

Кирдасинова К.А.,
Муфтигалиева А.А.,
Кенжин Ж.Б.

Особенности развития рынка труда в Германии

Развитие и становление социально-экономических отношений неотрывно связаны с парадигмами общества. Некоторые экономисты интерпретируют рынок труда в качестве самой важной составляющей рынка. В целом для экономики любого государства особое место рынка труда обусловлено тем, что рынок труда в процессе функционирования затрагивает интересы многих людей, а такой его патологический дефект, как безработица, представляет собой явление, в крайней степени разочаровывающее людей и выбивающее их из колеи. И действительно, в отличие от других видов рынок труда более тесно связан с социально-экономическими проблемами, демографическими процессами в обществе, правовыми и законодательными актами, регулирующими трудовую жизнь и досуг людей. Экономические отношения определяют занятость, в том числе труд как главную сферу жизни общества. В связи с этим в статье показаны особенности развития рынка труда в Германии. Регулирование рынка труда представляет собой сложную систему мер и мероприятий, охватывающих в своем взаимодействии не только сферу занятости как таковую, но практически все элементы экономической системы общества, что проанализировано авторами статьи.

Ключевые слова: экономика, рынок труда, население, безработица, уровень занятости, трудоустройство.

Kirdasinova K.A.,
Muftigaliyeva A.A.,
Kenzhin Zh.B.

The features of labor market development in Germany

Development and formation of the socio-economic relations is continuously connected with society paradigms. Some economists interpret labor market as the most important component of the market. In general for economy of any state the special place of labor market is caused by that labor market in process of functioning affects the interests of many people, and its such pathological defect as unemployment, represents the phenomenon disappointing people in extreme degree and unsettling them. And it is really, unlike other types the labor market is more closely connected with socio-economic problems, demographic processes in society, legal acts regulating labor life and people's leisure. The economic relations define employment, including work as main life sphere of society. In this regard features of labor market development in Germany are shown in article. Regulation of labor market represents difficult system of the measures and actions covering in the interaction not only the sphere of employment as that, but practically all elements of society economic system that is analysed by authors of article.

Key words: economy, labor market, population, unemployment, employment rate, job placement.

Кирдасинова К.А.,
Муфтигалиева А.А.,
Кенжин Ж.Б.

Германиядағы еңбек нарығының даму ерекшеліктері

Қоғамның парадигмалары әлеуметтік-экономикалық байланысты құру мен дамыту. Кейбір экономистер нарықтың ең маңызды құрамдас бөлігі ретінде еңбек нарығымен түсіндіреді. Еңбек нарығына байланысты жалпы кез келген елдің экономикасы ерекше орын алады, өйткені еңбек нарығында көптеген адамдардың мүдделерін қозғайтын, жұмыссыздықтың әлдеқайда ағымдық ақаулары болып табылады. Шынында да, еңбек нарығының басқа түрлеріне қарағанда, қоғамдағы заңдық және құқықтық актілер, адамдардың бос уақыты мен жұмыс өмірін реттеуі, демографиялық үрдістер, неғұрлым әлеуметтік-экономикалық мәселелермен тығыз байланыста. Қоғамдық өмірдің ең басты сферасы экономикалық қарым-қатынастар жұмыстың негізі ретінде, оның ішінде жұмыспен қамтуды анықтау болып табылады. Осыған байланысты мақалада Германиядағы еңбек нарығының ерекшеліктері көрсетілген. Еңбек нарығын реттеудегі іс-шаралар кешені мен жүйесі, қоғамның экономикалық жүйесінде жұмыспен қамту олардың өзара іс-қимылдары және іс жүзінде жүзеге асыру элементтерін авторлар мақалада талдап көрсеткен.

Түйін сөздер: экономика, еңбек нарығы, халық, жұмыссыздық, жұмысқа орналасу деңгейі, жұмысқа орналастыру.

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В ГЕРМАНИИ

Введение

В современном мире важнейшими факторами, оказывающими исключительное влияние на сферу рынка труда и занятости, являются глобализация экономики и беспрецедентный по темпам развития в масштабах истории человечества технический прогресс. Однако наряду с безусловно позитивными результатами влияния этих факторов наблюдаются и серьезные негативные социально-экономические последствия: массовая безработица, связанная как со структурными изменениями во многих отраслях производства, так и повышением требований к качеству рабочей силы, рост социальной незащищенности, увеличение имущественного неравенства населения и другие. Еще одним значимым фактором является снижение рождаемости населения в экономически развитых странах, следствием чего стало старение населения. Вместе с тем политические и экономические реформы в развивающихся странах привели к развитию широкомасштабной миграции рабочей силы.

Рынок труда является одним из индикаторов, состояние которого позволяет судить о национальном благополучии, стабильности и эффективности социально-экономической политики. Многоукладная экономика, основанная на рыночных отношениях, предъявляет новые требования к качеству рабочей силы, ее профессионально-квалификационному составу и уровню подготовки, что обостряет конкуренцию между работниками. Тем самым актуализируются задачи выяснения влияния факторов, которые формируют процессы на рынке труда, оценки закономерностей, тенденций и перспектив его развития.

Многие зарубежные страны формируют новые подходы к регулированию национальных рынков труда и сферы занятости в постоянно изменяющихся условиях глобальной экономики [1].

Экспериментальная часть

За последние три года в Германии наблюдается повышение уровня занятости (49,1% в 2013 году, 49,4% в 2014 году и в 2015 году количество занятых впервые остановилось на от-

метке в 50,2%) и снижение уровня безработицы (в 2013 году уровень безработицы в стране составлял 9,1%, в 2014 году он снизился до 8,6%, а в конце 2011 года показатель был равен 7,0%). Самый высокий уровень безработицы по федеральным землям в 2013 году, наблюдается в Берлине (12,8%) и Бремене (11,7%). Меньше всего безработных зафиксировано в Баварии (3,8%), Баден – Вюртемберге (4,4%), Рейнланд – Пфальце (5,2%) и Гессене (5,9%). В целом по Германии наблюдается больший уровень безработицы в Восточной Германии нежели в Западной [2]. Это связано прежде всего с тем, что уровень экономического развития Восточной Германии ниже, чем Западной. Несмотря на то, что со дня объединения Германии прошло уже более 20 лет, в этой стране по-прежнему существует проблема выравнивания уровня жизни населения. Снижение общего уровня безработицы и повышение уровня занятости объясняется тем, что Германия стремительно наращивает объемы производства. В частности, большой прирост показывают отрасли тяжелой промышленности и машиностроения. Помимо всего прочего, германские компании экспортируют большие объемы продукции. Увеличение объемов производства позволяет нанимать компаниям дополнительный персонал, правда в большинстве случаев нанимают сотрудников на неполный рабочий день. Но и эти изменения позволяют смело судить о том, что на рынке страны наметились положительные сдвиги. На сегодняшний день Германия и Франция являются двумя странами Евросоюза с наиболее развитой экономикой. Отраслевая занятость трудовых ресурсов Германии распределена следующим образом: больше всего занятых среди трудоспособного населения приходится на государственную службу и сферу частных услуг всякого рода – 30%, вторая по численности занятости населения сфера торговли – 25%, в промышленности занято 20% работающего населения, в финансовой сфере – 17%, в строительной сфере – 6%, в сфере сельского хозяйства – 2%. Таким образом, основное трудоспособное население занято в Германии вовсе не в промышленности, а на государственной службе, в бюджетной сфере и сфере всякого рода услуг (72%). На втором месте по занятости – торговля. Недаром считается, что Германия – страна высоко развитой торговли и экспорта. На третьем – производственные промышленные отрасли (без учета строительства). Таким образом, население не столько занято производством продукции, сколько продает товары и работает в сфере

услуг или на государственной службе страны. К государственной службе при этом относятся и учителя, например, и социальные работники большинства государственных структур [3].

Согласно последним исследованиям 2013 года, из выборочной совокупности в 71 млн. человек населения, возраста старше 15 лет, статистика распределения дипломированных специалистов выглядит следующим образом: 50,8% (или 36,068 млн. чел.) имеют дипломы средней школы и средней профессиональной школы (аналога наших средних специальных учебных заведений), 29,4% (или 20,874 млн.) не имеют вообще никакого профессионального диплома, 1,2% (или 852 тыс. чел.) – с дипломами профессиональных школ ГДР, 5,6% (или 3,976 млн.) – дипломы профессиональных школ, только 11,3% (или 8,023 млн.) – были выпускниками высших школ и университетов, 0,9% (или 639 тыс. чел.) имеют кандидатскую ученую степень, 0,8% (или 568 тыс. чел.) не имеют даже школьного диплома.

Исходя из вышесказанного, статистические данные подтверждают тот факт, что в Германии на текущий момент большой упор делается на среднее профессиональное образование *Ausbildung*. Оно стоит в Германии дешевле, чем другие виды обучения, имеет большую практическую привязку к потребностям предприятий.

Таким образом, особенностью немецкого рынка труда является больший упор на среднее профессиональное образование, высокая занятость в сфере государственной службы и услуг всякого рода, а так же большой запас рабочей силы за счет мигрантов. Сегодня с уверенностью можно сказать, что рынок труда Германии вышел из кризисного состояния и сейчас активно развивается, это подтверждает низкий уровень безработицы и самый высокий уровень занятости за последние 30 лет.

Значительное влияние на характер рынка труда оказывает система соучастия работников в управлении. Практически на каждой фирме существует совет предприятия, в состав которого входят представители рабочих и служащих, задействованный в выработке решений, касающихся персонала. В акционерных обществах наблюдательные советы (чья важнейшая функция – выборы членов правления, т.е. директоров компании) формируются на паритетной основе: половина мест принадлежит акционерам, половина наемным работникам. Входящие в состав советов предприятий и наблюдательных советов представители персонала своей основной зада-

чей считали противодействие сокращению рабочих мест, недопущение массовых увольнений в ходе реструктуризации.

Повышение уровня занятости населения – сложная задача для любой страны, в том числе и Германии, имеющей многовековые рыночные традиции. Среди государственных мер по содействию занятости можно выделить новые правила получения работы на рынке труда согласно закону «Об улучшении шансов при вовлечении в трудовую деятельность», вступившие в силу 1 апреля 2012 года. Этим законом федеральное правительство намеревается достигнуть того, чтобы лица, ищущие работу, как можно быстрее ее нашли [4].

Согласно этим правилам, активизация усилий безработного и вовлечение его в профессиональную трудовую деятельность достигаются с помощью введенного талона по содействию этим усилиям безработного. Этот талон позволяет безработному самому избирать конкретные меры в части трудоустройства и обеспечивает организационно-финансовую поддержку (в пределах средних расходов) посреднических усилий частной фирмы (к которой он обратится) в поиске подлежащей социальному страхованию трудовой занятости.

В соответствии с новым законом вводится государственная дотация для вовлечения в трудовую деятельность. С помощью этой дотации (Eingliederungszuschuss, EGZ) охватываются различные виды организационно-финансового содействия вовлечению безработных в трудовую деятельность. Размер и продолжительность предоставления этой дотации принятому на работу безработному, в принципе, определяются объемом результатов его труда и требованиями к соответствующему рабочему месту. Размер дотации может составлять до 50% его трудового заработка и предоставляться на срок до 12 месяцев.

Также осуществляются выплаты по вовлечению в трудовую деятельность самостоятельно работающим лицам. Уже существующее на этот счет правило дополняется возможностью получить этими лицами государственное финансовое содействие для консультирования и посредничества со стороны компетентных третьих лиц.

Одновременно вводятся дотации (Zuschüsse) работодателю в качестве содействия трудовым отношениям. Речь идет о дотации работодателю при приеме им на работу длительно безработных лиц, получающих социальное пособие, а также лиц, у которых имеются серьезные трудности

при трудоустройстве. Дотация работодателю составляет до 75% к их заработку в зависимости от индивидуальных трудовых результатов и может предоставляться во временном периоде пяти лет максимально в течение двух лет.

Важным инструментом регулирования рынка труда в Германии являются тарифные соглашения, которые становятся основой оплаты труда в Германии.

Большинство тарифных соглашений заключаются на уровне соответствующих округов. Соглашения, заключаемые на уровне предприятия, составляют незначительную часть действующих договоров. Вообще же подписание тарифных соглашений по территориальному принципу – это достаточно проверенная временем национальная традиция, позволяющая полнее учесть местные особенности, защитить уровень трудовых гарантий, достигнутых в определенном регионе, исключая таким образом или, в крайнем случае, сводя на нет возможность возникновения и развития конфликтных ситуаций между нанимателем и нанимающимися на работу.

Тарифные ставки рабочим и должностные оклады служащим рассматриваются как минимально гарантированное вознаграждение за труд определенного количества и качества. При этом размер тарифных ставок гарантирован работникам независимо от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Подобная система гарантированного уровня заработной платы применяется, например, при оплате труда работников концерна «Фольксваген». Однако на предприятиях отсутствует система автоматического роста заработной платы в связи с ростом производительности труда.

В Германии, как и в большинстве европейских стран, молодежная политика призвана содействовать молодым людям в становлении их жизненного пути, в том числе в обеспечении занятости и гражданского участия молодых людей в возрасте от 18 до 27 лет. В связи с этим целью детской и молодежной политики в Германии является поддержка индивидуального и социального развития детей и молодых людей, а также их защита. Во всех крупных городах Германии имеются информационные молодежные центры.

Как для национальной молодежной политики, так и для международной молодежной политики Федеральный фонд детей и молодежи Германии является основным средством финансовой поддержки.

Значительное место в трудоустройстве молодежи занимает развитие молодежного пред-

принимательства и кооперации. Программы их поддержки со стороны государства признаны в мировом сообществе в качестве эффективного средства борьбы с безработицей молодежи. Развивая инициативу молодежи, государства по возможности обеспечивают некоторые преимущества и льготы для нее. Например, принимаются законы, обязывающие предпринимателей отдавать предпочтение молодым людям при заполнении вакансий, образовавшихся в результате реорганизации производства и сокращения рабочего дня; принимаются также законы, снижающие пенсионный возраст с последующей передачей появившихся вакансий молодым работникам.

На федеральном уровне, за разработку молодежной политики несет ответственность Министерство по делам семьи и молодежи, в котором имеется Отдел по вопросам молодежи, занимающийся разработкой ежегодного федерального плана по молодежной политике с участием министерств по образованию и науке, экономике и занятости. В Германии действуют консультативные бюро молодежной информации. Данные центры объединены в сеть, имеют стандартный базовый пакет услуг, систему обмена информацией и ее обновления. В Германии, кроме того, получила широкое развитие система социальной работы с молодежью. Применяется комплекс мероприятий по культурно-нравственному воспитанию молодежи. В Германии действует договор между землями и Федерацией о защите молодежи от вредного влияния СМИ.

Многочисленные организации, а также городские и районные ведомства по делам молодежи предлагают для молодежи различные мероприятия по проведению досуга.

Работа молодежных союзов – это сфера социализации, для которой характерны добровольность, самоорганизация и самоопределение. Задачей работы молодежных союзов является наряду с воспитанием и образованием, общением и организацией досуга, помощью и консультацией, также и представление интересов молодежи во всех сферах перед государством и обществом. Это означает сквозную политику, а именно вмешательство во все политические процессы и решения, затрагивающие интересы молодежи. Союзы молодежи понимаются как объединения детей, молодежи и молодых взрослых и работают самостоятельно без государственного влияния. Они получают финансовую поддержку из государственных источников. Их работа основывается на общественной деятель-

ности их сотрудников. Работа молодежных союзов по своему притязанию является в первую очередь работой по воспитанию и образованию. В противоположность школьному образованию она проводится принципиально на добровольной основе и без школьных оценок и нажима на успеваемость. Существует тенденция к уменьшению числа молодых граждан, активных в союзах (кроме спортивных объединений) и готовых брать на себя обязательства на добровольных началах [5].

Большинство молодежных организаций, которые действуют по всей стране, объединены в федеральные союзы молодежных организаций. Таким образом, Молодежная организация является членом (участником) ассоциации (союза), образованного им совместно с другими молодежными, детскими общественными объединениями, негосударственными организациями при сохранении им организационной самостоятельности.

Около четверти молодых людей состоят членами молодежных организаций и союзов. Многие молодежные союзы, действующие по всей стране, входят в Федеральное объединение германских молодежных организаций. В него входят 21 организация и 16 земельных молодежных союзов, примыкают еще 5 союзов, образуя, таким образом, широкую сеть. Его членами являются, например, такие организации, как Рабочее сообщество евангелической молодежи, Союз германской католической молодежи, молодежные организации профсоюзов, земельные молодежные союзы, Союз германских следопытов. Самая многочисленная организация – Германский спортивный союз молодежи [6].

Молодежные организации существуют и в сфере политики. Они есть у всех крупных партий. Почти все из них входят в Союз политических молодежных организаций. Кроме того, знания об обществе и государстве, о европейской и мировой политике прививают молодым людям за пределами школы религиозные и профсоюзные молодежные организации, народные университеты, фонды, учебные заведения и учреждения, занимающиеся политическим просвещением.

Отдельного внимания заслуживает деятельность немецких профсоюзов. Одной из их особенностей является то, что на предприятиях Германии нет первичной профсоюзной организации, а есть представитель профсоюза. Он состоит в производственном совете предприятия. Производственный совет предприятия налажи-

вает контакты между администрацией и профсоюзами. В отношениях между работодателями и работниками эти советы не имеют права вставать на чью-либо сторону. Они не могут организовывать забастовки, и призваны отстаивать интересы компании в целом. Такие производственные советы есть во всех отраслях экономики. В Германии 85% всех рабочих, являющихся членами каких-либо профсоюзов, входят в Объединение Немецких Профсоюзов (DGB) [7].

Заключение

Регулирование рынка труда становится одной из наиболее сложных и важных задач экономической политики. Система соучастия в управлении, как нам представляется, позволяет профсоюзам укреплять свои властные позиции, расширяя влияние за пределы своей компетенции, в том числе распространяя его на предпринимательские решения. В условиях глобализации это становится конкурентным недостатком страны, которая в результате теряет привлекательность для инвесторов и соответственно возможность создавать новые рабочие места.

Активная политика на рынке труда далеко не всегда содействует росту занятости. Так, много средств тратится на организацию общественных работ для безработных, однако, как показывает практика, после их завершения шансы участников на получение нормального рабочего места не только не повышаются, но скорее снижаются. Вместе с тем статистика безработицы Германии выглядит более благополучной именно благодаря государственным мерам по предоставлению временной работы.

Социальная политика нуждается в реформировании не меньше, чем регулирование трудовых отношений. Проблема в том, что лица, осуществляющие социальную политику, часто озабочены справедливым распределением общественного продукта, произведенного сегодня, не заботясь о том, как повлияет такое распределение на будущее производство.

Таким образом, несмотря на существующие недостатки немецкой модели рынка труда, все же она признана наиболее успешной и стабильной среди европейских моделей. Меры, проводимые в настоящее время немецким правительством, способствовали повышению уровня занятости и сокращению уровня безработицы.

Литература

- 1 Антропов В.В. Социальная защита в странах Европейского союза // История, организация, финансирование, проблемы – М.: Экономика, 2009. – 271 с.
- 2 Контаурова Н., Даниленко Н. Система образования Германии. Высшее образование. <http://nsportal.ru/ap/library/drugoe/2012/10/22/doklad-sistema-obrazovaniya-germanii-vysshee-obrazovanie-germanii>
- 3 Гутник В.П., Вагнер У. Регулирование рынка труда: опыт Германии и российские проблемы // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – №1. – С. 69-74.
- 4 http://www.akm.ru/rus/news/2016/january/15/ns_5408300.htm
- 5 Шугаев А. Социальные программы на предприятиях Германии // Кадры предприятия. – 2002. .kapr.ru/articles/2002/1/387.html
- 6 Ахмедьярова М.В. Качество жизни населения: теория, приоритеты и практика: монография. – Алматы: УМБ. – 2009. – 344 с.
- 7 Нурғалиева К.О. Зарубежный опыт решения проблем безработицы // Вестник Университета международного бизнеса. – 2012. – №1 (23). – С.79-84.

References

- 1 Antropov V.V. Social'naja zashhita v stranah Evropejskogo sojuza // Istorija, organizacija, finansirovanie, problemy – М.: Jekonomika, 2009. – 271 s.
- 2 Kontaurova N., Danilenko N. Sistema obrazovaniya Germanii. Vysshee obrazovanie. <http://nsportal.ru/ap/library/drugoe/2012/10/22/doklad-sistema-obrazovaniya-germanii-vysshee-obrazovanie-germanii>
- 3 Gutnik V.P., Vagner U. Regulirovanie rynka truda: opyt Germanii i rossijskie problemy // Problemy teorii i praktiki upravlenija. – 2009. – №1. – S. 69-74
- 4 http://www.akm.ru/rus/news/2016/january/15/ns_5408300.htm
- 5 Shugaev A. Social'nye programmy na predpriyatijah Germanii // Kadry predprijatija. – 2002. .kapr.ru/articles/2002/1/387.html
- 6 Ahmed'jarova M.V. Kachestvo zhizni naselenija: teorija, prioritety i praktika. Monografija. Almaty: UMB. – 2009. – 344 s.
- 7 Nurgaliev K.O. Zarubezhnyj opyt reshenija problem bezraboticy // Vestnik Universiteta mezhdunarodnogo biznesa. – 2012. – №1 (23). – S.79-84