных операций (долл. США) стран-лидеров в 2019 году

Источник: World Bank, 2019: Statistic data. URL: www.worldbank.org (дата обращения: 01.10.2020).

О высоком уровне конкурентоспособности германской экономики свидетельствуют и данные табл. 2 и 3, где представлены значения индекса глобальной конкурентоспособности за 2019 год, ежегодно составляемого Всемирным экономическим форумом. Экономика Германии стабильно входит в десятку стран-лидеров по данному показателю, что также подтверждает ее статус как одной из наиболее развитых экономик мира. В 2019 году, однако, Германия потеряла четвертую позицию и переместилась с третьего места на седьмое.

Таблица 2

Десятка стран-лидеров по значению индекса глобальной конкурентоспособности

Страна	Индекс глобальной конкурентоспособности (2019)	Изменение позиции по сравнению с 2018 годом
Сингапур	84,8	+1
США	83,7	-1

Окончание табл. 2

Страна	Индекс глобальной конкурентоспособности (2019)	Изменение позиции по сравнению с 2018 годом
Гонконг (Китай)	83,1	+4
Нидерланды	82,4	+2
Швейцария	82,3	-1
Япония	82,3	-1
Германия	81,8	-4
Швеция	81,2	+1
Великобритания	81,2	-1
Дания	81,2	0

Источник: Schwab K. The Global Competitiveness Report 2019 // World Economic Forum, Geneva. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Более подробно индекс глобальной конкурентоспособности экономики Германии показан в табл. 3. Как известно, значение данного показателя представляет собой интегральную оценку по 12 параметрам. Экономика Германии занимает лидирующее место в мире по склонности населения к инновациям. Кроме того, Германия занимает ведущие позиции еще по ряду показателей, лишь незначительно уступая занимающим первое место странам (динамика бизнеса, размер рынка, квалификация рабочей силы, развитие инфраструктуры). В то же время, в соответствии с экспертными оценками, по использованию информационных технологий, развитию финансовой системы, развитию институтов экономика Германии занимает относительно слабые позиции и находится далеко за пределами первой десятки. Отчасти это объясняется сложившимися традициями институциональной организации, которые в некоторых случаях ограничивают хозяйственную динамику.

Таблица 3

**Экономика Германии в индексе глобальной конкурентоспособности
(расклад по отдельным параметрам)**

Параметры	Оценка (баллы)	Место в рейтинге	Отставание от лидера (количество баллов)
Уровень развития институтов	72,4	18	8,8 (Финляндия)*
Развитие инфраструктуры	90,2	8	5,2 (Сингапур)
Использование информационных и компьютерных технологий	70	36	22,8 (Республика Корея)

Окончание табл. 3

Параметры	Оценка (баллы)	Место в рейтинге	Отставание от лидера (количество баллов)
Макроэкономическая стабильность	100	1	Входит в группу 33 лидирующих стран
Развитие системы здравоохранения	92,3	31	4 страны
Квалификация рабочей силы	84,2	5	2,5 (Швейцария)
Развитие рынка благ	68,2	9	13,4 (Гонконг (Китай))
Развитие рынка труда	72,8	14	8,4 (Сингапур)
Развитие финансовой системы	79,1	25	12,3 (Гонконг (Китай))
Размер рынка	86	5	14 (Китай)
Динамика бизнеса	79,5	5	4,7 (США)
Способность к инновациям	86,8	1	—

* *Примечание.* В скобках указаны страны, занимающие первое место по значению данного параметра.

Источники: Schwab K. The Global Competitiveness Report 2019 // World Economic Forum, Geneva. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf (дата обращения: 01.10.2020); расчеты авторов.

Несмотря на лидирующие позиции по многим параметрам, ведение бизнеса в Германии сопряжено с определенными трудностями, что объясняется ригидностью бюрократических структур, управляющих хозяйственными процессами, и невероятно высоким уровнем конкуренции и насыщенности рынка. Как следует из табл. 4, особенно проблематичными сферами для ведения бизнеса в 2019 году были: регистрация предприятий, регистрация собственности, проблемы защиты миноритарных инвесторов, а также система налогообложения.

Таблица 4

Экономика Германии в индексе легкости ведения бизнеса

Показатели	Место Германии
Общий рейтинг	22-е (лидер: Новая Зеландия)
Регистрация предприятий	125-е (лидер: Новая Зеландия)
Получение разрешения на строительство	30-е (лидер: Гонконг (Китай))
Подключение к системе энергоснабжения	5-е (лидер: Объединенные Арабские Эмираты)

Окончание табл. 4

Показатели	Место Германии
Регистрация собственности	76-е (лидер: Катар)
Получение кредитов	48-е (лидер: Новая Зеландия)
Защита миноритарных инвесторов	61-е (лидер: Кения)
Налогообложение	46-е (лидер: Бахрейн)
Международная торговля	42-е (лидер: Дания)
Обеспечение исполнения контрактов	13-е (лидер: Сингапур)
Разрешение неплатежеспособности	4-е (лидер: Финляндия)

Источники: World Bank, 2019: Statistic data. URL: www.worldbank.org (дата обращения 01.10.2020); Doing Business 2019. Training for Reform : A World Bank Group Flagship Report / International Bank for Reconstruction and Development ; The World Bank. 16th ed. Washington, 2019. URL: <https://www.doingbusiness.org/en/reports/global-reports/doing-business-2019> (дата обращения: 07.12.2020).

Таким образом, удельный вес и роль экономики Германии в современном мире очень велики. Поэтому исследование отдельных сфер ее функционирования (в частности, рынка труда) представляет большой интерес. Изучение немецкого опыта особенно полезно для России в силу ряда причин.

1. *Германия является важнейшим торговым партнером России.* Экономические взаимоотношения двух стран имеют давнюю историю. В начале 1990-х годов и в России, и в Германии произошли в значительной мере революционные преобразования, но интенсивность торговых контактов сохранилась. На протяжении всего периода рыночных реформ на Германию приходилась существенная доля российского внешнеторгового оборота. Как следует из рис. 6а и б, до 2014 года объемы внешнеторгового оборота между двумя странами регулярно росли. После 2014 года они на некоторое время сократились (определенную роль здесь сыграло падение цен на нефть и введение санкционного режима), но Германия по-прежнему остается крайне важным для нас торговым партнером, чья доля составляет 7–10 % в российском экспорте и 12–17 % в импорте (речь идет об экспорте и импорте по отношению к странам дальнего зарубежья).

Россия для Германии также является важным торговым партнером. Как показано в табл. 5, главные направления экспорта немецких товаров — США, Китай и ведущие страны ЕС (Великобритания до начала процедуры Брексита была членом ЕС). Немецкий экспорт в Россию сопоставим с аналогичным показателем для некоторых европейских стран, например Венгрии и Швеции. То же можно сказать об импорте.

Следует учитывать, что в Евросоюз проводит политику активного стимулирования взаимной торговли между членами ЕС. Фактически отсутствуют государственные границы, отменены торговые пошлины. Среди стран, не входящих в Евросоюз или Шенгенскую зону (Швейцария не является членом ЕС, но присоединилась к Шенгенскому соглашению), наиболее важными партнерами Германии по сравнению с Россией являются лишь США и Китай.

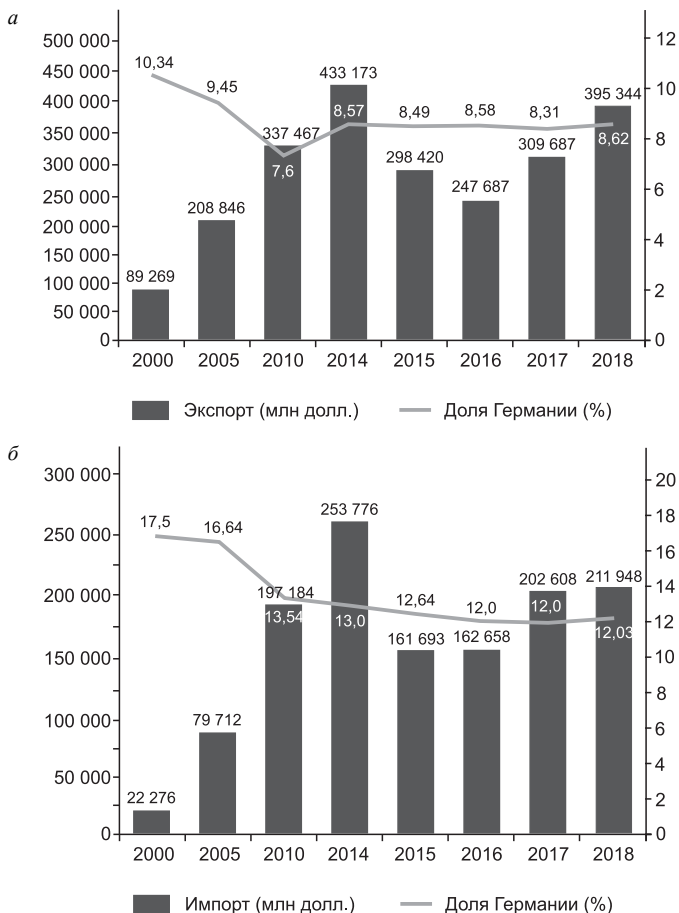


Рис. 6. Внешняя торговля России со странами дальнего зарубежья: а — экспорт, б — импорт

Источник: Россия в цифрах : крат. стат. сб. М. : Росстат, 2017. С. 486–489; 2018. С. 488–491; 2019. С. 514–518.

Таблица 5

Важнейшие торговые партнеры Германии в 2019 году

Страна	Экспорт (млрд долл.)	Страна	Импорт (млрд долл.)
США	118,7	Китай	110
Франция	106,7	Нидерланды	98,5
Китай	96	США	71,4
Нидерланды	91,6	Франция	66
Великобритания	78,9	Польша	57,7
Италия	68,1	Италия	57,2
Австрия	66,1	Чехия	47,9
Польша	65,9	Швейцария	46,3
Швейцария	56,4	Австрия	44,1
Чехия	44,5	Бельгия	43,1
Испания	44,3	Великобритания	38,3
Бельгия	44,1	Испания	33,2
Венгрия	27,4	Россия	31,3
Россия	26,5	Венгрия	24
Швеция	24,9	Япония	24

Источник: Handelspartner Deutschlands, 2019. URL: Wichtigste Handelspartner (Exporte) für Deutschland 2019 | Statista (дата обращения: 01.10.2020).

Помимо торговли две страны сотрудничают, создавая филиалы и дочерние компании немецких фирм на территории России. В 2019 году количество немецких компаний, осуществляющих деятельность на территории России, составляло 4661 (в 2012 г. — 6250). Компании, оставшиеся на российском рынке после введения санкций в 2014 году, планируют в ближайшие годы наращивать свою активность на территории России. Прежде всего это автозаводы (Mercedes-Benz, BMW, Audi, Volkswagen); предприятия химической промышленности (BASF) и машиностроения (Siemens); производители бытовой техники (Rowenta, Kärcher, KRESS, Leica, Miele, Bosch, Braun), одежды и обуви (Hugo Boss, S. Oliver, Adidas, Puma), косметики и бытовой химии (Henkel); торговые сети (Metro Group); фармацевтические компании (Bayer)¹.

2. *Образование в Германии является достаточно открытым и привлекательным для российских студентов.* Особенность герман-

¹ Грамматчиков А. Россия–Германия: наверстать упущенное // Эксперт. 2019. № 43 (1139). URL: <https://expert.ru/expert/2019/43/> (дата обращения: 01.10.2020).

ской системы образования заключается в ее интернациональной ориентации. Большинство высших учебных заведений имеют десятки зарубежных партнеров, с которыми осуществляют различные формы кооперации, важнейшей из которых является студенческий обмен. Ежегодно в Германию приезжают десятки тысяч студентов из многих стран всех континентов. В Германии созданы довольно благоприятные условия для их бытовой и учебной адаптации. В связи с тем, что в Германии как развитой индустриальной стране с наличием квалифицированных преподавательских кадров зарегистрированы многие компании — лидеры в своих отраслях, обучение в немецком вузе является важным этапом профессионального становления иностранных студентов, перед которыми во многих случаях в дальнейшем открываются широкие карьерные перспективы у себя на родине.

Большой популярностью пользуется образование в Германии и у российских студентов, которые с начала 1990-х годов приезжают в Германию для обучения в различных формах и по многочисленным программам. Так, в зимнем семестре 2018/19 учебного года в Германии обучалось 13 968 молодых людей из России — больше только из Китая, Турции, Индии и Италии. По данным Федеральной немецкой службы академических обменов (ДААД), в 2018 году Германия оставила далеко позади все неанглоязычные страны по количеству иностранных студентов, при том что на Россию и другие постсоветские страны приходилось 26 013 студентов, или 9,2 % от их общего числа. Российская молодежь финансирует свое обучение самостоятельно или получает стипендии от немецких академических фондов (ДААД, Фонд Фридриха Эберта, Фонд Конрада Аденауэра, Фонд Ханса Зайделя и др.). После обучения в вузах Германии или других стран российские выпускники нередко пытаются найти работу в Германии. В связи с этим изучение немецкого рынка труда также представляет интерес.

3. *Последовательная реализация социально ориентированной модели рыночной экономики.* Немецкая модель рыночной экономики, созданная после Второй мировой войны, имеет определенную специфику, основанную на подходе, предложенном Людвигом Эрхардом. Этот подход определяет немецкую модель как социальную рыночную экономику, то есть сочетание базовых институтов рыночной экономики (частной собственности, рыночной конкуренции, свободного предпринимательства) с государственной политикой, направленной на обеспечение высокого уровня социальной защищенности граждан. В немецком законодательстве, регулирующем хозяйственные от-

ношения, не подвергается сомнению эффективность рыночных механизмов и при этом признается право каждого человека (независимо от его способности выдерживать конкурентную борьбу) на определенный уровень благосостояния (некоторый доход в форме заработной платы, пособия, пенсий, социальной помощи; бесплатная медицинская помощь; доступное жилье и т. д.).

Реализация принципа социальной рыночной экономики предполагает значительные расходы государства на социальные нужды. Однако поддержка гражданам оказывается исключительно на основе соблюдения условия нуждаемости (то есть социальная помощь выплачивается в том случае, если они реально нуждаются в ней). Для России подобный опыт крайне интересен в связи с тем, что в ходе рыночных реформ возникли многочисленные социальные диспропорции. Немецкий опыт представляет информацию к размышлению в процессе поиска возможностей совершенствования социальной политики.

В настоящем исследовании рассматривается рынок труда в Германии. В главе 2 дается общий обзор немецкого рынка труда, анализируются тенденции динамики количества занятых и безработных, особенно в посткризисный период (начиная с 2010 г.). В главе 3 внимание уделено специфическим особенностям функционирования немецкого рынка труда, в частности влиянию политики занятости, проводимой в рамках ЕС. Кроме того, представлен обзор законодательной базы, регулирующей занятость государственных чиновников. В главе 4 представлен анализ деятельности немецких профсоюзных объединений, выявляется их влияние на ситуацию на немецком рынке труда. В главе 5 анализируется положение иностранных граждан на немецком рынке труда (в том числе с учетом новейших тенденций, возникших в результате распространения COVID-19). В главе 6 анализируется влияние процесса цифровизации на развитие немецкого рынка труда.

Глава 2 РЫНОК ТРУДА В ГЕРМАНИИ: ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

2.1. ОБЩИЕ ТЕНДЕНЦИИ

Ситуация на рынке труда Германии довольно тесно взаимосвязана с общими тенденциями, характеризующими развитие немецкой экономики. Вплоть до 2020 года, когда пандемия COVID-19 обусловила некоторый экономический спад, общее состояние экономики Германии было относительно благоприятным¹. Начиная с 2010 года ВВП ежегодно возрастал, при этом в 2014–2018 годах темпы роста колебались в диапазоне от 1,4 до 2,2 %, что для столь масштабной экономики является хорошим показателем (рис. 7).

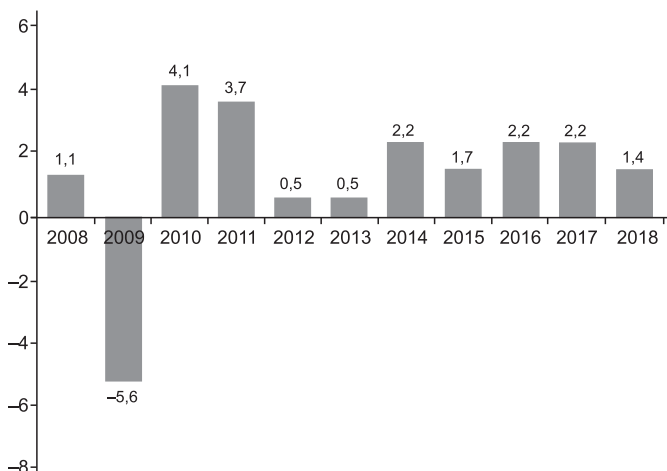


Рис. 7. Ежегодные темпы экономического роста в Германии в 2008–2018 годах

Источник: World Bank, 2019: Statistic data. URL: www.worldbank.org (дата обращения: 01.10.2020).

¹ В настоящей монографии используются данные по рынку труда в Германии до 2018 года включительно. Статистика за 2019 год доступна не в полном объеме, но в целом ситуация на рынке труда в Германии в 2019 году соответствовала тенденциям, обозначенным в тексте данной главы.

Благоприятная динамика проявилась также в регулярном увеличении объемов экспорта и частного потребительского спроса. В то же время нельзя не признать, что развитие экономики Германии во многом зависит от мировой экономической конъюнктуры, которая начиная с 2010 года носит несколько противоречивый характер. США демонстрировали стабильные темпы экономического роста. Несмотря на некоторое замедление, продолжала быстро расти экономика Китая. Однако в Великобритании на фоне начала процедуры Брексита темпы экономического роста снизились. Существенно варьировались показатели роста и в странах еврозоны. В связи с этим возникли затруднения для дальнейшего увеличения немецкого экспорта в автомобильной промышленности. Инвестиции в строительной отрасли и производстве оборудования продолжали расти, но геополитическая неопределенность тормозила этот процесс. То же можно сказать о динамике частного потребления.

И все же, несмотря на некоторые трудности и ограничивающие факторы, ситуация в посткризисный период была благоприятной, что положительно сказалось на занятости. Рост числа занятых нельзя объяснить исключительно конъюнктурными факторами. После мирового экономического кризиса становится очевидно, что помимо конъюнктуры число занятых все больше зависит и от других факторов (структурные изменения в экономике, напряженность трудового процесса, число иммигрантов). По данным Федерального статистического управления, в 2018 году занятость увеличилась на 562 тыс. человек, или на 1,3 % (годом ранее рост числа занятых составил 627 тыс. человек, или 1,4 %). Таким образом, в 2018 году общее число занятых составило 44,83 млн человек — самый высокий уровень занятости с момента воссоединения страны в октябре 1990 года. Еще быстрее росло число занятых, осуществляющих трудовую деятельность при условии обязательного социального страхования. В 2018 году количество занятых на таких условиях достигло 32,9 млн человек, что было на 705 тыс., или 2,2 %, больше, чем в 2017-м. Годом ранее аналогичные показатели составляли 7222 тыс. человек, или 2,3 % (рис. 8, 9).

За последние 20 лет количество занятых в Германии довольно значительно выросло, хотя в это время был период (2003–2007), когда оно несколько сокращалось (рис. 10).

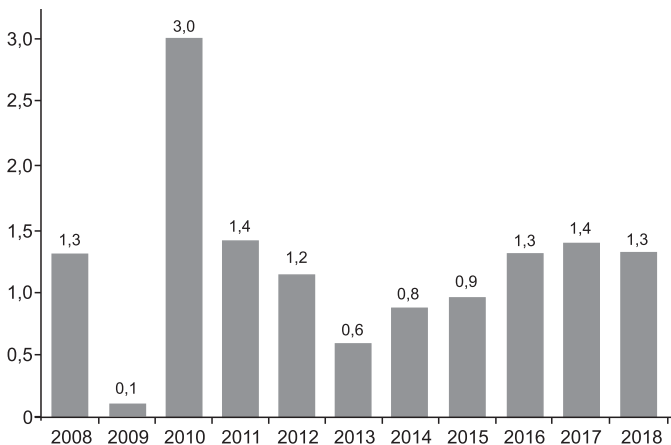


Рис. 8. Ежегодный прирост числа занятых в Германии (2008–2018), %

Источники: Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201712-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020); Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201812-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020).

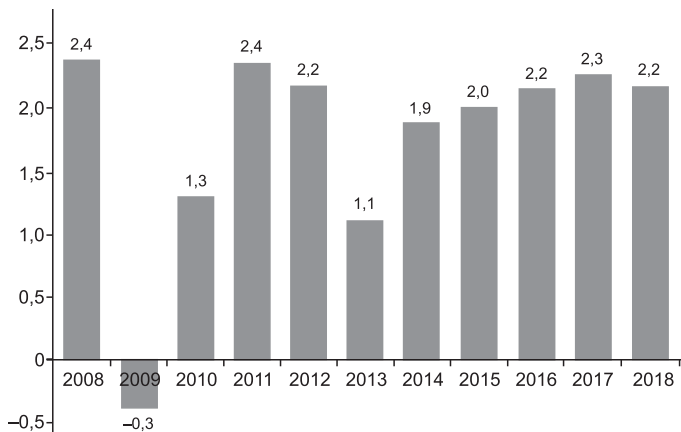


Рис. 9. Ежегодный прирост числа занятых в Германии, осуществляющих трудовую деятельность при условии обязательного социального страхования (2008–2018), %

Источники: Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201712-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020); Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201812-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020).

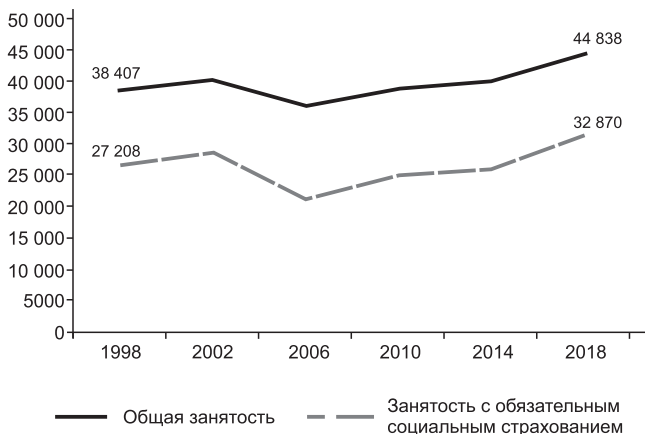


Рис. 10. Динамика числа занятых в Германии (1998–2018), тыс. чел.

Источники: Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201712-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020); Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201812-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020).

Увеличение числа занятых, осуществляющих трудовую деятельность при условии обязательного социального страхования, включает две категории работников: занятые полный и неполный рабочий день. Число занятых полный рабочий день в 2018 году выросло на 391 тыс. человек, или 1,7 %, по сравнению с 2017 годом и составило 23,61 млн человек, а число частично занятых увеличилось на 314 тыс. человек, или 3,5 %, составив 9,3 млн человек. Доля частично занятых в условиях обязательного социального страхования возросла в 2018 году до 28,2 % (в 2017 г. она составляла 27,8 %). В 2008 году значение аналогичного показателя было 19,2 %, а в 1998-м — лишь 13,9 %. Таким образом, отчетливо прослеживается тенденция к росту значения и распространенности трудовых отношений, основанных

на неполной занятости. Это легко объяснимо общей динамикой организации хозяйственной деятельности.

Все больше работодателей, испытывая определенную потребность в рабочей силе, нуждаются в ней лишь частично (не могут загрузить работника в течение полного рабочего дня). В свою очередь, многие наемные работники по ряду причин (семейные обстоятельства, совмещение работы с учебой) заинтересованы в том, чтобы трудиться неполный рабочий день. Доля работников, осуществляющих трудовую деятельность при условии обязательного социального страхования, в 2018 году составила 73,3 % от общего числа занятых. Это почти на 1 % больше по сравнению с 2017 годом. Долгосрочные тенденции здесь несколько противоречивы: в 2008 году аналогичный показатель составил 67,8 %, в 1998-м — 70,8 %.

Противоречивость динамики можно объяснить рядом особенностей развития немецкого рынка труда и немецкой экономики в целом. К концу 1990-х годов конъюнктурные факторы и структурные изменения привели к некоторому сокращению спроса на рабочую силу. В этих условиях уменьшалось число работодателей, готовых при заключении трудового договора нести еще какие-либо социальные обязательства. При этом сложная ситуация на рынке труда вынуждала многих наемных работников соглашаться на трудовой контракт без обязательного социального страхования. В то же время Германия — страна, где социальные гарантии традиционно имеют большое общественное значение. Неудивительно, что при изменении конъюнктуры в лучшую сторону вновь расширилась практика привлечения наемных работников при условии обязательного социального страхования. В этом заинтересованы как работодатели, так и наемные работники. Работодатели тем самым повышают свой общественный имидж, в то время как наемные работники в условиях неопределенности все больше заинтересованы в трудовой деятельности с социальными гарантиями.

В 2018 году наблюдалось снижение самостоятельной занятости. По информации Федерального статистического управления, число самозанятых (то есть работающих не по найму, включая помощников из числа членов семьи) снизилось на 76 тыс. человек, или 1,8 %, до 4,22 млн человек. То есть 9,4 % от общего числа занятых проявили активность в сфере самозанятости, в то время как в 2017 году аналогичный показатель составлял 9,7 %. Тенденция к сокращению доли самозанятых на немецком рынке труда стала отчетливой именно в посткризисный период. В 2008 году аналогичный показатель

составлял 11 %, в 1998-м — 10,3 %. Вероятно, немецкая экономика вплоть до 2020 года переживала период, когда возможности для самостоятельной занятости были несколько ограничены. Это связано с насыщенностью немецкого рынка и особенностями ведения бизнеса.

Снижается количество занятых, получающих низкую заработную плату (мини-занятых). В 2018 году было зафиксировано 4,74 млн мини-занятых, что по сравнению с 2017 годом меньше на 60 тыс. человек, или 1,2 % (в 2017 г. мини-занятых было меньше на 63 тыс. человек, или 1,3 %). Соответственно сокращается и доля мини-занятых в общем количестве работающих (10,6 % — в 2018 г., 10,8 % — в 2017-м и 12,3 % — в 2008-м). Примечательно, что в 2018 году выросло число лиц, трудящихся на условиях обязательного социального страхования и при этом имеющих дополнительную работу при низкой заработной плате (мини-занятые по совместительству). В 2018 году число таких работников увеличилось по сравнению с прошлым годом на 135 тыс., или 5 %, и составило 2,83 млн человек. В 2017 году число мини-занятых по совместительству увеличилось по сравнению с предыдущим годом на 112 тыс., или 4,3 %. По состоянию на 2018 год 8,6 % трудящихся, подлежащих обязательному социальному страхованию по основному месту работы, являлись мини-занятыми по совместительству. В 2017 году аналогичный показатель составлял 8,4 %, в 2008-м — 6,8 %. Эта статистика показывает, что мини-занятость пользуется все большим спросом со стороны лиц, уже имеющих какую-либо работу (в том числе при наличии обязательного социального страхования) и стремящихся к дополнительным заработкам. И, напротив, в последние годы мини-занятость все реже практикуется как основной вид деятельности.

Государство постоянно оказывает воздействие на ситуацию на рынке труда, стимулируя создание некоторых рабочих мест. В последние годы (вплоть до 2020-го) прослеживалась тенденция некоторого уменьшения числа рабочих мест, создаваемых таким образом. В частности, в 2018 году число рабочих мест, созданных в результате применения инструментов государственной политики, сократилось по сравнению с предыдущим годом на 21 тыс., или 9 %, и составило 211 тыс. Сокращение коснулось практически всех категорий создаваемых государством рабочих мест. Число мест, созданных на первичном рынке труда и зависимых от взносов в социальные фонды, сократилось на 12 тыс., или 12 %, составив 93 тыс. Число рабочих мест, созданных для самозанятых, уменьшилось на 3 тыс., или 10 %, составив 24 тыс. Наконец, число рабочих мест, созданных

в результате применения специальных мер, сократилось на 6 тыс., или 6 %, составив 94 тыс.

При общем увеличении числа занятых (в том числе при наличии обязательного социального страхования) нельзя не отметить, что обозначенная тенденция неодинаково проявлялась в различных землях и отраслях. В целом прирост числа занятых был более характерен для западных земель, нежели для восточных. В 2018 году прирост числа занятых с обязательным социальным страхованием в Западной Германии по сравнению с прошлым годом составил 2,3 %, в Восточной — 1,8 %. В результате общее число занятых в западных землях составило 26,76 млн человек, в восточных — 6,11 млн. Наибольший рост числа занятых в 2018 году по сравнению с 2017-м был характерен для Берлина — 3,5 %. В восточных землях рост колебался в диапазоне от 0,5 % (Тюрингия) до 1,7 % (Бранденбург и Саксония). В западных землях диапазон изменений составлял от 1,3 % (Саар) до 2,5 % (Бавария). Рост числа трудящихся, подлежащих обязательному социальному страхованию, более чем наполовину был обеспечен иностранными гражданами. В 2018 году по сравнению с 2017-м их количество выросло на 379 тыс. человек, или на 10,9 %, и составило 3,87 млн человек. Речь идет прежде всего об иммигрантах из восточноевропейских стран ЕС, а также из неевропейских стран происхождения азиантов (лиц, претендующих на получение политического убежища).

Число занятых граждан Германии, подлежащих обязательному социальному страхованию, в 2018 году по сравнению с 2017-м увеличилось на 326 тыс., или 1,1 %, составив 29 млн человек. При этом в данной динамике имели место некоторые гендерные различия. Число занятых женщин выросло на 166 тыс., или на 1,2 %, до 13,76 млн человек. Рост числа занятых мужчин за аналогичный период составил 160 тыс., или 1,1 %. В результате общее число занятых мужчин составило 15,24 млн человек. Повышение склонности к работе среди женщин и пожилых людей несколько компенсирует потери рабочей силы, обусловленные снижением рождаемости и старением немецкого населения. Такое положение дел вплоть до 2020 года было благоприятным для безработных. Так, в 2018 году число безработных граждан Германии сократилось на 163 тыс. человек (9 %). Численность безработных иностранцев при этом снизилась на 30 тыс. (5 %).

Динамика занятости проявляется и в отраслевом разрезе. Почти во всех отраслях в 2018 году росло число занятых по сравнению с предыдущим годом (табл. 6). Наибольшее увеличение числа заня-

тых наблюдалось в металлургической и электротехнической отраслях (104 тыс., или 2,4 %) и среди квалифицированных поставщиков бизнес-услуг (96 тыс., или 4 %). Уменьшение числа занятых за аналогичный период произошло среди временных работников (26 тыс., или 2,9 %) и в сфере финансовых и страховых услуг (9 тыс., или 1 %).

Таблица 6

**Изменение числа занятых в 2018 году
по сравнению с 2017-м по отраслям**

Отрасли	Изменение числа занятых (тыс. чел.)
Металлургия, электроэнергетика и стальная промышленность	+104
Предоставление квалифицированных бизнес-услуг	+96
Транспортировка и складирование	+78
Торговля, техническое обслуживание автомобилей	+68
Уход за больными и социальное обслуживание	+67
Прочие хозяйственные услуги	+56
Здравоохранение	+50
Информационные технологии и телекоммуникации	+49
Строительство	+48
Государственная служба	+30
Обучение и воспитание	+24
Производство полуфабрикатов	+23
Гостиничный бизнес	+21
Горная промышленность / Энергетика / Водное хозяйство / Утилизация отходов	+9
Прочие услуги / Деятельность частных домохозяйств	+7
Производство товаров для внутреннего потребления домохозяйств	+6
Сельское хозяйство, лесное хозяйство, рыболовство	+3
Финансы и страхование	-9
Временная работа	-26

Источники: Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201712-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020); Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201812-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020).

Распределение занятых по секторам в последнее время не меняется. Так, в 2018 году число работников сферы услуг составило 70,9 % от общего числа занятых, подлежащих социальному страхованию.

В 2017 году значение данного показателя было практически таким же (70,8 %), в 2008 году — 68 %. Таким образом, общемировая тенденция к росту доли занятых в третичном секторе уже давно проявляется и в Германии. Однако доля занятых в этом секторе остается относительно стабильной в последние годы. Это можно объяснить высоким уровнем развития промышленности и сельского хозяйства, которые по-прежнему концентрируют определенную часть занятого населения (в последние годы чуть более 29 %).

Определенный интерес представляет также анализ рабочего времени. По оценкам Института рынка труда и профессиональных исследований, в 2018 году среднее рабочее время трудящихся в пересчете на единицу увеличилось на 0,2 %. Для наемных работников среднее время работы возросло на 0,4 % и составило 1305 ч, в то время как для самозанятых уменьшилось на 0,6 % и составило 1915 ч. Таким образом, увеличение фонда рабочего времени произошло прежде всего за счет наемных работников. На рис. 11 представлена динамика рабочего времени. Объем фонда рабочего времени изменяется волнообразно, но начиная с 2010 года демонстрирует тенденцию к росту, что обусловлено общим увеличением числа занятых.

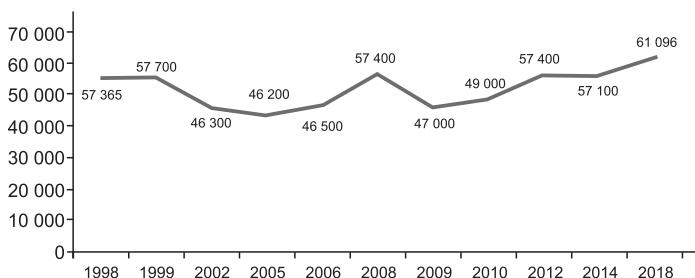


Рис. 11. Динамика рабочего времени (млн ч)

Источники: Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201712-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020); Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201812-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020).

На рис. 12 показана динамика среднегодового фонда рабочего времени в расчете на одного занятого. Здесь также происходят волно-

образные изменения, но в последние годы количество обрабатываемых часов в расчете на одного занятого в год значительно меньше, чем в 1998 году. Внедрение новых технологий и организационные изменения приводят к поэтапному сокращению количества необходимых рабочих часов. В то же время краткосрочные изменения экономической конъюнктуры (структурные изменения, вспышка ажиотажного спроса и др.) обуславливают рост среднегодового фонда рабочего времени в краткосрочных интервалах (2002–2006; 2008–2010; 2025–2018).

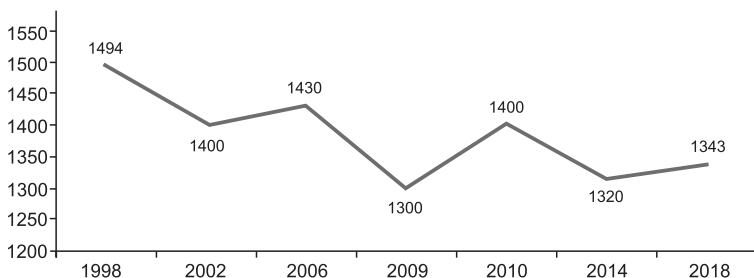


Рис. 12. Среднегодовой фонд рабочего времени на одного занятого

Источники: Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201712-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020); Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201812-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020).

Одной из форм занятости на немецком рынке труда является короткий рабочий день. Принятие на работу на этом условии рассматривается как форма социальной поддержки. На рис. 13 представлена динамика числа занятых в условиях короткого рабочего дня. На протяжении длительного времени число занятых короткой рабочей день остается относительно постоянным (1998 г. — 115 тыс., 2018 г. — 118 тыс. чел.). В то же время в период с 2007 по 2010 год имел место стремительный рост числа получателей данного вида социальной поддержки, а затем (после 2010 г.) — значительный спад. Неудивительно, что число занятых короткой рабочей день растет в периоды кризисов (в данном случае 2008–2009 гг.), так как кризисная ситуация приводит к росту безработицы и ухудшает материальное положение населения в целом.

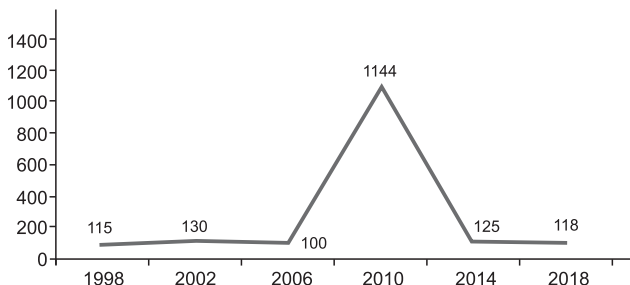


Рис. 13. Количество занятых в условиях короткого рабочего дня (тыс. чел.)

Источники: Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201712-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020); Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201812-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020).

Среднегодовые потери рабочего времени в 2018 году составили 36 % от нормального рабочего времени. При пересчете в эквивалентное число наемных работников получаем 43 тыс. человек, в то время как годом ранее аналогичный показатель составлял 45 тыс. в год. Таким образом, потери рабочего времени в 2018 году по сравнению с 2017-м несколько сократились.

2.2. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Один из важнейших аспектов, характеризующих функционирование рынка труда, — взаимодействие спроса на труд и его предложения. Спрос на труд предьявляется предприятиями. В статистике спрос на труд определяется прежде всего количеством заявляемых вакансий. В 2018 году число заявленных вакансий продолжало расти. Было зарегистрировано 796 тыс. рабочих мест, то есть на 66 тыс., или на 9 %, больше, чем годом ранее. Около 94 % заявленных вакансий подлежали немедленному замещению. Немецкий рынок труда довольно динамичен. Вакансии появляются и замещаются относительно быстро. Так, в течение 2018 года было заявлено о наличии 2 млн 324 тыс. вакансий, из которых 2 млн 293 тыс. были замещены. Замещение вакантных мест происходило несколько медленнее, чем годом ранее, когда было заявлено на 3 % меньше вакансий, а количество замещенных вакансий было приблизительно таким же.

Высокий динамизм рынка труда нельзя отождествлять с дефицитом рабочей силы. Появление большого количества вакансий в течение короткого периода ни в коей мере не свидетельствует о каких-либо проблемах с их замещением. Такие проблемы возникают лишь в тех случаях, когда поиск работы занимает значительно больше времени, чем обычно, или полностью прекращается в связи с отсутствием шансов найти подходящую кандидатуру. В качестве статистического показателя здесь может использоваться продолжительность существования вакансии, то есть разница между моментом, когда образовалась вакансия, и моментом ее фактического замещения.

Средняя продолжительность вакансий, заявленных в 2018 году, составляла 112 дней — на 13 дней больше, чем в предыдущем году. Доля вакансий, продолжительность которых превышала 3 месяца, увеличилась с 37 до 42 %. Кроме того, отношение числа безработных к количеству заявленных вакансий сократилось с 3,5 до 2,9 %. Эти значения свидетельствуют о том, что в 2018 году процесс замещения вакансий несколько усложнился по сравнению с предыдущим годом. Речь не идет об остром дефиците каких-либо специалистов, но определенная напряженность прослеживается в некоторых технических специальностях, строительстве и здравоохранении, а также среди медицинских сестер и специалистов по уходу.

Изменения происходят и в предложении труда, которое в 2018 году по сравнению с 2017-м увеличилось. По оценкам Института рынка труда и профессиональных исследований, основную роль здесь сыграли демографические факторы, особенности трудового поведения субъектов и миграция¹. Демографические процессы привели к сокращению предложения труда на 290 тыс. человек. Речь идет об очевидной тенденции немецкого населения к старению, в результате чего рынок труда покидают больше пожилых людей по сравнению с приходящей туда молодежью. В то же время существуют противоположные эффекты, в том числе большая склонность к трудовой деятельности со стороны пожилых людей и женщин. Также противоположное воздействие оказывает иммиграция из стран Южной и Восточной Европы и тех стран, граждане которых имеют право на получение убежища в Германии по политическим или социальным мотивам. По оценкам экспертов, поведенческий эффект (большая склонность пожилых людей и женщин к труду) обусловил рост предложения труда на 540 тыс. человек, в то время как эффект миграции — на 200 тыс.

¹ IAB. Kurzbericht. Nürnberg, 2018. Bd. 16. URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1618.pdf> (дата обращения: 01.10.2020).

человек. Поведенческий эффект проявляется и в том, что многие иммигранты, приехавшие в Германию в прошлые годы, лишь через несколько лет (пройдя обучение или социальную адаптацию) вышли на немецкий рынок труда. В результате численность трудоспособного населения в 2018 году увеличилась на 450 тыс. по сравнению с 2017-м и составила 47,48 млн человек (табл. 7).

Таблица 7

Динамика трудоспособного населения Германии (2016–2018), тыс. чел.

Показатели	2016	2017	2018
Германия в целом	46 529	47 034	47 481
Изменение по сравнению с предыдущим годом	+355	+506	+447
Западная Германия	37 736	38 192	38 560
Изменение по сравнению с предыдущим годом	+357	+456	+368
Восточная Германия	8791	8841	8920
Изменение по сравнению с предыдущим годом	-2	+50	+79

Источники: Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201712-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020); Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201812-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020).

Таким образом, в последние годы (вплоть до 2020 г.) динамика немецкого рынка труда заключалась в увеличении как спроса на рабочую силу, так и ее предложения. Увеличение спроса фактически является следствием развития экономики, в то время как предложение труда увеличивается прежде всего благодаря поведенческому эффекту и притоку иностранной рабочей силы.

2.3. БЕЗРАБОТИЦА И ЧАСТИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В ГЕРМАНИИ

В посткризисный период и до 2020 года уровень безработицы постепенно снижался. Риск потерять работу был сравнительно невысок, в то время как шансы найти работу регулярно повышались¹.

¹ О безработице в Германии см.: Шаханова А. О. Безработица как глобальная проблема современности // Экономика и социум. 2016. № 5 (24). URL: <https://readera>.

В 2018 году среднегодовое число зарегистрированных безработных составило 2340 тыс. человек, что на 193 тыс., или на 8 %, меньше, чем годом ранее. Число частично занятых, которое в значительной мере отражает государственную политику в сфере занятости, сократилось на 231 тыс., или 7 %, и составило 3286 тыс. человек. Таким образом, в 2018 году показатели безработицы и частичной занятости в Германии были самыми низкими с момента объединения страны в октябре 1990 года (рис. 14).

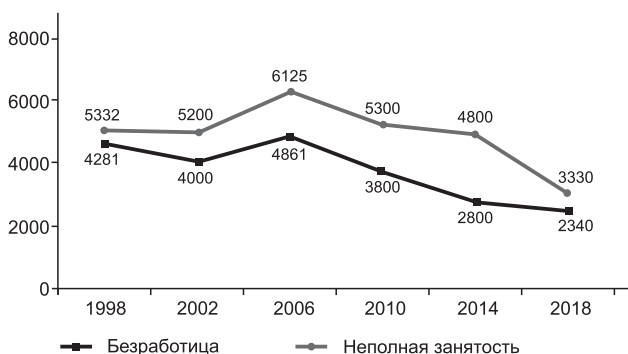


Рис. 14. Динамика количества частично занятых и безработных в Германии (1998–2018), тыс. чел.

Источники: Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201712-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020); Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201812-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020).

Снижение безработицы и неполной занятости было более значительным в Восточной Германии по сравнению с Западной. В восточных землях число безработных и частично занятых в 2018 году сократилось на 9 % и составило 581 тыс. и 818 тыс. человек соответственно. В западных землях сокращение численности безработных составило 7 % (до 1759 тыс. чел.), а частично занятых — 6 % (до 2468 тыс. чел.). Более значительное снижение безработицы и частичной занятости в восточных землях объясняется значительным ростом предложения труда в Западной Германии по сравнению с Восточной. В среднем

[org/bezrobotica-kak-globalnaja-problema-sovremennosti-140120073](https://www.gesis.org/bezrobotica-kak-globalnaja-problema-sovremennosti-140120073) (дата обращения: 01.10.2020).

число безработных в 2018 году сократилось во всех землях, больше всего — в Саксонии и Бранденбурге (на 10 %), меньше всего — в Бремене (на 2 %). На рис. 15 представлен уровень безработицы в различных немецких землях по состоянию на 2018 год. В западных землях уровень безработицы ощутимо меньше, чем в восточных (исключение составляют Берлин и Бремен). К восточным землям относятся: Бранденбург, Мекленбург — Передняя Померания, Саксония, Саксония-Анхальт, Тюрингия.

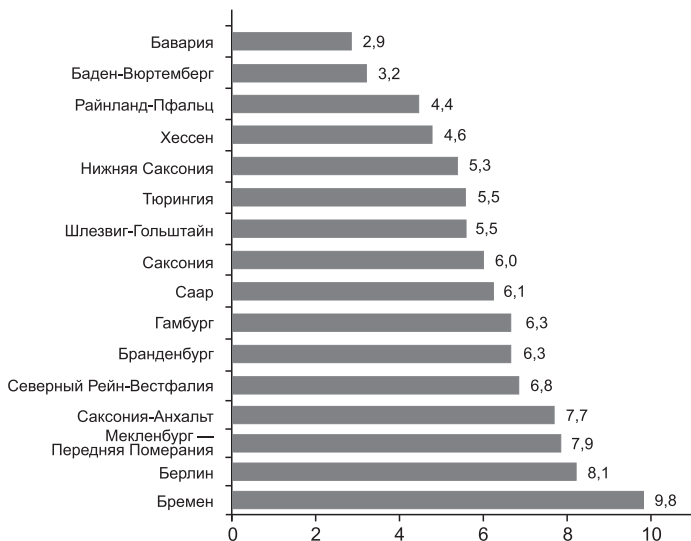


Рис. 15. Уровень безработицы в различных немецких землях (2018)

Источники: Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201712-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020); Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201812-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020).

Изменение численности безработных в 2018 году по сравнению с 2017-м различается в рамках определенных сфер правового регулирования. Так, 34 % безработных охвачены правовым полем социального законодательства (социального кодекса) SGB III [Sozialgesetzbuch (SGB), Drittes Buch (III), 1997] и курируются агентством по трудоустройству. Остальные 66 % охвачены правовым полем

SGB II и курируются Центром занятости. В правовом поле SGB III произошло снижение безработицы на 54 тыс. человек (6 %), в то время как в правовом поле SGB II [Sozialgesetzbuch (SGB), Zweites Buch (II), 2003] сокращение составило 139 тыс. человек (8 %). Также в рамках обеих сфер правового регулирования сократилась частичная занятость. В правовом поле SGB III число частично занятых уменьшилось на 65 тыс. (6 %), составив 1003 тыс. человек; в правовом поле SGB II число частично занятых уменьшилось на 166 тыс. (7 %) и составило 2283 тыс. человек. Определенную пользу от благоприятного развития рынка труда извлекли различные группы наемных работников. Изменение уровня безработицы для различных групп населения в Германии в 2018 году представлено в табл. 8.

Таблица 8

Изменение уровня безработицы для различных групп населения в Германии

Группы населения	Изменение уровня безработицы (%)	Достигнутый уровень безработицы (%)
Немцы	-8,7	4,7
Иностранцы граждане	-4,5	14,6
Мужчины	-7,6	5,9
Женщины	-7,6	5,4
15–25 лет	-8,8	5,1
25–55 лет	-8,4	5,9
Старше 55 лет	-4,3	6,3
Инвалиды	-3,5	—

Источники: Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201712-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020); Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201812-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020).

Среднегодовое сокращение числа безработных оказалось одинаковым для мужчин и женщин (8 %), в результате чего количество безработных женщин составило 1048 тыс., а мужчин — 1292 тыс. Доля женщин в общем количестве безработных не изменилась, оставшись на уровне 45 %. Уровень женской безработицы в 2018 году понизился на 0,4 % по сравнению с предыдущим годом, достигнув 5 %; безработица среди мужчин снизилась на 0,5 % и достигла 5,4 %.

В возрастной группе 55 лет и старше количество безработных снизилось на 4,3 %, составив 506 тыс. человек. Число безработных

инвалидов сократилось на 3,5 % до 157 тыс. человек. В то же время доля безработных инвалидов в общей численности безработных несколько увеличилась и превысила 7 %. Это обусловлено общей тенденцией к старению немецкого населения, в связи с чем общее число инвалидов постоянно возрастает.

В отличие от 2017 года, в 2018-м безработица сокращалась более динамично среди граждан Германии по сравнению с иностранными гражданами. Так, безработица среди немцев сократилась на 8,7 %, а среди иностранцев — только на 4,5 %. При этом имел место небольшой рост числа безработных среди азиантов из неевропейских стран (примерно 0,5 %). В 2018 году в целом наметился прогресс в процессе интеграции беженцев на немецком рынке труда, но в связи с недостаточным знанием немецкого языка и сравнительно низкой квалификацией процесс их интеграции может затянуться еще на несколько лет. Таким образом, безработица сильнее затрагивает иностранных граждан по сравнению с этническими немцами. В 2018 году доля безработных среди иностранцев составляла 14,6 %, в то время как среди немцев — только 4,7 %.

На немецком рынке труда отчетливо прослеживается следующая закономерность: чем ниже у человека квалификация, тем выше риск оказаться безработным. В 2018 году 18,3 % безработных не имели профессионального образования, в то время как среди лиц, имеющих профессиональное образование, показатель безработицы был всего 3,3 % — в 5 раз меньше. Наименьшее число безработных составили лица с высшим образованием — 2,2 %. Среди всех безработных 52 % были без профессионального образования, 40 % имели документ о наличии производственного или школьного профессионального образования и 8 % — диплом о высшем образовании. При этом уровень безработицы снижался для всех категорий населения.

На рынке труда происходит постоянное изменение показателей. В 2018 году 7,21 млн человек заявили в Агентстве по трудоустройству или в Центре занятости о том, что потеряли работу, но при этом 7,4 млн человек нашли работу. По сравнению с 2017 годом количество нашедших работу сократилось на 5 % (355 тыс. чел.), в то время как количество потерявших работу снизилось также на 5 % (342 тыс. чел.). В течение 2018 года 2,4 млн человек на первичном рынке труда (для лиц без образования) сообщили о потере работы. По сравнению с 2017 годом снижение численности составило 33 тыс. человек, или 1 %. Одновременно на аналогичном рынке труда работу смогли найти 2,2 млн человек (на 71 тыс., или 3 %, меньше, чем в 2017 г.). Кро-

ме того, в 2018 году 118 тыс. человек перестали быть безработными в связи с открытием собственного бизнеса (например, как индивидуальные предприниматели). По сравнению с 2017 годом сокращение здесь составило 7 тыс., или 5 %. Одновременно 95 тыс. человек закрыли свои предприятия и встали на учет как безработные (на 7 тыс. чел., или 7 %, меньше, чем в 2017 г.).

Можно говорить о наличии определенной взаимосвязи между риском потерять работу, шансами ее найти и обязательным социальным страхованием при заключении трудового договора. Если трудовой договор заключается с условием обязательного социального страхования, то риск потерять работу невелик и продолжает сокращаться. В 2018 году лишь 0,65 % занятых на таких условиях заявили о потере работы. В 2017 году аналогичный показатель составил 0,68 %. Напротив, шансы найти работу при обязательном социальном страховании повышались. Доля лиц, начавших трудовую деятельность при условии обязательного социального страхования (с учетом начавших обучение с последующим обязательным трудоустройством), составила 7,38 % (в 2017-м — 7,06 %). Таким образом, эти показатели оказались наивысшими с момента начала их расчета. Положительная динамика наблюдалась в обоих правовых кругах (SGB III и SGB II). При этом в рамках SGB III динамика была более отчетливой: работу нашли более 15 % безработных, в то время как в SGB II — только 3,3 %.

В 2018 году несколько сократилась продолжительность периодов безработицы. Для лиц, нашедших работу, средняя продолжительность поиска нахождения без работы составила 259 дней (на 3 дня меньше, чем в 2017 г.). Здесь присутствуют существенные различия между SGB III и SGB II. Среди представителей SGB III пребывание без работы составило 115 дней, а для представителей SGB II — 395 дней. Дополнительная информация по продолжительности безработицы представлена в табл. 9.

Таблица 9

Поиск работы, потеря работы и продолжительность пребывания без работы

Потерявшие работу 7 млн 213 тыс.	Количество безработных 2 млн 340 тыс.	Количество нашедших работу и средняя продолжительность пребывания без работы (37 недель) 7 млн 388 тыс.
В том числе:	В том числе:	В том числе:
После периода занятости — 36 %	Безработные в течение короткого периода (до 1 года) — 65 %	31 % — устройство на ра- боту после 22,1 недели пребывания без работы

Окончание табл. 9

Потерявшие работу 7 млн 213 тыс.	Количество безработных 2 млн 340 тыс.	Количество нашедших работу и средняя продолжительность пребывания без работы (37 недель) 7 млн 388 тыс.
В том числе:	В том числе:	В том числе:
После квалификационного обучения — 27 %	Безработные в долгосрочном периоде — 35 %	26 % — начало квалификационного обучения после 31,9 недели пребывания без работы
После пребывания в другом статусе незанятости — 33 %	—	38 % — начало пребывания в ином статусе незанятости после 52,1 недели пребывания без работы
Нет данных — 4 %	—	6 % — нет данных после 48,2 недели пребывания без работы

Источники: Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201712-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020); Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201812-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020).

Одновременно сокращается длительная безработица (речь идет о лицах, пребывающих без работы в течение более 1 года). В 2018 году таковых было 813 тыс. — на 87 тыс. человек, или 10 %, меньше, чем в 2017-м. Доля долго не работающих в их общем числе сократилась с 35,6 % в 2017 году до 34,8 % в 2018-м. В целом число безработных в течение длительного периода сокращалось с 2008 года, в то время как в период с 1998 по 2008 год оно изменялось волнообразно: как падало, так и росло (рис. 16).

К *частично занятым* относятся лица, которые принимают участие в мероприятиях в рамках политики занятости, осуществляемой правительством Германии. Также частично занятыми считаются временно нетрудоспособные лица, которых нельзя отнести к безработным. Фактически речь идет о людях, уровень и характер занятости которых не соответствует их реальным запросам. Следует принять во внимание, что проведение мероприятий в рамках политики занятости может повлиять на число безработных, но не на количество частично занятых. В течение 2018 года к частично занятым относились 3285 тыс. человек — по сравнению с 2017 годом меньше на 231 тыс. человек, или на 7 %. В целом количество частично занятых сокраща-

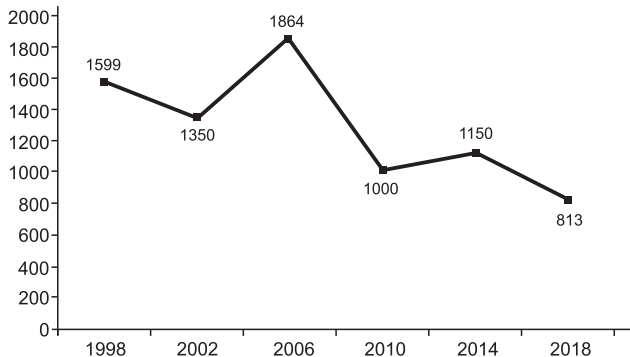


Рис. 16. Динамика количества безработных, не имеющих работы в течение длительного периода

Источники: Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201712-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020); Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201812-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020).

ется более значительно по сравнению с числом безработных. Это подтверждает факт сокращения числа лиц, охваченных мероприятиями, проводимыми в рамках государственной политики на рынке труда. В 2018 году таких людей по сравнению с предыдущим годом было меньше на 39 тыс. Уровень неполной занятости в 2018 году был одним из самых низких с момента объединения страны.

Определенный интерес представляет динамика числа безработных в Германии и странах ЕС (рис. 17).

Уровень безработицы в Германии уже много лет (фактически начиная с 2008 г.) существенно ниже, чем в среднем в странах еврозоны или в странах ЕС. В Евросоюзе в 2018 году наименьший уровень безработицы был характерен для Чехии (2,2 %), далее следовали Германия (3,4 %), Венгрия (3,7 %), Мальта (3,8 %), Нидерланды (3,8 %) и Польша (3,9 %). Наибольшее количество безработных было в Испании (19,5 %) и Греции (15,4 %). Таким образом, уровень безработицы в Германии на протяжении последнего десятилетия был одним из самых низких в Европе. В то же время примерно с 2012 года тенденция к сокращению уровня безработицы была характерна для всех стран ЕС.

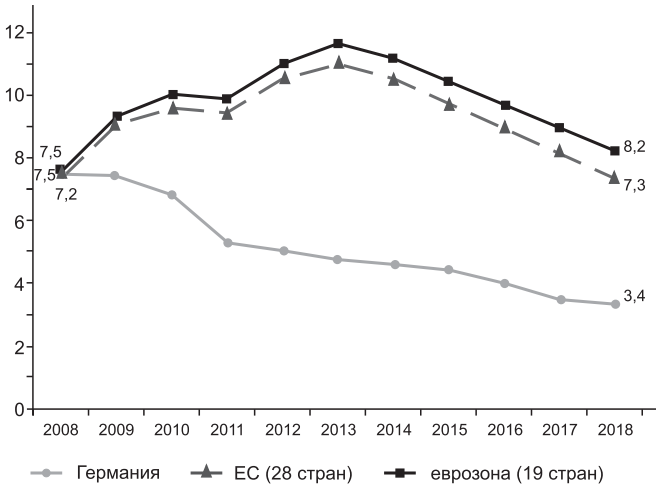


Рис. 17. Динамика уровня безработицы (%) в Германии, в странах еврозоны и в странах ЕС

Источники: Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201712-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020); Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201812-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020).

2.4. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЕЗРАБОТНЫХ

В Германии последовательно реализуется принцип социальной рыночной экономики. В значительной мере это распространяется и на безработных. Лица, потерявшие работу, имеют право на социальную поддержку, которая ориентирована, во-первых, на содействие в поиске работы; во-вторых, на обеспечение достойного уровня жизни в период пребывания без работы. В Германии практикуются два основных вида поддержки безработных: пособие по безработице-1 (страховое пособие по безработице) и пособие по безработице-2 (базовое обеспечение ищущих работу). Право на получение *пособия по безработице-1* жители Германии имеют в случае, если:

- они были в 30-месячный период до момента наступления безработицы по крайней мере 12 месяцев заняты при условии обязательного социального страхования;

- зарегистрировались в Агентстве по трудоустройству;
- ищут работу с обязательным социальным страхованием и сотрудничают с Агентством по трудоустройству.

Кроме того, в исключительных случаях право на данный вид пособия возникает и при отсутствии этих условий. К таким случаям относятся:

- добровольное заключение Договора о социальном страховании (например, в период работы в качестве индивидуального предпринимателя);
- рождение и воспитание до трех лет по крайней мере одного ребенка;
- получение пособия по болезни;
- прохождение военной или альтернативной службы;
- работа в структурах Европейского союза.

Отдельное правило действует для лиц, заключивших срочные трудовые договоры. Они имеют право на получение данного вида пособия в случае, если были заняты в течение 6 месяцев при условии обязательного социального страхования в рамках 30-месячного периода перед наступлением безработицы. Размер пособия рассчитывается следующим образом. За основу берется размер заработка за 12 месяцев до наступления безработицы. Этот заработок делится на 365 дней, тем самым рассчитывается показатель дневного заработка. От этой величины берется 60 %, и эта сумма выплачивается в период пребывания без работы (для лиц, имеющих детей, пособие составляет 67 %). Длительность получения пособия зависит от возраста и общего количества месяцев работы при условии обязательного социального страхования. Лица младше 50 лет могут получать пособие в течение 12 месяцев, если они работали в условиях обязательного социального страхования не менее 24 месяцев (если же только 12 месяцев, то право на пособие действует лишь в течение полугода). После 50 лет право на получение пособия действует дольше. Увеличение продолжительности действия права происходит пошагово. Лица старше 58 лет могут получать пособие в течение двух лет при условии, что они 48 месяцев работали с обязательным социальным страхованием¹.

Если в период выплаты страхового пособия подходящее место работы не было найдено, то безработный переходит в статус долгосроч-

¹ Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201812-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020).

ного безработного и имеет право на получение *пособия по безработице-2*. Право на данное пособие возникает для лиц старше 15 лет, но не достигших пенсионного возраста, при условии, что они действительно нуждаются в материальной поддержке и Германия является их основным местом жительства. Критерием нуждаемости служит невозможность обеспечить себя и членов своей семьи за счет доходов и собственности. Размер такого пособия составляет 416 евро в месяц. В случае если в данном пособии нуждаются 2 человека (муж и жена), то каждому из них выплачивается по 374 евро. Если на их иждивении находятся дети, то на детей выплачивается дополнительная социальная надбавка в размере 332 евро на каждого ребенка (если дети старше 18 лет) и 316 евро на каждого ребенка, если дети несовершеннолетние. Кроме того, получатели данного вида пособия имеют право на возмещение расходов по оплате жилья при условии, что его площадь не превышает допустимых пределов (до 50 м² на одного человека или до 60–65 м² на двоих)¹.

В 2018 году первый вид пособия по безработице (страховое пособие) получали 715 тыс. человек, то есть на 30 тыс., или 4 %, меньше по сравнению с 2017 годом. Среди них фактически безработными были около 85 % (607 тыс. чел.). Остальные получатели не были зарегистрированы как безработные. Они либо были нетрудоспособными по болезни, либо участвовали в мероприятиях, направленных на профессиональную интеграцию. 29 % получали страховое пособие по повышенной ставке 67 %, так как воспитывали детей. В среднем размер пособия составлял от 786 евро для замужних женщин с ребенком до 1327 евро для женатых мужчин с ребенком.

Число получателей пособия по безработице-2 (базовое обеспечение ищущих работу) в 2018 году составило 4141 тыс. (по сравнению с 2017 г. произошло сокращение на 221 тыс., или 5 %). При этом фактически безработными были только 1520 тыс. человек, или 37 %. По сравнению с 2006 годом, когда число получателей данного вида пособия было наибольшим, сокращение составило около 1200 тыс. человек. По каким же причинам 63 % получателей данного вида пособия в 2018 году не были фактически безработными? Таких причин несколько. Около четверти получателей пособия работали неполный рабочий день (минимум 15 ч в неделю). Для 25 % получателей трудовая деятельность была невозможна, так как в 2018 году они ходили в школу или обучались в вузах. Наконец, около 20 % получателей

¹ Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018.

этого вида пособия принимали участие в мероприятиях, проводимых в рамках экономической политики на рынке труда¹.

На основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы.

1. В посткризисный период (начиная с 2010 г.) и до 2020 года ситуация на рынке труда в Германии была относительно благоприятной. Постоянный рост ВВП способствовал созданию рабочих мест, в результате чего количество занятых, в том числе с условием обязательного социального страхования, регулярно увеличивалось.

2. Благоприятная ситуация на германском рынке труда выразилась в общем сокращении числа безработных и частично занятых. Государство все время поощряло создание рабочих мест, но в связи с благоприятными тенденциями на рынке труда потребность в новых рабочих местах несколько уменьшилась.

3. Ситуация на рынке труда в Германии в посткризисный период различалась в региональном и отраслевом аспектах. Большая часть новых рабочих мест создавалась в западных землях, прежде всего в наиболее экономически развитых (Бавария, Баден-Вюртемберг, Рейнланд-Пфальц). Среди отраслей наибольшее число рабочих мест создавалось в металлургии, стальной промышленности, в сфере бизнес-услуг, в транспортной и логистической отраслях, а также в торговле.

4. Среди безработных выделяются различные категории граждан в зависимости от времени пребывания без работы и порядка получения статуса безработного. Благоприятная ситуация на немецком рынке труда привела к сокращению численности всех категорий безработных, и прежде всего не имеющих работы длительное время.

5. Начиная с 2010 года ситуация на рынке труда Германии в целом была более благоприятной по сравнению с другими странами, входящими в Европейский союз или еврозону. В среднем в этот период уровень безработицы в Германии был ниже на 3–4 %.

¹ Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018.

Глава 3

ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В ГЕРМАНИИ В ПОСТКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД

3.1. ПОЛИТИКА ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ ПОСЛЕ МИРОВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА 2008–2009 ГОДОВ

В предыдущей главе были обозначены основные тенденции, характеризующие состояние и динамику немецкого рынка труда в последние десятилетия. В то же время существует ряд специфических факторов, оказывающих влияние на развитие рынка труда в долгосрочной перспективе и отчетливо проявивших себя после 2010 года. Один из таких факторов — политика занятости, проводимая в рамках ЕС. Поскольку Германия — ведущая страна ЕС, ее позиция в значительной мере влияет на выработку политических приоритетов ЕС. Однако нельзя не признать, что экономическая политика Германии во многих сферах (это относится и к рынку труда) лежит в русле общеевропейских трендов.

Политика на рынке труда представляет собой набор правил, установленных для обеспечения баланса между спросом на труд и его предложением. Эти правила ориентированы на оказание поддержки работникам в неблагоприятных экономических условиях путем предоставления социальной защиты в виде пособий по безработице и проведения мероприятий, направленных на повышение их квалификации, обеспечения справедливой заработной платы и адекватных условий труда. При этом законодательство о защите занятости должно предусматривать возможность для работодателей проявлять некоторую гибкость, то есть корректировать заработную плату и сокращать количество занятых при ухудшении экономической ситуации. Трудовое законодательство, ориентированное на «чрезмерную» защиту интересов наемных работников, зачастую вызывает проблемы платежеспособности фирм, что становится причиной их дефолта. В конечном счете это оказывает негативное влияние на экономическую конъюнктуру и приводит к еще большему росту безработицы.

Что касается ЕС, то в нем политика на рынке труда вплоть до 2008 года, когда разразился мировой экономический кризис, была довольно неоднородной. В странах ЕС полномочия и значимость ин-

ституты рынка труда (таких как коллективный договор или профсоюзы) существенно варьировались. Этот фактор вкупе с другими дисбалансами, такими как «перегрев» экономики, ценовые пузыри на рынке недвижимости и тому подобные, определил динамику уровня безработицы в странах ЕС¹. Реагируя на экономический спад в 2008–2009 годах, правительства стран ЕС приняли меры, изменяющие политику на рынке труда. В частности, были внесены поправки в законодательство о защите занятости, в правила установления заработной платы и налогообложения трудовых доходов. Таким образом упрощалась адаптация предприятий к новым экономическим реалиям. В то же время эти реформы обеспечили дополнительную социальную поддержку безработным и способствовали более быстрому восстановлению рынка труда за счет обеспечения условий для повышения квалификации и трудоустройства не имеющих работы граждан стран ЕС.

Реформы в разных странах ЕС различались по срокам, структуре и объему. Начиная с 2007 года число поправок в трудовое законодательство удвоилось, причем бóльшая часть — 389 — было внесено в 2012 году. В 2008–2013 годах Португалия, Бельгия, Греция, Испания и Италия приняли более 100 актов в рамках политики занятости. Что касается Германии, то здесь политика занятости проводилась в русле европейских инициатив, но по интенсивности поправок и числу принятых мер Германия не относится к европейским лидерам. Так, по числу поправок в трудовом законодательстве в 2008–2013 годах Германия превосходила лишь Данию, Словению, Кипр, Мальту, Люксембург, Нидерланды и Хорватию. Курс на усиление защиты занятости стабилизирует положение трудящихся и укрепляет их уверенность в завтрашнем дне при одновременном повышении их материального благополучия. В то же время подобный курс может создавать сложности для работодателей в найме новых работников, ограничивая их возможности для корректировки стоимости рабочей силы. В 2008 году Португалия, Греция, Италия и Эстония входили в число стран с самыми высокими индексами законодательства о защите занятости, в то время как восточноевропейские страны и Греция имели самый низкий уровень расходов на принятие мер

¹ European Commission. Employment and Social Developments in Europe 2014. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Directorate A. 2014, dec. Chap. 1 : The legacy of the crisis: resilience and challenges. Sect. 5. The impact of the recession on labour market institutions. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7736&type=2&furtherPubs=yes> (дата обращения: 01.10.2020).

на рынке труда и поддержку безработных. Таким образом, в период роста безработицы эти страны столкнулись с более сильным социальным давлением.

В южных странах ЕС, таких как Греция, Португалия и Испания, негативные тенденции на рынке труда усилились во время кризиса суверенного долга ЕС в 2010–2013 годах. Для повышения эффективности функционирования национальных рынков труда эти страны должны были провести масштабные реформы, охватывающие политику установления заработной платы, меры содействия перераспределению рабочей силы на более производительные рабочие места и укреплению системы социальной защиты безработных. Несколько иначе развивалась ситуация в странах Балтии — Эстонии, Латвии и Литве. Здесь на ранних этапах кризиса 2008–2009 годов наблюдался значительный рост числа безработных. Определенная свобода действий работодателей была обусловлена низким уровнем унификации условий труда, небольшим количеством коллективных договоров, а также значительным ростом зарплат в докризисный период. Получив свободу действий, работодатели могли скорректировать заработную плату и занятость в сторону снижения, тем самым восстановить ценовую конкурентоспособность¹. В 2009 году безработица резко выросла, поэтому изменения на рынке труда были в основном сосредоточены на обеспечении социальной защиты уязвимых слоев населения, реформировании активной политики на рынке труда и снижении налогового бремени с целью стимулирования экономики. В Эстонии также были значительно ослаблены законодательные нормы по защите занятых.

В остальной части ЕС (в том числе в Германии) безработица в период кризиса повышалась умеренно. Проводимые на рынке труда реформы были продиктованы главным образом стремлением облегчить работодателям привлечение квалифицированных рабочих и их адаптацию к быстро меняющимся условиям (с помощью адекватного законодательства о защите занятости и тем самым обеспечения необходимой безопасности для работников, European Commission, 2017).

¹ Labour Market Adjustment in Europe during the Crisis: Microeconomic Evidence from the Wage Dynamics Network Survey / M. Izquierdo, O. Jimeno, F. Juan [et al.] // European Central Bank Occasional Paper. 2017, June. № 192. URL: <https://ideas.repec.org/p/ecb/ecbops/2017192.html> (дата обращения: 01.10.2020); Fadejeva L., Krasnopjorovs O. Labour Market Adjustment during 2008–2013 in Latvia // Working Paper, Latvijas Banka. 2015. № 2. URL: <https://ideas.repec.org/p/ltv/wpaper/201502.html> (дата обращения: 01.10.2020).

Несмотря на большое количество реформ с целью защиты рабочих мест, индекс защиты занятости в 2008–2013 годах в большинстве стран ЕС оставался неизменным. Это объясняется различными направлениями реализуемых стратегий: одни повышают гибкость работодателей, другие, наоборот, усиливают защиту наемных работников. В частности, в Португалии, Греции и Испании большинство проводимых реформ были направлены на повышение гибкости для работодателей. В результате 40 % испанских и греческих фирм, участвовавших в опросе Европейского центрального банка (ЕЦБ) о динамике заработной платы, сообщили, что в 2010–2013 годах уволить работника по экономическим причинам стало проще. Реформы рынка труда в этих странах изменили некоторые важные институциональные аспекты рынка труда, в частности степень централизации системы коллективных переговоров. Поэтому неудивительно, что более 30 % фирм в этих странах сообщили, что в 2010–2013 годах стало легче корректировать или снижать заработную плату. Эстония, Венгрия и Словакия также ослабили меры, связанные с защитой занятости, что упростило увольнение работников. В Италии и Франции, напротив, реформы носили двусторонний характер (повышение гибкости для работодателей сочеталось с повышением степени защиты работников). Соответственно в этих странах значительно меньшее число предприятий (20 % во Франции и 5 % в Италии) заявили об упрощении процедуры увольнения работников. И здесь Германия не была лидером. Степень защиты наемных работников традиционно высока: в момент начала кризиса Германия уступала по этому показателю Португалии, Чехии, Нидерландам, Латвии и Италии. Что касается мер, затрагивающих степень защиты наемных работников, то в 2008–2017 годах в Германии их было принято немного. Меньше было лишь в Финляндии, Швеции, Ирландии, Люксембурге, Кипре, Дании, а также на Мальте. Число фирм, заявивших об упрощении процедуры увольнения работников в 2010–2013 годах, также было сравнительно невелико (около 10 %). Меньше было только в Словении, Чехии, Люксембурге, Бельгии, Литве, Австрии, Франции и на Мальте.

Легкость, с которой работодатели могут снизить заработную плату, объясняется действием нескольких факторов. Она может напрямую отражать последствия законодательных нововведений или изменения в поведении отдельных лиц в связи с неблагоприятными экономическими условиями. Исследования динамики заработной платы показывают, что на занятость в основном повлияли законодательные поправки. Однако снижение заработной платы стало возможным благодаря

сочетанию как законодательных, так и поведенческих факторов¹. Таким образом, даже в тех странах, где подход к определению заработной платы и прежде был достаточно гибким (страны Восточной Европы и Ирландия), примерно 20 % предприятий указали, что процесс снижения заработной платы упростился.

В рамках политики занятости важно сочетать создание условий для повышения гибкости всех участников рынка труда с активным вмешательством. Речь идет о поддержке работников при переходе в новые секторы и поиске новых возможностей для трудоустройства. Еще до кризиса наметилась тенденция к увеличению количества государственных мер, осуществляемых в рамках политики занятости. После кризиса данная тенденция усилилась. Для оценки интенсивности государственного вмешательства в происходящие на рынке труда процессы крайне важен показатель доли государственных расходов, направленных на профессиональную подготовку, стимулирование и поддержку занятости (в процентах от ВВП).

Германия вносила изменения в политику занятости, но не была в числе лидеров среди стран ЕС. Что касается упрощения процедуры снижения заработной платы, то немецкое трудовое законодательство отличается консерватизмом и жесткостью в отношении возможностей регулирования размеров заработной платы. Опросы показали, что лишь в небольшом количестве стран об упрощении процедуры снижения заработной платы заявило меньшее количество фирм, чем в Германии (Люксембург, Австрия, Бельгия, Мальта, Франция, Эстония, Польша). С точки зрения активности государства на рынке труда Германия занимает место в середине списка стран ЕС, в то время как по показателю доли расходов на поддержку трудоустройства безработных, особенно в плане позитивной динамики в посткризисный период, располагается относительно близко к лидерам (более высокие показатели у Дании, Швеции, Финляндии, Нидерландов, Испании, Австрии, Франции и Бельгии).

Наряду с совершенствованием мер активной политики на рынке труда многие страны должны были скорректировать свою политику относительно пособий по безработице. Пособия по безработице преследуют двоякую цель: с одной стороны, они обеспечивают прямую поддержку тех, кто страдает от потери дохода в период безработицы (это также автоматически служит финансовым стабилизатором для экономики в целом), с другой стороны, стимулируют постоянную занятость индивида, поддерживая усилия, направленные на повторное

¹ Fadejeva L., Krasnopjorovs O. Op. cit.

трудоустройство¹. В Италии, Испании, Финляндии и Эстонии социальная защита свелась преимущественно к изменениям в правилах выплаты пособий по безработице, что привело к увеличению социальных расходов (в доле ВВП), не сократившихся даже через 8 лет после кризиса. Напротив, Бельгия, Ирландия, Великобритания и Чехия сосредоточили усилия на поддержке ищущих работу людей (активизация мониторинга рабочих мест, консультации при поиске работы и т. д.).

Заслуживает внимания показатель государственных расходов на одного человека, связанных с поддержкой его активности на рынке труда. С 2007 года в ряде стран ЕС расходы по данной статье существенно возрастали прежде всего в тех странах, где ранее они были низкими. Так, расходы на обучение в расчете на одного человека увеличились более чем на 100 % в Польше, Литве и на Мальте и примерно на 50 % в Словении, Эстонии, Латвии и Люксембурге. Расходы на поддержку безработных в расчете на одного человека выросли на 200 % в Болгарии и Эстонии и более чем на 50 % в Латвии, Словении и Словакии. По динамике данного показателя Германия также не относится к числу лидеров в ЕС, так как расходы на поддержку активности хозяйствующих субъектов на рынке труда традиционно были достаточно высокими².

Таким образом, государственная политика на рынке труда представляет собой сложный комплекс мер, ориентированных на способность людей адаптироваться к кризисным явлениям в экономике. Основная сложность заключается в том, что эффективное сочетание мер по защите занятости, активизации рынка труда и функционирования систем социальной поддержки остается труднодостижимым³. Осуществляемые в посткризисный период реформы в политике занятости стран ЕС различались в связи с неодинаковыми исходными условиями. Греция, Испания, Португалия и Кипр стремились к достижению более высокого уровня занятости и обеспечению большей гибкости работодателей при определении размеров заработной платы, в то время как большинство восточноевропейских государств, напротив, увеличили свои расходы на одного человека в рамках

¹ European Commission. Employment and Social Developments in Europe 2014.

² Примечательна структура социальных выплат в Германии. Еще в 2010 году государство покрывало лишь около 25 % социальных выплат, остальная часть производилась на уровне земель (см.: *Амоша Е. А.* Особенности формирования социально направленной политики в странах Европы // ЭВД. 2015. № 1 (39). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-politika-stran-es-novye-vyzovy-i-orientiry> (дата обращения: 01.10.2020)).

³ European Commission. Employment and Social Developments in Europe 2014.

активных программ рынка труда и поддержки безработных. Однако, несмотря на улучшение ситуации практически по всем показателям (поддержка непрерывного образования, пособия по безработице, активная политика на рынке труда), страны Восточной и Южной Европы существенно отстают от своих северных и западных соседей (к последним относится и Германия).

Поиск дальнейших возможностей реформирования государственной политики на рынке труда продолжает оставаться предметом дискуссий. В контексте социальной защиты на повестке дня стоит вопрос о разделении рабочих мест на надежные и ненадежные. Разрыв между этими двумя категориями увеличился в связи с распространением нестандартных форм занятости в посткризисный период. В некоторых странах наблюдается рост числа работающих, облагаемых налогом как микропредприятия¹. Различные формы занятости существенно варьируются в разных странах ЕС. Например, доля временных работников в общем числе занятых в Польше, Испании и Португалии составляет примерно 20 %, тогда как в странах Балтии, Румынии и Болгарии она не превышает 5 %. Доля самозанятых в Греции (30 %) почти втрое больше, чем в среднем по ЕС (11 %). Контракты с неполным рабочим днем широко распространены в Нидерландах (50 %), Австрии (28 %) и Германии (27 %) и гораздо меньше в других странах ЕС (в среднем 18 %). После экономического кризиса 2008–2009 годов доля временных и занятых неполный рабочий день работников увеличилась. Таким образом, вопрос о расхождении в социальной защите различных групп трудящихся в странах ЕС становится все более актуальным.

Цифровизация, а также распространение временных и нестандартных вариантов трудовой деятельности требуют гибких подходов к обеспечению социальной защиты и предоставления разумных социальных льгот². Одна из основных задач состоит в том, чтобы избежать большой дискриминации занятых неполный рабочий день. Во многих странах ЕС занятые по нестандартным трудовым договорам и самозанятые имеют значительные ограничения в плане доступа к социальному обеспечению в случае безработицы и болезни, пра-

¹ European Commission. Employment and Social Developments in Europe 2018. Chap. 5 : Access and sustainability of social protection in a changing world of work. P. 19–20. URL: https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/publications/Esde2018/index.html.

² Labour Market Adjustment in Europe during the Crisis: Microeconomic Evidence from the Wage Dynamics Network Survey / M. Izquierdo, O. Jimeno, F. Juan [et al.]

ва на декретный отпуск, права на пособие по инвалидности, а также в праве на предоставление пенсии по старости. Многие работники зачастую не обладают информацией об этих специфических условиях. В ряде стран ЕС на самозанятых не распространяется возможность выбирать оптимальные финансовые схемы для социальных выплат¹. По мере того как карьера работников становится менее линейной, все большее значение приобретает организация выплаты пособий (в частности, ее прозрачность). Хотя в ряде государств ЕС были выдвинуты политические инициативы по устранению пробелов в охвате населения социальными выплатами, недавнее предложение Совета ЕС о доступе к социальной защите направлено на всестороннее и систематическое улучшение ситуации². В качестве целевого ориентира обозначен доступ к социальной защите для всех наемных работников и самозанятых в государствах ЕС путем установления минимальных стандартов.

В соответствии с предложенными рекомендациями всем трудящимся в странах — членах ЕС должен быть обеспечен доступ к социальной защите на обязательной основе независимо от типа трудовых отношений. Предполагается обеспечение устойчивости системы и предоставление гарантий от каких-либо злоупотреблений. Государства ЕС должны всесторонне охватить все категории самозанятых при совершенствовании системы социальных выплат. Самозанятые в странах ЕС должны иметь безоговорочное право на получение пособий по временной нетрудоспособности, по старости и инвалидности, при наступлении беременности, в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями, а также право на получение пособий по безработице на добровольной основе.

Государства ЕС должны обеспечить реализацию прав на социальные выплаты независимо от того, идет ли речь об обязательных или добровольных финансовых схемах. Эти права должны накапливаться, сохраняться и распространяться на все формы самозанятости для всех секторов экономики. Государствам ЕС следует обеспечить минимальный уровень социальной защиты малообеспеченных слоев населения независимо от характера трудовых отношений и статуса на рынке труда.

¹ European Commission. Employment and Social Developments in Europe 2018.

² European Commission. Proposal for a Council Recommendation on Access to Social Protection for Workers and the Self-employed. Strasbourg, 2018. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19158&langId=en> (дата обращения: 01.10.2020).

Таким образом, динамика рынка труда в Германии (по крайней мере в посткризисный период) находится под определенным влиянием европейских инициатив, связанных с реформированием политики занятости в странах — членах ЕС. С точки зрения реализуемых изменений в различных аспектах политики занятости Германия не относится к числу европейских лидеров. Сложившаяся после Второй мировой войны модель социально ориентированной рыночной экономики предполагает достаточно высокий уровень социальной защиты населения, что распространяется и на субъектов рынка труда (работающих, ищущих работу, безработных). Примечательно и то, что Германия, не предпринимая шагов по существенному реформированию политики занятости, к 2020 году достигла одного из самых низких в ЕС уровня безработицы. Однако можно утверждать, что европейские инициативы, направленные на реформирование политики занятости, находят отражение в процессе функционирования немецкого рынка труда.

3.2. ПОЛОЖЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ НА НЕМЕЦКОМ РЫНКЕ ТРУДА

3.2.1. Правовые основы, регулирующие трудовую деятельность государственных чиновников

Помимо тенденций реформирования политики занятости в странах ЕС (от которых Германия как член ЕС не может остаться в стороне) на развитие немецкого рынка труда определенное влияние оказывают особенности трудовой деятельности государственных чиновников. Профессиональное чиновничество возникло еще во времена существования феодального общества, то есть в период Средневековья. На этапе Нового времени первые лица окружали себя так называемыми государственными слугами, в функциональные обязанности которых входило решение отдельных задач управления государством. Государственные слуги работали по найму, но в основе их статуса лежали верность и преданность монарху. Они посвящали монарху все свое время и отдавали служению ему все свои силы и знания. За это получали защиту личной безопасности, а также вознаграждение, гарантирующее достойное существование их самих и их семей. Со временем на место монархов пришло государство. Таким образом, некоторые современные принципы профессиональной деятельности государственных чиновников имеют давние исторические

корни: например, принцип пожизненной занятости, принцип фидуциарной обязанности (верности интересам государства) и как эквивалент или вознаграждение принцип обеспечения материального положения со стороны государства.

Первый свод законов, регулирующих основы чиновничьего права, на территории Германии зафиксирован во «Всеобщем земском праве для Прусских государств»¹ 1794 года. В частности, о правах и обязанностях государственных служащих говорится в п. 10 ч. II. Тем самым чиновничье право впервые было кодифицировано и чиновник впервые был определен в качестве государственного служащего. В Баварском земельном уставе от 1 июня 1805 года был сделан следующий шаг на пути к признанию несмещаемости государственных чиновников. В XIX веке положение чиновничества укрепились. Законодательство в отдельных государствах служило образцом для имперского законодательства, принятого после объединения Германии в 1871 году. Правовое положение государственных служащих было законодательно определено в имперском законе от 31 марта 1873 года «О государственных чиновниках»². Закон содержал положения дисциплинарного характера и дополнял некоторые другие законодательные акты, регулирующие оплату государственных чиновников и уход за ними в случае наступления инвалидности или нетрудоспособности. Переход от конституционной монархии к парламентской демократии в рамках Веймарской республики не поколебал позиции государственных чиновников. Их положение было институционализировано в Веймарской конституции³ от 11 августа 1919 года (ст. 128–131). Чиновничье право регулировалось отдельными правовыми актами, охватывающими чиновников имперского уровня, земельного, общинного уровня, а также специальные группы чиновников (полицейских и учителей).

После прихода к власти Гитлера правовое положение государственных чиновников подверглось пересмотру. 7 апреля 1933 года был принят закон «О восстановлении профессионального чиновничье-

¹ Allgemeines Landrecht für die Preußischen Staaten. 01.06.1794. Erster Theil // Opiniojuris.de. URL: <https://opiniojuris.de/quelle/1622> (дата обращения: 01.10.2020).

² Reichsbeamtengesetz RBG vom 31 märz 1873 — 18 mai 1907 // Deutsche Reichsanzeiger. URL: <https://www.deutscher-reichsanzeiger.de/rgbl/reichsbeamten-gesetz-1873-1907> (дата обращения: 01.10.2020).

³ Weimarer Rechtsverfassung von 11.08.1919 // Juristische Fakultät in Universität Würzburg. URL: https://www.jura.uni-wuerzburg.de/fileadmin/02160100/Elektronische_Texte/Verfassungstexte/Die_Weimarer_Rechtsverfassung_2017ge.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

ства»¹, который во многом имел формальный статус, так как фактически в нем закреплялась лишь возможность отстранять нежелательных чиновников от государственной службы. С принятием закона от 30 июня 1933 года «О внесении изменений в чиновничье право» и закона от 26 января 1937 года «О государственных чиновниках»² правовое регулирование положения государственных чиновников было унифицировано. Национал-социалистическая диктатура ставила чиновников во все большую зависимость от государства и вынуждала их идти на многочисленные злоупотребления и преступления. Лишь немногие государственные чиновники оказывали сопротивление бесправию и произволу, царившим в этот период.

После завершения национал-социалистического режима многочисленные чиновники подверглись политической проверке и были отстранены от своих должностей. Посредством так называемой денацификации профессиональное чиновничество должно было существенно обновиться. В то же время право на существование профессионального чиновничества в этот момент регулярно оспаривалось. По решению союзных держав-победительниц немецкая государственная служба должна была опираться на нормы трудового права. На основании этого были составлены конституции земель Хессена (Гессена) Большого Берлина и Бремена. Напротив, конституции южных земель по-прежнему гарантировали существование государственного чиновничества. Несмотря на серьезную критику, парламентский совет в конце концов принял решение о сохранении статуса профессионального чиновничества. В результате этот статус был закреплен в Конституции страны 1949 года³.

Правовое положение государственных чиновников было закреплено с принятием Федерального закона от 14 июля 1953 года «О государственных чиновниках федерального уровня»⁴. Однако положение земельных чиновников по-прежнему оставалось неопределенным.

¹ Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums. 1933, 7 apr. // Document-Archiv.de. URL: <http://www.documentarchiv.de/ns/beamtenges.html> (дата обращения: 01.10.2020).

² Reichsdienststrafordnung. 1937, 26 jan. // AbeBooks.com. URL: <https://www.abebooks.com/book-search/title/reichsdienststrafordnung-vom-26-januar-1937> (дата обращения: 01.10.2020).

³ Verfassung für die Bundesrepublik Deutschland von 08.05.1949 // Deutscher Bundestag. URL: <https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz> (дата обращения: 01.10.2020).

⁴ Bundesbeamtengesetzbuch von 14.07.1953. URL: <https://www.koeblergerhard.de/Fontes/Bundesbeamtengesetz1953.pdf> (дата обращения: 01.10.2020).

1 сентября 1957 года вступил в силу рамочный закон «О государственных чиновниках»¹, который заложил основы законодательства земель о статусе государственных чиновников. Это привело к унификации правового положения государственных чиновников в старых федеральных землях. В 2006 году была проведена реформа немецкой федеральной системы. В соответствии с реформой рамочная законодательная компетенция была вновь упразднена. Законодательная компетенция, регулирующая оплату, обеспечение и карьерный рост государственных чиновников, была передана на земельный уровень. Указания федерального уровня возможны только в том случае, если речь идет о правовом статусе государственных чиновников. Предполагается регулирование статуса государственных чиновников на основе новой законодательной базы — закона от 5 февраля 2009 года «О государственных чиновниках»² и закона от 17 июня 2008 года «О регулировании статуса государственных чиновников в землях»³. Многие эксперты полагают, что это приведет к усилению неоднородности чиновничьего права в Германии. В бывшей ГДР не было профессионального чиновничества: все сотрудники государственных органов были трудящимися и на них распространялись положения Трудового кодекса. Для сотрудников государственных органов устанавливались дополнительные положения. После объединения Германии в 1990 году правовые положения, регулирующие деятельность профессиональных чиновников, были распространены на пять новых немецких земель.

Конституционные основы, регулирующие положение современного профессионального чиновничества, определяются в ст. 33 Основного закона⁴. Конституция закрепляет создание профессионального чиновничества для обеспечения общественного благополучия

¹ Rahmengesetz zur Vereinheitlichung des Beamtenrechts (Beamten-rechtsrahmen-gesetz — BRRG) von 01.07.1957 // Bundesgesetzblattes (BGBl). URL: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl157s0667.pdf%27%5D#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl157s0667.pdf%27%5D_1606160864088 (дата обращения: 01.10.2020).

² Bundesbeamtengesetz von 05.02.2009 // Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/bbg2009/BJNR016010009.html> (дата обращения: 01.10.2020).

³ Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz — BeamtenStG) von 17.06.2008 // Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/beamstg/BJNR101000008.html> (дата обращения: 01.10.2020).

⁴ Verfassung für die Bundesrepublik Deutschland von 08.05.1949.

и, в частности, функционирования государственного аппарата. Статья 33 устанавливает, что суверенные полномочия могут предоставляться только лицам, осуществляющим свою деятельность на основе принципа верности интересам государства. Иначе говоря, лицо, осуществляющее реализацию государственной власти, должно делать это в статусе профессионального чиновника. Тем самым гарантируются его личная независимость и профессиональная квалификация. Кроме того, Конституция обязывает учитывать принципы деятельности профессионального чиновничества при формировании органов государственной службы. Профессиональное чиновничество должно не только действовать на определенной правовой основе, но и развиваться. Тем самым законодатель надеется на получение определенной свободы при принятии дальнейших регулирующих норм. Однако данное положение (в том, что касается его масштаба и объема) является довольно спорным и предполагает некоторые юридические интерпретации.

На основе толкования содержания различных законодательных актов выделяются следующие принципы деятельности профессиональных чиновников в Германии (табл. 10).

Таблица 10

Принципы деятельности государственных чиновников в Германии

№ п/п	Принципы
1	Принцип публично-правовой службы и верности интересам государства. Все конкретные профессиональные функции выполняются с учетом интересов государства
2	Принцип полной преданности профессии. Служебные обязанности сочетаются с постоянной готовностью выполнять служебный долг
3	Принцип уважительного и вызывающего доверие поведения. Как представители государства профессиональные чиновники должны вести себя в соответствии с требованиями, предъявляемыми к их профессии
4	Принцип неразглашения служебной тайны. Государственные чиновники не вправе разглашать служебную тайну и после прекращения активной профессиональной деятельности
5	Принцип алиментации. Государственные чиновники должны получать достойное вознаграждение, позволяющее обеспечить себя и свою семью
6	Принцип деятельности на пожизненной основе. Государственные чиновники работают до наступления возраста, предполагающего нетрудоспособность по старости
7	Принцип карьеры. Тесно связан с принципом пожизненной профессиональной деятельности

Окончание табл. 10

№ п/п	Принципы
8	Принцип достижений. Каждый государственный чиновник имеет доступ ко всем публичным организациям в момент поступления на государственную службу и в процессе продвижения по службе
9	Принцип работы на беспартийной основе. Государственный чиновник при выполнении своих функций должен оставаться партийно нейтральным, то есть не руководствоваться политическими предпочтениями
10	Принцип недопустимости забастовки. Государственные чиновники не могут устраивать коллективную забастовку для защиты своих профессиональных интересов
11	Принцип обеспеченности. Данный принцип отражает вознаграждение за лояльность государству

Источник: Beamtenrecht in Deutschland: Entstehung un Entwicklung 2020 // Vorsorge für Beamte. URL: http://www.vorsorge-fuer-beamte.de/beamtenrecht_dbb_vorsorgewerk (дата обращения: 01.10.2020).

Помимо упомянутых в таблице принципов государственные чиновники имеют право на создание профсоюзных объединений, а также на доступ к персональным данным и высказывание своих суждений по итогам ознакомления с профессиональными данными. Законодательно регулируются возможности профессионального роста чиновников. В ходе федеральной реформы правовые положения, касающиеся данного аспекта, были дополнены. Основной закон также регулирует основные права профессиональных чиновников, такие как право на свободу при высказывании мнений и на свободное участие в коалициях. Несмотря на то что по Конституции ФРГ каждый гражданин имеет право на свободное выражение своего мнения (принцип свободы слова), государственные чиновники могут пользоваться этим правом лишь в той мере, в какой это не противоречит принципу лояльности интересам государства. Что касается свободы объединений (участия в коалициях), то здесь государственные чиновники в значительной мере свободны. Однако они не имеют права на забастовки, и на них не распространяется принцип тарифной автономии. Данные ограничения необходимы, в противном случае деятельность государственных чиновников в интересах всего народа будет не столь эффективной. В данном аспекте немецкое законодательство отличается от аналогичных законодательных актов других стран, где право государственных чиновников на забастовку принципиально признается (с некоторыми ограничениями).

В целом государственные служащие осуществляют свою деятельность на иных принципах по сравнению с работниками частного сектора. На государственных чиновников не распространяются принципы тарифной автономии и право на забастовку. Государственные чиновники не могут иметь трудовых отношений, основанных на тарифных договорах. Правовое положение государственных чиновников регулируется исключительно законом и парламентом в одностороннем порядке. В то же время рабочие и служащие (наемные работники) выстраивают трудовые отношения на основе тарифных соглашений, которые принимаются двумя сторонами: представителями профсоюзов и работодателей. Правовые основы деятельности государственных чиновников в настоящее время относятся к компетенциям федерального центра и земель. В компетенцию федерального центра входит исключительно регулирование правового статуса государственных чиновников. Что касается таких аспектов, как оплата труда, обеспечение, продвижение по службе, то они находятся исключительно в ведении земель (для чиновников земельного и общинного уровней). Трудовые отношения чиновников федерального центра регулируются на федеральном уровне.

Законодательные акты, регламентирующие деятельность государственных чиновников, относятся к административному праву. В принципе все положения, регулирующие административную деятельность, распространяются и на государственное управление, в частности на деятельность государственных чиновников. Государственные чиновники в рамках своей деятельности должны руководствоваться интересами всего народа, а не какой-либо одной политической партии. Они должны исполнять свои обязанности, руководствуясь принципами беспристрастности и справедливости, а также принципом заботы о всеобщем благе. Отсюда вытекают некоторые обязанности государственных чиновников, перечислим некоторые из них.

Фидуциарная обязанность. Самая важная для государственных чиновников при исполнении служебных обязательств — фидуциарная обязанность, или обязанность быть лояльными и верными интересам государства. Все остальные обязанности так или иначе вытекают из нее. Это относится прежде всего к тем обязанностям, которые непосредственно не прописаны в законодательных актах. В частности, именно из фидуциарной обязанности вытекает принцип постоянной готовности к исполнению своих служебных обязанностей. Также государственные чиновники должны активно выступать за соблюдение демократического порядка (как он понимается в Консти-

туции ФРГ). В ходе политической деятельности государственные чиновники должны занимать позиции, которые в наибольшей мере соответствуют их статусу по отношению к обществу в целом с учетом основных задач своего ведомства. С этим также связана необходимость придерживаться такой линии поведения, которая заслуживает доверия и уважения и одновременно соответствует особенностям профессии. При этом государственные чиновники должны решительно пресекать все, что может подорвать репутацию государства, конкретно ведомства или профессионального чиновничества. Наконец, фидуциарная обязанность означает необходимость государственных чиновников быть правдивыми. Они не должны скрывать важную для интересов государства информацию и обязаны отвечать на все запросы, которые соответствуют их служебному статусу, и в своих ответах соблюдать беспристрастность к личным предпочтениям.

Фидуциарные обязательства сохраняют свою актуальность и после прекращения государственными чиновниками профессиональной деятельности. Находясь на заслуженном отдыхе, чиновники могут быть признаны виновными в совершении государственного преступления, если их действия противоречат принципу демократической организации общества или ставят под угрозу безопасность ФРГ. Все государственные чиновники приносят клятву верности интересам государства. Перед принятием государственной присяги их предупреждают о последствиях ее нарушения. В любом случае ее нарушение ведет к аннулированию статуса государственного чиновника.

Обязанность послушания. Государственные чиновники обязаны выполнять распоряжения своих начальников. В то же время руководитель должен иметь полномочия, вытекающие из территориальной принадлежности и профессиональных компетенций. Приказы руководителя не могут содержать очевидных признаков незаконности. Кроме того, государственные чиновники должны поддерживать и консультировать своих руководителей, участвовать в служебных процедурах и обращать внимание своих начальников на те аспекты, которые могут иметь значение при принятии решений. За свои действия государственные служащие несут полную личную ответственность. В случае, если государственный чиновник сомневается в законности той или иной служебной процедуры, он должен проинформировать своего непосредственного начальника. Если непосредственный начальник продолжает данную процедуру, а сомнения остаются, государственный чиновник должен обратиться к вышестоящему руководителю (следующему в иерархической

печочке). Если чиновник получает приказ от вышестоящего руководителя, он должен быть выполнен, однако в этом случае выполнивший его государственный чиновник освобождается от личной ответственности. Тем не менее если приказ содержит явные признаки незаконности или оскорбления человеческого достоинства, то его не следует выполнять. В противном случае чиновник будет нести личную ответственность.

Обязанность служить интересам государства. Государственные чиновники обязаны посвящать свою профессиональную деятельность служению интересам государства. Они должны полностью отдавать себя профессии и использовать при выполнении служебных обязанностей весь багаж накопленных знаний. Это означает, что по требованию своего ведомства они обязаны брать на себя дополнительные функции. Среди дополнительных обязанностей следует различать функции, которые непосредственно связаны с основной деятельностью, и дополнительные виды занятости (не связанные с основной деятельностью). Последние возможны только с согласия руководителя ведомства, где выполняется основная работа.

Обязанность повышать квалификацию. Государственные чиновники обязаны повышать свою квалификацию, если этого требует их ведомство.

Обязанность придерживаться графика рабочего времени. Государственные чиновники должны строго соблюдать график присутствия на рабочем месте в соответствии с установленными в конкретном ведомстве правилами.

Обязанность соблюдать дресс-код. В случае, если работа в ведомстве предполагает дресс-код, государственные чиновники обязаны его соблюдать.

Государственные чиновники преследуются законом за нарушение своих обязанностей. Процедура привлечения государственных чиновников к ответственности регулируется нормами уголовного и дисциплинарного права.

3.2.2. Занятость государственных чиновников в Германии: эмпирический анализ

Статус государственных служащих в Германии имеют люди различных профессий. Помимо занятых в административных государственных органах статусом государственных служащих наделены учителя, врачи, профессора высших учебных заведений. Следует

учитывать и тот факт, что служащими государственных органов могут быть лица, относящиеся к широкому кругу профессий. В целом в Германии занятость государственных чиновников является важной традицией, своеобразным стержнем социальной организации общества. В то же время, несмотря на традиционно высокий статус государственных служащих в немецком обществе, в последние десятилетия их численность сокращается. В табл. 11 представлены данные о количестве занятых на службе в государственных органах на уровне федерации, земель и общин в 1991 и 2016 годах.

Таблица 11

Количество занятых в государственных органах в 1991 и 2016 годах (чел.)

Государственные органы	1991	2016	Сокращение числа занятых
Федеральный уровень	652 000	489 500	162 500
Земельный уровень	2 572 000	2 364 100	207 900
Общинный уровень	1 995 900	1 464 400	531 500
Всего	5 219 900	4 318 000	901 900

Источник: Zahlen, Daten, Fakten. 2019 // DBB. Beamtenbund und Tarifunion. URL: https://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2019/zdf_2019.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Как видно из табл. 11, произошло значительное сокращение числа работников государственных органов на всех уровнях. Это свидетельствует о стремлении сократить бремя государственных расходов на содержание сотрудников государственного аппарата, значительная часть которых являются государственными чиновниками. Эту тенденцию подтверждают и данные о доле расходов на содержание персонала на федеральном уровне в общем объеме государственного бюджета (рис. 18).

Как видно на рис. 18, доля расходов на содержание персонала в федеральном бюджете Германии постепенно сокращается. Если в конце 1990-х годов она составляла 11 %, то в настоящее время лишь немного превышает 9 % и в ближайшем будущем прогнозируется дальнейшее ее снижение.

На рис. 19 представлена структура занятости сотрудников государственного аппарата по уровням.

По количеству занятых отчетливо преобладает земельный уровень. В государственных структурах на земельном уровне занято 50,42 % сотрудников государственных органов. Почти 1/3 сотрудников работают в органах общинного (коммунального) уровня, чуть

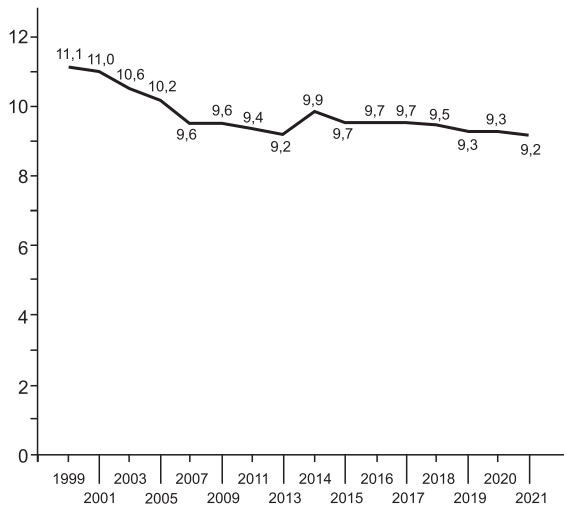


Рис. 18. Динамика доли расходов на содержание персонала государственного аппарата федерального уровня (% от общего объема государственного бюджета)

Источник: Zahlen, Daten, Fakten. 2019 // DBB. Beamtenbund und Tarifunion. URL: https://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2019/zdf_2019.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

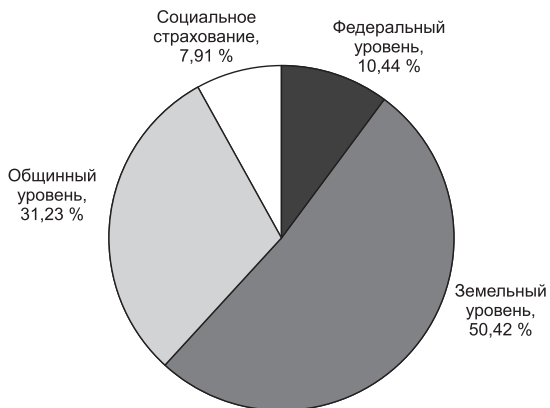


Рис. 19. Структура занятых в государственных органах различных уровней

Источник: Zahlen, Daten, Fakten. 2019 // DBB. Beamtenbund und Tarifunion. URL: https://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2019/zdf_2019.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

более 10 % — на федеральном уровне и менее 8 % — в органах социального страхования. Следует учитывать и тот факт, что среди всех сотрудников государственных учреждений непосредственно государственными чиновниками являются менее 40 % занятых (табл. 12).

Таблица 12

Занятые в государственных органах различных уровней

Категория занятых	Число занятых	Доля от общего числа занятых (%)
Государственные чиновники	1 836 470	39,17
Наемные работники, в том числе:	2 808 190	60,83
женщины	2 645 925	56,43
мужчины	2 043 095	43,57
Занятые неполный рабочий день, в том числе:	1 503 530	32,06
женщины	1 269 160	84,41
мужчины	234 370	15,59

Источник: Zahlen, Daten, Fakten. 2019 // DBB. Beamtenbund und Tarifunion. URL: https://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2019/zdf_2019.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Из табл. 12 следует, что среди занятых в государственных органах различных уровней преобладают наемные работники, большинство женщины, около 1/3 работают неполный рабочий день (преимущественно женщины).

Данные табл. 13 дают представление о распределении занятых государственных чиновников в административных структурах различных земель.

Таблица 13

Структура занятости государственных чиновников

Земли	Всего	Федеральный уровень	Земельный уровень	Общинный уровень	Социальное страхование
Баден-Вюртемберг	244 965	26 830	186 170	28 635	3330
Бавария	303 810	51 885	214 330	32 550	5045
Берлин	93 005	21 195	67 970	—	3835
Бранденбург	47 740	12 045	33 125	1860	710
Бремен	18 150	2785	15 015	—	350
Гамбург	52 875	9620	42 435	—	815
Гессен	13 5955	22 900	98 115	12 945	2000

Окончание табл. 13

Земли	Всего	Федеральный уровень	Земельный уровень	Общинный уровень	Социальное страхование
Мекленбург — Передняя Померания	30 830	12 530	15 285	2090	925
Нижняя Саксония	195 425	44 900	130 635	17 420	2470
Северный Рейн-Вестфалия	395 990	62 460	262 765	64 655	6110
Рейнланд-Пфальц	102 580	23 415	68 515	9265	1390
Саар	21 835	3635	15 810	1900	495
Саксония	43 415	9250	29 415	3770	980
Саксония-Анхальт	32 515	6015	22 660	3010	830
Шлезвиг-Гольштейн	69 710	20 320	43 015	5310	1065
Тюрингия	40 620	6990	29 805	2925	895
Работающие за пределами Германии	7045	7025	20	—	—
Всего	1 836 465	343 800	1 275 090	186 335	31 240

Источник: Zahlen, Daten, Fakten. 2019 // DBB. Beamtenbund und Tarifunion. URL: https://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2019/zdf_2019.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Как видно из табл. 13, наибольшее количество государственных чиновников осуществляют свою деятельность в Северном Рейне-Вестфалии, Баварии и Баден-Вюртемберге. Количество чиновников в современной Германии привязано к числу жителей и составляет по всем землям 2–2,5 %. Большинство чиновников ведут деятельность на земельном уровне. Во всех землях доля таких чиновников от общего числа государственных служащих, представляющих землю на одном из трех уровней (федеральном, земельном или общинном), колеблется в диапазоне от 65 до 75 %. Что касается чиновников федерального уровня, то их доля варьирует более значительно — от 10 до 30 %. В некоторых землях (Бавария, Северный Рейн-Вестфалия) на федеральном и общинном уровнях занято примерно одинаковое количество чиновников. В большинстве земель количество чиновников федерального уровня значительно больше. Следует учитывать, что в некоторых землях (Гамбург, Бремен и Берлин) общинный уро-

вень управления фактически отсутствует и соответственно подобная категория государственных чиновников не представлена.

Таблица 14 позволяет составить представление о соотношении аппарата государственных чиновников в Германии и в других европейских странах, в ней содержатся данные о доходах лиц, представляющих государственный аппарат чиновников стран ЕС.

Таблица 14

Доходы занятых в государственном аппарате стран ЕС (% от ВВП)

Страны	2006	2008	2010	2012	2014	2015
Дания	15,4	15,6	17,3	16,6	16,3	16,1
Финляндия	13,1	12,9	14,1	14,3	14,2	13,9
Франция	12,6	12,4	13,0	12,9	13,0	12,9
Кипр	13,5	13,2	14,3	14,5	13,1	12,6
Бельгия	11,6	11,8	12,3	12,6	12,7	12,5
Швеция	12,5	12,5	12,3	12,6	12,7	12,5
Греция	11,0	11,6	12,4	12,8	12,3	12,3
Мальта	12,7	13,8	13,0	12,9	12,5	12,1
Эстония	9,2	11,1	11,6	10,3	10,9	11,5
Хорватия	10,9	11,3	12,2	12,3	11,8	11,4
Португалия	13,8	13,1	13,7	11,7	11,9	11,3
Словения	11,0	10,8	12,6	12,6	11,4	11,2
Испания	9,7	10,6	11,6	11,0	11,1	11,1
Австрия	10,9	10,7	11,2	10,8	10,7	10,8
Венгрия	12,0	11,4	10,8	9,9	10,3	10,6
Польша	10,7	10,8	11,0	10,3	10,4	10,2
Латвия	9,3	11,4	10,3	9,2	9,6	9,9
Италия	10,6	10,4	10,8	10,3	10,1	9,8
Литва	10,4	10,6	10,9	9,7	9,4	9,6
Великобритания	10,5	10,3	11,0	10,3	9,5	9,3
Словакия	7,8	7,5	8,5	8,2	8,8	9,0
Люксембург	8,5	8,4	9,0	9,1	8,8	8,8
Нидерланды	8,7	8,7	9,5	9,3	9,1	8,8
Чехия	7,2	7,0	7,2	8,9	8,8	8,7
Румыния	9,2	10,3	9,5	7,8	7,7	7,7
Германия	7,7	7,4	7,9	7,7	7,7	7,5
Ирландия	9,8	11,3	11,5	10,8	9,5	7,4

Источник: Zahlen, Daten, Fakten. 2019 // DBB. Beamtenbund und Tarifunion. URL: https://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2019/zdf_2019.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Очевидно, что по уровню доходов сотрудники государственного аппарата Германии (в % от ВВП) последние 15 лет уступают своим коллегам из других европейских стран (в 2015 г. более низкий показатель был только у Ирландии). В связи с тем, что в абсолютном выражении уровень заработной платы в Германии один из самых высоких в ЕС, подобное положение дел объясняется сокращением числа служащих государственного аппарата. Как показывают данные табл. 11, курс на сокращение числа занятых в государственном аппарате последовательно проводится в Германии с начала 1990-х годов. Таким образом, в современной Германии наблюдается противоречивая тенденция: с одной стороны, особый статус государственных чиновников, связанный с предоставлением им особых условий занятости, сохраняется и находит выражение в федеральном законодательстве. С другой стороны, число государственных чиновников последовательно сокращается, что свидетельствует о курсе на повышение эффективности работы государственного аппарата.

На основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы.

Помимо внутренних факторов ситуация на немецком рынке труда находится под определенным влиянием стран Европейского союза. Начиная с 2010 года ЕС предпринял ряд шагов, направленных на совершенствование политики занятости. Изменения затронули политику установления заработной платы, перемещения работников на новые позиции, а также систему социальной защиты занятых и безработных. В Германии соответствующие изменения носили ограниченный характер в связи с изначально высоким уровнем социальной защиты населения и относительно благоприятным положением дел на немецком рынке труда.

Определенное влияние на ситуацию на немецком рынке труда оказывает сложившаяся традиция предоставления особых условий занятости государственным служащим (чиновникам). При некоторых изменениях, внесенных в законодательство в 1990–2000-е годы, особый статус государственных служащих на рынке труда сохранился.

Анализ статистических данных свидетельствует о сокращении государственных чиновников в 1990–2000-е годы, а также о сравнительно низком уровне расходов на содержание сотрудников государственного аппарата. Германия, сохраняя статус страны с социально ориентированной рыночной экономикой, проводит реформы, направленные на сокращение государственных расходов, в том числе связанных с предоставлением чиновникам особых условий занятости.

Глава 4

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ ГЕРМАНИИ: ВЛИЯНИЕ НА СИТУАЦИЮ НА РЫНКЕ ТРУДА

4.1. ВИДЫ ПРОФСОЮЗНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ГЕРМАНИИ: ИСТОРИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ И СОВРЕМЕННЫЙ СТАТУС

Федеральная Конституция Германии¹ как Основной закон гарантирует свободу коалиции. Работники имеют право объединяться в профсоюзы без каких-либо ограничений, в то же время членство в них является добровольным. В отличие от профсоюзов Бельгии и некоторых Скандинавских стран, немецкие профсоюзы не участвуют в выплате пособия по безработице и государственных пенсий.

Характерной чертой отношений в промышленной сфере Германии является двойная система представительства интересов. При этом тарифная политика — результат совместной деятельности ассоциаций работодателей, предпринимательских структур и профсоюзов. На уровне предприятий ключевая роль в представлении интересов принадлежит производственным советам, избираемым всеми работниками и формально независимым от профсоюзов. Взаимосвязь между профсоюзами и производственными советами обусловлена тем, что подавляющее большинство членов производственных советов одновременно являются членами профсоюза² и зачастую участвуют в выработке ассоциационных и тарифных политических решений соответствующих профсоюзных объединений.

В конце 2018 года в Германии в профсоюзных объединениях состояло около 7,8 млн человек. Члены профсоюзов распределяются между тремя ведущими конкурирующими профсоюзами разной численности и несколькими индивидуальными профсоюзными организациями. Крупнейшим профсоюзным объединением в ФРГ является основанная в 1949 году Немецкая профсоюзная ассоциация (DGB). Восемь профсоюзов объединяли к концу 2018 года почти 3/4 членов федеральных профсоюзных объединений (около 6 млн человек).

¹ Verfassung für die Bundesrepublik Deutschland von 08.05.1949 // Deutscher Bundestag. URL: <https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz> (дата обращения: 01.10.2020).

² *Greifenstein R., Kißler L., Lange H.* Trendreport Betriebsrätewahlen 2014. Düsseldorf: Hand-Böckler-Stiftung, 2017. URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_350.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

За DGB следует Ассоциация государственных чиновников и Тарифный союз (DBB) с 1,3 млн членов. Наименьшим из трех ведущих объединений является Ассоциация христианских профсоюзов Германии, в 2016 году ее численность составляла 271 тыс. членов. Не входящие в вышеупомянутые ассоциации профсоюзные организации в 2018 году включали около 280 тыс. членов.

В Германии принцип единства профсоюзов возобладал после 1945 года, так как именно политический раскол профсоюзного движения способствовал тому, что в 1933 году оно было относительно легко, без сопротивления разгромлено национал-социалистами. Формально профсоюзные ассоциации DGB и DBB до сих пор не соотносятся с определенной политической партией и не финансируются ими. Однако исторически отдельные профсоюзы, входящие в DGB, были близки к Социал-демократической партии Германии (СДПГ). Однако отношения с СДПГ в 2003 году пережили кризис, когда красно-зеленая коалиция под руководством федерального канцлера Герхарда Шредера, несмотря на сопротивление со стороны DGB, предприняла массовое сокращение страхования работников от безработицы и активно поддерживала установление низкой заработной платы. Накопившиеся противоречия между СДПГ и профсоюзами DGB способствовали созданию в 2005 годулевой партии, которую поддерживали сильные оппозиционные меньшинства, состоявшие из соответствующего меньшинства, в частности Промышленный профсоюз «Металл» (IG Metall) и объединенный профсоюз работников сферы услуг (ver. di). Отчуждение стало еще более очевидным в 2007 году после того, как Христианско-демократический союз Германии (ХДС) совместно с СДПГ осуществил повышение пенсионного возраста до 67 лет. Затем, в 2008–2009 годах, произошло повторное сближение СДПГ и DGB. Тенденция продолжилась после 2013 года и проявляется в тесном сотрудничестве DGB с ориентированным на социал-демократические принципы Министерством труда. Однако это новое сближение не привело к существенному увеличению числа членов профсоюзных организаций. Об этом свидетельствуют и результаты выборов в бундестаг в 2017 году. Избранный в 2018 году председателем DGB Райнер Хоффманн является членом СДПГ, так же как и председатель Профсоюза работников горнодобывающей, химической промышленности и энергетики IG BCE Михаэль Василиадис и председатель профсоюза IG Metall Йорг Хоффманн.

В рамках Немецкой профсоюзной ассоциации (DGB) действует принцип «одно предприятие — один профсоюз». Входящие в ассо-

циацию восемь отдельных профсоюзов объединяют всех работников соответствующих сфер деятельности и предприятий (табл. 15).

Таблица 15

**Профсоюзные организации,
входящие в Немецкую профсоюзную ассоциацию (DGB)**

Профсоюзные организации	Отраслевая принадлежность	Число членов в 2018 году (тыс. чел.)
Промышленный профсоюз «Металл» (IG Metall)	Металлургическая и электротехническая промышленность, сталелитейная промышленность, текстильная промышленность, деревообрабатывающая промышленность, обслуживание автомобилей, обслуживание электросетей, столярные работы, сантехнические услуги, управление объектами, контрактная логистика	2 271
Объединенный профсоюз работников сферы услуг (ver.di)	Государственная служба, торговля, банки и страхование, здравоохранение, уход за больными, социальные и образовательные услуги, транспорт, почта, телекоммуникации, порты, средства массовой информации, полиграфическая промышленность, охрана и службы безопасности, операции с недвижимостью, пожарные и т. д.	1 969
Промышленный профсоюз работников горнодобывающей, химической промышленности и энергетики (IG BCE)	Химическая промышленность, фармацевтическая промышленность, горнодобывающая промышленность, предпринимательство, поставки энергии	632
Промышленный профсоюз работников строительной отрасли, агропромышленного комплекса и сферы охраны окружающей среды (IG BAU)	Строительная промышленность, строительные ремесла, уборка зданий, строительные услуги, сельскохозяйственная отрасль, лесное хозяйство	247
Профсоюз работников образования и науки (GEW)	Школы, колледжи, воспитание детей, повышение квалификации	279
Профсоюз работников пищевой промышленности (NGG)	Пищевая промышленность, пищевые ремесла, индустрия напитков, мельницы, гостиницы и трактиры, системная гастрономия	198
Профсоюз работников железной дороги и транспорта (EVG)	Железные дороги, железнодорожный транспорт	187
Профсоюз полицейских (GdP)	Полицейская служба	191

Источник: Dribbusch H., Birke P. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).

В результате слияния возникли крупные многоотраслевые профсоюзы. Реструктуризация отраслей и предприятий, дублирование компетенций (например, в сфере образования, энергоснабжения или логистики) или появление новых отраслей (IT-индустрии, солнечной и ветроэнергетики) в последние годы чаще, чем раньше, приводят к проблеме разграничения сферы деятельности и конфликтам между профсоюзами, входящими в DGB. Был заключен ряд соглашений между профессиональными союзами, направленных на разрешение этих конфликтов. В результате в 2016 году ожесточенный конфликт по поводу юрисдикции контрактной логистики, имевший место ранее между IG Metall и ver.di, был взят под контроль.

Профсоюзы, входящие в DGB, финансируются исключительно за счет членских взносов и доходов от своего имущества. Они не получают никаких государственных дотаций или публичных субсидий. Весь аппарат, работники управления и служащие должны оплачиваться за счет средств самих профсоюзов. Ежемесячный взнос в большинстве профсоюзов DGB составляет 1 % от общего месячного дохода, безработные и пенсионеры платят меньше. Как правило, взнос списывается с банковского счета после осуществления специальной процедуры и автоматически корректируется после повышения тарифов. По этой причине, особенно в годы с относительно высоким уровнем заработной платы, ежегодные доходы профсоюза могут оставаться стабильными или даже расти при умеренном снижении числа его членов.

Доля женщин среди членов профсоюзов DGB оставалась относительно стабильной на протяжении многих лет. В 2018 году 34 % из 5,975 млн членов профсоюзов DGB составляли женщины (на 2 % больше по сравнению с 2008 г.). В отдельных профсоюзах доля женщин зависит от гендерной структуры занятости соответствующей организационной сферы. В 2018 году наибольшее число женщин было отмечено в профсоюзе работников GEW (около 72 %), ver.di (52 %) и NGG (42 %). Все три профсоюза представляют отрасли с относительно высокой долей работающих женщин. Значительно меньше женщин являются членами IG Metal (18 %), EVG (22 %), IG (22 %), GdP (25 %) и IG BAU (27 %), что отражает меньшее число занятых женщин в соответствующих отраслях.

Среди молодых работников представительство в профсоюзах DGB является более чем скромным. Так, в конце 2017 года молодежь (сотрудники до 27 лет включительно) составляла в профсоюзах DGB лишь 8,5 %. В то же время доля этой возрастной группы в числе работников, занятых при условии обязательного социального страхования, была почти в два раза выше (16,6 %). Наблюдаются значительные колебания представительства молодых работников в отдельных профсоюзах. На сегодняшний день самая большая численность молодежи зафиксирована в Профсоюзе работников полиции (в конце 2017 г. она составляла около 20 %). Далее следуют промышленные профсоюзы в химической и металлургической отраслях, где молодые члены составляют около 10 %. Значительно ниже их доля в ver.di (5 %), а в GEW она и вовсе составляет около 4 %.

Структурная проблема организации молодых работников заключается в том, что число обучающихся профессии сократилось с 1,68 млн в 2001 году до 1,32 млн в 2017-м¹. Большинство обучающихся получают образование на предприятиях Германии, где есть производственные советы. Именно там они и вступают в профсоюзные организации. Сокращение числа обучающихся профессии закономерно ведет к уменьшению числа молодых членов профсоюзов.

В отличие от некоторых других стран, в Германии членство в профсоюзе не завершается автоматически при смене, потере работы или по достижении пенсионного возраста. При смене профсоюза в рамках DGB приобретенный ранее членский стаж засчитывается. Примерно 20 % членов профсоюзов DGB являются пенсионерами, около 5 % безработными. Доля работающих колеблется между отдельными профсоюзами, но не все публикуют эти цифры. Профсоюзы IG Metall и ver.di здесь являются исключением: в ver.di доля работающих членов в 2017 году составила 76 %, в то время как в IG Metall — около 70 %.

В 2005 году исторически сложившиеся различия между рабочими и служащими в трудовом и социальном праве были отменены. 2014-й стал последним годом, когда для крупных промышленных профсоюзов и ver.di были представлены по-прежнему дифференцированные данные о составе членов. В целом в экономике в то время доля служащих во всех отраслях составляла 68 %, рабочих 21 %, чиновников

¹ Destatis Berufliche Bildung 2017–2018. Fachserie 11, Reihe 3. Wiesbaden // Statistisches Bundesamt. URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/BeruflicheBildung2110300177005.xlsx?_blob=publicationFile (дата обращения: 01.10.2020).

6 %, обучающихся 4 %¹. Напротив, среди членов *ver.di* рабочими были только 30 %, большую часть составляли служащие и незначительную часть — чиновники. В различии состава членов профсоюза отчетливо прослеживаются особенности отраслевых структур. В то же время относительно небольшая доля служащих, являющихся членами и *IG Metall*, и *IG BCE*, свидетельствует об исторических тенденциях организации отраслей крупной промышленности. *IG BCE* и *IG Metall* целенаправленно работают над тем, чтобы закрепиться в сферах НИОКР и ИТ в пределах своих отраслей.

Около 420 тыс. членов профсоюзов *DGB* (в основном *ver.di*, *GEW*, *GdP* и *EVG*) являются государственными чиновниками. Они имеют в ФРГ особый статус, который присваивается государством пожизненно и защищает их от увольнения, за исключением случаев, влекущих за собой уголовное преследование. Чиновники пользуются свободой коалиции (добровольное участие в объединениях), но их оклады и рабочее время устанавливаются парламентом в соответствии с законом. Тарифные переговоры в отношении них не проводятся. Из-за особого статуса в соответствии с действующим законодательством, подтвержденным вердиктом Федерального конституционного суда в июне 2018 года, они также не имеют права на забастовку.

По последним данным, в 2016 году на государственной службе в Германии состояло около 1,7 млн чиновников (включая судей). Большинство из них являются членами второй по размеру профсоюзной ассоциации — Ассоциации государственных чиновников и Тарифного союза (*DBB*). В нее входят 40 федеральных и специализированных профсоюзов, которые включают преимущественно должностных лиц, а также тарифных работников на всех уровнях государственной службы и в частном секторе услуг (табл. 16). В конце 2018 года все профсоюзы *DBB* объединили 1,318 млн человек (из них 32 % женщины). Доля молодежи от 16 до 30 лет, входящей в профсоюзы *DBB*, составляет около 11 % (приблизительно 150 тыс. человек). С 925 тыс. членами *DBB* является крупнейшим профсоюзным объединением, куда входят государственные чиновники. В отличие от *DGB*, Ассоциация государственных чиновников и Тарифный союз (*DBB*) всегда выступала против предоставления чиновникам права на забастовку.

¹ *Dribbusch H., Birke P. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).*

Таблица 16

Профсоюзные организации в составе DBB (выборка)

Профсоюзные организации	Отраслевая принадлежность	Число членов в 2018 году (тыс. чел.)
Ассоциация работников образования и воспитания (VBE)	Педагоги — воспитатели детских садов и педагоги начальной школы, а также лица, занимающиеся повышением их квалификации	164
Немецкий профсоюз полицейских (DPolG)	Сотрудники полиции	94
Муниципальный профсоюз (komba)	Работники муниципальных образований (общин) и муниципальных приватизированных сервисных предприятий	90
Немецкая ассоциация филологов (DPhV)	Преподаватели гимназий, общеобразовательных школ, колледжей	90
Немецкий профсоюз налоговых органов (DSStG)	Работники финансовых ведомств	70
Профсоюз работников сферы социального страхования (GdS)	Работники сферы социального страхования	42
Профсоюз машинистов локомотивов (GDL)	Работники железной дороги	34
Профсоюз работников предприятий связи и коммуникаций DPV (DPVKOM)	Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG, Deutsche Postbank AG	27

Источник: Dribbusch H., Birke P. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).

Крупные специализированные профсоюзы охватывают работников образовательных учреждений, органов безопасности, а также местного и налогового управления. Тарифно-политические интересы 394 тыс. членов DBB, не имеющих статуса государственного чиновника, представляет Тарифный союз. На государственном уровне Тарифный союз DBB с ver.di и другими профсоюзами DGB образует переговорное сообщество. Однако в других областях возникают тарифно-политические конкурентные отношения с профсоюзами DGB. Особую роль здесь играет Профсоюз машинистов локомотивов (GDL), включающий машинистов и часть железнодорожного персонала. Этот профсоюз конкурирует с EVG — значительно более крупным профсоюзом железнодорожной отрасли. Ассоциация государственных чиновников и Тарифный союз (DBB) — партий-

но и политически независимая профсоюзная организация, но традиционно имеющая хорошие связи с Христианско-демократическим союзом / Христианско-социальным союзом в Баварии (ХДС/ХСС). Ульрих Зильбербах, избранный председателем DBB в 2017 году, является членом ХДС.

Третье и самое небольшое по количеству профсоюзное объединение — Ассоциация христианских профсоюзов Германии (CGB). В отличие от двух других профсоюзных ассоциаций, CGB понимается как ассоциация, имеющая христианскую ориентацию. В CGB входят 13 индивидуальных профсоюзов, но только часть из них самостоятельно занимается решением тарифно-политических вопросов. В 2016 году профсоюзы CGB включали 271 тыс. членов. Доля женщин составляла чуть менее 24 %. CGB не дает официальной информации о входящих в ассоциацию отдельных профсоюзах. Двумя крупнейшими профсоюзами CGB, по-видимому, являются Христианский профсоюз «Металл» (CGM) и Христианское профессиональное объединение (DHV). В состав CGM входят около 87 тыс. членов, в состав DHV (судя по информации 2018 г. на сайте объединения) — примерно 73 тыс. Однако достоверность этой информации представляется сомнительной. Косвенные доказательства свидетельствуют о том, что DHV, возможно, никогда не имел более 32 тыс. членов, а CGM, вероятно, включает менее 20 тыс. членов¹. Поэтому число возможных членов CGB следует рассматривать с известной долей осторожности.

Профсоюзы CGB, в отличие, например, от сильных христианских профсоюзов Бельгии, по-настоящему не способны инициировать забастовки ни в одной отрасли. Они были привлекательны для компаний в прошлом, прежде всего благодаря подписанию коллективных договоров, по которым были нарушены условия, касающиеся труда и заработной платы, ранее согласованные профсоюзами DGB. Между тем профсоюзы CGB в настоящее время пытаются избавиться от имиджа профсоюза, лояльного к нарушениям согласованных условий.

Ассоциация профсоюзов CGB также считает себя беспартийной, но политически, как и DBB, близка христианско-демократическим партиям. Председателем является бывший депутат бундестага от ХСС Матфей Штрелбл. При этом большинство профсоюзных работников, близких к ХДС/ХСС, состоят членами не CGB, а одного

¹ Müller P., Wassermann A. Jüngstes Gericht // Der Spiegel. 2015. № 17. URL: <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d134097138.html> (дата обращения: 01.10.2020).

из профсоюзов DGB. Профсоюзы, входящие в состав DGB, активно противостоят политике CGB. В ряде случаев профсоюзам DGB удалось в судебном порядке добиться лишения тарифных полномочий отдельных профсоюзов CGB, например в сфере временной занятости. Лишение тарифных полномочий означает, что все коллективные договоры, заключенные с такими профсоюзами или коллективными сообществами, становятся недействительными.

Наконец, ряд профсоюзов не входит ни в одно из трех крупных объединений профсоюзов. Общее количество их членов по состоянию на 2017 год составляло около 280 тыс. человек, причем не все из них заключают автономные тарифные соглашения. Их общей отличительной чертой является то, что они организуют конкретные группы трудящихся по профессиональному и статусному признакам. Самым крупным из этих профсоюзов является Марбургская федеральная ассоциация служащих и дипломированных врачей Германии (MB), которая включает в основном медицинских работников, работающих по найму в клиниках. В этом профсоюзе в начале 2018 года состояло 120 тыс. членов, на сегодняшний день он является ведущим в данной профессиональной группе; 53 % членов этого профсоюза — женщины. До 2005 года MB всегда участвовала в коллективных переговорах вместе с соответствующими профсоюзами DGB, но затем начала проводить самостоятельную тарифную политику. Организовав первую крупную забастовку врачей в немецких больницах в 2006 году, MB впервые отстояла заключение коллективных договоров на своих условиях. Это привело к существенному увеличению числа членов ассоциации.

Тарифная политика MB сначала спровоцировала обострение отношений с профсоюзом ver.di, члены которого также работают в больницах (в основном это те, кто осуществляет уход, и технический персонал). В 2017 году MB и ver.di договорились признать особенности тарифной политики в медицинских учреждениях и не позволять руководителям медицинских учреждений настраивать себя друг против друга.

Немецкая ассоциация журналистов (DJV) является крупнейшим профсоюзом журналистов в издательствах и газетах. В 2017 году в нее входило около 33,5 тыс. членов. Профсоюз конкурирует с Немецким союзом журналистов и журналисток (DJU), который включает вдвое больше членов и вошел в ver.di. Оба профсоюза, как правило, совместно ведут коллективные переговоры по тарифам для журналистов.

Немецкий союз банковских служащих (DBV), численность которого, по их данным, составляет 21 тыс., всегда видел себя рядом *ver.die* как второй профсоюз в банковском секторе. После нескольких лет ожесточенного противостояния с 2011 года началось медленное сближение DBV и *ver.di*, которое в 2017 году закончилось заключением соглашения двух профсоюзов о тарифном сообществе в сфере кооперативных банков.

Несколько профсоюзов наряду с *ver.di* действуют в области авиации. Ассоциация *Cockpit* (VC) включает, по собственным данным, около 9,6 тыс. членов и является самым крупным профсоюзом пилотов. Она отстаивала право на самостоятельность тарифной политики в 2001 году путем проведения забастовки в крупнейшей авиакомпании Германии «Lufthansa» и в 2018 году вступила в конфронтацию с авиакомпанией «Ryan Air» по тарифным вопросам. Независимая организация бортпроводников (UFO) включает 13 тыс. членов из числа представителей летного персонала авиакомпаний. Работники управления воздушным движением представлены исключительно в собственном самостоятельном профсоюзе.

4.2. ПОЛИТИЧЕСКИЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В ГЕРМАНИИ

4.2.1. Современная расстановка политических сил

На выборах в бундестаг 24 сентября 2017 года партия «Альтернатива для Германии» (АдГ) получила значительную поддержку населения. Впервые со времен избирательного периода 1949–1953 годов партия крайне правой политической ориентации заняла заметную позицию. Набрав 12,6 % голосов, АдГ стала третьей партией после правящей партии ХХДС/ХСС и СДПГ. На выборах в парламенты земель (осень 2017 г. — 2018 г.) эта тенденция проявилась еще более отчетливо: АдГ вошла в парламенты земель Баварии и Гессена, набрав более 10 % голосов, и оказалась представленной во всех парламентах земель Германии. Таким образом, и на уровне федеральных земель правые политические силы укрепили свои позиции. Часто этот факт упрощенно объясняется продолжающимися дебатами о миграции. Однако кризис так называемых народных партий СДПГ и ХДС/ХСС обусловлен и другими причинами, ставшими предметом политических дискуссий (например, жилищная и транспортная политика).

Определенного внимания на выборах в Баварии и Гессене заслуживает массовый рост доли голосов партии «Зеленых». В обеих федеральных землях «Зеленые» смогли забрать голоса как у СДПГ, так и у ХДС/ХСС и стали второй по представленности в парламенте политической партией. Дополнительные голоса получили также Свободная демократическая партия Германии (СДП) и Левая партия.

Для профсоюзов результаты выборов важны потому, что позиции партий, поддерживающих профессиональные союзы, оказались ослаблены, в то время как позиции антипрофсоюзных партий усилились. СДП до появления АдГ представляла собой партию, дистанцированную от профсоюзов. АдГ ведет фактическую агитацию против профсоюзов. Это относится как к неолиберальному, так и к народно-социальному крылу партии. На федеральном уровне наиболее поддерживающие профсоюзы партии — СДПГ и Левая партия — получили менее 30 % голосов (табл. 17).

Таблица 17

**Результаты выборов в бундестаг в 2013 и 2017 годах
и распределение голосов избирателей, являющихся членами профсоюзов**

Политические партии	ХДС/ ХСС	СДПГ	Левая партия	«Зеле- ные»	СДП	АдГ
Результаты выборов 2017 года (%)	33,0	20,5	9,2	8,9	10,7	12,6
Члены профсоюзов среди избирателей (%)	24	29	12	8	7	15
Результаты выборов 2013 года (%)	41,5	25,7	8,6	8,4	4,8	4,7
Члены профсоюзов среди избирателей (%)	33	36	11	8	3	5

Источник: Dribbusch H., Birke P. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).

Обозначенная тенденция обострилась на парламентских выборах 2018 года. Учитывая возможное формирование правительства без представителей СДПГ, но с участием СДП, в прошлом выступавшей против профсоюзов и «Зеленых», проводивших противоречивую промышленную политику, верхушка немецких профсоюзов после выборов поддержала формирование большой коалиции¹. Политический

¹ *Frese A. Schwaches Wahlergebnis: Sympathie für die Große Koalition schwächt den DGB-Chef // Tagesspiegel. 2018, 14 mai. URL: <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/schwaches-wahlergebnis-sympathie-fuer-die-grosse-koalition-schwaecht-den-dgb-chef/22130670.html> (дата обращения: 01.10.2020).*

доступ СДПГ к Министерству труда и решению социальных вопросов послужил основой для продолжения поддерживаемой профсоюзами промышленной политики, проводимой коалицией с 2013 года.

Коалиционное соглашение, заключенное между ХДС/ХСС и СДПГ в феврале 2018 года, было расценено DGB как позитивный знак. Явную поддержку получило намерение коалиции вернуться к паритету в финансировании медицинского страхования, а также к соглашению о стабилизации уровня пенсий в долгосрочной перспективе. DGB критически оценило сохранение политики жесткой экономии, характерной для прошлых лет и поддерживаемой СДПГ.

В ходе опросов, проведенных в день выборов сразу после голосования, 14 % избирателей заявили, что являются членами профсоюзов. Среди избирателей — членов профсоюзов СДПГ занимает лидирующее положение. Однако если сравнивать результаты с данными 1998 года, то наблюдается существенный спад (тогда за СДПГ голосовали 56 % членов профсоюзов). При добавлении голосов Левой партии ситуация изменилась незначительно, так как она оттянула на себя лишь небольшое количество голосов, потерянных СДПГ. Сильное беспокойство вызывает сравнительно небольшое число членов профсоюзов среди избирателей, голосовавших за АдГ. Действительно, членство в профсоюзах не стимулирует к голосованию за партию правого уклона, что подтверждают результаты последних выборов.

4.2.2. Деятельность профсоюзов на фоне ситуации в экономике: особенности развития ситуации после мирового экономического кризиса 2008–2009 годов

После мирового финансового кризиса 2008–2009 годов экономика Германии начала восстанавливаться. Следует заметить, что спад экономического роста в 2009 году до сих пор остается уникальным событием. С 2010 года экономика Германии демонстрирует постоянный позитивный рост. В отличие от многих других стран ЕС, валовой внутренний продукт (ВВП) Германии с 2010 года устойчиво растет¹. Вплоть до 2020 года позитивная динамика в экономике Германии отражалась и на немецком рынке труда. Так, в 2017 году было зарегистрировано около 2,5 млн безработных, то есть на 900 тыс. меньше,

¹ European Commission. European Economic Forecast // European Economy Institutional. Luxembourg, 2018, spring. Paper № 77. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip077_en.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

чем в кризисном 2009-м. Уровень безработицы в 2017 году составлял 5,7 % — это один из самых низких показателей с 1991 года, который почти вдвое ниже по сравнению с пиковым уровнем безработицы в 2005 году.

Уровень безработицы считался самым низким с 1991 года. Количество безработных сократилось почти вдвое с момента своего пика в 2005 году. В 2017 году в Германии было зарегистрировано вдвое меньше безработных по отношению к занятым, нежели в среднем по ЕС¹. Летом 2018 года число формально работающих и уровень занятости выросли до рекордного максимума. Число работников сферы социального страхования в июне 2018 года достигло порядка 32,9 млн, что явилось максимальным значением с момента объединения страны. По сравнению с кризисным 2009 годом произошло увеличение на 4,7 млн. В то же время количество низкооплачиваемых работников с 2009 по 2017 год сократилось примерно на 400 тыс. и составило около 4,9 млн. Даже принимая во внимание тот факт, что статистика учитывает только зарегистрированных безработных, нельзя не признать, что более низкий уровень безработицы по сравнению с Германией в 2018 году был лишь в Чехии². Однако оплачиваемая занятость как таковая еще не является гарантией благосостояния. По данным Федерального агентства по труду, по состоянию на март 2018 года около 1,2 млн работников в Германии дополнительно к своим доходам получали так называемые социальные пособия по безработице. Низкий уровень заработной платы определяется как доля наемных работников, которые зарабатывают меньше двух третей средней зарплаты. Например, в 2014 году в Германии он составил 22,5 % и был одним из самых высоких в ЕС³, что почти в 2,5 раза больше, чем в Дании или Франции.

Если посмотреть на имущество, которое наряду с доходами является важным показателем личного богатства, то, согласно некоторым оценкам, в 2014 году самым богатым 10 % домохозяйств

¹ *Lübker M., Schulte Th.* WSI-Mindestlohnbericht, 2018. URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_39_2018.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

² Eurostat. Arbeitslosenquote im Euroraum bei 8,3 % // Pressemitteilung. 2018, juli. № 125. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9105179/3-31072018-AP-DE/c6a5bdfb-80bc-4780-b50d-16bb2028eb59> (дата обращения: 01.10.2020).

³ Eurostat. Jeder sechste Arbeitnehmer in der Europäischen Union ist Niedriglohneempfänger // Pressemitteilung. 2016, 8 dez. № 246. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7762332/3-08122016-AP-DE.pdf/f6abdcb1-ec9c-46ef-ae73-822cb905b04d> (дата обращения: 01.10.2020).

принадлежало около 60 % всего имущества, в то время как 20 % беднейших слоев населения не принадлежало практически ничего¹.

Несмотря на благоприятную экономическую конъюнктуру, динамика доходов и имущественных активов с 2010 года оставалась асинхронной². Эта проблема неравенства продолжала усугубляться тем, что в крупных городах и мегаполисах наблюдался взрывной рост цен на жилье. Обусловленный этим острый дефицит жилья нанес удар и по среднему классу, но сильнее всего пострадали люди из бедных кварталов. Благотворительные ассоциации и профсоюзы регулярно предупреждают о последствиях этой «новой» формы бедности и призывают включать мероприятия по борьбе с ней в политические программы партий.

Поляризации доходов способствуют и неустойчивые трудовые отношения. Наблюдался рост предложений о временной работе после ее дерегулирования, проведенного в 2002 году, достигнув своего исторического максимума в 2017-м (1,03 млн занятых). Более 90 % наемных работников работают на условиях обязательного социального страхования. В целом доля временно занятых составляет чуть менее 3 % от общего числа всех работников. Однако отраслевое распределение является крайне неравномерным. На производственных предприятиях временные работники составляют от 10 до 20 %, в отдельных случаях — больше 50 %.

В 2017 году примерно с 3,2 млн работников (или 8,3 %, это исторический максимум) был заключен срочный трудовой договор. Особое значение придается срочным трудовым договорам, если речь идет о впервые принимаемых на работу. Доля срочных трудовых договоров для такой категории в 2017 году составила 44 % и оставалась относительно постоянной с середины 2000-х годов.

Таким образом, несмотря на позитивные тенденции в развитии конъюнктуры, для немецкого населения по-прежнему характерно социальное расслоение. Обогащение одной части населения сопровождается устойчивым обнищанием другой его части³.

¹ Grabka M., Westermeier Ch. Anhaltend hohe Vermögensungleichheit // DIW Wochenbericht. 2014. № 9. URL: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.438710.de/14-9-1.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

² Spannagel D. Dauerhafte Armut und verfestigter Reichtum // WSI-Verteilungsbericht. 2018, nov. № 43. URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_43_2018.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

³ Ibid.

4.3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПОЛИТИЧЕСКИЕ ВЫЗОВЫ В РАБОТЕ ПРОФСОЮЗОВ

Профсоюзы в ЕС, если ориентироваться на опросы общественно-го мнения, имеют позитивный имидж. По опросам 2018 года, у 3/4 респондентов при упоминании профсоюзов возникали позитивные ассоциации (табл. 18).

Таблица 18

Евробарометр: имидж профсоюзов (%)

Период времени	Позитивное впечатление от профсоюзов	Негативное впечатление от профсоюзов
Осень 2009 года	60	25
Осень 2014 года	60	32
Осень 2015 года	66	27
Весна 2016 года	68	24

Источник: Dribbusch H., Birke P. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).

Однако начиная с 1990-х годов общий позитивный имидж профсоюзов в Германии сочетается с резким сокращением количества членов профсоюзных организаций. Это в основном касается DGB, численность которого в 2017 году составляла менее 6 млн. Это исторический минимум, даже принимая во внимание тот факт, что до 1990 года данный профсоюз был представлен только в Западной Германии. Данный феномен объясняется рядом причин. Быстрая деиндустриализация в бывшей ГДР привела к резкому сокращению числа членов профсоюзов. Кроме того, в Западной Германии в связи с реструктуризацией, рационализацией и перемещением производства было сокращено много рабочих мест в хорошо организованных секторах промышленности. Например, снижение числа членов профсоюза IG BCE напрямую связано с сокращением добычи каменного угля. Также ликвидация крупных предприятий и изменения в сфере обслуживания на предприятиях негативно повлияли на число членов профсоюза IG Metall.

Приватизация железных дорог и почты привела к массовому сокращению рабочих мест в этих крупных государственных отраслях, что негативно сказалось на численности членов профсоюзов. Что касается мелких предприятий, то профсоюзам не удалось здесь

привлечь много членов, по крайней мере после 2008 года развитие замедлилось (табл. 19).

Таблица 19

Динамика численности членов профсоюзов Германии в 2001–2017 годах

Показатели	2001	2008	2017	2001–2008	2008–2017
Немецкая профсоюзная ассоциация (DGB)	7 899 000	6 265 000	5 995 000	–20,7 %	–4,3 %
Отдельные профсоюзы DGB					
Промышленный профсоюз «Металл» (IG Metall)	2 710 000	2 301 000	2 263 000	–15,1 %	–1,7 %
Объединенный профсоюз работников сферы услуг (ver.di)	2 807 000	2 138 000	1 987 000	–23,8 %	–7,1 %
Промышленный профсоюз работников горнодобывающей, химической промышленности и энергетики (IG BCE)	862 000	701 000	638 000	–18,7 %	–9,0 %
Промышленный профсоюз работников строительной отрасли, агропромышленного комплекса и сферы охраны окружающей среды (IG BAU)	510 000	336 000	255 000	–34,1 %	–24,1 %
Профсоюз образования и науки (GEW)	268 000	252 000	278 000	–6,0 %	+10,3 %
Профсоюз работников пищевой промышленности (NGG)	251 000	206 000	200 000	–17,9 %	–2,9 %
Профсоюз работников железной дороги и транспорта (EVG)	306 000	219 000	190 000	–28,4 %	–13,2 %
Профсоюз полицейских (GdP)	185 000	169 000	185 000	–8,6 %	+9,5 %
Ассоциация государственных чиновников и Тарифный союз (DBB)	1 211 000	1 280 000	1 312 000	+5,7 %	+2,5 %
Ассоциация христианских профсоюзов Германии (CGB)	306 000	275 000	271 000 (2016)	–10,1 %	–1,5 % (2008–2016)
Неассоциированные профсоюзы: в том числе	220 000	255 000	280 000	+15,9 %	+9,8 %

Окончание табл. 19

Показатели	2001	2008	2017	2001–2008	2008–2017
Марбургская ассоциация (МВ)	70 000	106 000	120 000	+51,4 %	+13,2 %
Всего	9 636 000	8 075 000	7 858 000	-16,2 %	-2,7 %
Доля членов профсоюзов в общей численности занятых	20 %	17 %	15 %		

Источник: *Dribbusch H., Birke P. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).*

DGB полагают, что таким профсоюзным организациям, как GEW и GdP, удалось обратить назад негативный тренд. В рамках профсоюза IG Metall произошла очевидная консолидация. Определенные проблемы характеризуют деятельность профсоюз *ver.di*. Рост числа членов профсоюзов в сфере здравоохранения, социальной и образовательной областях не может компенсировать их сокращение в сферах государственного управления и розничной торговли. Существенное сокращение числа членов профсоюзов было характерно для EVG, что объясняется значительным сокращением персонала на немецкой железной дороге. Сокращение численности профсоюзов характерно и для IG BAU. Здесь рост числа членов профсоюзных организаций в сфере клининговых услуг не компенсировал потерь, обусловленных структурными преобразованиями в области строительства.

Из основных ассоциаций рост числа членов профсоюзов был характерен только для государственных чиновников. Стабильная ситуация на рынке труда послужила основанием для этого. Однако в целом доля занятых работников, организованных в профсоюзы, оказалась в Германии довольно незначительной по сравнению с другими европейскими странами. В 2001 году примерно 1/5 часть занятых были членами профсоюза, однако в 2017-м этот показатель составил лишь 15 %. По некоторым оценкам, подобный тренд негативно влияет не только на качество работы профсоюзов, но и на легитимность их статуса¹.

Снижение уровня организованности сопровождается уменьшением их социальной значимости. В повседневной жизни многих людей профсоюзы практически не встречаются. Этот бесспорный факт не может быть нивелирован разрекламированностью профсоюзов

¹ *Hoffmann R. Gewerkschaftspolitische Herausforderungen aus der Perspektive des DGB // WSI-Mitteilungen. 2018. № 71 (6). S. 513–517.*

в средствах массовой информации. Для того чтобы люди стремились стать членами профсоюзных организаций, они должны ощущать их присутствие в своих организациях и на своем рабочем месте¹.

Однако значительная часть работников вообще не сталкиваются с профсоюзом лично в своей профессиональной жизни. Здесь многое зависит от размера предприятия. На крупных предприятиях профсоюзы широко представлены как в рабочих советах, так и среди самих работников. Напротив, в малом и среднем бизнесе подобное положение является исключением из правил. Если в классических крупных отраслях профсоюзы могут апеллировать к давним традициям, то в розничной торговле и отраслях бытового обслуживания им трудно добиться существенного влияния². Разброс занятых по большому числу мелких рабочих мест и сменный характер работы затрудняют создание профсоюзных представительских структур. Небольшое число членов профсоюзов в частной сфере услуг объясняется не отсутствием спроса на профсоюзное представительство, а фактическим отсутствием профсоюзных организаций. Там, где нет профсоюзов, отсутствуют процедуры вступления.

Тот факт, что немецким профсоюзам удается достичь локальных успехов в тарифной политике, обусловлен наличием некоторых «островков» профсоюзной силы. Сильнейшее профсоюзное движение характерно для автомобильной промышленности, где около половины занятых являются членами профсоюзов. На предприятиях, где происходит сборка автомобилей, доля членов профсоюза достигает 80–90 % от общей численности персонала. Эти предприятия по-прежнему являются основой профсоюза IG Metall. Значительно слабее позиции профсоюзов в машиностроении, где наряду с крупными предприятиями действует много мелких и средних. В последних профсоюзные организации находятся в явном меньшинстве. Для химической промышленности характерна разнообразная структура, однако профсоюзная активность в отрасли все же выше средней, так как около трети занятых являются членами профсоюза IG BCE. В государственной сфере услуг (в частности, речь идет об общественном пригородном транспорте и уборке мусора) профсоюзные организации особенно активны. В крупных городах все большее значение приобретают социальная и образовательная сферы, а также область

¹ *Dribbusch H.* Gewerkschaftliche Mitgliedergewinnung im Dienstleistungssektor. Ein Drei-Länder-Vergleich im Einzelhandel. Berlin : Edition Sigma, 2003.

² *Dribbusch H.* Op. cit. ; Never work alone. Organizing — ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften / hrsg. P. Bremme, U. Fűrniß, U. Meinecke. Hamburg, 2007 ; *Birke P.* Die große Wut und die kleinen Schritte, Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt. Hamburg ; Berlin : Assoziation A, 2010.

здравоохранения. Здесь существуют различия между отдельными городами и между крупными и мелкими населенными пунктами. Именно в небольших населенных пунктах зачастую отсутствуют профсоюзные структуры либо слабо представлены предприятия.

В частной сфере услуг ядро составляют предприятия, образованные после приватизации почты и железной дороги: Deutsche Bahn, Deutsche Post DHL и Deutsche Telecom. Позиции профсоюзов в этих организациях довольно сильны. В то же время возникшие в результате либерализации мелкие предприятия в сфере коммуникаций и почтового сообщения значительно менее представлены в *ver.di*. В розничной торговле число членов *ver.di* уменьшилось в результате банкротств нескольких мелких предприятий, где ранее существовали сильные профсоюзные организации. Противоречивая ситуация наблюдается в таких организациях, как торговые дома, дома мод и складские помещения. В одних организациях профсоюзы активны, в других — нет. Противоречивая ситуация сложилась, в частности, в сфере торговли пищевыми продуктами. С 2013 года наблюдается концептуальное противостояние (борьба парадигм), которое ведется за признание тарифной системы внутри огромной компании «Amazon»¹. В сфере логистики примечательна высокая активность профсоюзов *ver.di* и IG Metall. Некоторые успехи тарифной политики заметны также на предприятиях, где профсоюзы представлены незначительно. Эти успехи достигаются прежде всего путем поддержки общественности. Хороший пример в данном контексте — первая общенациональная забастовка работников клининговой сферы, которая была организована профсоюзом IG BAU. В результате удалось отстоять минимальный размер заработной платы в отрасли.

Представительство профсоюзов на производстве тесно связано с распространением производственных советов. Производственные советы могут быть сформированы в соответствии с Законом об уставе предприятия² на всех частных предприятиях с числом занятых не менее пяти человек. Они избираются всеми работниками и формально независимы от профсоюзов. Тем не менее они всегда связаны

¹ *Boewe J., Schulten J.* Der lange Kampf der AmazonBeschäftigten. Labor des Widerstands: Gewerkschaftliche Organisierung beim Weltmarktführer des Onlinehandels // Rosa Luxemburg Stiftung. URL: <https://www.rosalux.de/publication/41916/der-lange-kampf-der-amazon-beschaefigten.html> (дата обращения: 01.10.2020).

² Betriebsverfassungsgesetz von 15.01.1972 // Bundesgesetzblattes. URL: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl172s0013.pdf%27%5D#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl172s0013.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

с профсоюзами. Сотрудничество между производственными советами и профсоюзами закреплено законодательно. В 2014 году, согласно исследованию Фонда Ханса Бека-Лера, 3/4 всех членов производственных советов были одновременно членами профсоюзов.

Создание производственных советов не является обязательным. На предприятиях, где их нет, профсоюзы обладают инициативным правом, которое позволяет им форсировать формирование производственного совета. Как правило, создание производственного совета приводит к конфликтам с компаниями¹. В некоторых компаниях выборы производственного совета активно препятствуют. Особенно часто это происходит на средних и малых предприятиях, возглавляемых собственниками.

Распространенность производственных советов существенно зависит от размеров предприятия (табл. 20). Только 9 % всех предприятий с числом занятых более пяти человек имеют производственные советы. На таких предприятиях работают около 39 % всех занятых². Если рассматривать предприятия с числом занятых больше 20, то в 2017 году половина из них имела производственные советы. На крупных предприятиях с численностью более 500 работников доля организаций с производственными советами приближается к 90 %.

Таблица 20

Распространение производственных советов с учетом размера предприятия в 2017 году (%)

Показатели	Размеры предприятий (число занятых)					Более 5 сотруд- ников	Более 20 сотруд- ников
	5–50	51– 100	101– 199	200– 500	501+		
Предприятия с производственным советом	5	32	53	69	80	9	27
Занятые на предприятиях с производственным советом	9	33	55	70	86	39	52

Источник: Ellguth P., Kohaut S. Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2017 // WSI-Mitteilungen. 2018. № 71 (4). S. 299–306.

¹ Behrens M., Dribbusch H. Employer Resistance to Works Councils: Evidence from Surveys amongst Trade Unions // German Politics. 2018, 13 nov. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09644008.2018.1543410> (дата обращения: 01.10.2020).

² Ellguth P., Kohaut S. Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2017 // WSI-Mitteilungen. 2018. № 71 (4). S. 299–306.

Особенно часто производственные советы формируются в тех отраслях, где действуют крупнейшие предприятия. К таким отраслям относятся энерго- и водоснабжение, финансовые услуги, а также обрабатывающая промышленность. Производственные советы редко создаются в строительной промышленности, пищевой промышленности и торговле (табл. 21).

Таблица 21

**Распространение производственных советов по отраслям в 2017 году
(доля предприятий и занятых на предприятиях
с производственными советами, %)**

Отрасль	Предприятия	Занятые
Энергетика, водоснабжение, горнодобывающая промышленность, обработка отходов	35	79
Обрабатывающая промышленность	15	63
Строительство	3	17
Торговля	9	28
Транспорт, складирование	11	46
Информация, коммуникации	9	35
Финансовые услуги	25	74
Гостиничный бизнес, прочие услуги	3	9
Здравоохранение, воспитание, преподавание	12	44
Услуги научных учреждений	6	25
Всего	9	39

Источник: Dribbusch H., Birke P. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).

Наряду с производственными советами и советами персонала право голоса также имеет компания (предприниматель). Это право исторически обусловлено требованием демократизации предпринимательских структур после Второй мировой войны. Наиболее полная процедура совместного принятия решений была введена в 1951 году в горнодобывающей и сталелитейной промышленности. В связи с предполагаемым в обозримом будущем прекращением существования горнодобывающей промышленности и резким сокращением числа предприятий сталелитейной промышленности эта процедура теряет свое значение.

Наибольшую значимость в настоящее время имеет введенная в 1976 году процедура принятия совместного решения на паритетных

началах. Она является обязательной для всех акционерных обществ с числом работников более 2 тыс. В соответствии с данной процедурой представители компаний (владельцев собственности) и работников входят в состав наблюдательного совета. Со стороны работников могут выбираться (в некоторой пропорции) как внутренние, так и внешние профсоюзные представители. В конфликтной ситуации сторона собственников (владельцев) имеет право на дополнительный решающий голос. В конце 2016 года, по оценкам фонда Ханса Беклера, такая процедура применялась примерно в 640 компаниях. К этому можно добавить примерно 1,5 тыс. компаний с числом занятых от 0,5 до 2 тыс. Для этих предприятий действует процедура принятия решений по принципу 1/3. В соответствии с этим принципом по 1/3 членов наблюдательного совета относятся к представителям производственных советов и профсоюзов, а 1/3 — к собственникам. Вовлеченность профсоюзов в процесс принятия решений является базовым принципом социального партнерства в Германии.

В ФРГ только профсоюзы наделены правом вести переговоры об уровне заработной платы и условиях труда. Подобным правом не обладают производственные советы. В компетенцию последних входит контроль за соблюдением тарифных соглашений. Кроме того, они зачастую занимаются оформлением тарифных договоров, однако только по тем вопросам, о которых однозначно договорились профсоюз и работодатель. Большинство тарифных договоров заключаются профсоюзами DGB. Наличие тарифного договора не гарантирует благоприятных условий труда. Эти условия зависят от соответствующего соотношения сил и экономической ситуации. В общем действует следующее правило: в тарифных договорах предусматриваются надбавки, доплаты, поощрения¹. Преимущество тарифного регулирования заключается в том, что тарифные соглашения, в отличие от добровольных уступок, не могут быть отменены работодателем.

Федеральная тарифная система по-прежнему базируется на коллективных тарифных договорах. Последние полностью или частично заключаются для всей отрасли и действуют в рамках регионов или по всей стране для тех фирм, которые входят в тарифную ассоциацию работодателей. В Германии, в отличие от других стран ЕС, государство не участвует в тарифных переговорах. Исключение составляет государственная служба, где федеральный центр, земли и общины являются сторонами тарифных переговоров.

¹ 55 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland bekommen Weihnachtsgeld. 2018, 13 nov. // Hans-Böckler-Stiftung. URL: https://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2018_11_13.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

С 1990-х годов можно наблюдать ослабление значимости тарифной системы. С одной стороны, смягчаются тарифные обязательства предприятий и занятых, а с другой — действует много тарифных оговорок¹. Эффективность и распространение тарифной политики профсоюзов зависят от того, сколько предприятий, и прежде всего сколько занятых, охвачены действием тарифных договоров. С точки зрения профсоюзов, внушает опасение тот факт, что количество тарифных объединений с конца 1990-х годов сокращается. Как и в ситуации с производственными советами, здесь имеет значение размер предприятия. Тарифных объединений для трудящихся значительно больше, чем для предприятий (рис. 20).

В Западной Германии в 2017 году на 22 % предприятий с числом занятых менее 10 действовал тарифный договор. Среди предприятий с числом занятых 500 и более человек тарифный договор был заключен на 85 % (в Восточной Германии соответственно 13 и 81 %). В Восточной Германии количество тарифных объединений всегда было меньше, чем в Западной. В 2011 году охват работников тарифными договорами там составил менее 50 %.

Ощутимы различия между Восточной и Западной Германией по отдельным отраслям (табл. 22). Так, в обрабатывающей промышленности около 1/4 занятых работают на предприятиях, где действует коллективный тарифный договор. Тарифные объединения распространены в сфере государственного управления и социального страхования. В обеих частях страны 98 % работников заняты в организациях с тарифными соглашениями. Благодаря федеральным коллективным договорам (в банковской сфере, финансовом секторе) распространённость тарифных соглашений выше среднего. В сфере услуг (торговля, гостиничный бизнес) менее половины занятых охвачены тарифными соглашениями.

Таблица 22

Охват занятых тарифными соглашениями в 2017 году (%)

Отрасль	Отраслевые тарифы		Внутренние тарифы предприятия	
	Восток	Запад	Восток	Запад
Сельское хозяйство	47	18	(1)	(3)
Энергетика, водоснабжение, горнодобывающая промышленность, обработка отходов	69	48	16	(24)

¹ *Bispinck R.* Das deutsche Tarifmodell im Umbruch // Wirtschaftsdienst. 2008. Bd. 88 (1). S. 7–11.

Окончание табл. 22

Отрасль	Отраслевые тарифы		Внутренние тарифы предприятия	
	Восток	Запад	Восток	Запад
Обрабатывающая промышленность	51	24	12	11
Строительство	60	52	(3)*	(2)
Оптовая торговля	36	13	4	(5)
Розничная торговля	35	25	5	(3)
Транспорт, складирование	42	9	(16)	(11)
Информация, коммуникации	16	7	(3)	(11)
Финансовые услуги	78	64	5	(2)
Гостиничный бизнес, прочие услуги	37	24	(2)	(2)
Здравоохранение, воспитание, преподавание	51	31	9	14
Организации, не вступающие в трудовые отношения	53	30	(12)	(11)
Государственное управление, социальное страхование	91	77	7	21
Всего	49	34	8	10

* *Примечание.* Данные в скобках приблизительные, так как получены по ограниченному числу выборкам.

Источник: Dribbusch H., Birke P. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).

Помимо сокращения числа тарифных соглашений с середины 1990-х годов большое значение для изменения тарифной системы имеют открытые тарифные условия¹. Стороны тарифных переговоров согласуют стандарты, от которых можно временно или постоянно отклоняться. На практике это ведет к тому, что значимость коллективных тарифных соглашений снижается. Речь идет частично об оформительских вопросах, но в гораздо большей мере об отклонении от тарифных стандартов. Изначально имелись в виду исключительные ситуации, но с середины 2000-х годов предприятия могут отклоняться от стандартов, стремясь сократить затраты в условиях острой конкуренции.

Соглашения, заключенные в рамках деловых и конкурентных пактов, получали особое значение. Во многих случаях производственные

¹ Massa-Wirth H. Zugeständnisse für Arbeitsplätze? Konzessionäre Beschäftigungsvereinbarungen im Vergleich Deutschland–USA. Berlin : Edition Sigma, 2007.

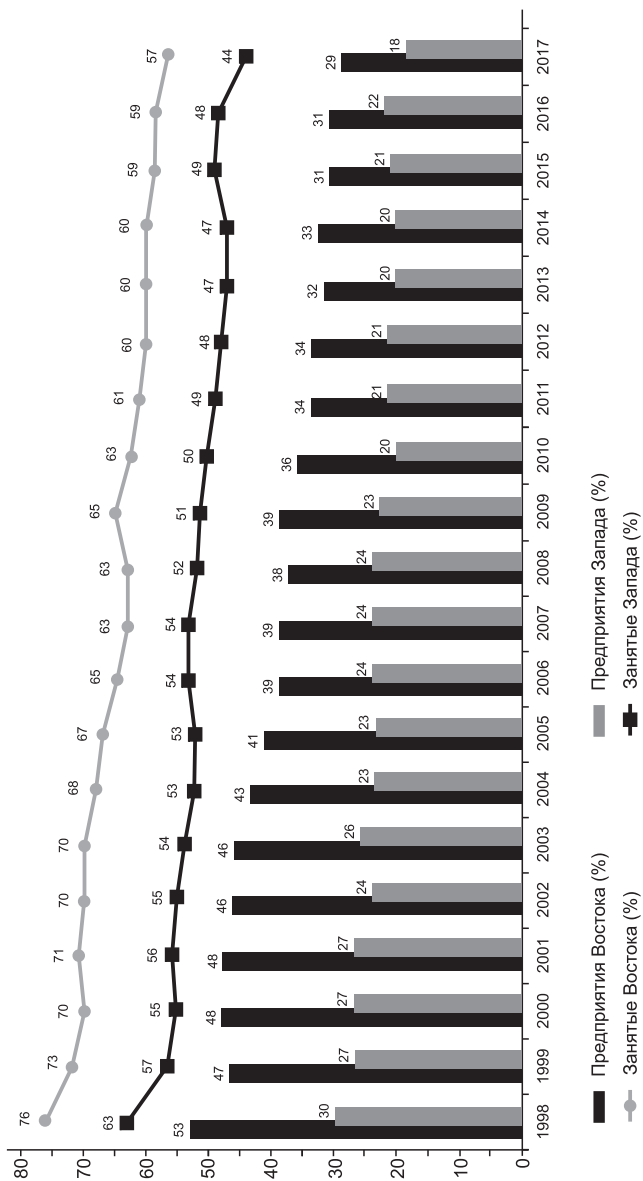


Рис. 20. Динамика тарифных соглашений в Восточной и Западной Германии (%)

Источники: Dribbusch H., Birke P. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).

советы попадали под давление, которое выражалось в угрозе перемещения производства или консервации. Часто достигались договоренности об ограниченных гарантиях занятости¹.

Как показывают опросы², производственные советы относятся к условиям, как правило, критично, так как они во многих случаях испытывают страх перед необходимостью идти на значительные уступки при неблагоприятном соотношении сил. Опасность изменения тарифной системы в худшую для работников сторону возникает прежде всего в тех отраслях и на тех предприятиях, где профсоюзы относительно слабы и их связь с производственными советами незначительна.

Снижение значимости тарифных соглашений во многом обусловило тот факт, что в Германии сформировался один из самых крупных низкооплачиваемых секторов ЕС. По состоянию на 2015 год 22,6 % занятых в Германии работали в низкооплачиваемом секторе, то есть имели зарплату ниже 2/3 от средней зарплаты по стране³.

Трудности реализации эффективной тарифной политики, особенно в отраслях с низкими зарплатами, обусловили в середине 2000-х годов понимание профсоюзами DGB необходимости установления законодательным путем нижней границы оплаты труда. После некоторых дискуссий в 2007 году профсоюзы DGB начали кампанию за законодательное закрепление минимального размера оплаты труда⁴. Эта кампания имела широкую общественную поддержку. Согласно опросам, осенью 2009 года 85 % населения поддержали это решение. В последующие годы эта цифра не менялась. После выборов 2013 года была образована большая коалиция с участием СПД, которая внесла это требование в правительственную программу.

¹ *Massa-Wirth H., Seifert H.* German Pacts for Employment and Competitiveness. Concessionary Bargaining as a Reaction to Globalisation and European Integration? // *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2005. Vol. 11 (1). S. 26–44 ; *Dribbusch H.* Sozialpartnerschaft und Konflikt: Gewerkschaftliche Krisenpolitik am Beispiel der deutschen Automobilindustrie // *Zeitschrift für Politik*. 2012. Bd. 2. S. 123–143.

² *Bispinck R., Schulten T.* Verbetrieblichung der Tarifpolitik? Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebsund Personalräten // *WSI-Mitteilungen*. 2003. № 56 (1). S. 157–166.

³ *Kalina Th., Weinkopf C.* Niedriglohnbeschäftigung 2015 — bislang kein Rückgang im Zuge der Mindestlohneinführung // *IAQ-Report*. 2017. № 6. URL: <https://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2017/report2017-06.pdf>.

⁴ *Dribbusch H., Birke P.* Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Organisation, Rahmenbedingungen, Herausforderungen // *FES-Arbeitspapier*. 2012. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/08986.pdf> (дата обращения: 01.10.2020) ; *idem.* Die DGB-Gewerkschaften seit der Krise. Entwicklungen, Herausforderungen, Strategien // *FES-Arbeitspapier*. 2014. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10716-22042015.pdf> (дата обращения: 01.10.2020).

Установление на законодательном уровне минимальной заработной платы в Германии 1 января 2015 года стало знаменательным событием, несмотря на то, что в итоге закон предусматривал переходные положения и некоторые исключения. До этого Германия была одной из немногих европейских стран, где минимальный размер заработной платы не был законодательно закреплён. Несмотря на рост минимальной заработной платы с 8,50 до 8,84 евро с 1 января 2017 года, эти меры не позволили разрешить проблему бедности некоторых слоев населения¹. Тому, кто в течение всей трудовой жизни получал минимальную зарплату, наряду с пенсией будут выплачиваться дополнительные социальные пособия. Ничего не изменит и запланированное на 2019 и 2020 годы повышение минимальной заработной платы до 9,19 и 9,35 евро соответственно. По сравнению с другими западноевропейскими государствами этот показатель в Германии все же довольно низкий. Тем не менее кампанию по законодательному закреплению минимальной заработной платы следует признать успехом профсоюзов DGB по двум причинам. Во-первых, удалось добиться поддержки большинства населения в ходе продвижения этого главного профсоюзного требования. Во-вторых, кампания за установление минимального размера заработной платы поставила во главу угла важнейшие вопросы, такие как низкий уровень заработной платы и занятости. Это оказало влияние на тарифную политику. Отрасли с низкой заработной платой попали под пристальное общественное и профсоюзное внимание. В целом это оказало положительное воздействие на нижние границы заработной платы при реализации тарифной политики². Кампания за установление минимальной ставки заработной платы повысила общественный интерес к проблеме низких заработков в сфере услуг и помогла в организации борьбы против них (в 2009 г. — забастовка работников клининговых компаний, в 2013 и 2014 гг. — забастовки персонала аэропортов).

Ярко выраженные социальные различия, которые возникли на рынке труда и на предприятиях за последние 15 лет, стали фоном для профсоюзной борьбы с новыми миграционными процессами и обострились в 2014–2015 годах. Примечательно, что позиция профсоюзов в отношении новой волны миграции изначально отличалась от подхода, который исторически сложился относительно предыдущих волн

¹ *Lübker M., Schulten Th.* WSI-Mindestlohnbericht, 2018. URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_39_2018.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

² *Bispinck R.* WSI-Niedriglohn-Monitoring 2017 // WSI-Mitteilungen. 2017. № 7. S. 823–832. URL: https://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2017_03_27.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

миграции. О борьбе с миграцией не было и речи, наоборот, в большинстве публичных заявлений DGB и отдельных профсоюзов подчеркивалась гуманитарная ответственность перед людьми, бежавшими от войны и социальной нужды¹. Страх перед обострением конкуренции за заработную плату отошел на второй план, хотя представители компаний и ассоциаций предпринимателей отмечали влияние притока беженцев на ситуацию на рынке труда, ссылаясь на опыт, связанный с наймом гастарбайтеров до остановки этой процедуры в 1973 году².

Призыв к использованию новых мигрантов для удовлетворения спроса на рабочую силу сопровождался открытием приезжим из стран третьего мира широкого доступа к рынку труда. В 2016 году были устранены такие препятствия, как предварительный контроль за приоритетом найма со стороны агентств по трудоустройству, а также запрет на временное дополнительное трудоустройство (подработку). Одновременно право на пребывание в стране было связано с фактической обязанностью работать, притом что договор об обучении являлся критерием для предоставления визы «терпения»³.

Амбивалентность мер, которые хотя бы потенциально предоставляли мигрантам возможности для проживания в Германии и одновременно принуждали их к работе в неблагоприятных условиях, до сих пор не обсуждалась в ходе профсоюзных дебатов⁴. Это может быть связано и с наличием продуманных мер интеграции беженцев в крупных компаниях, так что стороны могли договориться о первичных квалификационных мерах для поступающих на работу мигрантов. Тем не менее доля беженцев, на которых такие меры реально распространяются, по-прежнему невысока и до сих пор может быть названа символической. По данным Института рынка труда и профессиональных исследований, подавляющее большинство мигрантов из стран, не входящих в ЕС, заняты в таких областях, как общественное питание, уход за престарелыми, уборка, доставка. Это сферы, где преоб-

¹ Pries L., Shinozaki K. Neue Migrationsdynamiken und Folgerungen für die gewerkschaftliche Politik // WSI-Mitteilungen. 2015. № 5. S. 374–382.

² Scherschel K. Citizenship by work? Arbeitsmarktpolitik im Flüchtlingsschutz zwischen Öffnung und Selektion // PROKLA. 2016. № 46 (183). S. 245–265.

³ Birke P. Schwierige Solidarität. Eltern Erzieher innen und Kinder im Streik 2015 // Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen / hrsg. I. Artus, P. Birke, S. Kerber-Clasen, W. Menz. Hamburg, 2017. S. 90–115.

⁴ Müller A., Schmidt W. Fluchtmigration und Arbeitswelt. Maßnahmen zur Integration von Flüchtlingen in großen Unternehmen // Study der Hans-Böckler-Stiftung. 2016. Bd. 339. URL: http://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_339.pdf.

ладают низкая заработная плата и изнурительные, а также физически и психологически обременительные условия труда¹. В этом отношении приобщение беженцев к работе происходит аналогично распространению принципа свободы занятости в рамках ЕС². Однако именно в вышеперечисленных областях процедура принятия совместных решений и уровень профсоюзной деятельности сравнительно слабы. Поэтому заслуживает внимания идея предоставления профсоюзам более значимых функций не только в рамках разработки концептуальных вопросов (гуманитарный аспект политики приема беженцев), но и в практическом осуществлении интеграции беженцев в немецкое общество³. Профсоюзные инициативы в этой области в настоящее время сосредоточены на создании и поддержке консультационных центров, функционирующих за счет государственных средств, таких как «справедливая мобильность» (миграция из стран) или «справедливая интеграция» (миграция из третьих государств). Они выполняют работу, имеющую большую ценность для пострадавших, так как многие из новых мигрантов при высокой нагрузке работают больше, чем это предусмотрено законом, получая зарплату ниже минимального уровня.

В то же время анализ развития организованных рынков труда свидетельствует о том, что постоянно декларируемая в ФРГ конкуренция между немецкими и иностранными работниками де-факто существует лишь в нескольких секторах и в целом остается редким исключением. В данном контексте упомянутая выше тенденция к протестным выборам у определенных групп работников нуждается в пояснении. Некоторые исследования данной проблематики затрагивают в основном микроуровень. Так, исследовательская группа под руководством Дитера Зауэра, которая провела более ста интервью с профсоюзными активистами, среди прочих задавала вопрос о возможности распространения в трудовых коллективах правых политических взглядов⁴. Эти интервью показывают частичное снятие табу на высказывание правых мнений, радикализацию повседневного расизма, а также «этнические» интерпретации конфликтов в рабочих коллективах.

¹ DGB. Arbeitsmarkt aktuell. Berlin, 2017. № 4.

² Carstensen L., Heimeshoff L.-M., Riedner L. Der Zwang zur Arbeit. Verwertungslogiken in den umkämpften Regimen der Anwerbe-, Flucht- und EU-Migration // Sozial. Geschichte Online. 2018. № 23. S. 235–269. URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/c2b9/e48dac2d8d06a417da2d55008343bbcb6aea.pdf> (дата обращения: 01.10.2020).

³ Birke P. Schwierige Solidarität; Müller A., Schmidt W. Op. cit.

⁴ Rechtspopulismus und Gewerkschaften. Eine arbeitsweltlich Spurensuche / D. Sauer, U. Söger, J. Bischoff [et. al.]. Hamburg: VSA, 2018.

Причину распространения расизма в рабочих коллективах авторы исследования видят в неуверенности работников в завтрашнем дне, страхе потерять рабочее место, постоянном напряжении в связи с нехваткой времени и в необходимости регулярно повышать производительность труда. В основном выражение этих эмоций носит непубличный характер и принимает форму «безадресной ярости». Немецкий социолог Клаус Дорре отмечает, что усиление расистских настроений в рабочей среде в значительной мере связано с недостаточным профсоюзным представительством в соответствующих организациях. По его мнению, недовольство и социальные конфликты на расовой почве чаще всего проявляются там, где не регулируются институционально путем вмешательства профсоюзов и производственных советов на основе процедуры совместного принятия решений¹. Самое интересное заключается в том, что социолог подчеркивает важность коллективных договоров и действий профсоюзов как инструмент борьбы с расизмом в производственной сфере. Дискуссионным является вопрос о том, насколько расизм обусловлен социальным положением отдельных лиц, так как он, несомненно, широко распространен как социальное явление.

Как бы ни интерпретировались причины обозначенных проблем, рост правых взглядов в производственных кругах означает вызов для профсоюзов. Во-первых, учитывая высокую долю членов профсоюза и определенных категорий работников среди избирателей партии АдГ, можно предположить, что антирасистские позиции, утверждаемые профсоюзами, имеют лишь ограниченный эффект и недостаточно убедительны для широких слоев населения. Во-вторых, перед профсоюзами стоит задача — не допустить закрепления правых и откровенно расистских позиций со стороны представителей интересов работников в производственных советах. Такие попытки в последний раз предпринимались на выборах в производственные советы весной 2018 года. Там кандидаты из списков, близких к АдГ, смогли собрать почти 20 % голосов и, в частности, получить места в производственных советах на некоторых металлургических предприятиях².

¹ *Dörre K.* Gewerkschaften und Rechtspopulismus — gibt es einen Zusammenhang? // Rechte Orientierungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Dokumentation im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn, 2007. S. 24–34.

² *Dohmen C.* Der Rechtsruck blieb aus, das Problem bleibt // Deutschlandfunk Kultur. Zeitfragen. 2018, 29 mai. URL: https://www.deutschlandfunkkultur.de/gewerkschaften-nachden-betriebsratswahlen-der-rechtsruck.976.de.html?dram:article_id=419045 (дата обращения: 01.10.2020).

В целом перед профсоюзами стоит задача укрепления солидарности с новыми мигрантами и их защиты от проявлений расизма. Работы по улучшению имиджа и публичных выступлений недостаточно для этого. В частности, необходимо подчеркивать общность интересов в защите трудящихся от неудовлетворительных условий труда и жизни, серьезно относиться к новым работникам и участвовать в деятельности организации — все эти аспекты очень важны для будущего.

4.4. НЕМЕЦКАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ В ПОСТКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД

В начальный период существования ФРГ не могло быть и речи о консенсусе при оформлении промышленных отношений. То, что по прошествии времени кажется послевоенным классовым компромиссом, сформировалось в процессе конфликтов, продолжавшихся до середины 1970-х годов¹. Основопологающим в немецкой модели промышленных отношений стало так называемое социальное партнерство. Различия интересов между трудом и капиталом не являются непреодолимыми, поскольку существует общий интерес — поддержание конкурентоспособности бизнеса и экономики. Эта идея была встроена в концепцию социального государства и обеспечена процедурой совместного принятия решений. Отчасти из-за конкуренции, отчасти в качестве дополнения к социальному партнерству внутри профсоюзов продолжает сохраняться представление о них как о противодействующей силе. Оно в большей степени подчеркивает различия интересов между капиталом и работниками. В целом обе концепции затрагивают производственную и тарифно-политическую реальность. Они редко присутствуют в чистом виде и реализуются в конкретных обстоятельствах. Решающее значение при этом имеют активность работников и профсоюзов. Только там, где они могут представлять свои интересы даже в условиях конфликта, сторона капитала может пойти на существенные уступки.

Признание легитимности профсоюзов как законного представителя интересов трудящихся перед работодателями и государством основывается в данной интерпретации на их способности удовлетворять потребности и противодействовать неблагоприятным для трудящихся решениям. Это минимальный уровень профсоюзной власти. Однако

¹ *Birke P., Dribbusch H. Bewegtes «Wirtschaftswunder» // Durch Nacht zum Licht? Geschichte der Arbeiterbewegung, 1863 bis 2013 / Th. Bewernitz [et al.]. Mannheim, 2013. S. 239–287.*

немецкая модель находится на этапе перелома. В Восточной Германии она никогда не имела значительной популярности, в то время как в Западной Германии наблюдается ее ослабление. Производственное управление и тарифное регулирование как два центральных элемента двойной системы промышленных отношений Германии значительно ослабли. Центр тяжести этой двойной системы также сместился. Существование производственного совета и коллективного договора перестало быть правилом и превратилось в исключение.

Предприятия, на которых действуют совет директоров и коллективный договор, могут быть названы основной зоной двойной системы¹. Следует отметить, что она значительно сократилась: в 1998 году такие предприятия охватывали 44 % работников, а в 2017-м — всего 29 %. За тот же период доля работников предприятий, где нет ни производственного совета, ни тарифного соглашения, выросла с 24 до 41 %. Также следует сказать, что 9 % работают на предприятиях, где действует производственный совет, но нет коллективного договора, в то время как 20 % — на предприятиях, где нет производственного совета, но действует тарифное соглашение (табл. 23).

Таблица 23

Охват работников тарифными соглашениями и производственными советами в 1998–2017 годах (%)

Показатели	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2017
Производственный совет и тарифное соглашение	44	41	42	39	38	35	36	33	34	32	29
Производственный совет без тарифного соглашения	4	7	7	7	8	9	9	9	9	9	9
Тарифное соглашение без производственного совета	29	25	23	24	24	23	22	21	23	21	20
Отсутствие тарифного соглашения и производственного совета	24	27	28	29	32	33	34	36	34	38	41

Источник: Dribbusch H., Birke P. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).

¹ Ellguth P., Kohaut S. Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2017 // WSI-Mitteilungen. 2018. Vol. 71 (4). S. 299–306.

Здесь также наблюдаются существенные различия между Западной и Восточной Германией, а также отраслевые отличия. В Западной Германии в 2017 году большинство занятых в обрабатывающей промышленности работали на предприятиях с производственным советом и тарифным соглашением. В сфере услуг таких работников было не более четверти. В Восточной Германии при аналогичном показателе для сферы услуг в обрабатывающей промышленности лишь 30 % работников были заняты на предприятиях с производственным советом и тарифным соглашением (табл. 24).

Таблица 24

**Распространенность тарифных соглашений и производственных советов
в частных организациях в 2017 году (%)**

Показатели	Западная Германия			Восточная Германия		
	Всего	Обрабатывающая промышленность	Сфера услуг	Всего	Обрабатывающая промышленность	Сфера услуг
Производственный совет и тарифное соглашение	31	53	24	22	30	23
Производственный совет без тарифного соглашения	9	13	8	11	19	12
Тарифное соглашение без производственного совета	21	9	26	16	5	19
Отсутствие тарифного соглашения и производственного совета	39	26	42	51	46	46
Всего	100	100	100	100	100	100

Источник: Dribbusch H., Birke P. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).

Основываясь на охвате двойной системой (тарифное соглашение и производственный совет), можно выделить три «мира» рабочих отношений¹. Первый включает крупные компании с установившимися отношениями между профсоюзами и ассоциациями работодателей. Его ядро составляют производственные предприятия автомобильной и химической промышленности. Большинство из них находятся в Западной Германии. Государственную службу также можно условно причислить к первому «миру», притом что здесь профсоюзное

¹ Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland / hrsg. W. Schröder, B. Weßels. Koblenz : Westdeutscher Verlag, 2003 ; Hassel A., Schröder W. Gewerkschaftliche Mitgliederpolitik: Schlüssel für eine starke Sozialpartnerschaft // WSI-Mitteilungen. 2018. № 71 (6). S. 485–496.

влияние очень ослабло с начала 1990-х годов. Ко второму «миру» можно отнести отрасли, где профсоюзы представлены не везде и в разной степени, но есть ассоциации работодателей, которые принципиально не выступают против тарифного регулирования и в которых производственные советы и тарифные соглашения по-прежнему играют важную роль. К ним относятся прежде всего средние и малые предприятия обрабатывающей и строительной промышленности, классические отрасли частных услуг, такие как розничная торговля или клининговые услуги, а также отдельные ремесла. Третий «мир» состоит из предприятий и отраслей, в которых профсоюзы, как правило, представлены фрагментарно. Ассоциации работодателей здесь встречаются редко или вообще отсутствуют, представление интересов трудящихся посредством производственных советов является исключением, как и существование тарифных соглашений. Этот «мир» состоит из малых предприятий, часто управляемых непосредственно владельцами, а также включает новых поставщиков услуг на рынке, например в сфере ИТ и телекоммуникаций, технологий убоя животных, дорожного транспорта, а также контрактной логистики. Третий «мир» в значительной степени представлен предприятиями без совета директоров и тарифных соглашений. Он также включает отрасли и предприятия с формальными тарифными соглашениями, но фрагментарным присутствием профсоюзов.

Состав названных трех «миров» не статичен и находится в постоянном движении. Они влияют друг на друга и связаны через цепочки создания стоимости, а также аутсорсинг. В первые десятилетия существования ФРГ считалось, что благодаря позитивному развитию рынка труда успехи тарифной политики, достигнутые в первом «мире», с определенными задержками и корректировками переносятся и на второй и третий «миры». В 2017 году для динамики заработной платы имело значение, какие тарифные стандарты установлены в автомобильной промышленности или на государственной службе. В то же время со второй половины 1990-х годов на хорошо организованных и тарифицированных предприятиях при снижении затрат и социальных выплат также наблюдалось растущее влияние третьего «мира».

На многих производственных площадках, особенно в рамках крупных автопроизводителей и химических предприятий, три «мира» существуют бок о бок. Переход из одного «мира» в другой отчасти заметен только по маркировке напольного покрытия. На некоторых производственных площадках занято небольшое количество

работников, о чем свидетельствует пример завода BMW в Лейпциге. Здесь в ноябре 2015 года работали 10 700 работников¹. Однако непосредственно в BMW были наняты только 44 %, а 25 % в заводских контрактных компаниях, сотрудничающих с BMW, почти треть (31 %) работала на условиях дополнительной занятости либо непосредственно в BMW, либо в одной из заводских контрактных компаний (рис. 21).

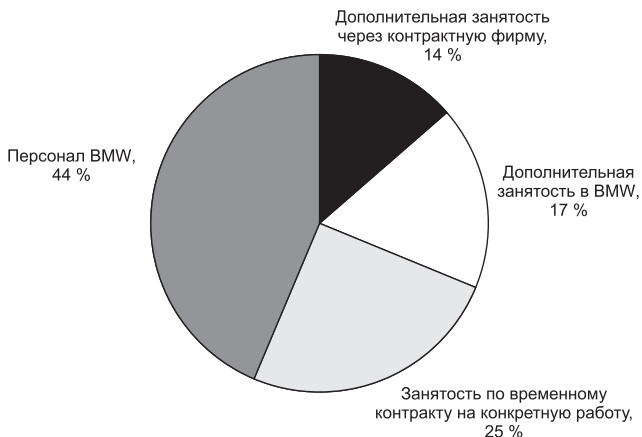


Рис. 21. Формы занятости в BMW в 2015 году

Источник: Dribbusch H., Birke P. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).

Аналогичная структура занятости характерна и для других предприятий автопроизводителей². Подобная дифференциация работников возникает при различных тарифных гарантиях. Условия коллек-

¹ Schumacher H., Duhm U. Der große Streit um Leiharbeit und Werkverträge // Wirtschaftswoche. 2016, март. URL: <https://www.wiwo.de/unternehmen/auto/arbeitsmarkter-grosse-streit-um-leiharbeit-und-werkvertraege/13013458.html> (дата обращения: 01.10.2020).

² Helfen M., Sydow J. Mehr-Arbeitgeber-Beziehungen in der deutschen Automobilindustrie: Arbeitspolitische Herausforderungen für Management und Arbeitnehmervertretung // Lebenslagen — Beiträge zur Gesellschaftspolitik / hrsg. H. Romahn, D. Rehfeld. Marburg, 2015. S. 363–384.

тивного тарифного договора в металлургической промышленности распространяются только на штатных сотрудников. Для сервисных компаний, управляемых самими производителями, часто применяются предполагающие более невыгодные условия тарифные контракты. Условия труда персонала, привлекаемого в рамках договоров на конкретную работу и подработки, регулируются по-разному. В 2018 году при опросе представителей производственных советов 3600 предприятий, входящих в IG Metall, 72 % отметили, что они оценивают условия работы обслуживающих структур как худшие по сравнению с условиями на собственном предприятии¹. Примерно на 63 % сервисных предприятий, по оценке производственных советов, не действуют коллективные договоры. В результате в процессе движения вперед по цепочке создания стоимости наблюдается ухудшение условий оплаты труда². Возникает своеобразная смешанная калькуляция, которая, по мнению промышленных корпораций, позитивно влияет на их глобальную конкурентоспособность.

Таким образом, профсоюзы сталкиваются с различными проблемами, которые не всегда могут быть разрешены без противоречий в рамках тарифной политики. Проблемная сторона многих соглашений заключается, например, в том, что снижение затрат в компании может иметь негативные последствия для работников, представляющих конкурентов и поставщиков. В середине 2000-х годов IG Metall под девизом «Лучше, а не дешевле» начал кампанию, направленную на расширение прав и возможностей рабочих советов самостоятельно формировать предложения по инновационным программам снижения себестоимости, чтобы избежать регулярного ухудшения условий труда³. Эта концепция остается под контролем конкурентной логики и поэтому в лучшем случае ограниченно может разрешать конфликты интересов в рамках цепочки создания стоимости. В целом последовательный ответ профсоюзов на усиление дифференциации условий труда еще не найден.

¹ IG Metall. Presseinformation zu den Ergebnissen der Betriebsräte-Befragung 2018 zu Leiharbeit und Industrienahen Dienstleistungen (InDI) / Werkverträgen. Frankfurt am Main, 2018 // IG Metall. 2018, okt. URL: <https://www.igmetall.de/36-2018-30021.htm> (дата обращения: 01.10.2020).

² *Helfen M., Nicklich M., Sydow J.* Interorganisationale Netzwerke und tarifpolitische Fragmentierung: Hebt Mehr-Arbeitgeber-Beschäftigung die Tarifeinheit aus den Angeln? // *Industrielle Beziehungen*. 2016. № 23 (3). S. 280–308.

³ *Haipeter Th.* Sozialpartnerschaft in und nach der Krise. Entwicklungen und Perspektiven // *Industrielle Beziehungen*, 2012. Bd. 19 (4). S. 387–411 ; *Wetzel D.* «Tarif aktiv» — besser statt billiger. Leitprojekte für eine veränderte Praxis // *Arbeitspolitik kontrovers* / hrsg. R. Detje, K. Pickshaus, H.-J. Urban. Hamburg : VSA, 2005.

Обобщающие высказывания о будущем немецкой модели встречаются относительно редко. Различные «миры» трудовых отношений создают неодинаковые условия для разрешения конфликтов и сотрудничества сторон тарифных переговоров. Ряд действий немецких профсоюзов включает как социально-партнерские, так и конфликтно-ориентированные стратегии. Конкретные реализуемые стратегии зависят от специфики ситуации в отрасли и на предприятии и могут меняться от случая к случаю. «Немецкая модель» социального партнерства, основанная на переговорах и централизованных соглашениях, пережила политический ренессанс в период кризиса 2008–2009 годов.

Кризис затронул экспортный сектор немецкой экономики, а также металлургическую промышленность и электроснабжение, то есть отрасли, где профсоюзы IG Metall представляли собой серьезную силу. Периодически казалось, что кризис может полностью разорвать нити управления и привести к неизбежным социальным деформациям. Это требовало от предприятий и правительства серьезного подхода к оценке профсоюзов как влиятельной силы в рамках проведения тарифных переговоров. Кроме того, в процессе смягчения кризисных последствий происходило столкновение интересов. Предприятия рассчитывали на быстрое прекращение экономического спада и под влиянием нехватки специалистов (которое было им свойственно до кризиса) были заинтересованы в сохранении наемных работников, понеся приемлемые для себя затраты. В результате эффективного антикризисного управления, государственного вмешательства и изменения тарифной политики, а также некоторого везения (в 2010 г. вырос спрос на немецкие товары) эта цель была в значительной степени достигнута¹. «Чудо занятости» в Германии отныне считалось доказательством долголетия немецкого социального партнерства и эффективности работы профсоюзов². В частности, профсоюзы IG Metall и IG BCE могли подчеркивать свой вклад в стабилизацию немецкой экономики. С точки зрения правящих в настоящее время партий, принципиально позитивная роль профсоюзов в преодолении кризис-

¹ Birke P. Widersprüche des Korporatismus. Die Situation der Gewerkschaften und aktuelle Arbeitskämpfe in Deutschland // Discussion Paper / University of Hamburg, Centre for Economic and Sociological Studies (CESS/ZÖSS). 2011. № 25. URL: http://www.wiso.uniham-burg.de/fileadmin/sozialoekonomie/zoess/DP_25_Birke.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

² Krugman P. Free to lose // The New York Times. 2009, 13 nov. URL: <http://www.nytimes.com/2009/11/13/opinion/13krugman.html> (дата обращения: 01.10.2020).

ных последствий, а также значение рабочих советов и коллективных договоров неоспоримы.

Начиная с середины 1990-х годов профсоюзы столкнулись с более активными действиями ассоциаций работодателей. Казалось бы, обоснованные достижения тарифной политики, такие как сокращение недельного рабочего времени или специальные выплаты, начали подвергаться сомнению, и в некоторых сегментах (например, на государственной службе) пересматривались тарифные договоры в целом. При этом менялось распределение полномочий. Тарифная политика формировалась под влиянием попыток профсоюзов защититься от этих атак и сохранить существующие коллективные договоры или, по крайней мере, не изменять их в одностороннем порядке в ущерб интересам работников.

Не всегда действия профсоюзов DGB были успешными. После дерегулирования дополнительной занятости (подработок), проведенного красно-зеленым правительством в 2002 году, они впервые в 2003-м заключили коллективные контракты на дополнительную занятость на национальном уровне. Из-за ограничения возможностей организации забастовок классические средства давления были недоступны, и готовность профсоюзов CGB к противостоянию тарифным требованиям профсоюзов DGB ослабила переговорную позицию последних. Коллективный договор фактически узаконил привилегированное положение штатного персонала по сравнению с занятыми, привлеченными на основе подработки. Профсоюзам стоило больших усилий добиться дополнительных выплат для подрабатывающего персонала, чему в немалой степени способствовала инициированная в 2008 году кампания IG Metall «Равная оплата за равный труд». Кроме того, в 2011 году профсоюзы IG Metall заключили тарифные соглашения, которые регулировали надбавки к заработной плате у подрабатывающего персонала, для сталелитейной промышленности, а в 2012-м для металлургической. В 2017 году также было введено новое правило оплаты труда при подработке. После 9 месяцев занятости на одном и том же предприятии подрабатывающим должна выплачиваться заработная плата в том же размере, что и постоянным работникам. Однако, поскольку многие подрабатывающие не работают на одном предприятии так долго, а другие заменяются по истечении 9 месяцев, эта схема применяется ограниченно.

Кроме того, вновь была установлена максимальная длительность подработки. Нельзя подрабатывать на одном предприятии более 18 месяцев подряд. По истечении этого срока трудовые отношения

с подрабатывающим сотрудником должны быть прекращены за исключением случая, когда предприятие готово взять его на постоянную работу. Однако от этого максимального срока длительности трудовых отношений с подрабатывающим персоналом в коллективном договоре может быть предусмотрено исключение. Прежде всего IG Metall добился возможности продлевать трудовые отношения с подрабатывающим персоналом до 48 месяцев. Поскольку коллективный договор IG Metall предусматривает после 9-месячного наемного труда 50-процентную надбавку к заработной плате, IG Metall исходит из того, что не в интересах подрабатывающих сотрудников увольняться через 18 месяцев, а затем, возможно, начинать все заново на другом рабочем месте с меньшей заработной платой¹.

Несмотря на общую сложную ситуацию, с середины 1990-х годов отдельным профсоюзам неоднократно удавалось реализовывать собственные интересы в тарифной политике. Выделяются четыре аспекта тарифной политики, по которым позиция профсоюзов до сих пор характеризовалась определенной мягкостью. Речь идет, во-первых, о наступательных стратегиях ведения переговоров со стороны отдельных групп занятых и отраслей; во-вторых, о растущем значении тарифной политики в сфере обслуживания и в социальных профессиях; в-третьих, о возрастающей роли конфликтов в сфере услуг в целом; в-четвертых, об изменении статуса рабочего времени в тарифных переговорах.

Во-первых, отдельные профсоюзы вели успешную тарифную политику. Этому способствовали ключевые позиции в трудовом процессе, нехватка рабочей силы, а также благоприятная для отдельных групп работников рыночная ситуация. После создания профсоюза услуг ver.di в 2001 году объединение VC решило провести в будущем в авиакомпании «Lufthansa» собственные коллективные переговоры об условиях занятости пилотов. Этот шаг был подвергнут критике со стороны ver.di. VC обвинялось в разделении состава профсоюза и поощрении группового эгоизма. С помощью забастовки VC тем не менее смог противостоять ожесточенному сопротивлению руководства в вопросе повышения зарплаты пилотов до уровня выше среднего. Тот факт, что руководство после этого стало конфликтовать с профсоюзом, проявился затем в борьбе за пенсионное обеспечение, продолжавшейся с 2014 по 2017 год. Несмотря на неоднократные

¹ *Rossmann W.* FAQ zum Thema 48 Monate Befristung — neuer TV Leiharbeit der IG Metall, 2017 // DGB-Region Köln-Bonn. URL: <http://koeln-bonn.dgb.de/themen/++co++eb9916a6-2672-11e7-8a6f-525400e5a74a> (дата обращения: 01.10.2020).

успехи, VC в конечном счете был вынужден пойти на значительные уступки после того, как Lufthansa пригрозила перемещением своих компаний в Австрию. В 2002 году Lufthansa включила в тарифные переговоры независимую организацию бортпроводников в качестве отдельного участника, но возможности отстаивать тарифные позиции у этой организации были ограничены.

Приватизация организаций области здравоохранения и разногласия по поводу заключения нового рамочного тарифного договора в сфере государственной службы привели к тому, что Марбургская ассоциация не подписала соответствующее тарифное соглашение, заключенное в 2005 году, и пошла по пути выработки самостоятельной тарифной политики. В частности, молодые врачи-ассистенты подтолкнули эту организацию к усилению профсоюзного влияния¹. Впервые в Германии произошли массовые забастовки врачей, с которыми Марбургская ассоциация смогла заключить в 2006 году собственные коллективные договоры, в большей мере (по мнению МВ) соответствующие потребностям наемных медицинских работников.

В 2007 году Профсоюз немецких машинистов локомотивов (GDL) пошел по пути проведения самостоятельной тарифной политики. Общим для указанных профессиональных профсоюзов является то, что они действуют в организациях сферы услуг или компаниях, ранее принадлежавших государству. Они хорошо представлены в соответствующих профессиональных группах и претендуют на право самостоятельного заключения коллективных договоров на лучших, с их точки зрения, условиях².

Коллективная политика перечисленных профессиональных союзов шла вразрез с немецкой системой промышленных отношений, в которой на протяжении многих десятилетий профсоюзы DGB фактически имели монополию на переговоры. У работодателей, которые формировали тарифный «ландшафт», широко используется подрабатывающий персонал, возникло опасение, что впредь придется иметь дело с отдельными активными группами, представляющими интересы работников. Однако до этого дело не дошло. Шаг к самостоятельности в области тарифной политики труден и предполагает наличие сильной членской базы. После 2007 года подобное больше не удалось ни профессиональным, ни отраслевым объединениям. Одновременно

¹ Martens H. Primäre Arbeitspolitik und neue Gewerkschaft? Der Ärztestreik im Frühjahr und Sommer 2006 // Jahrbuch für Kritische Medizin. 2007. Bd. 44. S. 120–137.

² Bispinck R. Das deutsche Tarifmodell im Umbruch // Wirtschaftsdienst. 2008. Bd. 88 (1). S. 7–11.

в сфере услуг наметились новые тарифные разногласия. Например, ver.di признает, что есть отдельные вопросы, специфичные для профессиональных групп, которые не могут быть решены в рамках общих тарифных переговоров.

Во-вторых, важный аспект тарифной политики в настоящее время — обсуждение ситуации занятости в социальных профессиях. На фоне общественных дебатов о растущем неравенстве и недооценке «женских» профессий в сфере как воспитания, так и ухода за больными, все больше женщин стремились отстоять свой статус в этой уважаемой общественно, но финансово недооцененной деятельности¹. Эта «тарифно-политическая» тема впервые была рассмотрена в 2009 году в рамках самостоятельного тарифного движения в муниципальной социальной и воспитательной службе, что вылилось в первую общенациональную забастовку работников государственных детских садов. В дополнение к требованиям повысить оплату труда педагогов на повестку дня были вынесены вопросы, связанные с психологической нагрузкой работников детских садов². Борьба за права трудящихся, проводимая с большим энтузиазмом, в конце концов закончилась достижением компромисса, который принес отдельные позитивные изменения, но не принципиальный прорыв в улучшении условий труда представителей социальных и воспитательных профессий. Поэтому после истечения срока действия заключенных соглашений вопрос снова встал на повестку дня в 2015 году. В этот раз выдвигалось требование значительно повысить заработную плату социальным работникам и педагогам. Мобилизация работников превзошла ожидания профсоюза³. В то время как в 2009 году многие сотрудники вошли в ver.di, в 2015-м количество вступивших в профсоюз оказалось гораздо более значительным (особенно в Западной Германии). Такое положение дел существовало и в дальнейшем. В то же время проявилось недовольство ходом тарифных переговоров, что выразилось, в частности, в отказе от результатов первого арбитража⁴. Результат, полученный после многодневной борьбы

¹ Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen / hrsg. I. Artus, P. Birke, S. Kerber-Clasen, W. Menz. Hamburg, 2017.

² Kutlu Y. Partizipative Streikführung: Der Erzieherinnenstreik // Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven / hrsg. S. Schmalz, K. Dörre. Frankfurt am Main ; N. Y., 2013. S. 226–241.

³ Kutlu Y. Kampf um Anerkennung. Die Sozial- und Erziehungsdienste im Streik // Z. Zeitschrift für marxistische Erneuerung. 2015. № 26 (103). S. 126–140 ; Sorge-Kämpfe.

⁴ Birke P. Schwierige Solidarität. Eltern Erzieher innen und Kinder im Streik 2015 // Sorge-Kämpfe. S. 90–115.

за права трудящихся, оставался неудовлетворительным для многих работников. Тем не менее акции 2009 и 2015 годов можно считать важными шагами на пути утверждения общественной значимости вопросов, касающихся улучшения условий труда социальных работников и педагогов дошкольных учреждений. Широкое участие социальных работников и педагогов в предупредительных забастовках перед тарифными переговорами в 2018 году свидетельствовало об их готовности отстаивать свои права. В результате тарифных переговоров были согласованы некоторые улучшения условий труда, особенно для новых сотрудников. Однако до достижения уровня оплаты труда, сопоставимого с уровнем зарплат в промышленных отраслях, где заняты в основном мужчины, еще далеко.

Объединение требований повысить качество общественных услуг наряду с борьбой за лучшие условия труда (в основном для женщин) имеет важное значение не только для социальной и образовательной сфер, но и для здравоохранения. «Больше от нас — лучше для всех» — под этим лозунгом после многолетней предварительной работы в июле 2015 года бастовали, например, работники берлинской Charité, одной из крупнейших клиник Европы¹. В основе борьбы лежало требование снизить нагрузку персонала путем найма дополнительных работников. Эта забастовка была в прямом смысле слова образцовой. Она не только имела большой общественный резонанс, но и стимулировала проведение забастовок в других немецких больницах. Так, летом 2018 года в университетской клинике Дюссельдорфа была проведена длительная забастовка работников и медперсонала. Требование увеличить штат обслуживающего персонала клиник становится все более обсуждаемой политической темой: парламенту и правительству уже неоднократно приходилось отвечать на этот вопрос.

В-третьих, не только в сфере производства общественных благ, но и в сфере услуг видимые тарифные конфликты нарастали в течение нескольких лет. Это относится даже к областям, считающимся сложными для установления тарифной политики. Так, начиная с 1990-х годов новое поколение профсоюзных работников начало разрабатывать тарифный договор для частных вахтеров². Цель состояла

¹ Hedemann U., Worm L., Artus I. «Mehr für uns ist besser für alle». Dokumentation einer Veranstaltung zum Pflegestreik an der Charité // Sorge-Kämpfe. S. 116–129.

² Never work alone. Organizing — ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften / hrsg. P. Bremme, U. Fürniß, U. Meinecke. Hamburg, 2007 ; Ver.di. Gute Arbeit und Gute Dienstleistungen in der digitalen Welt, Antrag E001 Gewerkschaftsrat // Ver.di. URL: <https://www.>

в том, чтобы не считать низкую заработную плату в этой отрасли неизбежной. Импульс для изменений здесь дали, в частности, приватизированные контрольные пункты для оформления пассажиров в аэропортах. В связи с постоянной готовностью работников к забастовкам первые изменения были достигнуты в 2013 и 2014 годах. Прежде всего речь шла о значительном повышении заработной платы.

Селективная тарифная политика *ver.di* прослеживается с конца 2000-х годов и является, по мнению Немецкого института экономики, реакцией на активизацию отдельных профсоюзов в вопросе мобилизации соответствующих групп работников¹. Однако существенное отличие профессиональных союзов, входящих в *ver.di*, от независимых профсоюзов состоит в том, что первые остаются вовлеченными в общую тарифную политику. Учет аспекта тарифной политики означает, что борьба за облегчение условий труда и повышение низкой заработной платы выходят за рамки отдельных трудовых споров и приобретают общественную значимость.

В-четвертых, продолжительность рабочего времени снова стала предметом обсуждения в рамках новой тарифной политики, ориентированной на выбор между рабочим временем и доходами. Первопроходцем выступил EVG, которому в 2016 году удалось заключить коллективные договоры примерно со 100 тыс. работников немецкой железной дороги, в которых была предусмотрена начиная с 1 января 2018 года возможность повышения заработной платы на 2,6 % либо вместо этого предоставлялся шестидневный дополнительный отпуск или сокращение недельного рабочего времени на один час. Перед тарифными переговорами был проведен опрос работников, входящих в профсоюз. Оказалось, что их предпочтения (сокращение рабочего времени, дополнительный отпуск или увеличение заработной платы) делятся примерно поровну.

После этого EVG вступил в переговоры на основе согласованной ранее модели опционов. Летом 2018 года опрос показал, что около 56 % сотрудников выбрали увеличение отпуска, 41,4 % — повышение заработной платы и 2,6 % — сокращение рабочего времени. По расчетам EVG, предоставление дополнительного отпуска предполагало

[verdi.de/++file++594a7ce4f1b4cd58bd9648a0/download/E001_2015_Gute_Arbeit_und_Gute_Dienstleistungen_in_der_digitalen_Welt_final.pdf](https://www.researchgate.net/publication/319546491_Die_Dienstleistungsgewerkschaft_verdi_-_Tarifpolitische_Entwicklungen_und_Herausforderungen) (дата обращения: 01.10.2020).

¹ *Lesch H.* Die Dienstleistungsgewerkschaft *ver.di*. Tarifpolitische Entwicklungen und Herausforderungen // IW Trends. 2016. № 4. С. 3–9. URL: https://www.researchgate.net/publication/319546491_Die_Dienstleistungsgewerkschaft_verdi_-_Tarifpolitische_Entwicklungen_und_Herausforderungen (дата обращения 01.10.2020).

наем 3 тыс. новых работников¹. Это новшество в тарифной политике распространялось и на другие профсоюзы. В 2018 году профсоюз IG Metall также пытался предложить модель опционов в тарифных переговорах в металлургии и электроснабжении. Однако здесь не стоял вопрос выбора между увеличением продолжительности отпуска и повышением заработной платы. Профсоюзы стремились обеспечить работникам краткосрочное, временное сокращение их недельного рабочего времени с предоставлением гарантированной возможности последующего возвращения к старому графику работы. Для особо занятых работников, а также тех, кто использует сокращение рабочего времени для ухода за иждивенцами, потеря дохода должна быть частично компенсирована. По этому пункту возникло ожесточенное сопротивление со стороны работодателя. После многочисленных уступок со стороны работников в конце концов был достигнут компромисс. Вдобавок к общему увеличению оплаты была введена новая, ежегодно выплачиваемая дополнительная тарифная надбавка в размере 27,5 % от ежемесячного заработка². Далее было согласовано индивидуальное право на временное сокращение рабочего времени с возможностью возврата полного рабочего дня, но без компенсации потери заработной платы. Работодатели могут отозвать свое согласие, если 10 % сотрудников уже воспользовались этой возможностью. Работники, которые ухаживают за иждивенцами, а также посменные работники могут получить восемь дополнительных свободных дней вместо очередного отпуска. В свою очередь, компаниям были предоставлены возможности договориться о продлении рабочего времени с определенными группами работников, например в отделах исследований и разработок.

Тот факт, что IG Metall в тарифных переговорах в 2018 году сосредоточился на сокращении рабочего времени (особенно для работников, ухаживающих за членами семьи), был воспринят общественностью положительно и оценен как пример инновационной тарифной политики. IG Metall предварительно опросил около 680 тыс. работников своей отрасли относительно условий их работы и предпочтений.

¹ EVG-Wahlmodell ein Erfolg: 56 % entscheiden sich für mehr Urlaub — 3.000 Neueinstellungen erforderlich // EVG. 2017, 9 juli. URL: <https://www.evg-online.org/meldungen/details/news/evg-wahlmodell-ein-erfolg-56-entscheiden-sich-fuer-mehr-urlaub-3000-neueinstellungen-erforderli> (дата обращения: 01.10.2020).

² Dribbusch H., Birke P. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).

Полученные результаты послужили основой для разработки и обоснования переговорной позиции профсоюза¹. Первоначальный анализ результатов показал, что 80 % работающих посменно при возможности выбора предпочитали повышению заработной платы дополнительный отпуск.

В декабре 2018 года после четырехчасовой забастовки, которая полностью остановила работу железнодорожного транспорта в Германии, было согласовано дополнение к новому тарифному соглашению на немецкой железной дороге, включающему дополнительный выбор между увеличением оплаты и сокращением рабочего времени начиная с 2021 года. Другие профсоюзы, как, например, *ver.di* в немецкой почте DHL, тем временем заключили аналогичные тарифные соглашения, которые в различной форме позволили осуществлять замену рабочего времени денежной компенсацией.

Подводя итоги развития тарифной политики в Германии начиная с 2005 года, можно отметить, что профсоюзы во многих отраслях все еще способны делать новые акценты. Этому способствовала и экономическая ситуация, которая благоприятствовала наступательной политике профсоюзов по вопросам оплаты труда.

Период кризиса, когда реальная заработная плата стагнировала и частично снижалась в течение десятилетия, относительно позитивно отразился на развитии тарифных платежей. Благодаря низкому уровню инфляции с 2012 года происходит последовательный рост реальной заработной платы (рис. 22).

При сравнении заметно, что в крупных отраслях промышленности, таких как химическая, а также металлургия и электроснабжение, в период с 2000 по 2017 год был зафиксирован самый значительный рост заработной платы. Напротив, оплата труда работников банковского сектора и розничной торговли выросла не столь значительно. Также на государственной службе динамика оплаты труда была ниже среднего уровня (рис. 23, табл. 25).

Если рассмотреть не только тарифный доход, но и изменение валовой заработной платы в целом, бросается в глаза, что ее отрицательный тренд, наблюдавшийся до 2007 года, в 2009-м изменился. Так, в период 2002–2007 годов эффективная заработная плата, то есть валовые выплаты в год, росла медленнее, чем базовые тарифные доходы, а в 2009 году их рост ускорился (рис. 23). К факторам, которые могут обусловить этот положительный тренд на этапах

¹ *Hofmann J., Smolenski T. Neuer Kapitalismus? Unsere Antwort: konfliktfähige Gewerkschaften und Sozialstaat 4.0 // WSI-Mitteilungen. 2018. Bd. 71 (6). S. 518–521.*

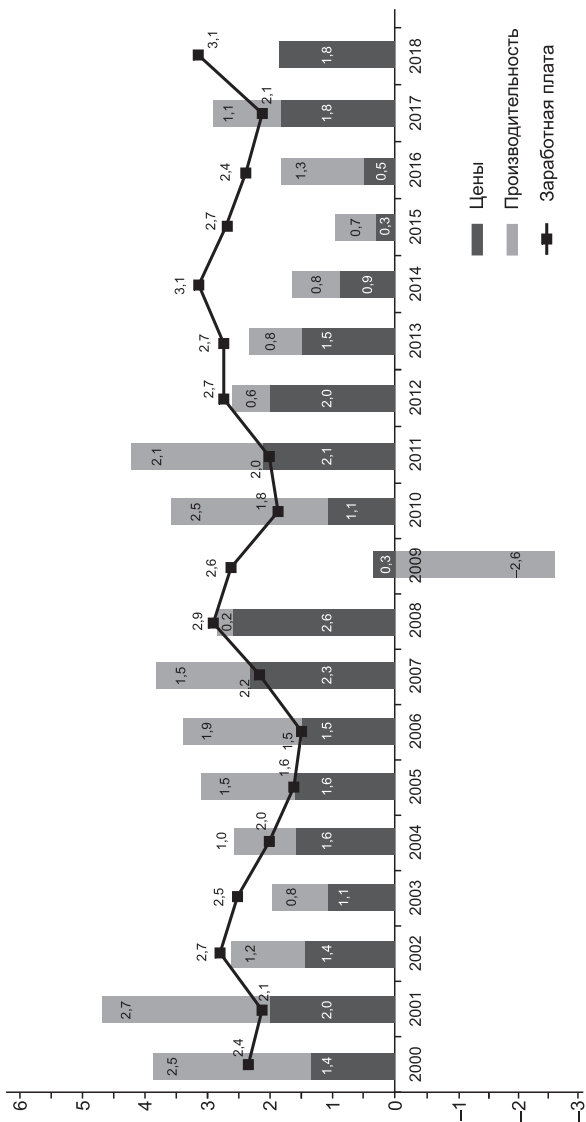


Рис. 22. Зарботная плата, цены и производительность в 2000–2018 годах (годовые изменения в %)

Источник: Dribbusch H., Birke P. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).

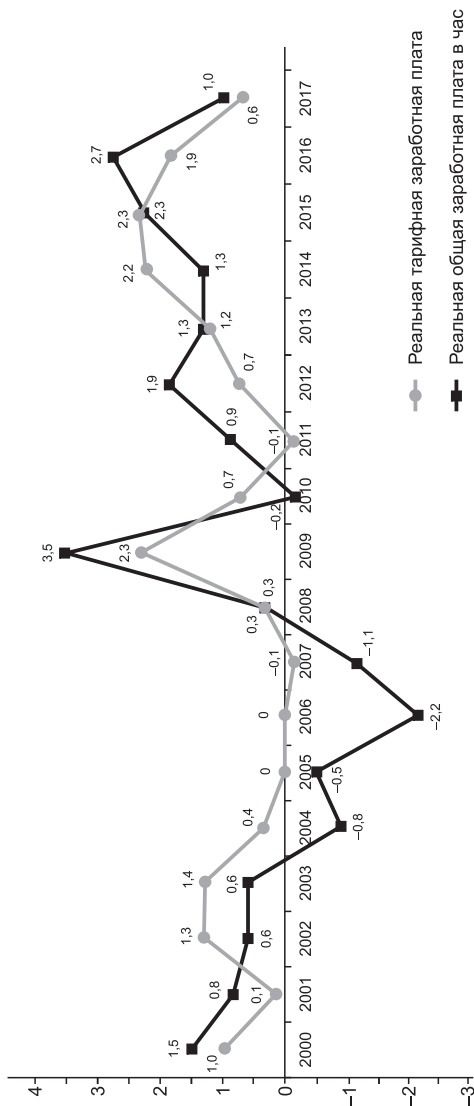


Рис. 23. Динамика реальной тарифной и реальной общей заработной платы в час в 2000–2017 годах
(годовые изменения в %)

Источники: Dribbusch H., Birke P. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).

экономического процветания, относятся надбавки за сверхурочную работу и прочие нетарифные платежи на уровне предприятия. Также следует учитывать, что при напряженной ситуации на рынке труда многие не зависящие от тарифов организации не могут отставать в оплате труда от общей тарифной динамики.

Таблица 25

**Динамика заработной платы (тарифов) в избранных отраслях,
индекс (2000 = 100 %)**

Год	Экономика в целом	Металлургия	Химическая промышленность	Госслужба	Розничная торговля	Банковское дело	Строительство	Гостиничный бизнес
2000	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2005	111,4	112,5	113,1	110,0	110,6	113,4	107,9	110,6
2010	124,2	128,3	130,1	120,9	118,7	124,4	120,4	121,1
2015	141,5	148,6	148,1	137,4	133,1	136,7	138,6	138,8
2016	144,8	151,9	150,9	140,7	137,0	138,0	142,5	142,9
2017	148,3	155,7	154,8	144,3	139,4	139,5	145,9	146,7

Источник: Dribbusch H., Birke P. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).

Официальная статистика забастовок, публикуемая Федеральным агентством по труду (ВА), зачастую неточна из-за того, что многие работодатели не всегда выполняют обязательство сообщать обо всех забастовках. Чтобы компенсировать эти пробелы, WSI ведет альтернативную статистику забастовок, в которой в значительной степени опирается на данные профсоюзов и собственные исследования¹. По этим данным в международном рейтинге Германия занимает позицию чуть ниже средней (рис. 24).

В целом можно сделать следующий вывод: забастовки в Германии являются скорее исключением из правил. Даже в периоды протестов в них активно участвует лишь небольшая часть занятых. В ходе репрезентативного опроса, проведенного в 2008 году Фондом Ханса Беклера, 80 % всех респондентов заявили, что никогда не участвовали в обычной или предупредительной забастовке на протяжении

¹ *Dribbusch H. Arbeitskampfbilanz 2017. Deutlicher Rückgang der Ausfalltage trotz anhaltend vieler Konflikte // Policy Brief WSI. 2018. № 22. URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_22_2018.pdf (дата обращения: 01.10.2020).*

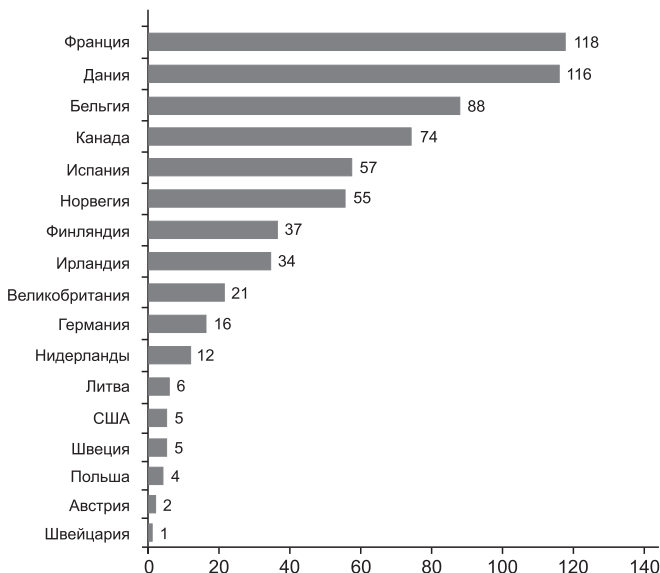


Рис. 24. Годовые потери рабочих дней на 1 тыс. занятых (2008–2017)

Источник: Dribbusch H., Birke P. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).

всей профессиональной жизни¹. Однако в середине 2000-х годов ситуация заметно изменилась. Можно наблюдать три взаимосвязанные тенденции. Во-первых, промышленные отношения в Германии в целом стали более конфликтными. Во-вторых, борьба за права трудящихся переместилась преимущественно в сектор услуг². В-третьих, такое развитие событий, как было показано ранее, связано с тем, что в последнее время к забастовкам прибегали группы работников, которые во второй половине XX века принимали лишь пассивное участие в борьбе за свои права.

С 2006 года количество забастовок увеличивалось и достигло своего пика в 2012-м, с тех пор оно сохраняется на относительно высо-

¹ Dribbusch H. Arbeitskämpfe in schwierigen Zeiten — zur Streikentwicklung im Dienstleistungssektor // Sorge-Kämpfe. S. 301–331.

² Ibid.

ком уровне¹. На протяжении длительного времени более половины забастовок приходится на сферу услуг (рис. 25). Большинство из этих конфликтов спровоцированы проблемами, возникавшими при выполнении коллективных договоров. Часто они были связаны с тем, что компании выходят из тарифных контрактов или вообще не хотят вступать в тарифные соглашения.

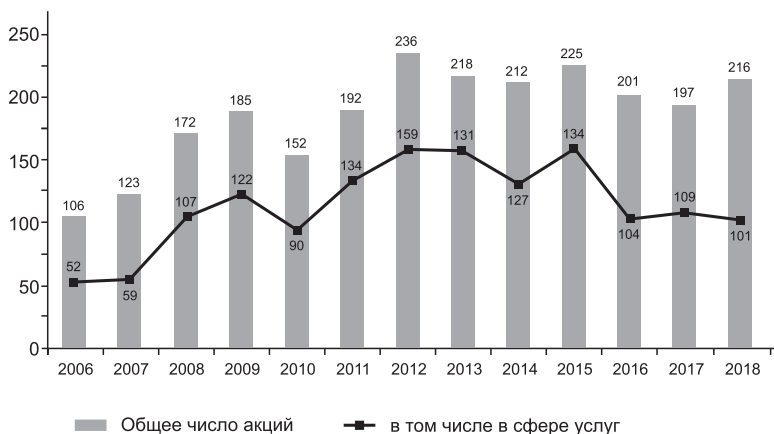


Рис. 25. Число акций борьбы за права трудящихся (2006–2018)

Источник: Dribbusch H., Birke P. *Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs*, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).

Сдвиг центра борьбы трудящихся за свои права в сферу услуг особенно ярко проявляется в долгосрочном развитии ее доли в совокупном количестве дней простоя в год, обусловленного проведением акций (рис. 26). С середины 2000-х годов на сферу частных и государственных услуг в среднем за год приходится около двух третей дней простоя.

С середины 2000-х годов повысилась готовность профсоюзов к трудовым конфликтам, в частности это касается сферы услуг. Профсоюзы оказывали давление в ситуациях, когда требования компаний или государственных работодателей почти не допускали реальных

¹ Dribbusch H. *Arbeitskampfbilanz 2017. Deutlicher Rückgang der Ausfalltage trotz anhaltend vieler Konflikte.*

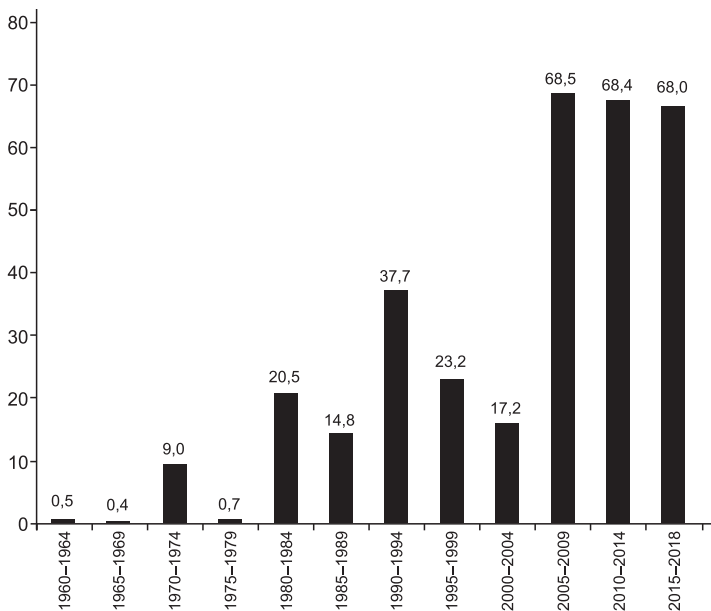


Рис. 26. Доля дней простоя, связанных с проведением акций борьбы за права трудящихся в секторе услуг в 1960–2018 годах (%)

Источник: Dribbusch H., Birke P. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).

возможностей для переговоров. Трудящиеся стали менее охотно идти на уступки, соглашаться на низкую заработную плату или отсутствие финансового вознаграждения за свою работу при возрастающих нагрузках. Профсоюзные активисты призывали к организованному сопротивлению. Ни один профсоюз не сможет смириться с ситуацией, когда такая компания, как Amazon, не хочет даже вести с ним переговоры.

Профсоюзное движение получило новый импульс развития благодаря изучению конфликтно-ориентированных англосаксонских кампаний и организационных подходов. Сокращение числа членов профсоюзов, продолжавшееся с начала 1990-х годов, больше не воспринималось как фатальное развитие событий. Скорее в сфере услуг

возобладала мысль о том, что слабость профсоюзов и отсутствие навыков борьбы не являются неразрешимыми проблемами¹.

Стабильная и дееспособная членская база по-прежнему является основой профсоюзной силы и способности отстоять свои позиции. Поэтому самый большой вызов для немецкого профсоюзного движения заключается в том, чтобы соответствовать структурным изменениям и расширять свое присутствие в отраслях и на предприятиях, куда перемещается большая часть занятых. В центре его внимания находится частный сектор услуг, а также малые и средние предприятия производственной сферы. В отраслевом разрезе профсоюзы недостаточно представлены в тех областях, где преобладают государственные служащие. Практически и в этих сферах есть возможность привлечь новых членов в организации — там обычно нет отрицательного отношения к профсоюзам. Основная структурная проблема заключается в том, что профсоюзы почти не присутствуют во все более раздробленной производственной сфере на многих предприятиях. Создание профсоюзных объединений в представленных мелкими предпринимательскими структурами отраслях очень затратный процесс, который к тому же зачастую не обеспечен кадровыми ресурсами². Разделение работников на так называемых штатных и внештатных, занятых полный и неполный рабочий день, частично и на условиях подработки — все эти различия значительно затрудняют выработку солидарности в борьбе за права трудящихся. В рамках DGB растет осознание того, что для решения этих проблем необходимо идти новыми путями.

Таким образом, продолжающееся снижение числа членов с середины 2000-х годов впервые вызвало в рамках *ver.di* и *IG* протесты против существующих методов организации профсоюзных объединений³. При этом в ходе дискуссий упор делался на учет опыта англосаксонских стран, которые в иных условиях (по сравнению с Германией) стремятся к созданию профсоюзных организаций,

¹ *Wohland U.* Die Schlecker Kampagne // *Alternative*. 1998. № 10 (98). S. 7–9 ; *Dribbusch H.* Gewerkschaftliche Mitgliederengewinnung im Dienstleistungssektor. Ein Drei-Länder-Vergleich im Einzelhandel. Berlin : Edition Sigma, 2003 ; *Never work alone. Organizing — ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften* / hrsg. P. Bremme, U. Fürniß, U. Meinecke. Hamburg, 2007 ; *Organisieren am Konflikt. Tarifaueinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor* / hrsg. A. Koscis, G. Sterkel, J. Wiedemuth. Hamburg, 2013.

² *Dribbusch H.* Gewerkschaftliche Mitgliederengewinnung im Dienstleistungssektor. Ein Drei-Länder-Vergleich im Einzelhandel.

³ *Never work alone. Organizing — ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften ; Wetzel D.* Op. cit.

ориентированных на разрешение повседневных конфликтов, индивидуальное общение с работникам, а также активизацию их борьбы за свои права. Взаимосвязь членства в профсоюзе и конфликтов на рабочем месте, доказанная в некоторых исследованиях, послужила важным инструментом к более активному привлечению членов в профсоюзные объединения¹. До сих пор практические попытки применения таких стратегий — например в охране и безопасности, уборке зданий, розничной торговле, больницах и в области ветроэнергетики показали разные результаты: в некоторых случаях удалось удачно провести профсоюзные кампании, в других областях даже попытки привлечения членов оставались безуспешными.

В некоторых ранее довольно слабо организованных областях, таких как воспитание детей в муниципальных учреждениях или уборка помещений, удалось укрепить профсоюзную базу за счет тесной связи организации и конфликтно-ориентированной тарифной работы. Особенно у *ver.di* этот подход получил достаточно широкое распространение под девизом «организация в конфликте»². Отправной точкой является опыт привлечения в профсоюзные объединения новых членов непосредственно в ходе проведения акций борьбы за права трудящихся. При возникновении конфликта необходимо действовать сообща. Противник четко виден, и профсоюз в этой ситуации более активно, чем обычно, обращается к работникам. Наиболее ярко проявляется взаимосвязь между мобилизацией борьбы трудящихся за свои права и изменением числа членов профсоюзных объединений в муниципальной социально-воспитательной службе, которая у *ver.di* образует специализированную группу (FG).

В качестве примера такого алгоритма действий можно привести ситуацию, когда в федеральной земле Баден-Вюртемберг, где уже в 2006 году велась длительная борьба работников государственной службы за свои права (в том числе в социальной и воспитательной сферах), в 2009 и 2015 годах происходил рост числа членов профсоюзных объединений. Хотя в последующие годы наблюдалось сокращение числа членов профсоюзов, но оно было совсем незначительным по сравнению с предшествовавшим ростом.

¹ *Waddington J.* Trade union membership retention and workplace representation in Europe // ETUI Working Paper. Brussels, 2014. № 10.

² *Dribbusch H.* Organisieren am Konflikt: Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung // Gewerkschaftliche Modernisierung / hrsg. Th. Haipeter, K. Dörre. Wiesbaden : VS-Verlag, 2011. S. 231–263.

Наряду с концепцией организации *ver.di* успешно использует подход, называемый «условной тарифной работой»¹. Он ориентирован на отдельные предприятия без коллективного договора, которые, как правило, плохо организованы. Вопреки обыкновению, здесь профсоюз открыто говорит работникам об их организационной слабости и объясняет, что спор о коллективном договоре можно успешно вести только в том случае, если достаточная часть сотрудников станут членами профсоюзных объединений. К этой концепции относится и уточнение вопроса о том, какие требования на самом деле наиболее важны для работников и ради каких результатов профсоюзное объединение готово вступить в спор с работодателем. Такой организационный процесс предполагает наличие ядра активистов, которое играет центральную роль в планировании и реализации каждого шага. Этот подход зарекомендовал себя в ряде приватизированных больниц, помог сохранить сферу здравоохранения в *ver.di* и позволяет обеспечить положительную динамику численности профсоюза с конца 2000-х годов.

Хотя в отдельных отраслях и компаниях были достигнуты значительные успехи, очевидно, что эти подходы являются ресурсоемкими. Трудно добиться привлечения большого количества членов в профсоюзные объединения в той или иной области. В частности, эти проблемы проявляются в розничной торговле. Так, например, крупнейший в Германии продавец бакалеи EDEKA передал большую часть своих филиалов частным предпринимателям. В результате в 2015 году под лейблом EDEKA существовало около 6 тыс. индивидуальных предпринимателей, из которых, по оценке профсоюза, только 1–2 % имеют заключенные коллективные договоры и производственные советы². Аналогичное разделение можно обнаружить и в других пищевых торговых сетях. Используя прежние методы организации, профсоюзы в этих обстоятельствах быстро сталкиваются с финансовыми и кадровыми ограничениями. Поэтому очень важно, чтобы активные члены сами взяли на себя организацию, насколько это возможно, что с успехом удалось в сети H&M³. Очень трудно

¹ *Dilcher O.* Handbuch bedingungsgebundene Tarifarbeit. Berlin : *ver.di*, 2011. URL: <https://gesundheit-soziales.verdi.de/-++file+-588a5df824ac-062de5645107/download/ver-di-Handbuch-Tarifarbeit.pdf> (дата обращения: 01.10.2020).

² *ver.di.* Gute Arbeit und Gute Dienstleistungen in der digitalen Welt, Antrag E001 Gewerkschaftsrat // *ver.di*. URL: https://www.verdi.de/++file++594a7ce4f1b4cd58bd9648a0/download/E001_2015_Gute_Arbeit_und_Gute_Dienstleistungen_in_der_digitalen_Welt_final.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

³ *Fütterer M., Rhein M.* Erneuerung geht von unten aus. Neue gewerkschaftliche Organisationsansätze im Einzelhandel. Berlin : Das Beispiel H&M, 2015 // Rosa Luxemburg

внедрять профсоюзные традиции в строительной отрасли, которая за короткое время изменилась настолько, что профсоюзы IG BAU потеряли почти все свои позиции. Когда крупные строительные компании трансформируются в сервисные и уже не строят сами, а только организуют цепочку субподрядчиков, становится затруднительно заниматься профсоюзной работой.

В промышленной сфере профсоюз IG Metall в середине 2000-х годов применил новые подходы, ориентированные на привлечение членов в профсоюзы. Из многочисленных инициатив здесь можно кратко упомянуть лишь две. Одна из них — кампания в сфере дополнительной занятости¹. В 2007 году IG Metall решил пересмотреть свое отношение к дополнительной занятости — не в последнюю очередь для того, чтобы предотвратить нарушение коллективных договоров в металлургической и электротехнической промышленности через дополнительную занятость. Предыдущие попытки профсоюзов DGB улучшить материальные условия труда «подрабатывающих» при заключении коллективных договоров фирм, занимающихся подбором персонала, с ассоциациями работодателей оказались, как признал сам IG Metall, безуспешными. За осознанием этих неудач последовал запуск кампании «Равная оплата за равный труд», начатой в апреле 2008 года. Новым в этой кампании было то, что профсоюз переместил центр тяжести из тарифной плоскости в производственную. Целью было прямое обращение к сотрудникам на подработке с призывом вступить в профсоюз. Параллельно соответствующие производственные советы активно занимались проблемами подрабатывающего персонала и заключали, где это возможно, так называемые соглашения об улучшении условий, чтобы добиться доведения уровня оплаты труда таких работников до среднего значения по предприятию. Эта кампания, в конце концов, не только переросла в уже упомянутое тарифное регулирование правил надбавки к заработной плате за наемный труд, но и в куда больших масштабах, чем раньше, привлекла внештатных работников к организованной борьбе за свои права.

В ветровой энергетике IG Metall провела сложную организационную кампанию в 2010–2012 годах, в рамках которой опробовала раз-

burg Stiftung. URL: https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Analysen/Analysen21_H_M.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

¹ *Dribbusch H., Birke P.* Die DGB-Gewerkschaften seit der Krise. Entwicklungen, Herausforderungen, Strategien // FES-Arbeitspapier. 2014. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10716-22042015.pdf> (дата обращения: 01.10.2020).

личные методы¹. Кампания достигла трех основных целей: IG Metall зарекомендовал себя как главный профсоюз в данной отрасли; профсоюзное представительство было расширено на целом ряде предприятий; в рамках переговоров с одной из крупнейших в Германии фирм, занимающихся созданием ветряных установок, удалось восстановить тарифные условия, утраченные много лет назад. Однако попытка усилить профсоюзное представительство у крупнейшего производителя ветряных турбин, компании Enercon, увенчалась успехом лишь частично. В то же время банкротства и закрытие отдельных предприятий в данной сфере в ходе дальнейших преобразований снова свели на нет позитивные эффекты, проявившиеся в 2012 году. В последующие годы внимание IG Metall сосредоточилось в основном на предприятиях, где профсоюз уже присутствует с небольшим количеством работников, большая часть которых еще не организована, а также на поставщиках и логистических предприятиях крупных автопроизводителей.

Начиная с первого отраслевого проекта профсоюзов в Баден-Вюртемберге, совет директоров IG Metall в 2015 году выделил на предстоящий девятилетний период в общей сложности 170 млн евро на ряд организационных проектов. Для этого было нанято 140 профессионально обученных и тщательно отобранных организаторов². Это, безусловно, самая большая подобная кампания среди всех немецких профсоюзов. Результаты региональных и местных проектов постоянно оцениваются для внесения дальнейших корректировок. Первые положительные промежуточные результаты были зафиксированы в 2018 году. Следует отметить, что изменение повседневной практики в местных профсоюзных структурах является длительным и трудным процессом.

Общим для всех подходов является пример *ver.di*. IG Metall подчеркивает, что необходимо привлекать максимальное количество членов профсоюзов к организации профсоюзной деятельности. Важными инструментами здесь, среди прочего, являются опросы работников, проводящиеся для того, чтобы узнать, что для них является наиболее приоритетным в вопросах улучшения условий труда³.

¹ *Dribbusch H.* Nachhaltig erneuern. Aufbau gewerkschaftlicher Interessenvertretung im Windanlagenbau // *Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung* / hrsg. D. Wetzel. Hamburg : VSA, 2013. S. 92–118.

² IG Metall. Baden-Württemberg Aufrecht gehen. Wie Beschäftigte durch Organizing zu ihrem Recht kommen. Hamburg : VSA, 2017.

³ *Hassel A., Schröder W.* Gewerkschaftliche Mitgliederpolitik: Schlüssel für eine starke Sozialpartnerschaft // *WSI-Mitteilungen*. 2018. № 71 (6). S. 485–496.

Кроме того, эти опросы способствуют мобилизации работников для вступления в профсоюз. Еще одним важным инструментом является большее вовлечение активных членов профсоюза в подготовку и проведение акций по борьбе трудящихся за свои права. Именно у *ver.di* с середины 2000-х годов были опробованы различные формы таких акций¹. Вовлечение членов профсоюза в борьбу за права трудящихся предполагает большие расходы на коммуникации, но сами акции при этом становятся более эффективными. Возникают внутренние организационные проблемы, поскольку принятие решений становится более сложным, а результаты критически проверяются участвующими в забастовках членами профсоюза.

4.5. НОВЫЕ ФОРМЫ РАБОТЫ: ЦИФРОВИЗАЦИЯ И РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ

Технологические изменения и рационализация волновали немецкие профсоюзы последние несколько десятилетий. Тем не менее так называемые цифровые изменения, обусловленные внедрением в середине 2000-х годов соответствующих технологий, которые касались в том числе коммуникаций и медийного пространства, ускорили темп преобразований. «Индустрия 4.0» и «цифровизация» — наиболее часто используемые в этом контексте термины, дающие основания прогнозировать коренные изменения в работе промышленности и сферы услуг. Термин «Индустрия 4.0» означает, что за внедрением информационных технологий (ИТ) в период так называемой третьей промышленной революции последует четвертая промышленная революция².

По сути, речь идет о «взаимосвязи виртуально-цифрового и физического мира, а также о машинном обучении в производстве»³. Профсоюзы DGB видят один из своих самых главных вызовов в промышленном, производственном и тарифном сопровождении

¹ *Seppelt J.* Demokratisierung als Schlüssel für den Aufbau von Organisationsmacht: Erfahrungen des *ver.di* Bezirks Stuttgart // WSI-Mitteilungen. 2014. № 67 (5). S. 402–405.

² Германская концептуально-программная разработка «Индустрия 4.0»: аспекты менеджмента цифровой экономики (обзор исследований российских авторов в области цифровой экономики) / Г. Шева, С. Хюзиг, Г. И. Гумерова, Э. Ш. Шаймиева // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2019. Т. 15, № 9. URL: <https://www.finizdat.ru/journal/national/detail.php?ID=74940> (дата обращения: 01.10.2020).

³ IAB. Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft // IAB aktuelle Berichte. 2015. № 16. URL: http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1516.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

цифровизации. «Весь мир труда, общественные отношения, вплоть до индивидуального образа жизни меняются в результате цифровизации», говорится в докладе председателя IG Metall на конгрессе, который прошел в октябре 2018 года и был посвящен проблемам организационной трансформации в условиях цифровизации¹.

Проблема, занимающая профсоюзы, заключается в возможных негативных эффектах рационализации и связанных с ними сокращениях рабочих мест. Прогнозы в этом отношении делаются весьма неопределенные. Так, по оценкам Института исследования рынка труда при Федеральном агентстве по труду, к 2025 году около 490 тыс. рабочих мест будут сокращены в основном в обрабатывающей промышленности, в то время как в сфере услуг появятся 430 тыс. новых рабочих мест². В результате общее сокращение рабочих мест будет небольшим — около 60 тыс. В то же время тенденция смещения центра тяжести наемного труда в сферу услуг сохранится. По данным исследования, происходит большой «обмен профессий». Особая опасность угрожает на производстве простым видам деятельности, не требующим сложной подготовки. При этом возникает вопрос, получат ли потерявшие работу новые рабочие места на других предприятиях. В то же время «Индустрия 4.0» и цифровизация могут обеспечить новые принципы организации работы, а также новые возможности контроля работников со стороны руководства³.

Промышленность и сфера услуг подвержены цифровизации, хотя и в разной степени. Рассмотрим некоторые сценарии. Для автомобильной отрасли «Индустрия 4.0» открывает новые возможности для повышения гибкости и автоматизации, а также транснационального управления в рамках глобальных производственных сетей. Технические изменения в данной отрасли сопровождаются цифровой трансформацией в машиностроении⁴. Здесь разрабатываются, в частности,

¹ Hofmann J. Statement. Transformationskongress der IG Metall. Bonn, 2018, 30 okt. // IG Metall. URL: https://www.igmetall.de/download/2018_10_306_JorgHofmann_Transformationskongress_fe8ef73c37184eb4a486aa3ec163967d49077ad8.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

² Karr W. Die Verteilung der Erwerbstätigen auf Wirtschaftszweige und Berufe in den Jahren 1950, 1961 und 1970 // IAB. Mitteilung aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg, 1974. № 4.

³ Jürgens K., Hoffmann R., Schildmann Ch. Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission «Arbeit der Zukunft». Bielefeld : Transcript, 2017. URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_forschung_hbs_189.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

⁴ IG Metall. Digitale Transformation im Maschinen- und Anlagenbau. Frankfurt am Main : IG Metall, 2018. URL: https://www.igmetall.de/docs_2018_9_27_Broschure_-62e40754d2420df7eb6a768fc4705f5df6e8ed88.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

транспортные системы, работающие без водителей, а также автоматизированные механизмы для транспортировки материалов и товаров. Кроме того, вводятся в эксплуатацию управляющие системы, которые позволяют одному рабочему обслуживать несколько станков. Механизмы сбора данных создают широкие возможности для контроля производительности и поведения. Происходящие изменения затрагивают как самих работников, так и тех, кто использует произведенную ими продукцию.

Кроме того, концепции «Индустрии 4.0» испытываются также и в других отраслях. Так, например, под лозунгом «Smart Food Factory» происходит автоматизация в пищевой промышленности, в частности в производстве хлебобулочных изделий¹. Здесь многие процессы все еще находятся в начальной стадии и до сих пор в основном касаются управления оборудованием и оптимизации производства. Также речь идет о контактах с клиентами и конечными потребителями — аспект, который играет определенную роль и в других отраслях.

Насколько разнообразна сфера услуг, настолько многообразны в ней и возможности цифровизации путем внедрения «Индустрии 4.0». Наиболее очевидными являются изменения в области транспорта и логистики. Если в ближайшее время поезда и грузовики без водителей действительно получат широкое распространение, это повлечет за собой огромные прорывы. Однако еще предстоит преодолеть множество препятствий — не в последнюю очередь общественное неприятие. Оно также относится к массовому использованию беспилотных летательных аппаратов при доставке почты. С другой стороны, в течение длительного времени реализуются новые концепции логистики, которые в значительной степени изменили классическое управление складами. Наиболее известным примером являются огромные склады доставки Amazon, где тысячи сотрудников формируют как бы электронную цепочку, в которой контролируется буквально каждое движение².

Классическая розничная торговля находится под массовым давлением в результате развития онлайн-сервисов. Широко внедряются

¹ *Frerichs M., Steinberger V.* Smart Food Factory. Ausprägungen von Industrie 4.0 in der Nahrungsmittelindustrie und Implikationen für die betriebliche Interessenvertretung // WSI-Mitteilungen. 2018. № 71 (3). S. 241–246.

² *Boewe J., Schulten J.* Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigten. Labor des Widerstands: Gewerkschaftliche Organisierung beim Weltmarktführer des Onlinehandels // Rosa Luxemburg Stiftung. URL: <https://www.rosalux.de/publication/41916/der-lange-kampf-der-amazon-beschaeftigten.html> (дата обращения: 01.10.2020).

и кассы, в которых клиенты сами сканируют товары. Активно распространяются полностью безналичные формы покупки. При этом клиенты все больше сами делают бесплатную работу. Изменения коснулись банковского и страхового дела, а также почтовых служб, где перевод многих процедур в цифровой формат сделал сервис более гибким и повысил степень независимости клиентов от времени работы учреждений. Кроме того, консалтинговые и расчетные работы, проводящиеся в сфере сервиса, уже давно в значительной степени переданы в кол-центры и постоянно оптимизируются¹. Во всех отраслях цифровизация открывает широкие возможности для изменения формата офисных, бухгалтерских и административных работ.

Здравоохранение также нуждается в коренных изменениях. Это касается не только врачебной медицины, которая трансформируется с помощью компьютерной диагностики и новых хирургических методов, но и сферы ухода за больными. Однако в данной отрасли цифровизация находится еще на начальной стадии, и это происходит в значительной мере потому, что многие медицинские учреждения избегают глобальных инвестиций². До сих пор основными направлениями являются управление пациентами и планирование ухода. Если в оценке работы персонала ничего не изменится, то возможно дальнейшее увеличение плотности графика каждого сотрудника.

Относительно новым явлением, которое играет роль не только в сфере услуг, но и в промышленности, является так называемая экономика платформ³. Она включает множество форм трудовых отношений, общность которых состоит в том, что они не имеют классического характера. Скорее работники, как и при краудворкинге, сами образуют платформу или числятся как самозанятые на службе опера-

¹ *Holst H.* Im Schatten des Marktes. Arbeit und Arbeitsbeziehungen in Callcentern. Frankfurt am Main, 2011; *Holtgrewe U.* Call Centres in Germany — Preliminary Findings from the Global Call Centre Project Germany. Duisburg, 2006.

² *Baldauf S., Wilke P.* Arbeit im Krankenhaus von Morgen gestalten — wie verändern Digitalisierung und neue Technologien die Arbeit im Krankenhaus. Präsentation auf dem Krankenhaustag // Ver.di. URL: https://gesundheit-soziales.verdi.de/++file++5a841ac156c12f4e8e264e40/download/wmp%20consult%20ver.di%20KH%20Tagung%20Berlin%2016_11_2017.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

³ *Greef S., Schröder W.* Plattformökonomie und Crowdfunding: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure. Berlin : Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), 2017. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb500-plattformoekonomie-und-crowdfunding.pdf;jsessionid=69069180A3A37DF7B07D15663CC8F973?_blob=publicationFile&v=1 (дата обращения: 01.10.2020); *Jürgens K., Hoffmann R., Schildmann Ch.* Op. cit.; *Bormann S., Pongratz H.* Arbeitsbelastungen bei Online-Arbeit. Zur sozial-räumlichen Dimension von Crowdwork // Gute Arbeit. 2018, aus. S. 300–312.

тора платформы. Международная компания Uber, оказывающая услуги, связанные с такси и перевозками, а также многочисленные службы доставки являются самыми известными такими компаниями.

Использование цифровых технологий является повседневностью для многих предприятий (рис. 27). Об этом свидетельствуют результаты опроса, проведенного Институтом экономических и социальных наук (WSI) в Дюссельдорфе¹.

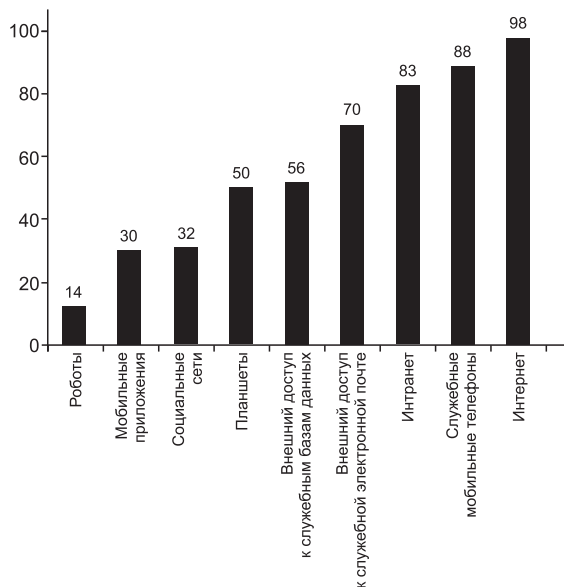


Рис. 27. Доля предприятий Германии, использующих цифровые технологии (%)

Источник: Dribbusch H., Birke P. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).

При этом существуют большие отраслевые различия. Например, в то время как на 36 % предприятий, производящих инвестиционные товары (средства производства), и на 30 % предприятий,

¹ Ahlers E. Die Digitalisierung der Arbeit — Verbreitung und Einschätzung aus Sicht der Betriebsräte // WSI-Report. 2018. № 40. URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_40_2018.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

производящих готовую продукцию, используются роботы, в сфере предпринимательских услуг доля предприятий, где используются роботы, сравнительно невелика — лишь 8 %.

По результатам опросов советов директоров, человеческий труд полностью заменен на машинный в 6 % случаев (наиболее часто в сфере производства средств производства — 15 %). В 2016 году только на 4 % предприятий контракты с субподрядчиками заключались через Интернет и на 11 % это происходило эпизодически.

Опрос производственных советов, проведенный в 2016 году, выявил преобладание положительного отношения к последствиям цифровизации, а также позицию, в соответствии с которой ее влияние было незначительным. Однако и здесь можно найти существенные «отраслевые» отличия (табл. 26). Всего в 2016 году в 75 % производственных советов отмечали общий рост интенсивности труда по сравнению с 2011 годом¹. Проведенный в том же году выборочный представительный опрос работников, организованный DGB, показал следующие результаты². Среди работников, которые в высокой или очень высокой степени были затронуты цифровизацией, 48 % отметили, что их рабочая нагрузка увеличилась, 45 % не почувствовали разницы, 8 % заявили, что их нагрузка стала меньше.

Таблица 26

**Характер влияния цифровизации
(доля опрошенных производственных советов в %)**

Показатели	Преимущественно позитивные воздействия	Преимущественно негативные воздействия	Отсутствие воздействий	Нет данных
Финансы и страхование	30	30	33	7
Инвестиционные товары	36	17	45	2
Горное дело, производственные ремесла	38	14	45	3
Государственные услуги, воспитание, школы	39	11	46	4
Транспорт, гостиничное дело	41	15	43	1
Торговля	42	16	42	0
Предпринимательские услуги	43	15	38	4
Строительство	44	18	36	2
Средства коммуникации	46	12	37	5
Все отрасли	40	15	42	3

¹ Ahlers E. Op. cit.

² DGB. Arbeitsmarkt aktuell. Berlin, 2017. № 4.

Источник: Dribbusch H., Birke P. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 // Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).

Производственные советы пытаются использовать тарифные соглашения, чтобы противостоять последствиям цифровизации. В результате опроса производственных советов, организованного WSI, было установлено, что на каждом втором предприятии, где была введена цифровая система контроля качества или поведения, существовали меры по ее ограничению¹. Наиболее важными задачами для производственных советов являются обеспечение объективных оценок работы персонала, ограничение трудоемкости, а также предоставление гарантии занятости и оценка уровня квалификации.

Некоторые уже существующие соглашения показывают, что регулирование цифровизации возможно². Тем не менее требования к производственным советам растут так же, как и потребности в их консультациях. Одним из вызовов является высокий темп инноваций, который требует постоянного обновления существующих правил, чтобы они не выглядели устаревшими вскоре после их введения.

В программном документе «Хорошая работа и хорошие услуги в цифровом мире», принятом ver.di в 2015 году, подчеркивается, что цифровизация может дать возможности для улучшения условий труда, если будет использована в интересах работников³. Поэтому профсоюз призывает к всестороннему оперативному участию во всех связанных с ней процессах, обеспечению занятости, комплексным квалификационным мерам для адаптации защиты труда и здоровья к новым требованиям и охраны прав работников. Аналогичные подходы встречаются и у IG Metall. В производственной политике эта организация стремится спроектировать цифровизацию таким образом, чтобы появилось больше возможностей для поиска индивидуальных решений.

Для IG Metall изменения, вызванные цифровизацией, связаны с предстоящей экологической перестройкой автомобильной промышленности. Центральным пунктом является переход от двигателя

¹ Ahlers E. Op. cit.

² Maschke M., Mierich S., Werner N. ARBEITEN 4.0. Diskurs und Praxis in Betriebsvereinbarungen — Teil II. Düsseldorf : Hans-Böckler-Stiftung, 2018. URL: https://www.boeckler.de/-pdf/p_mbf_report_2018_41.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

³ Ver.di. Gute Arbeit und Gute Dienstleistungen in der digitalen Welt, Antrag E001 Gewerkschaftsrat.

внутреннего сгорания к электроприводу. Эта технологическая инновация повлечет за собой значительные изменения, поскольку при строительстве электродвигателя в целом требуется значительно меньше деталей, чем для обычного двигателя¹. Профсоюз пытается оказать влияние на трансформацию в металлургической промышленности на многих уровнях. Однако, по мнению его представителей, центр тяжести здесь должен находиться в рамках корпоративной и производственной политики. Оба крупных профсоюза интенсивно занимаются работой на платформе. IG Metall работает с финансируемой в рамках федерального проекта платформой CloudCrowd с целью поиска ответа на вопрос: каким образом концепции краудворкинга должны быть реализованы в сфере производственных услуг?

Заметно возросло число самозанятых: в 2018 году оно составило около 2,3 млн. Ver.di создал для этой группы собственные консультационные структуры, и к 2017 году в профсоюзе числилось около 30 тыс. самозанятых. В ver.di также отметили, что до сих пор не всегда ясно, насколько охотно принимают самозанятых в профсоюзные объединения — возможно, их в профсоюзе могло быть еще больше².

Ver.di призывает к всестороннему регулированию работы самозанятых. В частности, они должны быть включены в систему социального страхования. При этом заказчикам следует выплачивать взносы на социальное обеспечение³. Не в последнюю очередь с помощью ver.di с 1 января 2019 года для самозанятых был законодательно снижен минимальный взнос: так, лица, зарабатывающие более 1142 евро в месяц, должны ежемесячно выплачивать 171 евро, ранее размер взноса был примерно вдвое больше. Это значительно облегчает ситуацию для самозанятых с низким доходом. В 2016 году 40 % этой группы зарабатывали меньше указанной минимальной суммы.

Ver.di и IG Metall стремятся донести до своих членов информацию с помощью организации различных образовательных мероприятий и встреч, на которых обсуждаются последствия «Индустрии 4.0» и цифровизации, а также удовлетворение связанных с ними потребностей. В октябре 2018 года IG Metall провел уже упомянутый кон-

¹ Iwer F. Ökologischer Umbau der Automobilindustrie — die neue Herausforderung // Gute Arbeit. 2018. S. 85–103.

² Haake G. Trade unions, digitalisation and the self-employed — inclusion or exclusion? // Transfer: European Review of Labour and Research. 2017. Vol. 23 (1). P. 63–66.

³ Ver.di. Gute Arbeit und Gute Dienstleistungen in der digitalen Welt, Antrag E001 Gewerkschaftsrat.

гресс по трансформации, который в основном был обращен к производственным советам и на котором более 600 участников обсудили последствия предстоящих перемен и возможные действия. Чтобы получить всестороннюю картину, как можно больше предприятий должны создать так называемые карты преобразования, с помощью которых можно провести анализ проблем, разработать регулирующие меры и сделать предложения по их внедрению¹. Первые примеры производственного проектирования цифровой трансформации были оценены и опубликованы еще в преддверии конгресса².

При практическом производственном регулировании, как показывают первые исследования, часто возникают серьезные препятствия. Их создают не только представители компаний, но и производственные советы, которые привлекаются для решения вопросов по соответствующим трудозатратам³. В то же время производственные советы по этим вопросам в значительной степени полагаются на прямую поддержку со стороны профсоюзов в соответствии с принципом «то, что вы не знаете, вы не можете регулировать»⁴. В производстве продуктов питания наблюдались особенности, которые, вероятно, приобретают все большее значение и в других отраслях. Решение вопросов осложняется из-за централизации и интернационализации структур корпораций, так как зачастую отсутствуют контактные лица, уполномоченные принимать решения.

Организация работников на платформах является для *ver.di* и большинства других профсоюзов DGB новой задачей. В 2017 году на местах началось объединение велосипедных курьеров *Deliveroo* и других поставщиков продуктов питания, поддерживаемое профсоюзом *NGG*, который входит в *DGB*.

Профсоюзы в ФРГ сегодня сталкиваются с целым рядом проблем. За несколько лет в корне изменились промышленные отношения, выросла роль производственных советов. Тарифная система значительно децентрализована, в то же время некоторые области промышленности и сферы услуг теперь полностью лишены какой-

¹ *Benner C.* Impulsreferat. Die Transformation gestalten — Wie richten wir die IG Metall darauf aus? Bonn, 2008, okt. S. 31.

² *Mühge G.* Digitale Transformation gestalten. Beispiele guter Praxis. Frankfurt am Main : IG Metall, 2018. S. 10–11.

³ *Haipeter Th., Korflür I., Schilling G.* Neue Koordinaten für eine proaktive Betriebspolitik. Erfahrungen aus dem Gewerkschaftsprojekt «Arbeit 2020 in NRW» // WSI-Mitteilungen. 2018. № 71 (3). S. 219–226.

⁴ *Matuschek I., Kleemann F.* «Was man nicht kennt, kann man nicht verändern». Betriebsvereinbarungen als Instrument der arbeitspolitischen Regulierung von Industrie 4.0 und Digitalisierung // Ibid. S. 227–234.

либо институциональной формы отстаивания интересов. Новые модели организации подвергли своеобразной перепроверке устаревшие профсоюзные ориентиры и в некоторых случаях успешно изменили их. Тем не менее уменьшение численности профсоюзов продолжается. При этом в целом ряде аспектов (соблюдение минимальной заработной платы, ограничение наемного труда и т. д.) профсоюзная политика позитивно воспринимается большей частью общественности. Борьба за права трудящихся в муниципальных детских учреждениях и больницах помогает привлечь новых членов в профсоюзные объединения. Кампании за улучшение условий труда и повышение заработной платы также затрагивают качество социальных услуг, которые имеют принципиальное значение для широких слоев населения. Фактор гибкости важен не только для работодателя — многие работники желают иметь индивидуальный выбор в вопросах, касающихся рабочего времени. Не все достигается сразу. Многолетний спор о коллективном контракте на Amazon демонстрирует, как много времени иногда требуется работникам и их профсоюзам.

Возникают и новые проблемы. Экологический кризис, изменение климата и связанный с ним вопрос о существующей экспансивной модели капиталистического производства имеют большое значение для немецких профсоюзов, так же как и темы, по которым еще вырабатывается позиция и ведется поиск ответов на вопросы¹. В то время, когда во многих регионах двигатель внутреннего сгорания и добыча угля уже считаются анахронизмами, остаются актуальными вопросы, связанные с сохранением рабочих мест в экспортной промышленности. Перед профсоюзами стоят задачи усилить влияние в областях, которые раньше входили исключительно в сферу компетенций партий и неправительственных организаций. Это относится, например, и к жилищной политике, которая, вероятно, для многих членов профсоюзов в крупных городах обуславливается дефицитом жилья и имеет такое же значение, как и политика труда и заработной платы в более узком смысле. В этом контексте обсуждается и вопрос четвертой промышленной революции. Пока неясны перспективы процедуры совместного принятия решений компаниями, производственными советами и профсоюзами в XXI веке. Сегодня профсоюзы должны реагировать на различные современные и будущие проблемы. Они должны сохраняться как объединения членов и развиваться, несмотря на возникающие трудности.

¹ *Urban H.-J. Ökologie der Arbeit. Ein offenes Feld gewerkschaftlicher Politik? // Gute Arbeit. Köln, 2018. S. 329–349.*

На основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы.

1. В Германии после Второй мировой войны определенную роль в регулировании процессов на рынке труда стали играть профсоюзные объединения. В значительной мере этому способствует сложившаяся традиция принятия решений производственными советами, профсоюзами и представителями работодателей.

2. В последние десятилетия профсоюзное влияние в немецком обществе несколько ослабевает. Это проявляется в сокращении числа профсоюзных объединений. Кроме того, в целом ряде отраслей (прежде всего на мелких и средних предприятиях) профсоюзы не играют большой роли. В то же время они периодически одерживают локальные победы, отстаивая повышение заработной платы и улучшение условий труда.

3. В целом деятельность профсоюзов в Германии носит довольно мирный характер. Организация забастовок является скорее исключением, чем правилом. По крайней мере, в других европейских странах забастовочное движение более интенсивно.

4. В условиях цифровизации перед профсоюзами стоит задача адаптировать свою деятельность к новым формам организации производства и воспрепятствовать существенному росту безработицы.

Глава 5

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН, ПРОЖИВАЮЩИХ В ГЕРМАНИИ

5.1. ОСОБЕННОСТИ МИГРАЦИИ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В ФРГ

Германия — страна иммиграции. Первой большой группой иммигрантов после Второй мировой войны были так называемые гастарбайтеры, которые приехали в страну в 1955–1973 годах в качестве трудовых мигрантов. Вопреки ожиданиям, многие из них остались в Германии навсегда и должны были примириться с жизнью вне родины¹. Сегодня в Германии проживает более 7 млн человек не немецкого происхождения, что соответствует 9 % общей численности населения. Большинство из них родом из Турции: они составляют более 25 % от общего числа иностранцев, проживающих в Германии. Многие из них — бывшие гастарбайтеры или их потомки. Первые турецкие гастарбайтеры работали на заводах «Ford» в Кёльне. В результате город стал центром турецкой иммиграции. Сосуществование людей из разных стран и, следовательно, разных культур и религий может как обогащать общественную жизнь, так и приносить проблемы. Иностранцы в Германии даже после десятилетий проживания в стране все еще не полностью приняты и интегрированы во многие сферы социальной жизни.

Германия имеет долгую историю иммиграции². В отличие от Франции или Великобритании, у страны не было колониального наследия. Поэтому мигранты приезжают в ФРГ не из бывших колоний, а из самых разных стран. Трудовые мигранты, приехавшие сюда в 1950–1960-х годах, сформировали первую большую группу иммигрантов после Второй мировой войны. В следующем десятилетии за ними последовали члены их семей. Структура иммиграции изменилась за последние двадцать лет прошлого века. Значительно увеличилось число лиц, которые ищут убежища по политическим

¹ Миграционная политика является проблемой не только для Германии, но и для других стран ЕС (см.: Якубова Л. А., Бадалов М. Ф. Внутренняя миграция в Европейском союзе и ее последствия в 2000–2014 гг. // Вестн. НВГУ. 2018. № 4. С. 127–135).

² Л. Карачурина отмечает наличие как успешного, так и неудачного опыта миграционной политики ФРГ (см.: Карачурина Л. Иммиграционная политика Германии: успешный — неуспешный опыт // Мировая экономика и международные отношения. 2008. № 7. С. 50–60).

причинам (азолянтов и лиц, получивших визу «терпения»). Кроме того, в Германию прибыли также миллионы этнических немцев — репатриантов из Восточной Европы, особенно из бывшего Советского Союза.

Ввиду нехватки немецких рабочих первое соглашение о привлечении трудящихся-мигрантов, известных как гастарбайтеры, было заключено 20 декабря 1955 года с правительством Италии. Несколько лет спустя были заключены аналогичные соглашения с Испанией и Грецией (1960), Турцией (1961), Марокко (1963), Португалией (1964), Тунисом (1965) и Югославией (1968). Процесс привлечения трудовых мигрантов в течение всего лишь десяти лет увеличил число иностранных граждан в Германии в четыре раза (в 1960 г. их проживало около 700 тыс., в 1970-м — почти 3 млн). В результате доля иностранцев в общей численности населения увеличилась с 1,2 до 4,9 %. Когда стало заметно влияние экономического и энергетического кризисов, в 1973 году Федеральное правительство Германии издало «мораторий на прием гастарбайтеров на работу», который положил конец иммиграции с целью трудоустройства.

Германия демонстрирует самые высокие абсолютные показатели иммиграции среди европейских стран. Люксембург и Швейцария, с учетом соотношения к общему числу населения, опережают Германию по темпам прироста миграции. «Приглашаем работников, а едут люди» — так писатель Макс Фриш говорил о трудящихся-мигрантах в Швейцарии в середине 1960-х годов, но это высказывание вполне можно отнести и к Германии. Когда прибыли первые турецкие гастарбайтеры, в ФРГ проживало немного мусульман, поэтому людям было трудно иметь с ними дело. Обычная повседневная работа требовала учета взаимных интересов: например, в меню производственных столовых должно быть, по крайней мере, одно блюдо без свинины. Производственный совет Кёльнского завода «Ford» даже создал молитвенную комнату для мусульманских рабочих¹.

Первое время трудящиеся-мигранты, как и немцы, не понимали, что совместная жизнь потребует значительных усилий с обеих сторон. Был запланирован принцип ротации, согласно которому гастарбайтеры будут работать в Германии в течение нескольких лет, затем возвращаться в родные страны, а их будут заменять новые приезжие рабочие, если это необходимо. Между началом набора

¹ Meyer F. Ausländer in Deutschland — Vom Gastarbeiter zum Mitbürger. 2002, nov. // Be-online. URL: https://www.projekt-be-online.de/ergebnisse/Ausl%E4nder%20in%20D_Goethe-Inst.pdf (дата обращения: 27.11.2020).

персонала в 1955 году и заморозкой процедуры в 1973-м в страну прибыло около 14 млн гастарбайтеров, и около 11 млн из них вернулись в свои государства. Учитывая большое количество возвращающихся, не представлялось необходимым предпринимать конкретные шаги для интеграции трудящихся-мигрантов. Это мнение нашло свое выражение в термине «гастарбайтер»: гость (*нем. gast*) — это тот, кто присутствует только в течение ограниченного времени. Этот взгляд разделяли тогда немцы и гастарбайтеры. Целью большинства трудящихся-мигрантов было накопить достаточно средств в кратчайшие сроки, чтобы по возвращении домой начать новую жизнь. В любом случае, если вы планируете короткое пребывание в чужой стране, вас, как правило, мало заботят интеграция в социум и активное участие в общественной жизни.

Со временем многие мигранты увидели лучшие возможности для своей жизни и жизни своих детей в Германии. После нескольких лет пребывания люди привыкали к повседневной жизни. Когда их дети поступали в немецкие школы, принять решение о возвращении становилось еще сложнее. Любой, кто пытался вернуться на родину, часто обнаруживал, что там ему стало неожиданно трудно вновь обжиться. Даже если приезжий не жил в Германии достаточно долго, чтобы почувствовать себя здесь как дома, то на родине за эти годы он уже становился чужим. Растущее число трудовых мигрантов также приводит к лингвистическим изменениям: гастарбайтеры в разговорной речи становились иностранцами для своих земляков.

После активного привлечения иностранцев на работу в Германию доля иностранцев среди населения продолжала увеличиваться в результате воссоединения семей и высокого уровня рождаемости. В ситуации растущего числа людей не немецкого происхождения, постоянно проживающих в Германии, стал необходим поиск путей гармоничного сосуществования. Одним из способов было создание консультативных советов для иностранцев с начала 1970-х годов. Поскольку иностранцы не могли участвовать в местных выборах, эти советы дали им право голоса и стали важной частью внутренней политики. Консультативные советы иностранцев, в которых работают люди из 130 стран, являются единственными законными представителями интересов мигрантов в Германии, вносящими практический вклад в их интеграцию. Правительство ФРГ отреагировало на растущее число мигрантов, создав в 1978 году офис уполномоченного Федерального правительства по вопросам интеграции иностранных работников и членов их семей. Он до сих пор существует под назва-

нием «Уполномоченный Федерального правительства по делам иностранцев».

В Германии живут мигранты, имеющие разные культурные традиции. Некоторые из них могут легко найти свой путь в новой среде, для других это сложнее. К числу приоритетных направлений не относится интеграция иностранцев, которые приезжают в Германию на обучение или на работу на ограниченное время. К таким категориям относятся беженцы из зон гражданских войн, иностранные студенты и лица, получившие «зеленую карту». Интеграция так или иначе необходима тем, кто приезжает в Германию на длительный период. Ее трудность в значительной степени зависит от того, в какой мере ценностные нормы, религия, воспитание в стране происхождения мигрантов отличаются от немецких.

Целью всех усилий является принятие мигрантов как неотъемлемой части немецкого населения и их участие в политической, социальной и общественной жизни. Это тем более важно, если учесть, что иностранцы обычно остаются в Германии на длительный период: почти половина из них живет в стране не менее десяти лет. Увеличивается доля молодых иностранцев, которые родились в Германии и поэтому теснее связаны с ней. Чем моложе иностранные граждане, тем чаще они общаются с немцами. Коммуникация друг с другом со временем становится более естественной. Так, в 1980 году только около 12 % немцев, участвовавших в опросе, заявили, что у них есть соседские контакты с иностранцами, и лишь 15 % опрошенных считали иностранцев своими друзьями или знакомыми. Уже к 1996 году их доля выросла до 37 и 51 % соответственно. Однако частота таких контактов распределена среди населения неравномерно. В целом доля не немецкого населения в городских районах почти в два раза выше, чем в сельской местности. Также различно число иностранцев в отдельных федеральных землях. В Западной Германии более 10 % населения страны являются иностранцами, в Восточной — около 2 %. После воссоединения двух немецких государств в 1990 году число иностранцев на востоке страны увеличилось незначительно.

Одним из аспектов, который постоянно становится почвой для конфликтов, является сосуществование в Германии различных религий. Самая большая группа мигрантов, насчитывающая почти 3 млн человек, исповедует ислам. Конституция ФРГ предусматривает, что каждый человек имеет право на свободу вероисповедания. Ни одна группа не может находиться в невыгодном или привилегированном положении, в том числе вследствие той или иной религиозной

принадлежности. Свобода вероисповедания ограничивается только в том случае, если убеждения группы направлены против других свобод, гарантированных конституцией.

Проведение иностранцами религиозных обрядов часто затрудняется из-за малой заинтересованности и отсутствия внимания со стороны немецкого населения. Положительным исключением является, например, компания «Ford», чья фабричная столовая в Рамадан, исламский месяц поста, открыта даже после наступления темноты. В 1960-е годы большое внимание уделялось мусульманским гастарбайтерам. Так, 3 февраля 1965 года архиепископ Кёльна кардинал Фрингс позволил этой группе свободно посещать Кёльнский собор, чтобы они могли праздновать там Рамадан. Сегодня в Германии действуют около 2 тыс. мечетей, многие из которых небольшие и не размещаются в представительных зданиях. Их поддерживают ассоциации мечетей, которые сопоставимы с христианскими приходами еще и тем, как они работают с социальными институтами. В Кёльне проживает наибольшее после Берлина число эмигрантов турецкого происхождения — более 70 тыс. человек. Здесь находятся пять из шести наиболее важных религиозных зонтичных организаций мусульман в стране. В городе действует около 30 мечетей, там также есть медресе — исламская религиозная школа.

Благодаря своей традиционной одежде глубоко религиозные мусульмане легко узнаваемы, поэтому иногда испытывают на себе негативное отношение со стороны окружающих. Гарантированная законом свобода вероисповедания не защищает от дискриминации, например в школе или на работе. Одной из причин недопонимания, которое делает практику мусульманских обрядов в Германии трудной для многих людей, является то обстоятельство, что многие мусульманские женщины носят головные платки. По мнению некоторых немусульман, это является символом отчуждения и притеснения женщин в исламе. Хотя женщины должны носить платки в соответствии с религиозными нормами, подавляющее большинство из них делает это добровольно, отдавая дань традиции. Правоверные мусульманки хотят показать, что чувствуют связь с исламом и живут в соответствии с правилами Корана (по которым носить платок обязательно) и установившимися традициями (сунной). Тем самым платок для мусульман сравним с символом креста для верующего христианина.

Другим примером того, что мигранты, исповедующие свои традиционные религии, могут комфортно чувствовать себя в Германии,

является строительство в Рурской области крупнейшего в Европе индуистского храма. В стране проживает около 60 тыс. индусов, большинство из них бежали от гражданской войны в областях проживания тамильского населения. Они уже имеют в своем распоряжении несколько небольших храмов.

Существование различных религий может культурно обогатить немецкое общество. Тем не менее многие немцы считают неудобным иметь в непосредственном соседстве мечеть или храм. Даже после десятилетий совместного проживания предрассудки дают о себе знать. Они могут быть ослаблены только в том случае, если взаимное знание о «другом» будет способствовать пониманию, помогающему избавиться от предрассудков. Удовлетворение личными условиями жизни, будь то жилищные условия, профессиональные возможности или культурные запросы, является важным показателем готовности и возможности интеграции. Соответственно иностранцы, которые хотят остаться в Германии или имеют немецкое гражданство, часто больше интересуются общественной жизнью, чем те, кто считает себя гостями.

Иностранцы имеют менее привилегированный правовой статус, чем немцы: например, они, как уже отмечалось, не могут участвовать в выборах. В целом людям, которые прибыли из других стран, не так просто жить и работать в Германии. 1 января 2000 года были внесены поправки в Закон «О гражданстве», которые облегчают процедуру получения немецкого гражданства иностранцам, проживающим на территории страны не менее восьми лет¹. Это должно связать социальные реалии (многие иностранцы родились в Германии, окончили немецкие школы, хотят остаться работать в ФРГ) с требованиями законодательства. Люди, которые в действительности принадлежат к немецкому обществу, должны иметь не только те же обязанности, но и те же права, что и немцы. В свою очередь, мигранты должны уважать немецкую конституцию и правовую систему, а также изучать немецкий язык.

Согласно измененному закону, дети, рожденные в Германии от родителей-иностранцев, один из которых проживает в стране не менее восьми лет, получают немецкое гражданство в дополнение к гражданству своих родителей. Достигнув совершеннолетия, они должны выбрать для себя одно гражданство. Только за последнюю четверть XX века в Германии процедуру натурализации прошли 750 тыс.

¹ Staatsangehörigkeitsgesetz von 22.07.1913 // Gesetze im Internet. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/stag/BJNR005830913.html> (дата обращения: 01.10.2020).

бывших иностранцев. В 1998 году турецкие граждане были среди самой многочисленной группой, составлявшей 56 %. Эта норма натурализации, которая является очень низкой по сравнению с другими странами ЕС, должна быть увеличена за счет поправки к закону, также растущая часть населения не должна быть исключена из участия в принятии политических решений. Натурализация не является гарантией успешной интеграции, но облегчает ее.

Миграция иностранцев в Германию является необходимостью даже по практическим причинам. Низкий уровень рождаемости вызывает резкое сокращение населения страны, которое, по оценкам Федерального статистического управления, без иммиграции сократится с 82 млн сегодня до 59 млн в 2050 году. Это создаст экономические проблемы, а система социального обеспечения не сможет продолжать работать как раньше. Так как иммиграция имеет большое значение, тем более важно, чтобы немцы признавали мигрантов частью общества и помогли им интегрироваться. Для достижения этой цели регулярно инициируются определенные мероприятия. Даже беседа с пастором, раввином или мусульманским священнослужителем может уменьшить страхи — есть много способов узнать друг друга. Во многих детских садах и начальных школах озвучивание культуры иностранных детей уже включено в повседневную жизнь. На общих праздниках есть возможность поговорить с другими людьми, например об их национальной еде и танцах, узнать о культурных различиях и сходствах.

Немецкое население, как и другие современные европейские общества, не является однородным: сосуществование людей разных стран происхождения иногда проблематично, но оно стало обычным явлением. Для лучшей интеграции мигрантов в немецкое общество важно познакомиться с культурами и людьми, которые воспринимаются как иностранные или «иные». Немецкий язык как общий стал при этом важным средством коммуникации.

Основной задачей, стоящей не только перед немцами и иностранцами, проживающими в Германии, но и перед гражданами других стран ЕС, является создание европейского государства. Проблема состоит в том, что разные интересы должны быть адекватно объединены в систему, состоящую из представителей многочисленных культур. Терпимость и равенство становятся все более важными для успешного сосуществования. Интеграция всех европейцев в новую систему может облегчить понимание того, что иммигрантам необязательно отказываться от своего культурного происхождения, потому что интеграция не означает культурную ассимиляцию.

5.2. ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В ГЕРМАНИИ КАК ПРЕДПОСЫЛКА ИХ УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА И КАРЬЕРНОГО РОСТА

Первые гастарбайтеры в Германии в основном были неквалифицированными рабочими и занимали те рабочие места, которые не отвечали запросам немцев. В дальнейшем профессиональное положение иммигрантов несколько улучшилось, но у них все еще меньше возможностей для получения образования. Они более подвержены риску остаться без работы, чем этнические немцы, так как в основном они занимают места, не предполагающие высокую квалификацию. Это затрудняет экономическую и социальную интеграцию. В начале 2001 года уровень безработицы среди иностранцев составлял 17,5 %, а средний уровень безработицы — всего 11,1 %. В дальнейшем доля безработных уменьшилась для обеих категорий населения, но среди иностранцев она по-прежнему значительно выше.

С течением времени менялась половозрастная структура иностранного населения. Более половины иностранцев, проживающих в Германии, посещали немецкие школы. Сдача квалификационного экзамена дает им возможности, которые не были открыты для «поколения гастарбайтеров». Среди школьников, по разным причинам прекращающих обучение, в два раза больше детей иностранцев, чем детей этнических немцев. Очень высока доля иностранцев среди лиц, ограничивающих свое обучение лишь посещением средней или специальной школы. Каждый второй молодой турок посещает только среднюю школу, а аналогичная группа их немецких сверстников составляет всего 12 %. Здесь также проявляется социальное неравенство иностранцев по отношению к этническим немцам.

Многие иностранные ученики испытывают трудности с немецким языком и поэтому менее активны на занятиях. Чем выше их доля в классе (до 90 % в некоторых районах крупных немецких городов), тем сложнее становится приобрести необходимые языковые навыки. Более того, их родители часто сами плохо знают язык. Однако овладение им является основой, без которой вряд ли можно добиться успеха в немецком обществе.

Поскольку многие дети иностранных граждан не владеют на должном уровне родным языком, его преподавание является полезным дополнением к учебной программе, по крайней мере в некоторых городских районах. Хорошие языковые навыки укрепляют уверенность молодых людей, что необходимо для успешной интеграции.

Проблема, на которую часто жалуются учителя, заключается в нежелании многих иностранных родителей взаимодействовать с ними, но это может быть связано (помимо боязни языковых затруднений) с обычаями страны происхождения. Например, в Турции и Албании участие родителей в повседневной школьной жизни своих детей не обязательно. Учитель обычно приглашает родителей, только если хочет пожаловаться на плохую успеваемость ребенка. Как правило, родители не участвуют в организации школьных мероприятий. Когда дети из таких семей сталкиваются с необходимостью приобщить родителей к участию в школьной жизни, это создает некоторый психологический дискомфорт.

В Германии доля иностранных молодых людей, которые не имеют профессиональной подготовки, увеличивается. Она колеблется в диапазоне 35–45 %, в то время как для этнических немцев этот показатель обычно меньше 25 %¹. Вызывает особое беспокойство и тот факт, что профессиональную подготовку не прошли более половины женщин-иностранок в возрасте 20–30 лет. Для того чтобы исправить эту ситуацию, Федеральное правительство Германии ежегодно выделяет более 50 млн евро на проекты по языковой, профессиональной и социальной интеграции иностранцев. Такие меры могут противодействовать созданию преград между немцами и мигрантами. Это особенно важно для этнических турок, так как те из них, кто проживает в больших городах и не хочет изучать немецкий язык, имеют возможность посещать турецкие магазины, общаться с врачами-турками, ходить на службу в турецкие мечети, питаться в турецких ресторанах и читать турецкие газеты. Тем не менее заметны и некоторые успехи: несмотря на все трудности, более 20 тыс. турецких студентов учатся в немецких университетах. Тем самым создается потенциал увеличения в будущем доли иностранных работников, занимающих средние и высокие позиции на предприятиях.

5.3. ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ НЕМЕЦКОГО РЫНКА ТРУДА ДЛЯ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН: КАРЬЕРНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Позитивные примеры профессионального успеха и социальной активности иностранных граждан иногда не воспринимаются немецким обществом. В частности, заслуживает внимания тот факт, что на территории Германии зарегистрировано почти 300 тыс. иностран-

¹ Meyer F. Op. cit.

ных предпринимателей, которые представляют собой значимый экономический фактор и создают рабочие места. Приблизительно 8,8 % иностранных граждан занимаются индивидуальной трудовой деятельностью, что немногим меньше аналогичной группы среди немцев (10,1 %)¹. Большинство из них имеют турецкое происхождение, также много итальянских, греческих и португальских предпринимателей, зачастую занятых в сфере услуг. Согласно анализу, проведенному Центром изучения Турции и исследования вопросов интеграции в Эссене, примерно 60 тыс. самозанятых выходцев из этой страны предоставляют работу около 327 тыс. человек, более 40 % из которых не турецкого происхождения. Многочисленные турецкие продуктовые магазины в немецких городах ценятся и немецкими покупателями. Так, турецкие шашлычные киоски имеют больший доход, чем рестораны сети McDonald's².

В последние годы число прибывающих в Германию мигрантов постоянно увеличивается. Это обусловливается неограниченной свободой перемещения граждан ЕС (в том числе из стран Восточной Европы), а также приемом беженцев (табл. 27а и 27б).

Таблица 27а

**Динамика количества въезжающих в ФРГ мигрантов (чел.)
в 2012–2018 годах**

Гражданство	Число приезжих в год						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Всего	738 735	884 493	1 149 045	1 810 904	1 307 253	1 179 593	1 161 866
ЕС, в том числе: новые страны Восточной Европы;	329 983	387 057	486 939	532 898	489 412	491 494	497 701
Греция, Италия, Испания, Португалия (GIPS)	73 752	91 315	97 587	100 164	91 721	8 979	86 543

¹ Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsuchende und Arbeitslose ohne Bezug von Arbeitslosengeld // Bundesagentur für Arbeit. URL: https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkleblatt-arbeitssuche_ba013159.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

² О нормативно-правовой базе, регулирующей отношения немецких работодателей с гастарбайтерами из Турции, см.: *Коваленко А. А.* Нормативно-правовая база в сфере занятости, регулирующая отношения немецких работодателей с турецкими гастарбайтерами в ФРГ (1990 — начало XXI в.) // Вестн. Адыгейского гос. ун-та. Сер. 1. Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2013. № 1 (113). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/normativno-pravovaya-baza-v-sfere-zanyatosti-i-zanyatosti-reguliruyuschaya-otnosheniya-nemetskih-rabotodateley-s-turetskimi-gastarbajterami> (дата обращения: 01.10.2020).

Окончание табл. 27а

Гражданство	Число приезжих в год						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Граждане третьих стран, не входящих в ЕС, в том числе:	296 576	362 984	518 802	1 125 419	673 217	544 757	526 329
страны Западных Балкан;	48 371	65 441	108 392	184 506	79 760	90 445	91 928
страны Восточной Европы;	27 782	37 049	35 433	40 863	40 534	34 757	38 818
страны происхождения азиолянтов	42 798	60 361	136 753	596 386	279 559	153 479	123 225
Заявления на предоставление политического убежища (потенциальные азиолянты)	64 539	109 580	173 072	441 899	722 370	198 317	161 931

Таблица 27б

**Динамика сальдо мигрантов в ФРГ
(разница между числом приезжающих и числом отъезжающих)**

Гражданство	Сальдо						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Всего	421 141	517 660	676 730	1 242 265	642 897	534 980	521 639
ЕС, в том числе:	259 554	300 716	339 309	382 449	294 013	256 944	240 145
новые страны Восточной Европы;	196 756	222 894	274 168	307 133	234 419	210 045	195 636
страны (GIPS)	47 918	59 624	52 187	53 589	39 491	31 439	29 878
Граждане третьих стран, не входящих в ЕС, в том числе:	161 587	216 944	337 421	859 816	348 884	278 036	281 494
страны Западных Балкан;	24 835	38 078	73 236	88 275	24 316	31 314	51 505
страны Восточной Европы;	17 872	23 627	21 762	28 780	24 239	15 278	20 162
страны происхождения азиолянтов	34 923	52 638	123 658	566 855	222 558	114 979	86 267

Источник: Bundesagentur für Arbeit. Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Deutschland (Monatszahlen). URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Migration/Generische-Publikationen/Auswirkungen-der-Migration-auf-den-Arbeitsmarkt.pdf?_blob=publicationFile&v=8 (дата обращения: 01.10.2020).

Прибывающие мигранты стремятся найти свое место на немецком рынке труда. В апреле 2020 года 1,59 млн мигрантов из стран Восточной Европы были заняты (полностью или частично) в сфере социального страхования (на 10 тыс., или 0,6 %, больше, чем годом ранее). Перед началом пандемии COVID-19 в конце февраля 2020 года их прирост по сравнению с 2019 годом составил 77 тыс. человек, или 5,2 %. Общее число работников, прибывших из этого региона, в апреле 2020 года снизилось на 1 %, при этом в феврале был зафиксирован рост на 0,8 %. Значительную долю среди выходцев из новых восточноевропейских стран — членов ЕС составляют лица польского и румынского гражданства. Доля работников из новых государств — членов ЕС среди всех занятых в Германии в апреле 2020 года составила 4,2 %. Кроме того, 1,42 млн работников из новых стран — членов ЕС подлежали социальному страхованию и 172 тыс. были заняты. По сравнению с 2019 годом количество работающих мигрантов, подлежащих социальному страхованию, повысилось на 28 тыс., или 2 %, в то время как численность частично занятых снизилась на 18 тыс., или 9,4 %. Доля работников из новых государств — членов ЕС в апреле составила 4,2 % среди подлежащих социальному страхованию и 3,9 % среди частично занятых.

Из стран GIPS (Греция, Италия, Португалия и Испания) в апреле 2020 года 612 тыс. занятых мигрантов подлежали социальному страхованию в Германии или были заняты частично. Доля всех занятых из стран этой группы составила 1,6 %. Большинство случаев переезда на постоянное место жительства в Германию обусловлено последствиями долгового кризиса ЕС и все еще неблагоприятной ситуацией на рынке труда в родных странах. По сравнению с апрелем 2019 года число работников сократилось на 13 тыс., или 2 %, после прироста на 7 тыс., или 1,2 %, в феврале 2020 года. Количество лиц, подлежащих социальному страхованию, снизилось в апреле 2020 года на 4,6 тыс., или 0,8 %, и частично занятых — на 8,1 тыс., или 11 %. Таким образом, из-за кризиса, обусловленного распространением коронавирусной инфекции, непрерывный приток работников, начавшийся вскоре после экономического кризиса 2008–2009 годов и продолжавшийся почти десять лет, на данный момент ослабевает.

Из неевропейских стран происхождения аэюлянтв (лиц, получивших убежище по политическим мотивам) в Германии было зарегистрировано в апреле 2020 года в целом 416 тыс. занятых, что на 30 тыс., или 7,9 %, больше, чем за год до этого. В феврале 2020 года прирост приезжих был больше (64 тыс., или 17 %). Таким образом, поток приезжих ослаб и здесь. Доля занятых из этих стран составляет 1,1 %. Количество лиц, подлежащих социальному страхованию, увеличилось на 39 тыс., или 13 %, в то время как количество частично занятых снизилось на 8,7 тыс., или 12 %.

По данным Федерального ведомства по делам миграции и беженцев (BAMF), в 2019 году было подано 143 тыс. первичных заявок на предоставление убежища по политическим мотивам, то есть меньше, чем в 2018 году, когда их поступило 162 тыс. В 2016 году таких заявок было 722 тыс. С января по май 2020 года было подано всего 42 тыс. заявок от беженцев, а за аналогичный период в 2019 году — 64 тыс. На время процедуры предоставления убежища эти лица получают разрешение на проживание и имеют право на обслуживание на весь период рассмотрения заявки¹. В течение первых трех месяцев пребывания и во время размещения в специальных учреждениях первичного приема (на срок до шести месяцев) таким людям запрещается работать. Если процедура предоставления убежища по политическим мотивам была завершена с положительным решением, то сначала выдается временный вид на жительство. Лица, которым предоставлено убежище по политическим мотивам, в основном имеют право на те же социальные гарантии, что и граждане Германии, и могут свободно выходить на немецкий рынок труда.

Многие мигранты испытывают проблемы на немецком рынке труда и становятся безработными. Как следует из табл. 28а и 28б, доля ищущих работу и доля безработных выходцев из стран Восточной Европы, стран GIPS, Западных Балкан, а также неевропейских стран, составляет 21,4 %. Доля безработных среди немцев значительно меньше.

¹ *Источник:* Bundesagentur für Arbeit. Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Deutschland (Monatszahlen). URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Migration/Generische-Publikationen/Auswirkungen-der-Migration-auf-den-Arbeitsmarkt.pdf?_blob=publicationFile&v=8 (дата обращения: 01.10.2020).

Таблица 28а

**Лица, ищущие работу или имеющие статус безработных
по состоянию на июнь 2020 года**

Гражданство	Ищущие работу				Имеющие статус безработных			
	количество	доля (%)	изменение по сравнению с предыдущим годом		количество	доля (%)	изменение по сравнению с предыдущим годом	
			количество	доля (%)			количество	доля (%)
Всего	4 792 847	100	557 645	13,2	2 853 307	100	637 064	28,7
Новые восточно-европейские страны — члены ЕС	264 706	5,5	46 729	21,4	157 317	5,5	52 975	50,8
Восемь стран, вступивших в ЕС в 2004 г.	109 532	2,3	16 201	17,4	64 927	2,3	19 409	42,6
Две страны, вступившие в ЕС в 2007 г.	127 930	2,7	22 956	21,9	75 556	2,6	26 733	54,8
Хорватия (вступила в ЕС в 2015 г.)	27 244	0,6	7572	38,5	16 834	0,6	6833	68,3
Страны GIPS	131 734	2,7	23 859	22,1	75 727	2,7	23 204	44,2
Западные Балканы	95 535	2,0	12 226	14,7	60 905	2,1	14 655	31,7
Другие страны Восточной Европы	53 605	1,1	3335	6,6	28 639	1,0	5822	25,5
Неевропейские страны	485 447	10,1	8342	1,7	278 816	9,8	72 722	35,3

Таблица 28б

Количество частично занятых по состоянию на июнь 2020 года

Гражданство	Неполная занятость			
	численность	доля (%)	изменение по сравнению с предыдущим годом	
			численность	доля (%)
Всего	3 279 932	100	28 500	0,9
Новые восточноевропейские страны — члены ЕС	165 991	5,1	14 005	9,2
Восемь стран, вступивших в ЕС в 2004 г.	70 453	2,1	2533	3,7
Две страны, вступившие в ЕС в 2007 г.	78 618	2,4	9282	13,4
Хорватия (вступила в ЕС в 2015 г.)	16 920	0,5	2190	14,9
Страны GIPS	79 179	2,4	2731	3,6
Западные Балканы	66 568	2,0	2873	4,5
Другие страны Восточной Европы	38 999	1,2	685	1,8
Неевропейские страны	392 049	12,0	-1494	-0,4

Источник: Bundesagentur für Arbeit. Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Deutschland (Monatszahlen). URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Migration/Generische-Publikationen/Auswirkungen-der-Migration-auf-den-Arbeitsmarkt.pdf?_blob=publicationFile&v=8 (дата обращения: 01.10.2020).

События 2020 года показывают, что кризис, обусловленный распространением коронавирусной инфекции и оказавший негативное влияние на немецкий рынок труда в целом, в значительной мере затронул и мигрантов. С апреля 2020 года число безработных и частично занятыхросло скачкообразно (табл. 29). В июне 2020 года среди мигрантов из восточноевропейских стран — членов ЕС безработица выросла по сравнению с 2019 годом почти на 53 тыс., или 51 %. Общее число безработных составило 157 тыс. Число безработных из стран GIPS возросло в июне 2020 года по сравнению с прошлым годом на 23 тыс., или 44 %. Среди выходцев из неевропейских стран число безработных возросло в июне 2020 года по сравнению с прошлым годом на 73 тыс., или 35 %. Соответственно этому рассчитывается эффект распространения коронавирусной инфекции (корона-эффект, табл. 30)¹.

Таблица 29

Динамика числа безработных в марте–июне 2020 и 2019 годов

Гражданство	Абсолютная численность безработных				Изменения по отношению к марту			
	июнь 2020	март 2020	июнь 2019	март 2019	июнь 2020		июнь 2019	
					количество	доля (%)	количество	доля (%)
Всего	2 853 307	2 335 367	2 216 243	2 301 121	517 940	22,2	-84 878	-3,7
Немцы	1 983 242	1 649 803	1 581 328	1 661 552	333 439	20,2	-80 224	-4,8
Иностранцы	860 307	678 168	627 813	632 792	182 139	26,9	-4979	-0,8
Новые восточноевропейские страны — члены ЕС	157 317	122 480	104 342	111 310	34 837	28,4	-6968	-6,3
Страны GIPS	75 727	57 546	52 523	55 701	18 181	31,6	-3178	-5,7
Неевропейские страны	278 816	221 631	206 094	198 816	57 185	25,8	7278	3,7

Источник: Bundesagentur für Arbeit. Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Deutschland (Monatszahlen).

¹ Корона-эффект для периода с апреля по июнь 2020 года оценивается по разнице изменений числа занятых.

Таблица 30

**Расчет эффекта распространения коронавирусной инфекции (корона-эффекта)
на немецком рынке труда**

Гражданство	Изменения численности безработных по сравнению с предыдущим (2019) годом				Корректирующий фактор	Эффект распространения коронавирусной инфекции (корона-эффект)	
	июнь 2020		март 2020			количество безработных	до июня 2020
	количество	доля (%)	количество	доля (%)	количество лиц, потерявших работу в связи с распространением коронавирусной инфекции		доля (%)
Всего	637 064	28,7	34 246	1,5	35 000	637 818	22,4
Немцы	401 914	25,4	-11 749	-0,7	23 377	437 040	22,0
Иностранцы	232 494	37,0	45 376	7,2	11 468	198 586	23,1
Новые восточноевропейские страны — члены ЕС	52 975	50,8	11 170	10,0	3758	45 563	29,0
Страны GIPS	23 204	44,2	1845	3,3	1231	22 590	29,8
Неевропейские страны	72 722	35,3	22 815	11,5	403	50 310	18,0

Источник: Bundesagentur für Arbeit. Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Deutschland (Monatszahlen).

Таким образом, эффект распространения коронавирусной инфекции затронул немецкий рынок труда в целом и отдельные категории граждан в частности. В то же время иностранные граждане (с точки зрения уровня безработицы) находятся на немецком рынке труда в худшем положении по сравнению с этническими немцами, на них в несколько большей степени отразился корона-эффект. Это хорошо иллюстрирует рис. 28.

Как следует из рисунка, доля безработных среди иностранных граждан значительно выше по сравнению с этническими немцами. Распространение коронавирусной инфекции привело к потере рабочих мест всеми категориями граждан, но среди этнических немцев доля безработных увеличилась лишь на 0,8 %, в то время как для различных категорий иностранцев увеличение было значительно большим (1,8–4,3 %).

На основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы.

1. Германия является страной, активно принимающей мигрантов. Первые волны миграции относятся к середине 1950-х годов, когда

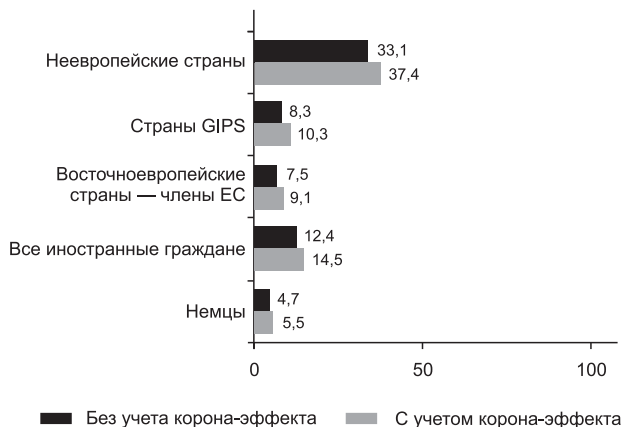


Рис. 28. Доля безработных без учета и с учетом распространения коронавирусной инфекции (%)

Источник: Bundesagentur für Arbeit. Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Deutschland (Monatszahlen). URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Migration/Generische-Publikationen/Auswirkungen-der-Migration-auf-den-Arbeitsmarkt.pdf?_blob=publicationFile&v=8 (дата обращения: 01.10.2020).

в страну хлынул большой поток гастарбайтеров из Турции. После объединения страны значительное число мигрантов стало приезжать из стран Восточной Европы, стран GIPS, а также неевропейских государств.

2. Мигранты имеют определенные проблемы, обусловленные культурной адаптацией к жизни в Германии. Далеко не все из них в совершенстве овладевают немецким языком и получают образование. Это находит свое отражение и в сфере занятости. Многие иностранцы заняты на работе, не требующей высокой квалификации. Уровень безработицы среди иностранных граждан выше, чем среди немцев.

3. Распространение коронавирусной инфекции сказывается и на немецком рынке труда. Затронуты все категории работающих граждан, однако иностранцы пострадали сильнее, чем этнические немцы.

Глава 6

ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА В ГЕРМАНИИ ПОД ВОЗДЕЙСТВИЕМ ЦИФРОВОЙ РЕВОЛЮЦИИ

Среди основных социальных и экономических проблем особое место занимает развитие и эффективное использование человеческих ресурсов. В многочисленных исследованиях последних лет утверждается, что 50–80 % прироста ВВП в развитых и среднеразвитых странах происходит за счет человеческого капитала. Результаты, полученные от использования этого ресурса, зависят не только от его качественных и количественных показателей, но и от его взаимодействия со средствами производства на рынке труда, обладающем рядом особенностей. Первая из них состоит в том, что это единственный рынок, на котором равновесие достигается не в точке, когда спрос равен предложению, а в ситуации, когда предложение рабочей силы превышает спрос. Трудность заключается в том, чтобы найти и по возможности поддерживать оптимальный уровень этого превышения. Недостаток работников в резерве снижает возможности расширенного воспроизводства, а безработица выше общественно нормального уровня приводит к недопроизводству ВВП.

Одним из главных факторов трансформации рынка труда в современной Германии является проходящая в стране и в мире научно-техническая революция, которая коснулась всех сторон жизни человеческого общества. Фундаментальные изменения в производительных силах и экономических отношениях привели к появлению цифровой экономики, которую Всемирный банк определил как «систему экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых информационно-коммуникационных технологий»¹.

В определении подчеркивается, что главное в цифровой экономике — не использование новых технологий, повышающих эффективность производственных процессов, а формирование принципиально новых экономических и социальных отношений. Изменения в ней определяют общий характер развития общества. По сути, характер отношений собственности определяется формой соединения рабочей силы с факторами производства.

¹ Всемирный банк. Доклад о мировом развитии — 2016. Цифровые дивиденды : обзор. Вашингтон, 2016. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/23347/210671RuSum.pdf> (дата обращения: 01.10.2020).

Судя по тенденциям, отмеченным в экономической литературе, многие авторы ставят вопрос о четкой смене парадигмы общественных отношений, не настаивая при этом на кардинальных мерах, то есть отказе от капитализма. Вместе с тем существующие организационно-экономические отношения порой не справляются с реализацией потенциальной эффективности шестого технологического уклада. Не всегда современному уровню развития соответствуют и базисные производственные отношения. Конечно, изменения с разной степенью интенсивности происходят уже сейчас, но, как считают специалисты, этого недостаточно. Значительная трансформация экономических отношений неизбежна как при смене базисных отношений, так и при попытках их сохранить. Во втором случае издержки для общества могут быть большими, поскольку новые технологии должны быть эффективнее старых.

Мировой системный кризис, возникший в обществе на рубеже XX–XXI веков, назвать неожиданным было бы преувеличением. Настораживает и даже пугает интенсивность обострения всех антагонистических противоречий, внутренне присущих современному обществу. Истории известны два сопоставимых по значимости системных кризиса, которые угрожали не просто благополучию человеческой цивилизации, а ее существованию. Человечеству удалось преодолеть системные кризисы с помощью двух революций — аграрной и промышленной, совершив фундаментальные перевороты в производительных силах.

Сегодня складывается небеспочвенное мнение, что экономические, социальные, геополитические отношения находятся в глубоком тупике и только чудо может спасти мир. Надо сразу отметить, что с этой стороны потенциальные возможности нового этапа технологического развития дают надежду на благополучный выход из почти безвыходной ситуации. Правда, колоссальные возможности, которые дают современные технологии, могут как спасти человечество, так и уничтожить его. Абсолютно все направления разворачивающейся технической революции имеют положительные и отрицательные последствия.

Ведущие ученые мира в очередной раз обратились к анализу состояния и перспектив капитализма¹. Что ждет его в XXI веке? Актуальными стали исследования отношений присвоения, которые имеют

¹ *Перес К.* Технологические революции и финансовый капитал: динамика пузырей и периодов процветания. М. : Дело, 2011 ; *Пикетти Т.* Капитал в XXI веке / пер. с англ. А. А. Дунаева. М. : Ад Маргинем Пресс, 2015.

тенденцию усиления поляризации общества. Глубинным экономическим свойством общества является характер соединения работников со средствами производства. В рыночной капиталистической экономике эти отношения проявляются в продаже работником своей способности к труду работодателю, который является собственником факторов производства.

Центральной проблемой для рынка труда является безработица. В больших масштабах и застойных формах она приводит к негативным социальным и политическим последствиям, деградации человеческой личности. Ее наличие наводит на мысль о несовершенстве экономической системы, в которой она существует постоянно. История свидетельствует, что времена тяжелой безработицы всегда оборачиваются большими политическими потрясениями. Для абсолютного большинства населения во всем мире единственным источником существования является наемный труд. В конце 1920-х — начале 1930-х годов тяжелая массовая безработица в послевоенной Германии была не единственной, но самой веской причиной, по которой немцы проголосовали за Гитлера: он обещал обеспечить страну рабочими местами.

После Второй мировой войны перед Германией вновь возникает проблема безработицы. Ситуация была на порядок сложнее, чем в 1930-х годах. Требовалось в кратчайшие сроки найти принципиально новое решение проблемы — и оно было найдено. Можно, конечно, говорить о том, что Германии повезло в некоторых вопросах. В любом случае заслуга страны в том, что она воспользовалась благоприятной конъюнктурой. Следует выделить следующие позитивно действовавшие на восстановление экономики факторы. Сложно сказать, какой из них является решающим. Сейчас видно, что ни один из них не смог бы обеспечить решение проблемы в отсутствие остальных. Первым фактором назовем начавшийся в мире после войны переход к новому технологическому укладу.

Восстановление своих производительных сил Германия начала (не без помощи плана Маршалла) на принципиально новой технологической основе. Естественно, без внешней помощи для такого масштабного обновления производственного потенциала не хватило бы ни инвестиционных, ни инновационных ресурсов. Удивительным образом нашелся положительный момент и в таком негативном для послевоенной Германии процессе, как репарация. Вывоз в страны, пострадавшие от агрессии, практически всех ведущих для четвертого технологического уклада немецких предприятий, обусловил отсутствие

эффекта торможения (возникает при наличии устаревшего, но еще работоспособного оборудования).

Вместе с тем возрождение экономики Германии было бы невозможным, если бы не высокая квалификация работников предприятий, способность и готовность немцев в кратчайшие сроки освоить новейшие технологии.

Сложнее всего проходило создание в стране социально-экономической системы, не имевшей ничего общего с существовавшей до и во время войны. Новая система должна была иметь мобилизационные характеристики, чтобы как можно быстрее покончить с послевоенной разрухой. Для ГДР и ФРГ были предложены разные варианты экономических систем: командная и рыночная. ФРГ приняла вариант рыночной экономики, понимая, что идеологически выдержанный вариант чистого капитализма на практике не решит сложных проблем, стоявших перед западными немцами, поскольку он требовал вмешательства государства. В Германии была разработана и принята к реализации концепция социальной рыночной экономики, в которой полный контроль над экономикой не может быть монопольным правом ни частного бизнеса, ни государства.

В результате в стране после войны сложилась уникальная система, политически и социально сбалансированная на основе максимального снижения противоречий между трудом и капиталом. Работниками, профсоюзами, капиталистами и государством после долгой и тщательной работы были сформулированы и закреплены законами формы занятости, устраивавшие все стороны. Одной из лучших в мире была система социального страхования и социальной поддержки. Рынок труда всегда является предметом пристального внимания и контроля со стороны общества. Германия относится к странам, где регламентацией его деятельности заняты все органы государственной власти. Сегодня страна является одним из лидеров мирового сообщества. Опираясь на идеи социальной рыночной экономики, в 1950–1960-е годы она значительно продвинулась в построении государства всеобщего благоденствия.

Если бы Германия с момента, когда рухнула социальная идиллия общества, основой которого был средний класс, не поняла, что наступают принципиально новые времена, лидерство было бы потеряно. На первый взгляд сохранить в качестве социальной основы государства средний класс было в интересах всего общества. Однако государство, для которого социально-политическая стабильность является задачей номер один, реально оценило ситуацию, когда в конкурент-

ной борьбе победу одержит обладатель принципиально новых технологий. Вместе с тем социальное развитие и технический прогресс на практике нередко вступают в конфликт друг с другом. Очевидный технологический прорыв экономики Германии шел рука об руку с серьезным сокращением численности среднего класса в стране.

Возникло парадоксальное противоречие. Руководство Германии практически ходит по лезвию ножа, сочетая плохо сочетаемое: социальную справедливость и технологический прогресс, который является основой роста эффективности общественного производства. Одни специалисты оценивают изменения рынка труда Германии как деградацию, другие — как прогресс, происходящий под воздействием цифровой революции. Развитие технологий требует соответствующего изменения бизнес-моделей (организационных преобразований, затрагивающих трудовые отношения и направленных на повышение эффективности производственного процесса). При этом направленность изменений не всегда соответствует сложившимся в обществе представлениям о социальной справедливости.

В послевоенный период развитые индустриальные страны в экономической политике стали активно использовать различные вариации концепции социальной рыночной экономики. В 1950–1960-е годы это принесло столь масштабные результаты, что говорили об экономическом чуде в ФРГ. Экономика развитых стран, кроме США, разрушенные войной, с успехом использовали социальную инновацию, основанную на возможности и необходимости вмешательства государства в экономические процессы. Чем более гибко действовали руководители той или иной страны, тем быстрее экономика преодолевалась разруху и выходила на уровень благосостояния, значительно превосходящий довоенный. На фоне социального благополучия формировалось общество, в котором отсутствовали серьезные основания для классовых конфликтов. Население этих стран столь комфортно себя чувствовало, что не заметило, как «задремало от сытости». В результате развитое индустриальное общество вошло в стадию полужастоя. Когда возникло явление, названное стагфляцией, угасла деловая мотивация, а вместе с ней и темпы роста макроэкономических показателей. Тем не менее любое государство в мире из народа сытого, но «задремавшего», и креативного, но несущего разрушительное созидание, предпочтет первое, ибо по своей природе оно ориентировано на стабильность общества.

Со временем в связи с происходящими в обществе трансформациями пришлось идти на меры по исправлению ситуации. Начавшаяся

в мире глобализация предоставила мощным немецким корпорациям новые возможности на поле деятельности, где они доминировали и до этого. В условиях развернувшегося нового этапа научно-технического прогресса по вполне понятным причинам государство в отношениях «монополия–работник» выступает на стороне капитала. В ФРГ существует практика «выращивания» национальных чемпионов, то есть всемерной поддержки хозяйствующих субъектов, которые могут при благоприятной политике стать лидерами в какой-то технологически передовой сфере деятельности.

Ничем не ограниченная внешняя экспансия капитала привела к серьезному кризису на рынке труда Германии. В 2005 году научно-технический прогресс нанес по нему самый мощный удар. Безработица в стране достигла 5 млн человек, что является послевоенным рекордом. Стало понятно, что нужны экстренные меры. Они были приняты с учетом происходящих в производстве инновационных изменений. Правительство пошло на радикальные решения по реформированию рынка труда. В марте 2003 года был представлен пакет реформ («Agenda 2010»), который определил контуры трансформации трудовых отношений на ближайшие 15 лет¹. По сути, власти пошли по пути легализации прогрессивных, но на данном этапе дискриминационных по отношению к работникам нестандартных форм трудовых отношений. Была проведена либерализация рынка труда посредством снятия ограничений на заключение краткосрочных трудовых договоров, распространение аутсорсинга, смягчение практики защиты от необоснованного увольнения. Результаты реформы, проведенной последовательно и целеустремленно такими разными политическими деятелями, как Г. Шрёдер, Г. Коль и А. Меркель, нельзя оценить однозначно. Ее реализация обеспечила достижение поставленных целей. Безработица была снижена с 11,7 % в 2005 году до 5 % в 2019-м. Хотя Германия по-прежнему заявляет о приверженности концепции социального рыночного хозяйства, подтверждать ее на практике становится все труднее. Самое поразительное, что страна умеет сочетать в своей политике высокий уровень социальных условий и высокую эффективность производства, полученную за счет последних достижений научно-технической революции. За счет либеральных реформ на рынке труда правительство последние десять лет обеспечивало небольшой, но непрерывный рост производства, при этом успешно решая социальные проблемы².

¹ Шрёдер Г. Решения. Моя жизнь в политике. М. : Европа, 2007.

² Германия. 2019. Germany. 2019 / В. Б. Белов [и др.] ; отв. ред. В. Б. Белов. М. : Ин-т Европы РАН, 2020.

Германия сегодня демонстрирует умение сидеть на двух стульях, не мечась из стороны в сторону при малейшем дуновении «ветра перемен». Чтобы хотя бы по форме понять, как трансформируется экономическая политика страны, следует ознакомиться с документом, опубликованном в начале 2019 года на сайте Министерства экономики и энергетики «Национальная промышленная стратегия 2030. Стратегические положения для германской и европейской промышленной политики»¹. Авторы документа сразу обращают внимание: «стратегия строится на хорошо зарекомендовавших себя принципах социального рыночного хозяйства и развивает критерии, на основе которых необходимость государственного вмешательства можно обосновать (как исключение) или отклонить (как правило). Это служит как эффективному ограничению государственных интервенций, так и их легитимации при наличии преобладающих народнохозяйственных соображений»². Похоже, что лейтмотивом инициативы Министерства стала именно такая легитимация: «Промышленные политические стратегии во многих частях мира переживают ренессанс; нет ни одной успешной страны, которая в решении своих задач опиралась бы исключительно на силы рынка»³.

Основной упор в новой государственной стратегии делается на создание суперконцернов, которые должны помочь на международных рынках. Уступая США, Германия при этом является лидером в области инноваций среди европейских стран. Немцы первыми в Европе стали проводить политику цифровизации экономики, которая легла в основу документа «Индустрия 4.0». Ее успешная реализация подтолкнула другие европейские страны на создание аналогичной стратегии, и с 2014 года они начали ее воплощать. В то же время новая политика привела к прекаризации рынка труда⁴. Процесс разрушения традиционных трудовых отношений оказался неизбежным. Появление новых технологий потребовало внедрения новых организационных форм производства. Наиболее эффективными в современных условиях оказались предпринимательские организации проектного типа, которые создаются для выполнения конкретной

¹ Белов В. Германия — сложный поиск новой промышленной стратегии // Современная Европа. 2019. № 4. С. 27–36.

² Там же. С. 29.

³ Там же.

⁴ Diekmann F. Vier Millionen Erwerbstatige gehoren dauerhaft zum Prekariat // Der Spiegel. 2018, 24 sept. URL: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/deutschland-vier-millionen-erwerbstaetige-gehoeeren-dauerhaft-zum-prekariat-a-1229460.html> (дата обращения: 14.01.2020).

задачи. После завершения работы сохранение такого коллектива бессмысленно, но остаются люди, готовые к участию в новых проектах. Такая организация производственного процесса наиболее эффективна при дистанционной системе отношений между работниками, которые ничем не связаны, кроме трудового процесса.

В новой экономике станут преобладать временные, а не постоянные рабочие места. С точки зрения традиционных представлений такая форма занятости выглядит как отступление от социальных завоеваний работников, которые приобретались в тяжелой борьбе и рассматривались как основа для следующего шага на пути социального развития общества. Однако серьезных протестов по поводу новых форм трудовой занятости не наблюдается. Анализ показывает, что, хотя и по разным причинам, они выгодны обеим сторонам. Скорость нахождения нужных специалистов — большой плюс в конкурентной борьбе. Как правило, они обходятся дешевле постоянных сотрудников, поскольку нет затрат на социальные пакеты, обучение и — при удаленной работе — на производственные помещения. Со стороны работников плюсами являются гибкий график, возможность варьировать свои доходы, смягчить противоречия между работой и личной жизнью. По имеющимся данным, в США и Европе 162 млн человек являются фрилансерами (20–30 % работоспособного населения этих стран). В результате реформ на рынке труда ситуация с безработицей в стране, несмотря на ухудшение внешнеэкономической ситуации и стагнацию в автомобилестроении, стабилизировалась. В течение 2019 года число безработных уменьшилось с 2,34 до 2,27 млн человек. Этот показатель не опускался ниже с момента воссоединения Германии. Количество занятых в 2019 году увеличилось на 397 тыс. человек. Это привело к еще одному рекорду: общая численность занятых в народном хозяйстве достигла 45,3 млн человек. Следует отметить, что при этом в стране существует острая нехватка высококвалифицированных работников¹. Именно сейчас работников стали вытеснять из производства из-за цифровой революции. На рубеже XX–XXI веков она проходила в два этапа. В течение первого этапа, который длился 30–40 лет, возникла на первый взгляд непонятная ситуация с экономическими результатами внедрения новых технологий. До сих пор каждый этап научно-технического прогресса существенно экономит затраты на производство общественного продукта. Вместе с тем многочисленные исследования конъюнктуры экономи-

¹ Arbeitslosenquote in Deutschland im Jahresdurchschnitt von 2004 bis 2020 // Statista. 2020. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1224> (дата обращения 01.10.2020).

ки 1960-х годов показали, что эффективность общественного производства практически не выросла.

Странная ситуация получила название «парадокс Роберта Солоу» (или компьютерный парадокс). Центральная инновация нового уклада проникла во все области экономики и социально-политической жизни, стала обязательным атрибутом практически любого рабочего места и непременным спутником человека в непроизводственной сфере. Речь идет об информационных технологиях, внедрение которых стало возможным благодаря появлению электронно-вычислительной техники. Возник вопрос: почему прогрессивное направление технологического развития в подавляющем большинстве не дает экономических результатов, которые можно формализовать? Объяснить положение, сформулированное Солоу, пытались по-разному. Прежде всего претензии предъявили статистике, которая не в состоянии выделить эффект, оказываемый информационными технологиями на самом деле. Он проявляется на сопряженных участках производства, улучшает условия труда, повышает качество продукции. Все сводится к тому, что исследователи пока не научились подсчитывать эффективность информационных технологий.

Более серьезным объяснением существования парадокса Солоу служит так называемая гипотеза отсрочки Дэвида. П. Дэвид, специалист в области экономической истории из Оксфорда, определил, что воздействие электроэнергетики на другие отрасли проявилось лишь через сорок лет после начала ее использования. Резкий рывок производительности труда происходит после длительного периода количественного наращивания новых технологий. Для того чтобы уровень производительности вырос, уровень использования ИКТ в народном хозяйстве также должен дойти до некоей критической массы. Главное объяснение резкого повышения эффективности информационных технологий спустя тридцать лет после их появления состоит в том, что были созданы новые технологии, соединение которых с мощными персональными компьютерами дает взрывной эффект, несопоставимый в ряде случаев с результатами их раздельной деятельности.

По мнению Клауса Шваба, «четвертая промышленная революция связана не только с умными и взаимосвязанными машинами и системами. Ее спектр действия значительно шире. Одновременно возникают волны предыдущих дальнейших прорывов в самых различных областях. Именно синтез этих технологий и их взаимодействие в физических, цифровых и биологических доменах составляют фундаментальное отличие четвертой промышленной революции от всех

революций»¹. Поскольку разговор пошел о смене технологической основы производства, следует обратить внимание на то, что инновации делятся на догоняющие и прорывные, что связано с неравномерностью развития общества. Они по-разному действуют на социально-экономическое развитие и, зачастую удовлетворяя одну и ту же потребность, в силу объективных причин не могут заменить друг друга.

Общее между ними то, что они приходят на смену менее эффективным рабочим процессам и поднимают их технический уровень. Догоняющее развитие должно снижать поляризацию общества. Однако на практике она нарастает. Речь идет прежде всего о шестом технологическом укладе в странах «золотого миллиарда», в то время как жители 17 % территории Земли находятся на стадии второй промышленной революции. До сих пор 1,3 млрд человек не имеют доступа к электричеству. Примерно половина населения земного шара, или 4 млрд человек, ожидает третью промышленную революцию, поскольку большинство живет в развивающихся странах, где нет доступа к сети Интернет. Подавляющая часть населения планеты в лучшем случае занята внедрением догоняющих технологий, но судьба человечества находится в руках тех, кто реализует прорывные или, как их стали называть, разрушительные технологии. Как могут разрушительные технологии быть прогрессивными? Дело в том, что они разрушают устаревшие технологии и соответствующие им общественные отношения.

Одними из первых подвергнутся трансформациям трудовые отношения между работниками и работодателями, которые институционально оформлены на рынке труда. Значение этой структуры определяется законом, в соответствии с которым любая общественная организация прогрессивна, пока непосредственный производитель заинтересован в результатах своего труда. От того, насколько эффективен рынок труда, зависит результат экономической системы любого уровня. При этом организации эффективного сотрудничества работодателей и работников в Германии всегда придавалось особое внимание.

Следует тщательно изучать закономерности протекания инновационных процессов на современном этапе и их конкретные проявления в реальной экономике. Все не так однозначно, как хотелось бы. Расхождения в прогнозах, оценках, основных направлениях разви-

¹ Шваб К. Четвертая промышленная революция. М. : Эксмо, 2016. С. 12.

тия достаточно серьезны у экспертов, придерживающихся противоположных взглядов. Зачастую единые подходы отсутствуют и у специалистов одной школы. В июле 2019 года консалтинговая компания «МакКензи» (McKinsey) представила отчет о технологиях, способных изменить жизнь, бизнес и глобальную экономику в ближайшие годы. По прогнозам аналитиков, к 2025 году потенциальный экономический эффект от внедрения таких технологий будет находиться в диапазоне 14–33 трлн долларов. Этот анализ основан на углубленном изучении ключевых потенциальных преимуществ, в том числе более качественных продуктов и низких цен. В отчет вошли следующие технологические направления:

- мобильный Интернет;
- автоматизация;
- Интернет вещей;
- облачные вычисления;
- усовершенствованная робототехника;
- автономные транспортные средства;
- геномика следующего поколения;
- новые средства накопления энергии;
- 3D-печать;
- улучшенные материалы и топливо;
- возобновляемые источники энергии¹.

В соединении с этими технологиями компьютерный парадокс исчезает. В качестве примера возьмем 3D-печать, которая в сочетании с еще двумя направлениями цифровой революции (роботизацией и новыми материалами) образует комплекс, названный аддитивными технологиями. Это направление возникло внезапно, но развивается колоссальными темпами. Человечество еще не осознало, какие перспективы открывают перед ним эти технологии. По росту эффективности производства они как минимум не отстанут от результатов внедрения паровой машины и конвейера, что недавно считалось невозможным. Очевидно, что они не просто потеснят некоторые традиционные производства, но и вовсе вытеснят их за ненадобностью.

Уже сейчас понятно, что аддитивные технологии будут усиливать уровень обособленности производителя. Заводская организация производства во многих направлениях сойдет на нет. Конечную

¹ McKinsey. Какие технологии изменят жизнь, бизнес и глобальную экономику // Яндекс.Дзен. URL: <https://zen.yandex.ru/media/tadviser/mckinsey-kakie-tehnologii-izmeniat-jizn-biznes-i-globalnuiu-ekonomiku-5d31f41414f98000ac6412a3> (дата обращения: 01.10.20).

продукцию можно получать от производителя, работающего на дому и использующего аддитивные технологии. Конечно, здесь множество технических сложностей (высокая энергоемкость производств, его вредность, проблемы обеспечения безопасности и пр.). Все это приведет к усилению обособленности, атомизации производства, а следовательно, к дальнейшему развитию рыночного направления. С другой стороны, это должно привести к усилению планового начала на принципиально новой основе. Скорее всего, речь идет о новом качестве рыночного сетевого взаимодействия. Лидеры в области 3D-технологий сегодня — Китай, Германия и США.

Увлекаясь технической стороной цифровой революции, человечество недостаточно внимания уделяет ее социальным последствиям. Отдельно следует выделить проблемы социальных предпосылок создания цифровой экономики. Смена парадигмы общественных отношений требует трансформации этических норм, адекватность которых определит успешность или неуспешность предстоящих реформ. Здесь возникает вопрос: что значит адекватность? Нередко приходится сталкиваться с определением этики как совокупности вечных духовных человеческих ценностей, благоприобретенных в ходе многовековой истории общества и нерушимых в своей основе. Принцип нерушимости относится, по крайней мере, к так называемым базисным ценностям. Их передают по наследству: «Крошка сын к отцу пришел и спросила кроха: что такое хорошо и что такое плохо?» Оказывается, что на простой вопрос ответить не так уж и просто, поскольку этика — такое же подвижное состояние общественного сознания, как и все относящееся к оценке человеческого поведения со стороны общества.

Этические нормы с трудом формализуются или формализуются не полностью. Будет ли это тормозить развитие цифровых технологий? Скорее всего, да. Однако это не означает, что цифровизация будет заморожена. На время или навсегда, но будет происходить трансформация этических норм. Они будут ни лучше и ни хуже ныне существующих — просто другими. Более того, придется столкнуться и с такими изменениями этики, которые плохо совместимы с нашими сегодняшними представлениями об общечеловеческих ценностях. История дает немало примеров, когда разного рода перестройки общественных отношений приводили к изменению моральных устоев.

Как ни странно, цифровая экономика требует более высоких моральных устоев. Сегодня складывается следующая ситуация: четвер-

тая промышленная революция создает меньше рабочих мест в новых отраслях, чем предыдущие революции. По оценке Программы Оксфорд-Мартин по технологии и занятости (Oxford Martin School), только 0,5 % трудовых ресурсов США заняты в отраслях, не существовавших в начале века; менее 8 % новых рабочих мест было создано в 1980-х годах и 4,5 % — в 1990-х. Это подтверждается последней экономической переписью США, в которой представлена интересная информация о взаимоотношениях между технологиями и безработицей. Данные показывают, что инновации в информационных и других прорывных технологических сферах способствуют повышению производительности путем замены рабочих, а не создания новых продуктов, которые требуют дополнительного труда для производства.

Кроме того, на рынке труда существует тенденция к усилению поляризации. Занятость будет расти в высокодоходных когнитивных и творческих профессиях и в низкодоходном ручном труде, но она значительно снизится в среднедоходных монотонных стандартных профессиях¹.

Для развитых стран характерно сосуществование значительной безработицы среди малоквалифицированных работников и дефицита высококвалифицированных кадров. Происходящая в мире технологическая революция приводит ко все более возрастающему потоку людей, профессии которых либо совсем не нужны в производстве, либо спрос на них невысок. Зато в новых отраслях появляется потребность в специалистах, которых до сих пор не готовили либо готовили в недостаточном количестве. В Германии в 2019 году дефицит квалифицированных кадров достигал 1,8 млн человек. Специалисты считают, что эта проблема для промышленных предприятий страны будет становиться все более острой и превратится в фактор, тормозящий переход к новому технологическому укладу. В докладе Римского клуба говорится: «к 2020 году мировая экономика столкнется с дефицитом 85 млн квалифицированных рабочих мест»². Система подготовки и повышения квалификации кадров, которая сегодня ориентирована на людей, потерявших место в современном производстве, не может быстро и без существенных дополнительных затрат создавать специалистов для нового производства, поскольку базисных знаний у вытесняемых малоквалифицированных работников, как

¹ Шваб К. Указ. соч.

² Мамойленко Ю. Каким будет мир 2020-х годов: прогнозы от Римского клуба. URL: <https://iod.media/ru/article/yakim-bude-svit-2020-h-rokiv-prognozi-vid-rimskogo-klubu-4015> (дата обращения 01.10.2020).

правило, недостаточно для получения профессии уровня современно-го технологического уклада. Главным источником высококвалифицированных кадров в Германии являются образовательные учреждения, прежде всего высшие учебные заведения. Их сегодня 425, в них обучается 3 млн человек. В вопросах качества подготовки дипломированных специалистов претензий быть не может. Немецкое образование зарекомендовало себя как одно из наиболее престижных и строгих в мире. Однако система не справляется с таким количеством студентов — хотя делать подобные выводы надо с осторожностью. Во-первых, не следует забывать, что немецкие университеты готовят значительную часть студентов не только для своей страны, но и для других государств мира. Также нужно иметь в виду, что по окончании учебы за пределы Германии вместе с иностранцами уезжает работать и немалая часть молодых немцев. Выпускники немецких университетов пользуются спросом во всех странах мира. В современных обстоятельствах высокой мобильности общества главным аргументом при выборе места будущей работы для выпускников служат условия контракта, которые предлагают работодатели. Немаловажным фактором перемещения высококвалифицированных специалистов за границу является постоянная интенсивная внешнеэкономическая экспансия немецких корпораций. Обслуживать эту деятельность нередко в состоянии только квалифицированные специалисты из Германии.

Причиной неспособности университетов обеспечить страну необходимым количеством высококвалифицированных кадров является не слабость образовательной системы Германии. Финансирование науки и образования осуществляется в достаточных объемах. Поэтому не совсем понятно, по какой причине возникло серьезное несоответствие между структурой подготовки кадров по сферам деятельности и реальными потребностями общества в специалистах.

В 2017 году 2,8 млн студентов, обучавшихся в высших учебных заведениях Германии, были распределены следующим образом: 900 тыс. изучали экономику, право, социальные науки; 530 тыс. готовились стать специалистами в области иностранных языков, культуры, искусства; 560 тыс., то есть только 20 % от общего числа, изучали технические специальности. В условиях перехода к новому технологическому укладу допущена серьезная ошибка. Сегодня решающим в развитии экономики и общества становится человеческий фактор, поэтому его ослабленность и нехватка человеческих ресурсов становятся основными причинами негативных проблем, с которыми сталкивается человечество. Нуждается ли при этом в перестройке систе-

ма образования? Вопрос на первый взгляд риторический, но совсем не простой. Формального изменения структуры подготовки кадров, например в пользу технических специальностей, недостаточно.

Можно утверждать, что основной причиной просчетов является незамеченная системой высшего образования смена парадигмы, а следовательно, направлений научно-технического прогресса. До сих пор главной целью технического, а затем научно-технического прогресса называют вытеснение человека из производства. Вся история человечества подтверждает правильность этой идеи. Можно выделить несколько исторических этапов, в рамках которых постоянно происходил процесс вытеснения человека из производства. Сначала медленно, потом все быстрее техника забирает у человека функции, которые предусмотрены существующими технологиями. Теоретически было понятно, что в дальнейшем машине будут переданы все функции человека. Все это видели, но, как показывает практика, оказались не готовы к введению новой системы подготовки кадров.

Этот процесс завершается на наших глазах. На каждом этапе технологического прогресса техника постепенно забирала у человека те или иные производственные функции. К концу XX века у человека сохранилась монополия всего на одну из них, но ключевую. Речь идет об управлении производственным процессом. По мнению некоторых обществоведов, появление ЭВМ в результате реализации идей пятого технологического уклада можно интерпретировать как «конец истории». Естественно, процесс полного вытеснения человека из производства находится на начальном этапе, но он уже необратим. Начинается обвальная и, как всегда, неожиданный рост безработицы. Какова теперь стратегическая цель научно-технического прогресса? Самой распространенной (а на наш взгляд, единственно правильной) является концепция, в соответствии с которой научно-технический прогресс сегодня переключается непосредственно на человека. Таким образом, основное внимание будет уделяться тому, что развивает и совершенствует человека во всех отношениях, то есть исследования будут направлены на проблемы улучшения здоровья, генотипа, преодоление наследственных заболеваний, а в итоге — на увеличение продолжительности жизни человека. Среди основных проблем будет и усиление роли человеческого фактора, повышение креативности людей. При этом нужно обратить внимание на следующее. Развиваясь, человек не вступает в конкуренцию с машиной. Технологии, приходящие на смену ныне существующим, по своей природе

«безлюдны». Процесс автоматизации производства необратим. Уже сейчас при создании новых технологий не существует выбора того, кто будет ими управлять. Человек не способен это делать по чисто объективной причине ограниченности своих физиологических возможностей. Учитывая достижения шестого технологического уклада, специалисты в качестве его ядра выделяют нано- и биотехнологии, геномную инженерию, информационные технологии нового поколения и когнитивные технологии. Они получили общее название «НБИК-технологии». Подчеркивается, что все эти направления представляют собой кластер и в результате взаимодействия создают синергетический эффект.

Термин «НБИК-конвергенция» введен в 2002 году М. Роко и У. Бейнбриджем — авторами отчета «Конвергенция технологий для улучшения человеческой жизнедеятельности: нанотехнологии, биотехнологии, информационные технологии и когнитивная наука», подготовленного Национальным научным фондом США для Всемирного центра оценки технологий. В этом документе впервые было заявлено о конвергенции и были названы новые технологии будущего. Потенциальные пользователи этих технологий, как отмечено в отчете, могут улучшить свое здоровье, развить умственные способности и получить доступ к новым ресурсам повышения производственной эффективности во всех ведущих отраслях¹. Российский ученый М. Ковальчук обоснованно считает, что кластер следует дополнить социогуманитарными науками, то есть аббревиатура должна быть «НБИКС».

Отдельного тщательного рассмотрения требует вопрос о месте малого и среднего предпринимательства (МСП) на рынке труда в период становления нового технологического уклада. На протяжении большей части XX века сектор МСП рассматривался как явление, постепенно уходящее из хозяйственной жизни. Специалисты считали, что рост концентрации и централизации производства и капитала со временем приведет к исчезновению малого бизнеса. Еще в начале 1980-х годов, когда кто-то пророчил скорое исчезновение всех форм производства, кроме корпоративной, резкий рост МСП для многих стал неожиданным явлением. Специалисты осознали, что в прогнозах перспектив МСП была допущена ошибка. Оно до сих пор не только играет значительную социальную и политическую роль, но и еще далеко от исчерпания своего экономического потенциала.

¹ Фролов А. В. Инновационная экономика США: на пути развития новейших технологий // США & Канада: экономика, политика, культура. 2013. № 10. С. 94.

Глубинная причина кроется в специфике и особенностях становления пятого технологического уклада. Каждый из этапов научно-технического прогресса, который принято называть научно-технической революцией, связан с постепенным полным вытеснением человека из производственного процесса. С возникновением пятого уклада человек лишается последней из еще оставшихся за ним функций — управленческой. Масштабы его высвобождения из производства достигли невиданных ранее размеров во всех развитых странах. Первые с этим столкнулись США в 1970–1985 годах, когда произошло массовое высвобождение рабочей силы, прежде всего из материального производства. За пятнадцать лет на малых и средних предприятиях было создано 35 млн новых рабочих мест. В этот же промежуток времени крупный бизнес страны и государственные структуры сократили численность занятых на 6 млн человек¹.

В возникшей ситуации пересматривается взгляд на будущее сектора МСП. Оказалось, что оно не только не вырождается, а наоборот, является средством решения сложной политической и социальной проблемы безработицы. Граждане, лишившиеся работы, становятся мелкими частными собственниками, давая возможность достойно существовать себе и своим родным. Они обеспечивают самозанятость, а в ряде случаев становятся работодателями, также снижая уровень безработицы. Человек из потенциального люмпена, каковым он становится, живя на пособие по безработице, превращается в активного, самостоятельного и предприимчивого члена общества. Новая ситуация приводит к тому, что в научных исследованиях и на практике изменяется представление о роли и месте МСП в общественном развитии. Как в профессиональной литературе, так и в публицистике в настоящее время звучат призывы к всестороннему развитию малого предпринимательства.

В развитых странах еще в 1980-е годы, помимо компенсирующей функции, у сектора МСП была выявлена еще одна — инновационная. Здесь речь уже пошла не о сохранении жизнеспособности экономически слабого, но социально значимого субъекта, а об интенсивном развитии видов экономической деятельности, обеспечивающей лидерство в мировой экономике. То, что это не игра в дефиниции, первыми поняли американцы, разделяющие малый бизнес на две группы: традиционный и инновационный. К. Миллз, бывший глава АМВ, подчеркивает такой подход: «Малые предприятия Main Street — это

¹ Чеберко Е. Ф. Теоретические основы предпринимательской деятельности: макроэкономический аспект : курс лекций. СПб. : СПбГУП, 2009.

рестораны, кафе, прачечные, цветочные магазины, автомастерские, они — часть нашей повседневной жизни. Чаще всего они не планируют серьезного расширения своего бизнеса, среди их приоритетов главным является стабильность. Другой тип предприятий, который не ориентирован на традицию, а обращен в будущее Америки — это активный бизнес, нацеленный на быстрое развитие. Всего исследователи насчитывают в США 375 тыс. таких предприятий»¹.

В Германии общая мировая тенденция развития малого бизнеса не поддерживается. В 2019 году сохранялась тенденция сокращения количества создаваемых фирм: с начала 2000-х годов в среднем оно ежегодно уменьшалось на треть. При этом, помимо новых рабочих мест, именно молодые предприятия служат источником инноваций и роста производительности труда. Одна из причин столь негативной ситуации — сложности с финансированием стартапов. В Германии по сравнению с другими развитыми экономиками по-прежнему не хватает венчурных фирм (хотя их число постоянно растет) и инвестиционных фондов (в том числе пенсионных). Недостаточно эффективно работают программы государства по финансовой поддержке малого бизнеса. По данным государственного инфраструктурного банка *Kreditanstalt für Wiederaufbau*, для создания и поддержки стартапов на начальной фазе их деятельности ежегодно не хватает 500–600 млн евро. Рисковые инвестиции тормозятся недостаточно развитым в стране биржевым рынком. В отличие, например, от США, вывести фирму на биржу в Германии существенно сложнее, но именно возможность капитализации и продажи акций с прибылью привлекает венчурных инвесторов. По мнению членов Экспертного совета при Федеральном правительстве, необходимо не только увеличить государственную финансовую поддержку молодых компаний, но и создать механизмы ее оптимального сочетания с привлечением частного капитала. Другими словами, стартапы, имея возможность получить поддержку государства, не должны терять мотивацию к поиску внешних венчурных источников. Одновременно правительству следует продолжить работу по деbüroкратизации, устранению упомянутого дефицита в высококвалифицированной рабочей силе и повышению привлекательности немецкого хозяйственно-политического пространства. Таким образом можно существенно уменьшить риск ухода состоявшихся с помощью государственных средств отечественных фирм в другое, более привлекательное хозяйственное пространство,

¹ Чеберко Е. Ф. Указ. соч. С. 26.

например североамериканское, которое в итоге и получит окончательную выгоду от их бизнеса¹.

На основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы.

1. В Германии, имеющей статус страны с социальной рыночной экономикой, сочетаются обеспечение социальной справедливости и развитие технического прогресса. В то же время научно-технический прогресс, обусловивший в том числе внешнюю экспансию капитала, привел к росту безработицы (в 2005 г. было зафиксировано 5 млн безработных).

2. На современном этапе научно-технический прогресс проявляется в значительной мере в цифровизации экономики. Как одна из ведущих стран мира с точки зрения развития экономики в целом Германия не может пройти мимо этого мегатренда. Существует теоретическая вероятность вытеснения большого количества рабочих мест в результате массового внедрения цифровых технологий.

3. Экономическая политика в современной Германии характеризуется известным консерватизмом и осторожностью, в том числе в сфере занятости. Развитие ситуации на рынке труда в посткризисный период (начиная с 2010 г.) показывает, что внедрение цифровых технологий изменяет условия и организационные формы трудовой деятельности, но не приводит к массовому сокращению рабочих мест.

¹ Industrie in der Rezession — Wachstumskräfte schwinden // Gemeinschaftsdiagnose. Berlin, 2019, sept. № 2. Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose. S. 3–74.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В посткризисный период 2010–2020 годов экономика Германии оставалась одной из ведущих в мире и демонстрировала устойчивые темпы роста. Лидирующие позиции экономики страны подтверждаются значением таких параметров, как общий уровень ВВП, ВВП на душу населения, значение индекса международной конкурентоспособности и индекса легкости ведения бизнеса. Ведущие позиции Германии в мировой экономике обуславливают значимость социально-экономических процессов в этой стране. Кроме того, Германия является крупным торговым партнером России. Многие совместные проекты осуществляются в различных сферах социально-культурной деятельности. Исследование ситуации на рынке труда Германии представляет интерес в контексте учета и применения опыта развитых стран при определении направлений социально-экономической политики в России.

Ситуация на немецком рынке труда вплоть до начала пандемии COVID-19 была относительно стабильной. Уровень безработицы после 2010 года был значительно ниже, чем в 1990-е годы, и примерно на 3–4 % ниже, чем в среднем по Европейскому союзу и по странам еврозоны. Поступательное развитие экономики Германии способствовало созданию рабочих мест прежде всего в наиболее экономически развитых землях и преимущественно в металлургической промышленности, в сфере бизнес-услуг, в транспортной и логистической отраслях, а также в торговле. Одновременно сокращалось общее количество всех категорий безработных.

Как член Евросоюза Германия должна учитывать общие установки, исходящие от Европейской комиссии и Совета Европейского союза. Начиная с 2000-х годов такие установки затрагивают различные аспекты социально-экономической политики, в частности вопросы регулирования взаимоотношений между работодателем и наемным работником, а также инструменты социальной защиты занятых и безработных. Однако конкретные реформы в сфере политики занятости носят ограничительный характер в связи с относительно благоприятным положением дел и наличием сравнительно консервативной и в значительной мере децентрализованной системы социальной защиты населения (значительная часть мероприятий финансируется из средств земельных бюджетов).

В Германии сложилась определенная традиция предоставления некоторым категориям занятых особого статуса государственных служащих. Помимо сотрудников государственных учреждений (военных, полицейских, работников административных органов), к госслужащим относятся учителя школ и профессора высших учебных заведений. При сохранении статуса государственных чиновников расходы на содержание государственного аппарата в последние десятилетия демонстрируют тенденцию к сокращению. Германия, сохраняя статус страны с социально ориентированной рыночной экономикой, проводит реформы, направленные на сокращение государственных расходов, в том числе связанных с обеспечением особых условий занятости чиновников. Конкурентное давление в современном мире очень велико, его ощущает и экономика Германии. Поэтому, сохраняя установившиеся традиции, государство постепенно адаптирует свою экономическую политику к глобальным вызовам.

В соответствии со сложившимися традициями определенную роль в процессе урегулирования трудовых конфликтов играют профсоюзные объединения. В Германии сформировалась устойчивая структура профсоюзных объединений, включающая Немецкую профсоюзную ассоциацию, Ассоциацию государственных чиновников и Ассоциацию христианских профсоюзов. В настоящее время членами профсоюзных объединений являются более 7,5 млн человек. Роль профсоюзов в процессе урегулирования трудовых конфликтов обусловливается наличием процедуры совместного принятия решений производственными советами, профсоюзами и представителями работодателей. На протяжении ряда лет наблюдается тенденция некоторого ослабления влияния профсоюзов в немецком обществе. Сокращаются число профсоюзных объединений и численность их членов. В ряде отраслей (малый и средний бизнес) роль профсоюзов крайне незначительна. Однако в некоторых случаях профсоюзам удается одержать «локальные победы», добиваясь повышения заработной платы и улучшения условий труда для отдельных категорий работников. Периодически профсоюзы организуют забастовки. Вместе с тем забастовочное движение в Германии не столь интенсивно, как в некоторых европейских странах.

После Второй мировой войны Германия стала активно принимать мигрантов из других стран. Первая миграционная волна относится к 1950–1960-м годам, когда нехватка рабочей силы в ФРГ вызвала потребность в приеме гастарбайтеров из Турции. Значительное число мигрантов въехало в Германию после ее объединения в 1990 году.

Многие прибыли из стран Восточной Европы, стран GIPS и многих других государств (речь идет о лицах, получивших убежище по политическим мотивам или визу «терпения»). Проблемы мигрантов обусловлены тем, что они не могут в совершенстве овладеть немецким языком и полностью адаптироваться к требованиям немецкой культуры. Поэтому многие мигранты не получают высшего образования, занимаются неквалифицированной работой или становятся безработными. Среди иностранных граждан выше уровень безработицы. Распространение коронавирусной инфекции сказывается и на немецком рынке труда. Затронуты все категории занятых граждан, однако иностранцы пострадали в большей мере, чем коренное население.

Экономическая политика Германии ориентирована на сочетание стимулирования научно-технического прогресса с обеспечением социальной справедливости. На определенном этапе прогресс приводит к сокращению количества рабочих мест и росту безработицы. Так, в 2005 году безработица в Германии выросла до 5 млн человек. Аналогичные проблемы возникают на современном этапе в связи с развивающейся цифровизацией экономики. Существует вероятность нового витка роста безработицы. Однако реалии последних лет таковы, что активное внедрение цифровых технологий в производственный процесс не ведет к сокращению значительного числа рабочих мест. Экономическая политика в современной Германии характеризуется известным консерватизмом и осторожностью (в том числе в сфере занятости). Развитие ситуации на рынке труда в посткризисный период (начиная с 2010 г.) показывает, что внедрение цифровых технологий изменяет условия и организационные формы трудовой деятельности, но не ведет к росту безработицы.

Анализ рынка труда в Германии позволяет заключить, что в современной развитой индустриальной стране, несмотря на конкурентное давление со стороны глобальных рынков, возможен относительно низкий уровень безработицы при значительной социальной поддержке населения. Многие зависит от сложившейся системы социальной защиты и своевременности шагов, направленных на ее реформирование.

ЛИТЕРАТУРА

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Allgemeines Landrecht für die Preußischen Staaten. 01.06.1794. Erster Theil. — Текст : электронный // [Opiniojuris.de](https://opiniojuris.de) : [сайт]. — URL: <https://opiniojuris.de/quelle/1622> (дата обращения: 01.10.2020).

Betriebsverfassungsgesetz. — 1972, 15 jan. — Текст : электронный // www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl172s0013.pdf%27%5D#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl172s0013.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Bundesbeamtengesetz. — 2009, 5 feb. — Текст : электронный // Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. — URL: https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/BJNR016010009.html (дата обращения: 01.10.2020).

Bundesbeamtengesetzbuch. — 1953, 14 juli. — URL: <https://www.koeblergerhard.de/Fontes/Bundesbeamtengesetz1953.pdf> (дата обращения: 01.10.2020). — Текст : электронный.

Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz — BeamtenStG) von 17.06.2008. — Текст : электронный // Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz : [сайт]. — URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/beamstg/BJNR101000008.html> (дата обращения: 01.10.2020).

Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums. — 1933, 7 apr. — Текст : электронный // [DocumentArchiv.de](http://www.documentarchiv.de) : [сайт]. — URL: <http://www.documentarchiv.de/ns/beamtinges.html> (дата обращения: 01.10.2020).

Rahmengesetz zur Vereinheitlichung des Beamtenrechts (Beamtenrechtsrahmengesetz — BRRG). — 1957, 1 juli. — Текст : электронный // www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl157s0667.pdf%27%5D#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl157s0667.pdf%27%5D_1606160864088 (дата обращения: 01.10.2020).

Reichsbeamtengesetz RBG vom 31 März 1873 — 18 Mai 1907. — Текст : электронный // [Deutscher Reichsanzeiger](https://www.deutscher-reichsanzeiger.de/rgbl/reichsbeamtengesetz-1873-1907) : [сайт]. — URL: <https://www.deutscher-reichsanzeiger.de/rgbl/reichsbeamtengesetz-1873-1907> (дата обращения: 01.10.2020).

Reichsdienststrafordnung. — 1937, 26 jan. — Текст : электронный // [AbeBooks.com](https://www.abebooks.com/book-search/title/reichsdienststrafordnung-vom-26-januar-1937) : [сайт]. — URL: <https://www.abebooks.com/book-search/title/reichsdienststrafordnung-vom-26-januar-1937> (дата обращения: 01.10.2020).

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) — Arbeitsförderung — (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594). — Текст : электронный // [Gesetze im Internet](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/BJNR059500997.html) : [сайт]. — URL: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/BJNR059500997.html (дата обращения: 01.10.2020).

Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) — Grundsicherung für Arbeitsuchende — (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003, BGBl. I S. 2954). — Текст : электронный // [Gesetze im Internet](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2) : [сайт]. — URL: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2 (дата обращения: 01.10.2020).

Staatsangehörigkeitsgesetz. — 1913, 22 juli. — Текст : электронный // [Gesetze im Internet](https://www.gesetze-im-internet.de/stag/BJNR005830913.html) : [сайт]. — URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/stag/BJNR005830913.html> (дата обращения: 01.10.2020).

Verfassung für die Bundesrepublik Deutschland. — 1949, 8 mai. — Текст : электронный // Deutscher Bundestag : [сайт]. — URL: <https://bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz> (дата обращения: 01.10.2020).

Weimarer Rechtsverfassung von 11.08.1919. — Текст : электронный // Juristische Fakultät in Universität Würzburg. — URL: https://www.jura.uni-wuerzburg.de/fileadmin/02160100/Elektronische_Texte/Verfassungstexte/Die_Weimarer_Reichsverfassung_2017ge.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

БИБЛИОГРАФИЯ

На русском языке

Амоша, Е. А. Особенности формирования социально направленной политики в странах Европы / Е. А. Амоша. — Текст : электронный // ЭВД. — 2015. — № 1 (39). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-formirovaniya-sotsialno-napravlennoy-politiki-v-stranah-evropy> (дата обращения: 01.10.2020).

Антропов, В. В. Социальная политика стран ЕС: новые вызовы и ориентиры / В. В. Антропов. — Текст : электронный // Экономический журнал. — 2016. — № 43. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-politika-stran-es-novye-vyzovy-i-orientiry> (дата обращения: 02.12.2020).

Белов, В. Германия — сложный поиск новой промышленной стратегии / В. Белов. — Текст : непосредственный // Современная Европа. — 2019. — № 4. — С. 27–36.

Беркалов, С. В. Становление социально-экономической модели Германии / С. В. Беркалов. — Текст : непосредственный // Азимут научных исследований: экономика и управление. — 2018. — Т. 7, № 4 (25). — С. 31–36.

Власов, М. А. Социальная политика ФРГ в исторической ретроспективе: дилемма директивной и социально-рыночной моделей развития / М. А. Власов. — Текст : электронный // Современные исследования социальных проблем : [электронный научный журнал]. — 2012. — № 1 (09). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-politika-frg-v-istoricheskoy-retrospektive-dilemma-direktivnoy-i-sotsialnorynochnoy-modeley-razvitiya> (дата обращения: 01.10.2020).

Всемирный банк. Доклад о мировом развитии — 2016. Цифровые дивиденды : обзор. — Вашингтон, 2016. — 58 с. — URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/23347/210671-uSum.pdf> (дата обращения: 01.10.2020). — Текст : электронный.

Германия. 2019. Germany. 2019 / В. Б. Белов [и др.] ; ответственный редактор В. Б. Белов. — Москва : Ин-т Европы РАН, 2020. — 144 с. — Текст : непосредственный.

Германская концептуально-программная разработка «Индустрия 4.0»: аспекты менеджмента цифровой экономики (обзор исследований российских авторов в области цифровой экономики) / Г. Шева, С. Хюзиг, Г. И. Гумерова, Э. Ш. Шаймиева. — Текст : электронный // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. — 2019. — Т. 15, № 9. — URL: <https://www.fin-izdat.ru/journal/national/detail.php?ID=74940> (дата обращения: 01.10.2020).

Гольдшмидт, Н. Теория и практика политики порядка в социальном рыночном хозяйстве ФРГ / Н. Гольдшмидт, С. И. Невский, Н. В. Супян. — Текст : электронный // TERRA ECONOMICUS. — 2017. — Т. 15, № 2. — URL: https://te.sfedu.ru/evjur/data/2017/2/Goldshmidt_Nevskiy_Supian.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Грамматчиков, А. Россия–Германия: навёрстать упущенное / А. Грамматчиков. — Текст : электронный // Эксперт : [сайт]. — 2019. — № 43 (1139). — URL: <https://expert.ru/expert/2019/43> (дата обращения: 01.10.2020).

Дашкевич, В. В. Особенности социальной политики Германии на современном этапе / В. В. Дашкевич. — Текст : непосредственный // Вестник Пермского университета. — 2010. — Вып. 3 (9). — С. 8–11.

Карачурина, Л. Иммиграционная политика Германии: успешный — неуспешный опыт / Л. Карачурина. — Текст : непосредственный // Мировая экономика и международные отношения. — 2008. — № 7. — С. 50–60.

Коваленко, А. А. Нормативно-правовая база в сфере занятости, регулирующая отношения немецких работодателей с турецкими гастарбайтерами в ФРГ (1990 — начало XXI в.) / А. А. Коваленко. — Текст : электронный // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. 1. Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. — 2013. — № 1 (113). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/normativno-pravovayabaza-v-sfere-truda-i-zanyatosti-reguliruyuschaya-otnosheniya-nemetskih-rabotodateley-sturetskimi-gastarbayterami> (дата обращения: 01.10.2020).

Корнева, Л. Н. Социальная политика и социальное государство в Германии XX века: континуитет, разрывы, развитие / Л. Н. Корнева. — Текст : непосредственный // Вестник КемГУ. — 2013. — Т. 3, № 2 (54). — С. 80–83.

Лоренц, О. Ю. Современные направления социальной политики ФРГ в сфере занятости и безработицы / О. Ю. Лоренц. — Текст : электронный // Проблемы прогнозирования. — 2016. — № 6 (159). — URL: <https://spbib.ru/catalog/books/12127200-sovremennyye-napravleniya-sotsial-noy-politiki-frg-v-sfere-zanyatosti-i-bezrobotitsy> (дата обращения: 01.10.2020).

Мамоиленко, Ю. Каким будет мир 2020-х годов: прогнозы от Римского клуба / Ю. Мамоиленко. — URL: <https://iod.media/ru/article/yakim-bude-svit-2020-h-rokiv-prognozi-vid-rimskogo-klubu-4015> (дата обращения 01.10.2020). — Текст : электронный.

Перес, К. Технологические революции и финансовый капитал: динамика пузырей и периодов процветания / К. Перес. — Москва : Дело, 2011. — 231 с. — Текст : непосредственный.

Пикетти, Т. Капитал в XXI веке / Т. Пикетти ; перевод с английского А. А. Дунаева. — Москва : Ад Маргинем Пресс, 2015. — 592 с. — Текст : непосредственный.

Россия в цифрах, 2017 : краткий статистический сборник / А. Е. Суринов [и др.]. — Москва : Росстат, 2017. — Текст : непосредственный.

Россия в цифрах, 2018 : краткий статистический сборник / А. Е. Суринов [и др.]. — Москва : Росстат, 2018. — Текст : непосредственный.

Россия в цифрах, 2019 : краткий статистический сборник / П. В. Малков [и др.]. — Москва : Росстат, 2019. — Текст : непосредственный.

Фролов, А. В. Инновационная экономика США: на пути развития новейших технологий / А. В. Фролов. — Текст : непосредственный // США & Канада: экономика, политика, культура. — 2013. — № 10. — С. 93–110.

Хришкевич, Т. Г. Проблемы занятости в социальном законодательстве ФРГ в начале XXI века / Т. Г. Хришкевич. — Текст : электронный // Вестник Псковского государственного университета. Сер. «Социально-гуманитарные науки». — 2014. — № 4. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/15654331> (дата обращения: 01.10.2020).

Чеберко, Е. Ф. Теоретические основы предпринимательской деятельности: макроэкономический аспект : [курс лекций] / Е. Ф. Чеберко. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2009. — 221 с. — Текст : непосредственный.

Шаханова, А. О. Безработица как глобальная проблема современности / А. О. Шаханова. — Текст : электронный // Экономика и социум. — 2016. — № 5 (24). — URL: <https://readera.org/bezrabotica-kak-globalnaja-problema-sovremennosti-140120073> (дата обращения: 01.10.2020).

Шваб, К. Четвертая промышленная революция / К. Шваб. — Москва : Эксмо, 2016. — 288 с. — Текст : непосредственный.

Шрёдер, Г. Решения. Моя жизнь в политике / Г. Шрёдер. — Москва : Европа, 2007. — 552 с. — Текст : непосредственный.

Якубова, Л. А. Внутренняя миграция в Европейском союзе и ее последствия в 2006–2014 гг. / Л. А. Якубова, М. Ф. Бадалов. — Текст : непосредственный // Вестник НВГУ. — 2018. — № 4. — С. 127–135.

McKinsey. Какие технологии изменят жизнь, бизнес и глобальную экономику. — Текст : электронный // ЯндексДзен : [сайт]. — URL: <https://zen.yandex.ru/media/tadviser/mckinsey-kakie-tehnologii-izmeniat-jizn-biznes-i-globalnuiu-ekonomiku-5d31f41414f98000ac6412a3> (дата обращения: 01.10.2020).

На немецком языке

55 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland bekommen Weihnachtsgeld. — 2018, 13 nov. — Текст : электронный // Hans-Böckler-Stiftung : [сайт]. — URL: https://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2018_11_13.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Ahlers, E. Die Digitalisierung der Arbeit — Verbreitung und Einschätzung aus Sicht der Betriebsräte / E. Ahlers. — Текст : электронный // WSI-Report. — 2018. — № 40. — URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_40_2018.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Arbeitslosenquote in Deutschland im Jahresdurchschnitt von 2004 bis 2020. — Текст : электронный // Statista. — 2020. — URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1224> (дата обращения: 01.10.2020).

Auswirkungen von Migration auf die deutsche Volkswirtschaft. — Текст : электронный // Deutscher Bundestag : [сайт]. — URL: <https://www.bundestag.de/resource/blob/636052/cc82d8bf45a494ffe20aac55383c48af/WD-5-011-19-pdf-data.pdf> (дата обращения: 01.10.2020).

Baldauf, S. Arbeit im Krankenhaus von Morgen gestalten — wie verändern Digitalisierung und neue Technologien die Arbeit im Krankenhaus. Präsentation auf dem Krankenhausstag / S. Baldauf, P. Wilke. — Текст : электронный // Ver.di : [сайт]. — URL: https://gesundheit-soziales.verdi.de/++file++5a841ac156c12f4e8e264e40/download/wmp%20consult%20ver.di%20KH%20Tagung%20Berlin%2016_11_2017.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Beamtenrecht in Deutschland: Entstehung un Entwicklung 2020. — Текст : электронный // Vorsorge für Beamte : [сайт]. — URL: http://www.vorsorge-fuer-beamte.de/beamtenrecht_dbb_vorsorgewerk (дата обращения: 01.10.2020).

Benner, C. Impulsreferat. Die Transformation gestalten — Wie richten wir die IG Metall darauf aus? / C. Benner. — Bonn, 2018, okt. — Текст : непосредственный.

Birke, P. Arbeit als Black Box. Migration zwischen Prekarisierung und betrieblichem Konflikt / P. Birke, F. Bluhm, N. Mayer-Ahuja. — Текст : непосредственный // Logistische Grenzlandschaften. Das Regime mobiler Arbeit nach dem Sommer der Migration / herausgeber M. Altenried [et al.]. — Münster : Unrast, 2017. — S. 115–142.

Birke, P. Bewegtes «Wirtschaftswunder» / P. Birke, H. Dribbusch. — Текст : непосредственный // Durch Nacht zum Licht? Geschichte der Arbeiterbewegung, 1863 bis 2013 / Th. Bewernitz [et al.]. — Mannheim, 2013. — S. 239–287.

Birke, P. Die große Wut und die kleinen Schritte, Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt / P. Birke. — Hamburg ; Berlin : Assoziation A, 2010. — Текст : непосредственный.

Birke, P. Schwierige Solidarität. Eltern Erzieher innen und Kinder im Streik 2015 / P. Birke. — Текст : непосредственный // Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen / herausgeber I. Artus, P. Birke, S. Kerber-Clasen [et al.]. — Hamburg, 2017. — S. 90–115.

Birke, P. Widersprüche des Korporatismus. Die Situation der Gewerkschaften und aktuelle Arbeitskämpfe in Deutschland / P. Birke. — Текст : электронный // Discussion Paper / University of Hamburg, Centre for Economic and Sociological Studies (CESS/ZÖSS). — 2011. — № 25. — URL: http://www.wiso.uniham-burg.de/fileadmin/sozialoekonomie/zoess/DP_25_Birke.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Bispinck, R. Das deutsche Tarifmodell im Umbruch / R. Bispinck. — Текст : непосредственный // Wirtschaftsdienst. — 2008. — Bd. 88 (1). — S. 7–11.

Bispinck, R. Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über — und Unterbietung / R. Bispinck, H. Dribbusch. — Текст : непосредственный // Sozialer Fortschritt. — 2008. — Bd. 57 (6). — S. 153–163.

Bispinck, R. Verbetrieblischung der Tarifpolitik? Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebsund Personalräten / R. Bispinck, T. Schulten. — Текст : непосредственный // WSI-Mitteilungen. — 2003. — № 56 (1). — S. 157–166.

Bispinck, R. WSI-Niedriglohn-Monitoring 2017 / R. Bispinck. — Текст : электронный // WSI-Mitteilungen. — 2017. — № 7. — S. 823–832. — URL: https://boeckler.de/pdf/rm_ta_2017_03_27.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Boewe, J. Der lange Kampf der AmazonBeschäftigten. Labor des Widerstands: Gewerkschaftliche Organisation beim Weltmarktführer des Onlinehandels / J. Boewe, J. Schulten. — Текст : электронный // Rosa Luxemburg Stiftung : [сайт]. — URL: <https://www.rosalux.de/publication/41916/der-lange-kampf-der-amazon-beschaeftigen.html> (дата обращения: 01.10.2020).

Bormann, S. Arbeitsbelastungen bei Online-Arbeit. Zur sozial-räumlichen Dimension von Crowdwork / S. Bormann, H. Pongratz. — Текст : непосредственный // Gute Arbeit. — 2018, aug. — S. 300–312.

Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsuchende und Arbeitslose ohne Bezug von Arbeitslosengeld. — Текст : электронный // Bundesagentur für Arbeit : [сайт]. — URL: https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-arbeitssuche_ba013159.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Bundesagentur für Arbeit. Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Deutschland (Monatszahlen). — URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Migration/Generische-Publikationen/Auswirkungen-der-Migration-auf-den-Arbeitsmarkt.pdf?_blob=publicationFile&v=8 (дата обращения: 01.10.2020). — Текст : электронный.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Nationale Industriestrategie — 2030. — Текст : электронный // Bundesministerium für Wirtschaft und Energie : [сайт]. — URL: https://bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Industrie/nationale-industriestrategie-2030.pdf?_blob=publicationFile&v=28 (дата обращения: 01.10.2020).

Bundesverfassungsgericht: Streikverbot für Beamte verfassungsgemäß. — Текст : электронный // Pressemitteilung. — 2018, 12 juni. — № 46. — URL: <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2018/bvg18-046.html> (дата обращения: 01.10.2020).

Butzbacher, A. Der ostdeutsche und der westdeutsche Arbeitsmarkt nach der Wende. Ein Vergleich der geschlechtsspezifischen Unterschiede, 2016 / A. Butzbacher. — Текст :

электронный // Grin : [сайт]. — URL: <https://www.grin.com/document/342875> (дата обращения: 01.10.2020).

Carstensen, L. Der Zwang zur Arbeit. Verwertungslogiken in den umkämpften Regimen der Anwerbe-, Flucht- und EU-Migration / L. Carstensen, L.-M. Heimeshoff, L. Riedner. — Текст : электронный // Sozial. Geschichte Online. — 2018. — № 23. — S. 235–269. — URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/c2b9/e48dac2d8d06a417da2d55008343bbcb6aea.pdf> (дата обращения: 01.10.2020).

Degler, E. Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit. Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland. 2017, märz / E. Degler, T. Liebig. — Текст : электронный // OECD : [сайт]. — URL: <https://www.oecd.org/els/mig/Labour-Market-Integration-Refugees-Germany-2017-de.pdf> (дата обращения: 01.10.2020).

Demografische Entwicklung und Fachkräftemangel in Deutschland, insbesondere Ostdeutschland und Sachsen. — Berlin : Deutscher Bundestag, 2006. — Текст : непосредственный.

Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 65 Jahrgang, Sondernummer 2. — Текст : электронный // Statistik de Bundesagentur für Arbeit : [сайт]. — URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201712-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020).

Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 66 Jahrgang, Sondernummer 2. — Текст : электронный // Statistik de Bundesagentur für Arbeit : [сайт]. — URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201812-pdf.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 07.12.2020).

Destatis Berufliche Bildung 2017–2018. Fachserie 11, Reihe 3. Wiesbaden. — Текст : электронный // Statistisches Bundesamt : [сайт]. — URL: https://www.destatis.de/DE/-/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/BeruflicheBildung2110300177005.xlsx?_blob=publicationFile (дата обращения: 01.10.2020).

Destatis. Verdienste und Arbeitskosten. Tarifbindung in Deutschland 2014. — Wiesbaden, 2016. — Текст : электронный // Statistisches Bundesamt : [сайт]. — URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Tarifverdienste-Tarifbindung/Publikationen/Downloads-Tarifverdienste-Tarifbindung/tarifbindung-5622103149004.pdf?_blob=publicationFile (дата обращения: 01.10.2020).

DGB. Arbeitsmarkt aktuell. — Berlin, 2017. — № 4. — Текст : непосредственный.

DGB-Index Gute Arbeit. Verbreitung, Folgen und Gestaltungsaspekte der Digitalisierung in der Arbeitswelt. — Berlin, 2017. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. — URL: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++15db6694-b962-11e7-846352540088cada> (дата обращения: 01.10.2020).

Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland / herausgeber W. Schröder, B. Weßels. — Koblenz : Westdeutscher Verlag, 2003. — Текст : непосредственный.

Diekmann, F. Vier Millionen Erwerbstatige gehören dauerhaft zum Prekariat / F. Diekmann. — Текст : электронный // Der Spiegel : [сайт]. — 2018, 24 sept. — URL: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/deutschland-vier-millionen-erwerbstaetige-gehoeeren-dauerhaft-zum-prekariat-a-1229460.html> (дата обращения: 01.10.2020).

Dilcher, O. Handbuch bedingungsgebundene Tarifarbeit / O. Dilcher. — Berlin, 2011. — Текст : электронный // Ver.di. Gesundheit & Soziales : [сайт]. — URL: <https://gesundheit-soziales.verdi.de/++file++-588a5df824ac-062de5645107/-download/ver.di-Handbuch-Tarifarbeit.pdf> (дата обращения: 01.10.2020).

Dohmen, C. Der Rechtsruck blieb aus, das Problem bleibt / C. Dohmen. — Текст : электронный // Deutschlandfunk Kultur. Zeitfragen. — 2018, 29 mai. — URL: https://www.deutschlandfunkkultur.de/gewerkschaften-nach-den-betriebsratswahlen-der-rechtsruck.976.de.html?dram:article_id=419045 (дата обращения: 01.10.2020).

Dörre, K. Gewerkschaften und Rechtspopulismus — gibt es einen Zusammenhang? / K. Dörre. — Текст : непосредственный // Rechte Orientierungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Dokumentation im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. — Bonn, 2007. — S. 24–34.

Dribbusch, H. Arbeitskampfbilanz 2017. Deutlicher Rückgang der Ausfalltage trotz anhaltend vieler Konflikte / H. Dribbusch. — Текст : электронный // Policy Brief WSI. — 2018. — № 22. — URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_22_2018.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Dribbusch, H. Arbeitskämpfe in schwierigen Zeiten — zur Streikentwicklung im Dienstleistungssektor / H. Dribbusch. — Текст : непосредственный // Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen / herausgeber I. Artus, P. Birke, S. Kerber-Clasen, W. Menz. — Hamburg, 2017. — S. 301–331.

Dribbusch, H. Die DGB-Gewerkschaften seit der Krise. Entwicklungen, Herausforderungen, Strategien / H. Dribbusch, P. Birke. — Текст : электронный // FES-Arbeitspapier. — 2014. — URL: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10716-22042015.pdf> (дата обращения: 01.10.2020).

Dribbusch, H. Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Organisation, Rahmenbedingungen, Herausforderungen / H. Dribbusch, P. Birke. — Текст : электронный // FES-Arbeitspapier. — 2012. — URL: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/08986.pdf> (дата обращения: 01.10.2020).

Dribbusch, H. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen im Zeitalter des Umbruchs, 2019 / H. Dribbusch, P. Birke. — Текст : электронный // Friedrich-Ebert-Stiftung: [сайт]. — URL: <https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs> (дата обращения: 01.10.2020).

Dribbusch, H. Gewerkschaftliche Mitgliederengewinnung im Dienstleistungssektor. Ein Drei-Länder-Vergleich im Einzelhandel / H. Dribbusch. — Berlin : Edition Sigma, 2003. — Текст : непосредственный.

Dribbusch, H. Nachhaltig erneuern. Aufbau gewerkschaftlicher Interessenvertretung im Windanlagenbau / H. Dribbusch. — Текст : непосредственный // Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung / herausgeber D. Wetzel. — Hamburg : VSA, 2013. — S. 92–118.

Dribbusch, H. Organisieren am Konflikt: Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung / H. Dribbusch. — Текст : непосредственный // Gewerkschaftliche Modernisierung / herausgeber Th. Haipeter, K. Dörre. — Wiesbaden : VS-Verlag, 2011. — S. 231–263.

Dribbusch, H. Sozialpartnerschaft und Konflikt: Gewerkschaftliche Krisenpolitik am Beispiel der deutschen Automobilindustrie / H. Dribbusch. — Текст : непосредственный // Zeitschrift für Politik. — 2012. — Bd. 2. — S. 123–143.

Ellguth, P. Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2017 / P. Ellguth, S. Kohaut. — Текст : непосредственный // WSI-Mitteilungen. — 2018. — № 71 (4). — S. 299–306.

Engler, M. EU-Migration nach Deutschland: Aktuelle Trends, März 2015 / M. Engler, M. Weinmann. — Текст : электронный // French Institute of International Relations (IFRI): [сайт]. — URL: https://www.ifri.org/sites/default/files/atoms/files/ndc_121_engler_weinmann_de_0.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Eurostat. Arbeitslosenquote im Euroraum bei 8,3 %. — Текст : электронный // Pressemitteilung. — 2018, juli. — № 125. — URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9105179/3-31072018-AP-DE/c6a5bdfb-80bc-4780-b50d-16bb2028eb59> (дата обращения: 01.10.2020).

Eurostat. Jeder sechste Arbeitnehmer in der Europäischen Union ist Niedriglohnempfänger. — Текст : электронный // Pressemitteilung. — 2016, 8 dez. — № 246. — URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7762332/3-08122016-AP-DE.pdf/f6abdcbl-e9c9-46ef-ae73-822cb905b04d> (дата обращения: 01.10.2020).

EVG-Wahlmodell ein Erfolg: 56 % entscheiden sich für mehr Urlaub — 3.000 Neueinstellungen erforderlich. — Текст : электронный // EVG. — 2017, 9 juli. — URL: <https://www.evg-online.org/meldungen/details/news/evg-wahlmodell-ein-erfolg-56-entscheiden-sich-fuer-mehr-urlaub-3000-neueinstellungen-erforderli/> (дата обращения: 01.10.2020).

Frerichs, M. Smart Food Factory. Anspragungen von Industrie 4.0 in der Nahrungsmittelindustrie und Implikationen für die betriebliche Interessenvertretung / M. Frerichs, V. Steinberger. — Текст : непосредственный // WSI-Mitteilungen. — 2018. — № 71 (3). — S. 241–246.

Frese A. Schwaches Wahlergebnis: Sympathie für die Große Koalition schwächt den DGB-Chef. — Текст : электронный // Tagesspiegel : [сайт]. — 2018, 14 mai. — URL: <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/schwaches-wahlergebnis-sympathie-fuer-die-grosse-koalition-schwacht-den-dgb-chef/22130670.html> (дата обращения: 01.10.2020).

Friedrich-Ebert-Stiftung-Gewerkschaften in Deutschland (Martens H.) Primäre Arbeitspolitik und neue Gewerkschaft? Der Ärztestreik im Frühjahr und Sommer 2006. — Текст : непосредственный // Jahrbuch für Kritische Medizin. — 2007. — Bd. 44. — S. 120–137.

Fütterer, M. Erneuerung geht von unten aus. Neue gewerkschaftliche Organisationsansätze im Einzelhandel / M. Fütterer, M. Rhein. — Berlin : Das Beispiel H&M, 2015. — Текст : электронный // Rosa Luxemburg Stiftung : [сайт]. — URL: https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Analysen/Analysen21_H_M.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz — BeamtenStG) von 17.06.2008. — Текст : электронный // Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz : [сайт]. — URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/beamstsg/BJNR101000008.html> (дата обращения: 01.10.2020).

Grabka, M. Anhaltend hohe Vermögensungleichheit / M. Grabka, Ch. Westermeier. — Текст : электронный // DIW Wochenbericht. — 2014. — № 9. — URL: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.438710.de/14-9-1.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Greef, S. Plattformökonomie und Crowdfunding: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure / S. Greef, W. Schröder. — Berlin : Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), 2017. — Текст : электронный // Bundesministeriums für Arbeit und Soziales : [сайт]. — URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb500-plattformoekonomie-und-crowdfunding.pdf;jsessionid=69069180A3A37DF7B07D15663CC8F973?_blob=publicationFile&v=1 (дата обращения: 01.10.2020).

Greifenstein, R. Trendreport Betriebsrätewahlen 2014 / R. Greifenstein, L. Kibler, H. Lange. — Düsseldorf : Hand-Böckler-Stiftung, 2017. — Текст : электронный // Hans-Böckler-Stiftung : [сайт]. — URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_350.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Haipeter, Th. Neue Koordinaten für eine proaktive Betriebspolitik. Erfahrungen aus dem Gewerkschaftsprojekt «Arbeit 2020 in NRW» / Th. Haipeter, I. Korflür, G. Schilling. — Текст : непосредственный // WSI-Mitteilungen. — 2018. — № 71 (3). — S. 219–226.

Haipeter, Th. Sozialpartnerschaft in und nach der Krise. Entwicklungen und Perspektiven / Th. Haipeter. — Текст : непосредственный // *Industrielle Beziehungen*. — 2012. — Bd. 19 (4). — S. 387–411.

Handelspartner Deutschlands, 2019. — URL: Wichtigste Handelspartner (Exporte) für Deutschland 2019 | Statista (дата обращения: 01.10.2020). — Текст : электронный.

Hans-Böckler-Stiftung. Die Mitbestimmung. Magazin der Hans-Böckler-Stiftung. Themenheft Mitbestimmte Personalpolitik. — Düsseldorf, 2015. — Heft 8. — Текст : непосредственный.

Hassel, A. Gewerkschaftliche Mitgliederpolitik: Schlüssel für eine starke Sozialpartnerschaft / A. Hassel, W. Schröder. — Текст : непосредственный // *WSI-Mitteilungen*. — 2018. — № 71 (6). — S. 485–496.

Hedemann, U. «Mehr für uns ist besser für alle». Dokumentation einer Veranstaltung zum Pflegestreik an der Charité / U. Hedemann, L. Worm, I. Artus. — Текст : непосредственный // *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen* / herausgeber I. Artus, P. Birke, S. Kerber-Clasen, W. Menz. — Hamburg, 2017. — S. 116–129.

Helfen, M. Interorganisationale Netzwerke und tarifpolitische Fragmentierung: Hebt Mehr-Arbeitgeber-Beschäftigung die Tarifeinheit aus den Angeln? / M. Helfen, M. Nicklich, J. Sydow. — Текст : непосредственный // *Industrielle Beziehungen*. — 2016. — № 23 (3). — S. 280–308.

Helfen, M. Mehr-Arbeitgeber-Beziehungen in der deutschen Automobilindustrie: Arbeitspolitische Herausforderungen für Management und Arbeitnehmervertretung / M. Helfen, J. Sydow. — Текст : непосредственный // *Lebenslagen — Beiträge zur Gesellschaftspolitik* / herausgeber H. Romahn, D. Rehfeld. — Marburg, 2015. — S. 363–384.

Hoffmann, R. Gewerkschaftspolitische Herausforderungen aus der Perspektive des DGB / R. Hoffmann. — Текст : непосредственный // *WSI-Mitteilungen*. — 2018. — № 71 (6). — S. 513–517.

Hofmann, J. Neuer Kapitalismus? Unsere Antwort: konfliktfähige Gewerkschaften und Sozialstaat 4.0 / R. Hoffmann, T. Smolenski. — Текст : непосредственный // *WSI-Mitteilungen*. — 2018. — № 71 (6). — S. 518–521.

Hofmann, J. Statement. Transformationskongress der IG Metall / J. Hofmann. — Bonn, 2018, 30 okt. — Текст : электронный // *LabourNet Germany* : [сайт]. — URL: <https://www.labournet.de/politik/gw/selbstverstaendnis/transformationkongress-der-ig-metall/> (дата обращения: 01.10.2020).

Hohendammer, Ch. Reform der befristeten Beschäftigung im Koalitionsvertrag. Reichweite, Risiken und Alternativen / Ch. Hohendammer. — Текст : электронный // *IAB. Kurzbereich*. — Nürnberg, 2018. — Bd. 16. — URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1618.pdf> (дата обращения: 01.10.2020).

Holst, H. Im Schatten des Marktes. Arbeit und Arbeitsbeziehungen in Callcentern / H. Holst. — Frankfurt am Main, 2011. — Текст : непосредственный.

IG Metall. Baden-Württemberg Aufrecht gehen. Wie Beschäftigte durch Organizing zu ihrem Recht kommen. — Hamburg : VSA, 2017. — Текст : непосредственный.

IG Metall. Digitale Transformation im Maschinen- und Anlagenbau. — Frankfurt am Main : IG Metall, 2018. — Текст : электронный // *IG Metall* : [сайт]. — URL: https://www.igmetall.de/docs_2018_9_27_Broschure_-62e40754d2420df7eb6a768fc4705f5df6e8ed88.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

IG Metall. Presseinformation zu den Ergebnissen der Betriebsräte-Befragung 2018 zu Leiharbeit und Industrienahen Dienstleistungen (InDI) / Werkverträgen. — Текст : электрон-

ный // IG Metall : [сайт]. — 2018, okt. — URL: <https://www.igmetall.de/36-2018-30021.htm> (дата обращения: 01.10.2020).

Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft. — Текст : электронный // IAB aktuelle Berichte. — 2015. — № 16. — URL: http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktuel-ler_bericht_1516.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Industrie in der Rezession — Wachstumskräfte schwinden. — Текст : непосредственный // Gemeinschaftsdiagnose. — Berlin, 2019, sept. — № 2. Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose. — S. 3–74.

Iwer, F. Ökologischer Umbau der Automobilindustrie — die neue Herausforderung / F. Iwer. — Текст : непосредственный // Gute Arbeit. — 2018. — S. 85–103.

Jürgens, K. Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission «Arbeit der Zukunft» / K. Jürgens, R. Hoffmann, Ch. Schildmann. — Bielefeld, 2017. — Текст : электронный // Hans-Böckler-Stiftung : [сайт]. — URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_forschung_hbs_189.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Kalina, Th. Niedriglohnbeschäftigung 2015 — bislang kein Rückgang im Zuge der Mindestlohnneinführung / Th. Kalina, C. Weinkopf. — Текст : электронный // IAQ-Report. — 2017. — № 6. — URL: <https://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2017/report2017-06.pdf>.

Karr, W. Die Verteilung der Erwerbstätigen auf Wirtschaftszweige und Berufe in den Jahren 1950, 1961 und 1970 / W. Karr. — Текст : электронный // IAB. Mitteilung aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. — Nürnberg, 1974. — № 4.

Kern, P. Alternativen statt «atrioten» / P. Kern. — Текст : непосредственный // Sozialismus. — 2017. — № 5. — S. 22–26.

Koalitionsvertrag: Stärken und Schwächen. — Текст : электронный // Einblick Gewerkschaftlicher Info-Service. — 2018. — № 3. — S. 1. — URL: [https://www.google.de/search?q=einblick+\(2018\):+Koalitionsvertrag:+St%C3%A4rken+und+Schw%C3%A4chen,+im:+einblick+Gewerkschaftlicher+Info-Service,+Nr.+3,+M%C3%A4rz+2018,+S.+1&spell=1&sa=X&ved=2ahUKewi4--KO653tAhUQllsKHS9uBi4QB-SgAegQIBRA5&biw=1366&bih=625](https://www.google.de/search?q=einblick+(2018):+Koalitionsvertrag:+St%C3%A4rken+und+Schw%C3%A4chen,+im:+einblick+Gewerkschaftlicher+Info-Service,+Nr.+3,+M%C3%A4rz+2018,+S.+1&spell=1&sa=X&ved=2ahUKewi4--KO653tAhUQllsKHS9uBi4QB-SgAegQIBRA5&biw=1366&bih=625) (дата обращения: 01.10.2020).

Kröning, A. Gehaltsatlas in den 27 EU-Staaten, Riesiges Gefälle: EU-Parlamentarier verdienen im Schnitt 878 Prozent mehr als EU-Bürger / A. Kröning. — URL: https://presse.preisvergleich.de/customs/uploads/2014/03/20140211_PVG_Pressemappe_Abgeordneten-Geh%C3%A4lter.pdf (дата обращения: 01.10.2020). — Текст : электронный.

Kutlu, Y. Kampf um Anerkennung. Die Sozial- und Erziehungsdienste im Streik / Y. Kutlu. — Текст : непосредственный // Z. Zeitschrift für marxistische Erneuerung. — 2015. — № 26 (103). — S. 126–140.

Kutlu, Y. Partizipative Streikführung: Der Erzieherinnenstreik / Y. Kutlu. — Текст : непосредственный // Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven / herausgeber S. Schmalz, K. Dörre. — Frankfurt am Main ; New York, 2013. — S. 226–241.

Lesch, H. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Tarifpolitische Entwicklungen und Herausforderungen / H. Lesch. — Текст : электронный // IW Trends. — 2016. — № 4. — S. 3–9. — URL: https://www.researchgate.net/publication/319546491_Die_Dienstleistungsgewerkschaft_verdi_-_Tarifpolitische_Entwicklungen_und_Herausforderungen (дата обращения: 01.10.2020).

Lübker, M. WSI-Mindestlohnbericht, 2018 / M. Lübker, Th. Schulte. — URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_39_2018.pdf (дата обращения: 01.10.2020). — Текст : электронный.

Martens, H. Primäre Arbeitspolitik und neue Gewerkschaft? Der Ärztestreik im Frühjahr und Sommer 2006 / H. Martens. — Текст : непосредственный // Jahrbuch für Kritische Medizin. — 2007. — Bd. 44. — S. 120–137.

Maschke, M. ARBEITEN 4.0. Diskurs und Praxis in Betriebsvereinbarungen / M. Maschke, S. Mierich, N. Werner. — Düsseldorf : Hans-Böckler-Stiftung, 2018. — Teil II. — URL: https://www.boeckler.de/-pdf/p_mbf_report_2018_41.pdf (дата обращения: 01.10.2020). — Текст : электронный.

Massa-Wirth, H. Zugeständnisse für Arbeitsplätze? Konzessionäre Beschäftigungsvereinbarungen im Vergleich Deutschland–USA / H. Massa-Wirth. — Berlin : Edition Sigma, 2007. — Текст : непосредственный.

Matuschek, I. «Was man nicht kennt, kann man nicht verändern». Betriebsvereinbarungen als Instrument der arbeitspolitischen Regulierung von Industrie 4.0 und Digitalisierung / I. Matuschek, F. Kleemann. — Текст : непосредственный // WSI-Mitteilungen. — 2018. — № 71 (3). — S. 227–234.

Menschenwürde ist Menschenrecht. Bericht zur Armutsentwicklung in Deutschland 2017. — Текст : электронный // Der Paritätische Gesamtverband : [сайт]. — URL: https://www.isl-ev.de/attachments/article/1726/armutsbericht-2017_aktuell.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Meyer, F. Ausländer in Deutschland — Vom Gastarbeiter zum Mitbürger / F. Meyer. — 2002, nov. — Текст : электронный // Be-online : [сайт]. — URL: https://www.projekt-be-online.de/ergebnisse/Aus%20ander%20in%20D_Goethe-Inst.pdf.

Mühge, G. Digitale Transformation gestalten. Beispiele guter Praxis / G. Mühge. — Frankfurt am Main : IG Metall, 2018. — Текст : непосредственный.

Müller, A. Fluchtmigration und Arbeitswelt. Maßnahmen zur Integration von Flüchtlingen in großen Unternehmen / A. Müller, W. Schmidt. — Текст : электронный // Study der Hans-Böckler-Stiftung. — 2016. — Bd. 339. — URL: http://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_339.pdf.

Müller, P. Jüngstes Gericht / P. Müller, A. Wassermann. — Текст : электронный // Der Spiegel. — 2015. — № 17. — URL: <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d134097138.html> (дата обращения: 01.10.2020).

Never work alone. Organizing — ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften / herausgeber P. Bremme, U. Furniß, U. Meinecke. — Hamburg, 2007. — Текст : непосредственный.

Organisieren am Konflikt. Tarifauseinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor / herausgeber A. Koscis, G. Sterkel, J. Wiedemuth. — Hamburg, 2013. — Текст : непосредственный.

Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung / herausgeber D. Wetzel. — Hamburg : VSA, 2013. — Текст : непосредственный.

Öger, V. 50 Jahre Migration aus der Türkei / V. Öger. — Berlin, 2011. — URL: <https://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2016/07/interkultur-12.pdf> (дата обращения: 01.10.2020). — Текст : электронный.

Pierenkemper, T. Zur Frage einer Agrar-und-Industriestaates in Deutschland an der Wende im 20-en Jahrhundert — Adolf Wagner und LuioBrentano als Prognosisten / T. Pierenkemper. — Текст : непосредственный // Internationale Studien zur Geschichte? von Wirtschaft und Gesellschaft : [2 Bde] / herausgeber Karl Hardach. — Frankfurt am Main, 2012. — Bd. 2. — S. 819–837.

Pries, L. Neue Migrationsdynamiken und Folgerungen für die gewerkschaftliche Politik / L. Pries, K. Shinozaki. — Текст : непосредственный // WSI-Mitteilungen. — 2015. — № 5. — S. 374–382.

Rechtspopulismus und Gewerkschaften. Eine arbeitsweltliche Spurensuche / D. Sauer, U. Stöger, J. Bischoff [et al.]. — Hamburg : VSA, 2018. — Текст : непосредственный.

Reform der befristeten Beschäftigung im Koalitionsvertrag: Reichweite, Risiken und Alternativen. — Текст : непосредственный // IAB. Kurzbericht. — Nürnberg, 2018. — Bd. 16.

Rossmann, W. FAQ zum Thema 48 Monate Befristung — neuer TV Leiharbeit der IG Metall, 2017 / W. Rossmann. — Текст : электронный // DGB-Region Köln-Bonn : [сайт]. — URL: <http://koeln-bonn.dgb.de/themen/++co++eb9916a6-2672-11e7-8a6f-525400e5a74a> (дата обращения: 01.10.20).

Scherschel, K. Citizenship by work? Arbeitsmarktpolitik im Flüchtlingsschutz zwischen Öffnung und Selektion / K. Scherschel. — Текст : непосредственный // PROKLA. — 2016. — № 46 (183). — S. 245–265.

Schröder, C. Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich / C. Schröder. — Текст : электронный // IW-Trends. — 2016. — № 3. — URL: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2016/296545/IW-Trends_2016-03-03_industrielle_Arbeitskosten.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Schröder, W. Neue Mitglieder für die Gewerkschaften. Mitgliederpolitik als neues Politikfeld der IG Metall / W. Schröder, S. Fuchs, L. Heller. — Frankfurt am Main : Otto Brenner Stiftung, 2019. — URL: https://www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user_data/stiftung/02_Wissenschaftsportal/03_Publikationen/AH97_Gewerkschaften_Mitgliederpolitik.PDF (дата обращения: 08.12.2020). — Текст : электронный.

Schumacher, H. Der große Streit um Leiharbeit und Werkverträge / H. Schumacher, U. Duhm. — Текст : электронный // Wirtschaftswoche. — 2016, märz. — URL: <https://www.wiwo.de/unternehmen/auto/arbeitsmarkt-der-grosse-streit-um-leiharbeit-und-werkvertraege/13013458.html> (дата обращения: 01.10.2020).

Seppelt, J. Demokratisierung als Schlüssel für den Aufbau von Organisationsmacht: Erfahrungen des ver.di. Bezirks Stuttgart / J. Seppelt. — Текст : непосредственный // WSI-Mitteilungen. — 2014. — № 67 (5). — S. 402–405.

Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen / herausgeber I. Artus, P. Birke, S. Kerber-Clasen, W. Menz. — Hamburg, 2017. — Текст : непосредственный.

Spannagel, D. Dauerhafte Armut und verfestigter Reichtum / D. Spannagel. — Текст : электронный // WSI-Verteilungsbericht. — 2018, nov. — № 43. — URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_43_2018.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Tauer, R. Der demographische Wandel in Deutschland: Bestandsaufnahme und Prognosen / R. Tauer. — URL: <https://www.kfw.de/PDF/KfW-Research/Economic-Research/Publikationsarchiv/Mittelstands-und-Strukturpolitik/Demografische-Entwicklung/Demografischer-Wandel-in-Deutschland.pdf> (дата обращения: 01.10.2020). — Текст : электронный.

Urban, H.-J. Ökologie der Arbeit. Ein offenes Feld gewerkschaftlicher Politik? / H.-J. Urban. — Текст : электронный // Gute Arbeit / herausgeber L. Schröder, H.-J. Urban. — Köln, 2018. — URL: <http://www.s-gs.de/wordpress/wp-content/uploads/2017/05/Urban-Jahrbuch-Gute-Arbeit-2018-final.pdf> (дата обращения: 09.12.2020).

Ver.di. Gute Arbeit und Gute Dienstleistungen in der digitalen Welt, Antrag E001 Gewerkschaftsrat. — Текст : электронный // Ver.di : [сайт]. — URL: https://www.verdi.de/++file++594a7ce4f1b4cd58bd9648a0/download/E001_2015_Gute_Arbeit_und_Gute_Dienstleistungen_in_der_digitalen_Welt_final.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Wetzel, D. «Tarif aktiv» — besser statt billiger. Leitprojekte für eine veränderte Praxis / D. Wetzel. — Текст : непосредственный // Arbeitspolitik kontrovers / herausgeber R. Detje, K. Pickshaus, H.-J. Urban. — Hamburg : VSA, 2005.

Wohland, U. Die Schlecker Kampagne / U. Wohland. — Текст : непосредственный // Alternative. — 1998. — № 10 (98). — S. 7–9.

Zahlen, Daten, Fakten. 2019. — Текст : электронный // DBB. Beamtenbund und Tarifunion : [сайт]. — URL: https://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2019/zdf_2019.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

На английском языке

Behrens, M. Employee Resistance to Works Councils: Evidence from Surveys amongst Trade Unions / M. Behrens, H. Dribbusch. — Текст : электронный // German Politics. — 2018, 13 nov. — P. 422–440. — URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09644008.2018.1543410> (дата обращения: 01.10.2020).

Doing Business 2019. Training for Reform : A World Bank Group Flagship Report / International Bank for Reconstruction and Development ; The World Bank. — [16th ed.]. — Washington, 2019. — URL: https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2019-report_web-version.pdf (дата обращения: 01.10.2020). — Текст : электронный.

Dribbusch, H. Organizing through conflict: exploring the relationship between strikes and union membership in Germany / H. Dribbusch. — Текст : непосредственный // Transfer: European Review of Labour and Research. — 2016. — Vol. 22 (3). — P. 347–365.

Eichhorst, W. Labor Market Reforms in Europe: Towards more Flexible Labor Markets? / W. Eichhorst, P. Marx, C. Wehner. — Текст : электронный // Journal for Labour Market Research. — Springer : Institute for Employment Research/Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 2017. — Vol. 51. — P. 1–17. — URL: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12651-017-0231-7> (дата обращения: 01.10.2020).

European Commission. Employment and Social Developments in Europe 2014. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Directorate A. — 2014, dec. — Chap. 1 : The legacy of the crisis: resilience and challenges. Sect. 5. The impact of the recession on labour market institutions. — P. 75–91. — URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7736&type=2&furtherPubs=yes> (дата обращения: 01.10.2020). — Текст : электронный.

European Commission. Employment and Social Developments in Europe 2018. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Directorate A. — 2018, june. — Chap. 5 : Access and sustainability of social protection in a changing world of work. — P. 19–20. — URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9150>. (дата обращения 01.10.2020). — Текст : электронный.

European Commission. European Economic Forecast. — Текст : электронный // European Economy Institutional. — Luxemburg, 2018, spring. — Paper № 77. — URL: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip077_en.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

European Commission. Proposal for a Council Recommendation on Access to Social Protection for Workers and the Self-employed. — Strasbourg, 2018. — 26 p. — URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19158&langId=en> (дата обращения: 01.10.2020). — Текст : электронный.

European Commission. Structural Reforms in the Euro Area: A Selective Overview. Directorate-General for Economic and Financial Affairs, Quarterly Report on the Euro Area. — 2017. — Vol. 16, № 2. — P. 8–10. — URL: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/ip060_en.pdf (дата обращения: 01.10.2020). — Текст : электронный.

Fadejeva, L. Labour Market Adjustment during 2008–2013 in Latvia / L. Fadejeva, O. Krasnopjorovs. — Текст : электронный // Working Paper, Latvijas Banka. — 2015. — № 2. — URL: <https://ideas.repec.org/p/ltv/wpaper/201502.html> (дата обращения: 01.10.2020).

Fadejeva, L. Labour market reforms in the European Union : an Overview / L. Fadejeva. — Текст : электронный // Economist, Latvijas Banka. — 2019, 24 sept. — URL: <https://www.google.de/search?q=Fadeeva,+L.+Labour+market+reforms+in+the+European+Union:+/+L.+Fadejeva+//+Economist,+Latvijas+Banka.&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwjmwsukzMXtAhWF14sKHtA8VcQBSgAegQIBhA5&biw=1366&bih=625> (дата обращения: 01.10.2020).

Naake, G. Trade unions, digitalisation and the self-employed — inclusion or exclusion? / G. Naake. — Текст : непосредственный // Transfer: European Review of Labour and Research. — 2017. — Vol. 23 (1). — P. 63–66.

Holtgrewe, U. Call Centres in Germany — Preliminary Findings from the Global Call Centre Project Germany / U. Holtgrewe. — Duisburg, 2006. — Текст : непосредственный.

Krugman, P. Free to lose / P. Krugman. — Текст : электронный // The New York Times. — 2009, 13 nov. — URL: <http://www.nytimes.com/2009/11/13/opinion/13krugman.html> (дата обращения: 01.10.2020).

Labour Market Adjustment in Europe during the Crisis: Microeconomic Evidence from the Wage Dynamics Network Survey / M. Izquierdo, O. Jimeno, F. Juan [et al.]. — Текст : электронный // European Central Bank Occasional Paper. — 2017, June. — № 192. — URL: <https://ideas.repec.org/p/ecb/ecbops/2017192.html> (дата обращения: 01.10.2020).

Massa-Wirth, H. German Pacts for Employment and Competitiveness. Concessionary Bargaining as a Reaction to Globalisation and European Integration? / H. Massa-Wirth, H. Seifert. — Текст : непосредственный // Transfer: European Review of Labour and Research. — 2005. — Vol. 11 (1). — P. 26–44.

New evidence on wage adjustment in Europe during the period 2010–2013. — Текст : электронный // ECB Economic Bulletin. — 2016. — Iss. 5. — Art. 2. — P. 53–75. — URL: https://www.ecb.europa.eu/-pub/pdf/other/eb201605_article02.en.pdf?e47c28d61e67666aa004d023441b87bc (дата обращения: 01.10.2020).

Rough waters: European trade unions in a time of crises / editors S. Lehdorff, H. Dribbusch, Th. Schulten. — Brussels : ETUI, 2017. — URL: <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2017/Lehdorff+et+al+Trade+unions+time+of+crises.pdf> (дата обращения: 09.12.2020). — Текст : электронный.

Schwab, K. The Global Competitiveness Report 2019 / K. Schwab. — Текст : электронный // World Economic Forum, Geneva. — URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf (дата обращения: 01.10.2020).

Waddington, J. Trade union membership retention and workplace representation in Europe / J. Waddington. — Текст : непосредственный // ETUI Working Paper. — Brussels, 2014. — № 10.

World Bank, 2019: Statistic data. — URL: www.worldbank.org (дата обращения: 01.10.2020). — Текст : электронный.

ГЛОССАРИЙ

Безработица — проявление макроэкономической нестабильности, которое выражается в превышении предложения над спросом рабочей силы, при этом экономически активное население не занято в хозяйственной деятельности страны и находится в активном поиске работы. Бывает различных видов: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная.

Безработные — лица в возрасте 15–72 лет, которые соответствуют следующим критериям: не имеют работы (доходного занятия), занимаются поиском работы в течение четырех недель, предшествующих обследуемой неделе; готовы приступить к работе в течение обследуемой недели.

Вакансия — незанятая должность; рабочее место, которое работодатель намерен заполнить при появлении приемлемого претендента.

Внешняя (международная) трудовая миграция — перемещение трудовых ресурсов между странами. При внешней миграции численность населения государства изменяется: увеличивается за счет иммигрантов (людей, переселившихся в данное государство) и уменьшается за счет эмигрантов (людей, которые выехали за пределы данного государства).

Внутренняя миграция — перемещение трудовых ресурсов между регионами страны или между городами и селами, при этом общая численность населения не изменяется.

Государственная политика занятости — часть социально-экономической политики государства, направленная на разрешение проблем занятости населения в экономике на основе повышения эффективности программ обеспечения занятости, развития системы социального партнерства, стимулирования мобильности экономически активного населения и усиления гибкости рынка труда.

Государственная служба занятости — система государственных учреждений и организаций, созданная для реализации политики занятости населения, оказания содействия гражданам в трудоустройстве и контроля за соблюдением граждан прав на труд и занятость. В России все органы государственной службы занятости делятся на три уровня: федеральный (Федеральная служба по труду и занятости — Роструд); уровень субъекта РФ (Управление государственной службы занятости); уровень местного самоуправления (центры занятости населения).

Деиндустриализация — процесс социальных и экономических изменений, вызванных снижением или полным прекращением индустриальной деятельности в регионе или стране.

Демографическая политика — политика государства, осуществляемая с целью воздействия на процессы воспроизводства населения и на изменение в нужном направлении или сохранение их параметров.

Деятельность по предоставлению труда работникам — временное направление работодателем своих работников с их согласия к физическому или юридическому лицу, не являющемуся работодателем этих работников, для выполнения ими определенных трудовыми договорами функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны.

Естественная убыль населения — разница между числом умерших и числом родившихся.

Заемный труд — труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника. Закон о запрете заемного труда вступил в силу 1 января 2016 года.

Занятость населения — важнейший параметр функционирования рынка труда. Уровень занятости характеризует развитие экономики в стране и благосостояние народа. Занятость выражает меру включения населения в трудовую деятельность, степень удовлетворения потребностей общества в рабочей силе, степень удовлетворения интересов людей в оплачиваемых рабочих местах и получении дохода. Занятость как экономическое явление имеет демографическую и социальную составляющие: с одной стороны, зависит от демографических процессов, с другой — от социальной политики государства.

Занятые в экономике — лица в возрасте 15–72 лет, которые в обследуемый период выполняют любую деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг за плату или участие в прибыли. В численность занятых включаются также лица, временно отсутствующие на рабочем месте в течение короткого промежутка времени и сохранившие связь с рабочим местом.

Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Квота на иностранную рабочую силу — разрешение на наем иностранной рабочей силы в установленных пределах. В России размер квоты устанавливается в законодательном порядке правительством на основе прогнозов социально-экономического развития субъекта РФ.

Материнский (семейный) капитал — дополнительная государственная поддержка семей, имеющих детей, в виде средств федерального бюджета, передаваемых в бюджет Пенсионного фонда РФ (ПФР).

Миграционная мобильность населения — способность (склонность) населения к миграции, которая не всегда может реализоваться в силу различных причин. На миграционную мобильность влияют следующие факторы: наличие (отсутствие) вакантных рабочих мест; наличие (отсутствие) доступного жилого фонда; социально-экономическая стабильность территории.

Миграционная политика — совокупность правил и законов, направленных на контроль за иностранными гражданами, находящимися на территории «чужого» государства.

Миграционный поток — совокупность территориальных перемещений населения, совершающихся в определенное время в рамках определенной территориальной системы. Выделяют пять основных групп миграционных потоков: вынужденная миграция, внешняя миграция, внешняя трудовая миграция, незаконная миграция, внутренняя социально-экономическая миграция.

Миграция — статистически фиксируемый факт перемещения населения.

Мировой рынок труда — система механизмов, норм и институтов, обеспечивающих взаимодействие спроса на труд и его предложения на межгосударственном уровне. Формой существования мирового рынка труда является трудовая миграция.

Молодежная биржа труда — организация, основной целью которой является содействие занятости, приобщение к труду подростков. В задачи молодежной биржи труда входят: содействие в поиске подходящей работы, организация временного трудоустройства несовершеннолетних в свободное от учебы время, организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест и др.

Молодежь — особая социально-возрастная группа людей, которая отличается возрастными рамками и статусом в обществе. Возрастными рамками молодежи в России считается возраст от 15 до 29 лет включительно.

Научно-технический прогресс (НТП) — развитие науки и техники, а также всех элементов производительных сил общественного производства на основе широкого познания и освоения различных возможностей.

Нелегальная миграция — миграция с нарушением миграционного законодательства государства.

Неформальная (теневая) занятость — вид занятости, при котором факт трудовых отношений между работником и работодателем скрывается от властей.

Пособие по безработице — регулярная государственная социальная денежная выплата лицам, признанным по закону безработными, в установленном порядке. Пособие по безработице в России выплачивается тем резидентам РФ, которые встали на учет в службе занятости. Выплата пособий по безработице регулируется Законом РФ «О занятости населения в РФ».

Правовая база занятости и трудоустройства — целостная система нормативных правовых актов, в которую входят, с одной стороны, нормативные правовые акты, регулирующие вопросы занятости и трудоустройства, с другой стороны, акты, регулирующие иные общественные отношения, содержащие отдельные нормы, затрагивающие отношения занятости.

Рабочая сила — лица в возрасте 15–72 лет, которые в рассматриваемый период считаются занятыми или безработными.

Резидент — юридическое или физическое лицо, постоянно зарегистрированное либо постоянно проживающее в данной стране, на которое в полной мере распространяется национальное законодательство.

Рейндустриализация — процесс интенсивного экономического роста за счет повышения эффективности использования ресурсов с целью производства и реализации конкурентоспособных товаров.

Рынок труда — сфера формирования предложения рабочей силы и спроса на нее.

Скрытая безработица — вид безработицы, который характеризуется фактическим отсутствием занятости при формальном сохранении трудовых взаимоотношений с работодателем.

Средняя продолжительность жизни — интегральный демографический показатель, характеризующий уровень смертности населения, выражаемый числом лет, которое в среднем предстоит прожить лицам, родившимся или достигшим определенного возраста в данном календарном году, если предположить, что на всем протяжении их жизни смертность в каждой возрастной группе будет такой, какой она была в этом же году.

Структура занятости — в большой степени отражает общую структуру экономики и изменяется под ее влиянием. Выделяют отраслевую, профессионально-квалификационную, половозрастную, территориально-региональную и другие структуры занятости.

Трудовая миграция — перемещение людей в связи с занятостью и поиском работы.

Трудовые ресурсы страны — часть населения, фактически занятая в экономике или не занятая, но способная к труду по возрасту и состоянию здоровья. Трудовые ресурсы обладают количественными и качественными характеристиками. К количественным параметрам относятся общая численность трудоспособного населения, количество отработанного рабочего времени и др. К качественным — состояние здоровья, физическая дееспособность, уровень общеобразовательной, профессионально-квалификационной подготовки.

Трудоспособный возраст — возраст, в котором человек, способный к трудовой деятельности, имеет право трудиться. Законодательно устанавливается в разных странах.

Уровень занятости — отношение численности занятого населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах.

Уровень рождаемости — демографический показатель, который определяется как количество родившихся за определенный промежуток времени в расчете на 1 тыс. жителей.

Уровень смертности — демографический показатель, отражающий состояние здоровья общества. Характеризует экономическое и социальное здоровье государства, отражает эффективность государственной социальной политики.

Частное агентство занятости — организация, аккредитованная на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников. Федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение аккредитации ЧАЗ, определен Роструд (Федеральная служба по труду и занятости РФ).

Человеческий капитал — знания, навыки и способности человека, которые способствуют росту его производительной силы. Человеческий капитал, по определению большинства экономистов, состоит из приобретенных знаний, навыков, мотивации и энергии, которыми наделены индивиды и которые могут использоваться в течение определенного периода в целях производства товаров и услуг. Формирование человеческого капитала осуществляется на трех уровнях: индивидуальном, организационном, государственном.

Экономически активное население — часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает количество занятых и безработных.

В новой серии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов «Социально-трудовые конфликты», открытой в 2017 году, публикуются труды видных специалистов в области конфликтологии и представителей российских профсоюзов

1. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

3. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности трудовых прав и свобод. Рассмотрены история зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2005–2015)

В монографии представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения в 2005–2015 годах. Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства. Авторы проводят сравнительный анализ эффективности деятельности различных профсоюзных объединений страны по защите социально-трудовых интересов работников.

5. ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Монография отражает исследование деятельности профессиональных союзов, связанной с контролем за исполнением трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, содержит анализ влияния профессиональных союзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Рассмотрены особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, способы реализации защитной функции профессиональными союзами, пути совершенствования трудового законодательства и усиления влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

6. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности.

Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

7. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография посвящена исследованию системы социального партнерства в субъектах Российской Федерации на современном этапе. В исследовании рассмотрены особенности становления и развития социального партнерства в России, проведен анализ деятельности трехсторонних комиссий в регионах субъектов РФ, выявлены проблемы и проведена оценка эффективности их работы, разработаны рекомендации по совершенствованию социального партнерства на региональном уровне.

8. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2010–2017)

Монография отражает тенденции развития профсоюзного движения в двух крупнейших регионах России — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В исследовании, охватывающем период с 2010 по 2017 год, анализируются эффективность защиты профсоюзными объединениями социально-трудовых интересов работников, их место и роль в системе социального партнерства, динамика изменения профсоюзного членства.

9. КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография подготовлена по материалам научного исследования на одноименную тему. В работе анализируется широкий круг феноменов, отражающих различные стороны трудовых отношений и определяющих культуру мотивации трудовой деятельности, социальной справедливости, социального и человеческого капитала, социального партнерства.

10. СМИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (Конфликтологический анализ)

В монографии анализируется актуальная проблема участия СМИ в социально-трудовых конфликтах. Работа построена на обобщении значительного объема эмпирического материала, отражающего различные аспекты и модели влияния СМИ на социально-трудовые конфликты — как конструктивного, так и деструктивного. Рассматривается специфика освещения социально-трудового конфликта на различных этапах его протекания.

11. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируется исторический опыт становления и развития коллективно-договорных отношений, рассматриваются различные аспекты реализации потенциала коллективного договора как механизма и формы социального партнерства на уровне предприятия, виды и содержание коллективных договоров в России и зарубежных странах, направления оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективного договора.

12. ПЕРЕГОВОРЫ КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: КОНЦЕПЦИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

В монографии рассматриваются различные аспекты переговорного процесса в системе социально-трудовых отношений. Основное внимание уделяется анализу субъектов переговоров, в качестве которых выступают участники социального партнерства — работодатели, профсоюзы, органы государственного управления; технологическим аспектам переговоров. Центральное место в работе занимают технологии разрешения социально-трудовых конфликтов, основанные на переговорных методиках.

13. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируются актуальные вопросы включения работников в процесс управления организацией в контексте профилактики социально-трудовых конфликтов. Рассматриваются отечественный и зарубежный опыт участия работников в управлении организацией, правовые и организационные аспекты управления с участием персонала на различных уровнях — от предприятия (организации) в целом до рабочего места.

14. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ СПЕЦИФИКА, ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ

В монографии характеризуются структура и проблемы становления социально-трудовых отношений постсоветской России, анализируется национально-культурная специфика социально-трудовых конфликтов, предложена комплексная национально ориентированная система стратегий и условий оптимизации социально-трудовых отношений и профилактики конфликтов.

15. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В монографии рассматриваются историко-культурные предпосылки формирования и развития конфликтологического консультирования, анализируются его коммуникационно-управленческие аспекты, специфика социального взаимодействия и проблемы, возникающие в процессе консалтинговой деятельности. Особое внимание уделяется методике и технологиям конфликтологического консультирования в социально-трудовой сфере, его роли в разрешении коллективных трудовых споров.

16. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В монографии анализируются история становления и развития различных форм включения работников в управление предприятиями за рубежом, правовое обеспечение участия работников в решении производственных, экономических, организационных и иных вопросов. Отдельно рассматривается влияние российского опыта на зарубежную практику вовлечения трудящихся в управленческие процессы на предприятиях.

17. ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Монография посвящена исследованию особенностей и основных тенденций развития забастовочного движения в странах Европейского союза. В работе приводится статистика современного забастовочного движения в странах ЕС. Большое внимание уделяется сравнительному анализу законодательства европейских стран о забастовках, вопросам эффективности участия профсоюзов в организации и проведении забастовок.

18. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В монографии рассматриваются объединения работодателей как сторона социального партнерства в России и зарубежных странах, раскрываются понятие и стороны социального партнерства, обобщается опыт социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС. Характеризуются структуры представительства в социальном диалоге, основные тенденции его развития, прослеживается эволюция моделей социального диалога и представительства работников.

19. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

В монографии анализируются современные проблемы эффективности социального диалога и социального партнерства, рассматривается правовое обеспечение взаимоотношений его сторон, дается характеристика сторон и органов социального партнерства различных уровней. Особое внимание в работе уделяется особенностям правового обеспечения социального партнерства, вопросам подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений, порядка их действия.

20. МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)

В монографии рассматриваются вопросы формирования и эволюции различных моделей профсоюзного движения в странах Европы и Северной Америки. В книге подробно исследованы вопросы становления законодательства о профсоюзах, развития их организационного строения, участия в общественно-политической жизни общества, форм и методов профсоюзной работы.

21. ИСТОРИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Монография посвящена истории развития социально-трудовых отношений в России. В книге исследуются вопросы становления социального диалога, формирования трудового законодательства, а также влияния профсоюзного движения на развитие социально-трудовых отношений. В работе также рассматривается эволюция государственной политики в сфере социально-трудовых отношений.

22. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В монографии исследуется исторический опыт управления социально-трудовыми отношениями в развитых зарубежных странах. В книге подробно рассматриваются актуальные вопросы становления и развития социального диалога между работниками, предпринимателями и государством, развития социально-трудового законодательства. Большое внимание уделяется анализу последствий влияния глобализации на эволюцию социально-трудовых отношений.

23. ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ

Монография посвящена исследованию исторического опыта преодоления социально-трудовых конфликтов в России. Авторы работы раскрывают особенности урегулирования социально-трудовых конфликтов на различных этапах истории российского государства. В монографии рассматривается эволюция законодательства о разрешении социально-трудовых конфликтов, анализируются формы и методы действий властей, предпринимателей и работников в условиях конфликта.

24. ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

(На примере современной России)

В монографии исследуются основные тенденции в сфере занятости в экономике России в посткризисный период (с 2010 г. по настоящее время). Помимо обзора динамики общих показателей рассматриваются демографические аспекты занятости, проблемы трудовой миграции, молодежной занятости, а также влияние факторов научно-технического прогресса и процессов деиндустриализации на ситуацию на российском рынке труда.

25. ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

В монографии анализируются эффективность трудовой деятельности и влияющие на нее психологические и социальные факторы, рассматриваются феномен профессионального выгорания и различные аспекты его деструктивного влияния на личность и коллектив, приемы совладания со стрессом и выгоранием. Основное внимание уделяется профессиональному выгоранию в контексте социально-трудовых отношений. Раскрывается конфликтогенный потенциал профессионального выгорания, обосновываются институциональные механизмы его профилактики и преодоления, такие как социальный аудит, мотивационный менеджмент, формирование корпоративной культуры, привлечение работников к управлению предприятием и др.

Научное издание

РЫНОК ТРУДА В ГЕРМАНИИ: ИСТОРИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ

Ответственный редактор *С. А. Зинченко*

Редакторы: *П. И. Гринберг, В. Г. Даниленко, Т. В. Никифорова*

Дизайнер *А. В. Костюкевич*

Технический редактор *Л. В. Климкович*

Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

ISBN 978-5-7621-1115-7



9 785762 111157

Подписано в печать с оригинал-макета 16.12.20
Формат 60x90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 12,25. Тираж 500 экз. Заказ № 20860

Санкт-Петербургский Гуманитарный
университет профсоюзов

192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, д. 15

Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15