

УДК 331.5, 338.2

EDN: IQKCVE

DOI: <http://dx.doi.org/10.15211/vestnikieran4202493105>

ГЕРМАНИЯ: СТРАТЕГИИ ВОСПОЛНЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА ФОНЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ВЫЗОВОВ

Марк Борисович Кондратьев

ИМЭМО РАН, Москва, Россия,

e-mail: m.b.kondratyev@imemo.ru, ORCID: 0009-0009-2400-2485

Ссылка для цитирования: Кондратьев М.Б. Германия: стратегии восполнения рабочей силы на фоне демографических вызовов // Научно-аналитический вестник ИЕ РАН. 2024. №4. С. 93–105. DOI: 10.15211/vestnikieran4202493105

***Аннотация.** Статья посвящена современной ситуации на рынке труда ФРГ и мерам по преодолению существующих проблем. Объясняются причины назревающего кризиса в этой сфере, связанного с демографической ситуацией в стране. В качестве основного вызова рассматривается нехватка квалифицированной рабочей силы (КвРС), выделяются региональные диспропорции в дефиците кадров. Отмечается, что главный способ восполнения нехватки рабочей силы – привлечение иностранных специалистов. Описываются основные механизмы, направленные как на интеграцию иностранцев на рынок труда, так и их привлечение в Германию. Оценены перспективы вовлечения уже находящихся на территории страны иностранцев в трудовую деятельность и проанализированы проблемы, осложняющие этот процесс. Показаны трудности в проведении социальной политики в сфере пенсионного обеспечения и подходы нынешнего правительства к поиску ответов на демографические вызовы. Приведены оценки экспертного сообщества и экономических акторов в отношении проводимых правительством пенсионных реформ. Отдельное внимание уделено вопросу сохранения пенсионеров на рынке труда для борьбы с дефицитом кадров.*

Ключевые слова: Германия, рынок труда, квалифицированная рабочая сила, пенсионная система.

Статья поступила в редакцию: 29.07.2024.

GERMANY: STRATEGIES FOR LABOUR FORCE REPLACEMENT AMID DEMOGRAPHIC CHALLENGES

Mark B. Kondratyev

IMEMO, Moscow, Russia, e-mail: m.b.kondratyev@imemo.ru, ORCID: 0009-0009-2400-2485

To cite this article: Kondratyev, M.B. (2024). Germany: strategies for labour force replacement amid demographic challenges. *Nauchno-analiticheskij vestnik IE RAN* 40(4): 93–105. (in Russian). DOI: 10.15211/vestnikieran4202493105

Abstract. *The article examines the current situation in the German labour market and measures aimed at overcoming the existing challenges. It explains the reasons for the emerging crisis in the labour market related to the demographic situation in the country. The shortage of qualified labour force is shown as the main challenge, with regional disproportions in the shortage of personnel being highlighted. It is noted that the main way to ease the labour shortage is to attract foreign specialists due to the low costs of such a strategy. The main mechanisms aimed at both integrating foreigners into the labour market and attracting them to the country are described. The prospects for integrating foreigners already living in the country are assessed and the problems complicating this process are analysed. The difficulties in implementing social policy in the area of pensions and the current government's approaches to addressing the relevant demographic challenges are highlighted. The assessment of the German expert community as well as other economic actors with regard to the government's pension reforms is presented. Special attention is paid to the issue of retaining pensioners in the labour market in order to solve the shortage of personnel in the country.*

Key words: *Germany, labour market, skilled labour, pension system.*

Article received: 29.07.2024.

Германия в ЕС обладает одним из самых высоких демографических потенциалов. Структура населения, в первую очередь его старение, создают новые угрозы для будущего благосостояния страны. Меняющиеся условия и тенденции мировой экономики требуют повышения гибкости рынка труда в связи с развитием новых отраслей и ликвидацией старых. Одновременно с этим государство сталкивается с общественным запросом на социальную стабильность, что обуславливает трудности при выстраивании политики регулирования рынка труда.

Развитие демографической обстановки в стране позволяет говорить о постепенно актуализирующихся проблемах в этой сфере (табл. 1). Поддерживать стабильную численность населения в ФРГ возможно только за счёт привлечения значительного числа мигрантов, приток которых перекрывает отрицательный естественный прирост. Это обстоятельство, как и политика Германии в сфере предоставления убежища, обусловили значительное увеличение доли иностранцев в структуре населения. Доля же самих немцев сокращается и, как ожидается, эта тенденция будет развиваться и впредь из-за снижения уровня рождаемости. Так как новые поколения численно уступают старым, увеличивается и коэффициент демографической нагрузки, который будет продолжать расти в связи с повышением ожидаемой продолжительности жизни.

Таблица 1

Тенденции демографического развития Германии

	2008	2015	2022	2023
Чистая миграция (тыс. чел)	-55,74	1 139,40	1 462,09	663,96
Естественный прирост населения (тыс. чел)	-161,93	-187,63	-327,52	-334,90
Доля иностранцев в общем населении страны (%)	8,20	11,08	15,87	16,41
Коэффициент фертильности	1,38	1,50	1,46	1,35
Коэффициент демографической нагрузки пожилыми (%)	30,60	31,82	35,23	35,96
Средняя ожидаемая продолжительность жизни при рождении (лет)	80,2*	80,7	80,7	81,2

Источник: рассчитано и составлено автором по данным немецкого статистического агентства, Евростата и Всемирного банка.

Перед государством стоит задача по поддержанию трудового потенциала. Отрицательный естественный прирост не позволяет делать основную ставку на новые поколения, тем более что развитие собственных трудовых ресурсов не сможет привести к быстрым результатам и требует значительных капиталовложений. Высокая продолжительность жизни – вызов для пенсионной системы, которая имеет непосредственное отношение к рынку труда. Финансовая нагрузка на работающее население в Германии будет увеличиваться в связи с повышением доли пожилых в возрастной структуре, что может снизить привлекательность немецкого экономического пространства и привести к дальнейшему спаду конкурентоспособности.

Для минимизации негативных эффектов правительство ФРГ принимает как традиционные, так и нетрадиционные меры, действуя скоординированно с наднациональными органами ЕС и некоторыми странами Союза (Потёмкина 2023: 235), ввиду общности вызовов в сфере демографии. Наименее затратный способ восполнения (квалифицированной) рабочей силы – привлечение её из-за рубежа. Целесообразность стратегии, направленной на восполнение внутренних дефицитов за счёт иностранцев, объясняется и тем, что за последние годы на территорию страны прибыло значительное число граждан иностранных государств, которых нынешнее правительство стремится интегрировать. Необходимо заметить, что привлечение иностранной рабочей силы – часть комплексной миграционной политики, которая вместе с тем определяется общеевропейскими тенденциями, одна из которых связана с переходом к селективной политике отбора мигрантов в целях экономического развития (Трофимова, Четверикова 2019: 10).

Чтобы стабилизировать рынок труда Германии в долгосрочной перспективе принимаются решения реформировать пенсионную систему: предполагается совместить принципы социального государства с внедрением новых финансовых инструментов для повышения её устойчивости, а также стимулировать лиц пенсионного возраста не покидать рынок труда. Такая политика характерна не только для ФРГ, подобные практики, в частности, характерны для Дании и Франции (Nagarajan, Sixsmith 2023: 51).

Привлечение квалифицированной рабочей силы из-за рубежа

Многие статистические данные показывают высокую степень стабильности германского рынка труда, однако при ближайшем рассмотрении ситуация выглядит не столь однозначно. ФРГ – страна с одним из самых низких уровней безработицы в Евросоюзе: в 2023 г. средний показатель по ЕС составил 6,1%, в то время как в ФРГ он оказался почти в два раза ниже (3,1%). При этом доля безработных в составе экономически активного населения (ЭАН) в долгосрочной перспективе имеет тенденцию к снижению (Unemployment rate by sex... 2024). Более детальное изучение статистики выявляет дисбалансы рынка труда. Наиболее актуальным среди них стоит считать региональный: в «новых» землях в Восточной Германии уровень безработицы выше среднегерманского на 1,5 п.п., а уровень молодёжной безработицы – на 2,3 п.п. (табл. 2)¹.

Таблица 2

Уровень безработицы в Германии

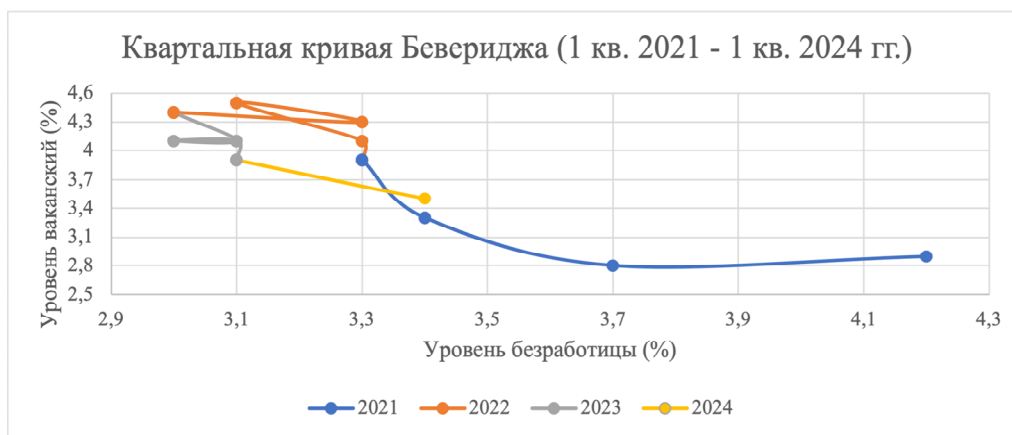
	Все федеральные земли		«Старые» земли		«Новые» земли	
	всего	молодёжь до 25 лет	всего	молодёжь до 25 лет	всего	молодёжь до 25 лет
2021	5,7	4,9	5,4	4,4	7,1	7,7
2022	5,3	4,4	5	3,9	6,7	6,9
2023	5,7	4,9	5,3	4,4	7,2	7,4
май 2024	5,8	4,9	5,5	4,4	7,3	7,2

Источник: составлено автором по данным немецкого статистического агентства.

¹ Данные в таблице отличаются от ранее упомянутых показателей: методика подсчёта уровня безработицы в Германии отличается от стандартов МОТ.

Относительно низкий уровень безработицы можно объяснить небольшим объёмом предложения труда и кадровым голодом в стране. Для описания структурного кризисного элемента на рынке труда Германии можно рассмотреть «кривую Бевериджа», которая показывает обратную зависимость между уровнем безработицы и уровнем вакансий¹. В ходе преодоления последствий кризиса, связанного с пандемией коронавируса, наблюдался рост экономической активности: происходило значительное сокращение уровня безработицы при высоком росте уровня вакансий. Вместе с тем в последние годы зародилась обратная ситуация, вероятно, связанная с тем, что спрос бизнеса на неквалифицированную рабочую силу после кризиса 2020 г. уже удовлетворён, а квалифицированная оказывается в дефиците. Как видно из рис. 1, с III квартала 2022 г. наблюдается т.н. «петля против часовой стрелки» (Blanchard, Diamond 1989), свидетельствующая о рецессии, несмотря на постепенное восстановление экономического роста с начала 2024 г.

Рисунок 1



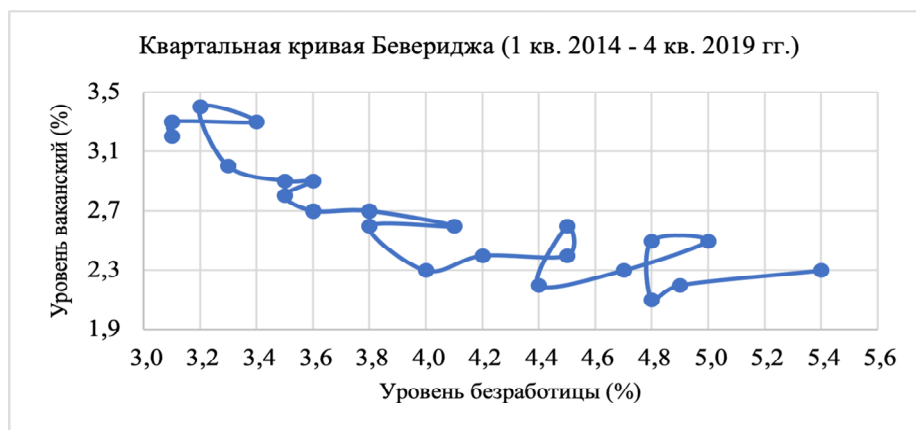
Источник: составлено автором по данным Евростата.

Было бы некорректно предполагать, что представленные данные говорят о долгосрочном сохранении тенденций на повышение уровня безработицы и сокращение уровня вакансий в Германии, поскольку они лишь фиксируют состояние экономики на современном этапе. Вместе с тем былая стабильность рынка труда (в кратко- и, возможно, среднесрочной перспективе) была утрачена (для сравнения см. рис. 2 ниже). Совет экономических экспертов при правительстве ФРГ, производя схожие с нашими построения (которые, однако, основываются на иных источниках) прогнозирует дальнейшее ослабление рынка труда из-за несоответствия между фактической квалификацией доступной рабочей силы и предъявляемыми работодателями требованиями (Frühjahrgutachten 2024).

В Германии под квалифицированным работником понимается сотрудник, прошедший профессиональное обучение, повышение квалификации, получивший учёную степень или сопоставимую квалификацию. В статистике федерального агентства труда используется деление всех профессий на четыре категории, три из которых вписываются в данное определение: «квалифицированные рабочие» (специализированная деятельность); «специалисты» (сложная специализированная деятельность); «эксперты» (крайне сложные виды деятельности). На основе 14 показателей агентство оценивает степень нехватки КВРС по каждому из приведённых уровней. «Квалифицированных рабочих» не хватает в первую очередь в профессиях, связанных с использованием технологий возобновляемых источников энергии, гражданского строительства и гостиничного обслуживания. «Специалистов» не достаёт в тех же сферах, а среди

¹ Уровень вакансий – доля свободных вакансий в общем числе вакансий (занятых и незанятых).

Рисунок 2



Примечание: нами не учитывается 2020 г. в связи с отсутствием в базе данных Евростата данных за этот период.

Источник: составлено автором по данным Евростата.

«экспертов» наибольший дефицит наблюдается в ветеринарном деле, разработке программного обеспечения, а также среди медиков. Региональное преломление демонстрирует следующую картину: наибольшее число дефицитных профессий наблюдается в «старых землях»: Баварии, Баден-Вюртемберге и Нижней Саксонии, что, вероятно, стоит связывать с более высокой экономической активностью по сравнению с «новыми землями». В Баварии сложилась наиболее трудная ситуация с «экспертами» в сфере разработки программного обеспечения, в области продаж и в профессиях, связанных с оказанием социальной и базовой медицинской помощи¹, которые являются дефицитными и в Баден-Вюртемберге, где в тройку самых недостающих профессий входят специалисты в сфере фармацевтики и строительства. Нижняя Саксония более всего нуждается в высококвалифицированных специалистах, занимающихся разработкой программного обеспечения, информатикой², а также воспитательной деятельностью (Fachkräfteengpassanalyse... 2024).

В экономической политике правительства Германии вопрос нехватки КВРС – один из приоритетных. Согласно оценке экономистов, в ближайшие годы темпы роста экономики будут снижаться из-за низкой степени удовлетворения спроса бизнеса на квалифицированных сотрудников (Obst 2023). Неудивительно, что нынешнее правительство уделяет большое внимание привлечению специалистов из-за рубежа. Но у такой стратегии есть и свои преграды, которые определяются политическими разногласиями: некоторые консервативные и правопопулистские силы в стране стремятся ограничить потоки мигрантов (Зарицкий 2021: 36–37).

Правящая коалиция прилагает усилия на законодательном уровне, чтобы ускорить привлечение специалистов из третьих стран. Ещё в 2022 г. была принята стратегия по стимулированию развития КВРС, где ставятся две основные цели: повысить привлекательность страны для иностранцев с совершенствованием механизмов точечного привлечения работников особенно дефицитных профессий и упростить признание документов об образовании для лиц из третьих стран (Fachkräftestrategie der Bundesregierung... 2022). Данные цели достигаются во многом за счёт совершенствования принятого предыдущим правительством механизма по привлечению КВРС.

В 2023 г. был принят закон, вносящий изменения в существующее законодательство в этой сфере (Gesetz zur Weiterentwicklung... 2023). Было принято решение поэтапно упростить

¹ Нем. *Pflegeberufe*. Речь, например, идёт о таких профессиях, как социальные педагоги.

² В эту категорию (с учётом самой высокой степени квалификации), например, входит геоинформатика.

признание дипломов, полученных в третьих странах; снизить требования (в т.ч. финансовые) для получения «голубой карты ЕС», предоставляющей право на работу в странах ЕС лицам с высшим образованием¹; расширить список профессий, считающихся дефицитными, к представителям которых предъявляются менее жёсткие требования для въезда в страну с целью осуществления профессиональной деятельности. Кроме того, вводились новые механизмы привлечения КВРС с помощью т.н. «карты возможностей». При выполнении определённых условий² она позволяет иностранцам легально находиться на территории ФРГ и трудиться неполный рабочий день в течение года³ с целью поиска постоянного места, соответствующего их квалификации. Важным дополнением стало расширение возможностей для найма квалифицированных специалистов в сфере оказания социальной и базовой медицинской помощи⁴. По оценкам правительства, благодаря этим изменениям в страну ежегодно будут приезжать 1,5 тыс. специалистов этого профиля и 15 тыс. квалифицированных рабочих в целом, а также 30 тыс. лиц для работы на основе временной занятости (*Verordnung zur Weiterentwicklung...* 2023). На сегодняшний день оценить все нововведения правительства довольно трудно, т.к. поправки вступают в силу постепенно, и некоторые из них начали действовать только с середины 2024 г. («карта возможностей»). Правда, изменения правил предоставления «голубой карты» (действуют с ноября 2023 г.) пока не привели к каким-либо видимым улучшениям: показатели первой половины 2024 г. мало отличаются от значений за первые два квартала 2023 г. (*Deutschland stellt mehr...* 2024). Кроме того, стоит отметить, что вероятность успеха этой стратегии в долгосрочной перспективе также невелика: в начале 2000-х гг. вводились схожие программы, но целевые показатели остались лишь на бумаге (Большова 2012: 229).

Потенциальные последствия от изменений в законодательстве остаются неоднозначными. В своём отзыве на законопроект представители Института по изучению рынка труда и профессий в целом поддерживают намерения правительства. Но говорится и об ограниченности масштаба действия новых законодательных инициатив: для ликвидации дефицитов на рынке труда необходимо принимать более решительные меры по привлечению КВРС. Например, комментируя «карту возможностей», институт критикует её ограниченное применение, поскольку этот механизм разрешает лишь частичную занятость (Adunts, Brücker 2023). В то же время, некоторые российские специалисты, наоборот, говорят об угрозе вытеснения местного населения из профессий, в которых дефицита кадров не наблюдается (Белов 2023: 83). Опасения высказывают и организации, заинтересованные в привлечении рабочей силы: некоторые из них предостерегают от неконтролируемой миграции, которая может привести к снижению качества предоставляемых услуг (*Stellungnahme. Verordnung zur...*).

Не менее важная на современном этапе проблема – привлечение уже находящихся на территории ФРГ иностранцев на рынок труда. Самая многочисленная группа – украинцы, которым на уровне ЕС был предоставлен статус временно защищённых лиц (ВЗЛ), дающий им

¹ Заметим, что, согласно изменениям в законе, «голубая карта» может быть предоставлена специалистам и без высшего образования, которые в течение 3 лет работали в сфере ИКТ и обладают знаниями и умениями, сопоставимыми с получаемыми в ходе получения высшего образования (группы 25 и 133, согласно классификатору профессий *ISCO-08*).

² К условиям, за выполнение каждого из которых даётся определённое количество баллов, относятся финансовая возможность обеспечить своё проживание в стране, знание немецкого или английского языка, наличие профессионального образования, опыт работы по профессии, возраст претендента и др., причём от претендента не требуется соответствие всем критериям: необходимо выполнить лишь базовые критерии и набрать достаточное количество баллов по остальным.

³ Разрешение на пребывание в стране может быть продлено на период до двух лет.

⁴ Подробнее об изменении рассматриваемого законодательства см.: Белов В.Б. Состояние и перспективы иммиграции квалифицированной рабочей силы в Германии // Научно-аналитический вестник ИЕ РАН. 2023. №5 С. 81–83.

право на трудоустройство. На май 2024 г. в ФРГ находилось 862 тыс. украинцев трудоспособного возраста; 531 тыс. (61,6%) из них была зарегистрирована в органах трудоустройства. Помимо Украины, на восемь стран, откуда прибыла большая часть просителей убежища в ФРГ, приходится 1 556 тыс. лиц трудоспособного возраста. Из них лишь 46,3% прошли регистрацию в органах трудоустройства. Уровни безработицы между двумя группами различаются не так сильно: для украинцев он составляет 37,6%, для восьми крупнейших «экспортёров беженцев» – 39,9%, в отличие от уровней занятости, которые достигают 27,4 и 43,2% соответственно (Arbeitsmarktsituation von Staatsangehörigen... 2024).

Большинство беженцев и ВЗЛ заняты на низкоквалифицированных работах, хотя последние обладают довольно высоким уровнем образования: 45% временно защищённых имеют высшее образование, а 28% – среднее профессиональное (Pressemitteilung №476... 2023). Это обстоятельство едва ли способствует борьбе с дефицитом кадров в стране, т.к. по данным центров занятости профессии ВЗЛ не соответствуют нуждам рынка труда (Schreyer, Böhringer 2024). Одним из основных факторов, сдерживающих рост занятости среди ВЗЛ, можно считать языковой. Вероятно, со временем преодоление языкового барьера повысит представленность украинцев на рынке труда, и потому в среднесрочной перспективе ожидается повышение их активности (Вешкурова, Соловьева 2023: 571).

Для включения беженцев и временно защищённых лиц на рынок труда в Германии применяются различные механизмы, среди которых стоит выделить программу *Job-Turbo*. Она направлена на ускорение вовлечения таких лиц в трудовую деятельность за счёт снижения порога входа. Правительство поощряет трудоустройство беженцев с невысоким уровнем знания языка: подразумевается, что эффективная интеграция может проходить и в ходе осуществления трудовой деятельности. Инициатива направлена и на снижение бюрократических препятствий в ходе найма. Однако, согласно результатам опроса, опубликованного Институтом экономических исследований, несмотря на попытки правительства, 48% предприятий в стране сталкивается с бюрократическими проблемами при их найме; та же доля немецких фирм считает, что такие инициативы как *Job-Turbo* малоэффективны (Die 4-Tage-Woche... 2024).

Пенсионная система и рынок труда

ФРГ – самое населённое государство ЕС (83,4 млн чел. – испытывает серьёзные демографические проблемы. В настоящий момент 21% населения – люди пенсионного возраста (старше 66 лет)¹, а к 2044 г. их доля увеличится до 24%. При этом коэффициент демографической нагрузки пожилыми возрастет с нынешних 32 до 41%². Столь стремительный прирост объясняется выходом на пенсию т.н. «беби-бумеров», родившихся после Второй мировой войны. Тогда в Германии наблюдались крайне высокая рождаемость: в период с 1957 по 1968 г. коэффициент фертильности находился в диапазоне от 2,29 до 2,54 (Pöttsch, zur Nieden 2024), в то время как в 2022 г. этот показатель составил 1,36 для немцев и 1,88 для проживающих в Германии иностранок (Zusammengefasste Geburtenziffern...). Поколение «беби-бумеров» с численностью более 15,2 млн чел. – самое крупное в структуре населения страны; большинство из них выйдет на пенсию к 2035 г.

Из-за старения населения к началу XXI в. реформирование национальных пенсионных систем стало общеевропейской тенденцией: всё большее распространение приобретало повы-

¹ Пенсионный возраст в Германии постепенно повышается: в 2031 г. он достигнет уровня в 67 лет.

² Рассматривается сценарий развития демографической ситуации в стране, учитывающий средние прогнозные показатели уровня рождаемости, средней продолжительности жизни и сальдо миграции. См.: 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland. Statistisches Bundesamt. URL: <https://service.destatis.de/bevoelkerungspyramid/> (дата обращения 19.07.2024).

шение пенсионного возраста и привлечение лиц данной категории к трудовой деятельности. Такая политика сменила кардинально противоположную стратегию, направленную на постоянную и скорую смену поколений на рынке труда (Hinrichs 2021: 413–414). Не стала исключением и Германия, где с конца 1990-х гг. началось реформирование пенсионной системы (ПС). Сначала были введены меры по предотвращению преждевременного выхода на пенсию, а затем, к концу 2000-х гг., – принято решение о постепенном повышении пенсионного возраста (Зимаков 2016: 98–102). Вместе с тем перед руководством Германии постоянно стоит задача балансирования между социальной поддержкой и обеспечением экономической стабильности, из-за чего реформирование пенсионной системы было в некоторой степени разнонаправленным. Например, с 2014 г. появилась возможность раннего ухода на пенсию в возрасте 63 лет для граждан, осуществлявших пенсионные выплаты в течение 45 лет. Такая мера, наоборот, привела к снижению темпов прироста занятости среди лиц предпенсионного и пенсионного возраста (Endl-Geyer, Meier 2018: 3–12).

Коалиционный договор, принятый ныне правящими партиями на период до 2025 г., предполагает проведение реформы с целью поддержания устойчивости пенсионной системы с помощью закрепления размера пенсионных выплат на определённом уровне, а также создания дополнительного фонда для софинансирования ПС. Реализуя свои обещания, в марте 2024 г. правительство ФРГ выступило с законодательной инициативой реформирования пенсионной системы с целью долгосрочной фиксации размера пенсионных выплат. Согласно законопроекту *Rentenpaket II*, размер пенсии должен быть закреплён на уровне 48% от среднего дохода пенсионера до 2039 г. (Entwurf eines Gesetzes... 2024). По прогнозу правительства, если такие меры не будут приняты, то уровень пенсий сократится до 44,9% к 2045 г. Для финансирования изменённой системы пенсионного страхования предлагается постепенно увеличить взносы со стороны работающего населения. Кроме того, для снижения издержек предусматривается создать фонд «Капитал поколений»¹, финансируемый за счёт долгового капитала. До 2036 г. его объём должен составить 200 млрд евро; с этого же года планируется ежегодное выделение из него 10 млрд евро для снижения нагрузки на работающее население, хотя его влияние на размер взносов, согласно законопроекту, крайне невелико: например, в 2040 г. фонд снизит долю выплат лишь на 0,3 п.п. Сегодня при средней заработной плате в ФРГ снижение нагрузки составило бы 13 евро в месяц, что примерно соответствует цене одной кружки пива на фестивале «Октоберфест» в 2024 г.

С момента внесения законопроекта оппозиционные партии поднимали вопрос о том, насколько целесообразно принимать данную реформу с учётом возрастания финансовой нагрузки на работающее население. С критикой законопроекта выступили и профсоюзы, хотя в целом и поддержали направление развития ПС. Основным объектом критики оказалось создание фонда для частичного финансирования пенсионных выплат. Например, профсоюз *ver.di* опасается, что со временем взносы работающего населения будут перенаправляться в этот фонд и, соответственно, размер пенсионных выплат попадёт в определённую зависимость от конъюнктуры на фондовом рынке (*Stellungnahme der Vereinten...*). Критика представителей крупного капитала имеет иной характер: говорится об ограниченности ресурсов нового фонда и о необходимости смены направления реформирования ПС с возможностью повышения пенсионного возраста в связи с ростом ожидаемой продолжительности жизни (*Rentenpaket II – Mehr Last...*).

Экспертное сообщество также считает предложенные правительством изменения ограниченными. Говорится, например, что реформа приведёт к значительному увеличению нало-

¹ Нет *Generationenkapital*

гового бремени. Кроме того, от неё выиграют только пенсионеры, имеющие высокие пенсии, а проблема бедности на пенсии решена не будет. Объём фонда для финансирования пенсионных выплат слишком мал, чтобы компенсировать рост расходов на пенсионное обеспечение. Целенаправленная помощь наиболее бедным пенсионерам при сохранении существующей пенсионной системы принесла бы больший социальный эффект (Holtemöller, Schult 2024).

Другой путь поддержания стабильности рынка труда в связи со старением населения – стимулирование занятости вышедших на пенсию лиц. В конце 2022 г. было принято решение повысить мотивацию возобновить трудовую деятельность у тех, кто досрочно вышел на пенсию¹. Важно отметить, что их доля довольно велика. В 2022 г. 58,2% вышедших на пенсию не достигли возраста 65 лет и 10 месяцев, причём больше половины из них согласились на снижение пенсионных выплат в связи с досрочным уходом (Altersrenten im Zeitablauf... 2023). Для возвращения таких граждан на рынок труда были внесены поправки в законодательство: с 2023 г. им позволено одновременно претендовать на пенсионные выплаты в полном объёме и получать неограниченный доход (Achttes Gesetz zur Änderung... 2022).

Встречаются и более радикальные предложения, направленные на сохранение лиц пенсионного возраста на рынке труда или их возвращение к трудовой деятельности. В марте 2024 г. вице-канцлер ФРГ Роберт Хабек предложил создать систему, при которой работодатели перестанут выплачивать взносы на пенсионное страхование и страхование по безработице лицам пенсионного возраста, а будут перечислять эти средства непосредственно работникам, тем самым повышая их чистый заработок (Habeck im ntv Frühstart... 2024). Такие предложения вызвали критику в экспертном сообществе: во-первых, применение такого принципа создаёт неравные условия для лиц пенсионного возраста и более молодых; во-вторых – в Германии уже существуют способы, направленные на стимулирование продолжения трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста. Так, например, продолжая работать после 66 лет (на 2024 г.) и отказываясь получать пенсионные выплаты, работник ежегодно увеличивает размер своей будущей пенсии на 6% (Pimpertz 2024). Между тем нынешнее правительство ищет всё новые способы ликвидировать недостаток рабочей силы за счёт старших поколений: в мае 2024 г. министерство труда и социального обеспечения начало проводить экспертные встречи на тему «работа и пенсия» для выяснения оптимальных решений в этой сфере, однако об их результатах до сих пор ничего неизвестно.

В действительности доля лиц пенсионного и предпенсионного возраста в структуре экономически активного населения растёт, всё больший процент людей старше 60 лет предпочитает продолжать работать. Тем не менее суть причин продолжения трудовой деятельности остаётся предметом споров. Существуют разные объяснения: с одной стороны, наблюдается корреляция между уровнем образования и более поздним уходом на пенсию, а с другой – чем меньше средний доход домохозяйства, тем ниже вероятность раннего или своевременного прекращения трудовой деятельности (Gordo, Gundert 2022). Возможно, в будущем всё большее число пенсионеров будет вынуждено продолжать трудовую деятельность в первую очередь по финансовой необходимости, а не вследствие инициатив правительства.

* * *

Преодоление стоящих перед ФРГ демографических вызовов, прежде всего старения населения и снижения доли ЭАН, крайне важно для конкурентоспособности страны. На современном этапе наблюдается ослабление её трудового потенциала, поскольку государство ока-

¹ Досрочный выход на пенсию возможен при достижении определённого срока нахождения в системе пенсионного страхования.

зывается неспособным компенсировать потери на рынке труда; особенно это проявляется в контексте дефицита КВРС. Используемая последние годы стратегия по привлечению иностранцев на рынок труда проработана довольно подробно, однако предоставляемые стимулы остаются недостаточными. Интеграция уже находящихся на территории ФРГ иностранцев на рынок труда видится перспективной стратегией для частичной ликвидации нехватки квалифицированных рабочих, но она ограничена несоответствием их квалификации нуждам страны. Те меры, которые предпринимаются для их вовлечения в трудовую деятельность, едва ли ощущаются бизнесом, который сигнализирует о недостаточности снижения бюрократической нагрузки.

В среднесрочной и долгосрочной перспективе ключевую роль для рынка труда сыграет устройство пенсионной системы страны. С одной стороны, необходимо снижать финансовую нагрузку на работающее население. Разработанный для этой цели механизм уже был представлен, однако масштаб его воздействия, как ожидается, будет крайне незначительным. С другой стороны, хотя в планы правительства не входит дальнейшее повышение пенсионного возраста, меры по сохранению пенсионеров на рынке труда будут приобретать всё большую актуальность. Такие инструменты существуют и сейчас, однако опросы общественного мнения говорят о том, что те пенсионеры, которые продолжают работать, во многом делают это, исходя из финансовой необходимости, а не благодаря действиям правительства.

Опыт Германии крайне актуален и для других стран, находящихся на четвёртой фазе демографического перехода. Россия – также страна с низким коэффициентом фертильности (1,4 в 2022 г., в то время как показатель Германии составляет 1,5)¹ и растущей продолжительностью жизни. Хотя Россия сильно отстаёт от ФРГ в абсолютных значениях (ожидаемая продолжительность жизни при рождении составляла в 2022 г. 78 и 83 года соответственно), большую роль играют темпы повышения этого показателя, достигавшего в 2003 г. лишь 72 лет. Стоит отметить и общность проблем на рынке труда, связанных с дефицитом кадров. Отчасти из-за них в России в настоящий момент наблюдается рекордно низкая безработица. Всё это обуславливает необходимость тщательного рассмотрения опыта государств, несколько раньше столкнувшихся с подобными проблемами.

Список литературы / References

15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland. Statistisches Bundesamt. Available at: <https://service.destatis.de/bevoelkerungspyramide/> (accessed 19.07.2024).

Achtes Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (8. SGB IV-Änderungsgesetz – 8. SGB IV-ÄndG). DIP. 28.12.2022. Available at: <https://dip.bundestag.de/vorgang/achtes-gesetz-zur-aenderung-des-vierten-buches-sozialgesetzbuch-und-anderer/290875> (accessed 19.07.2024).

Adunts, D., Brücker, H. et al. (2023). IAB-Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung. Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. DOI: 10.48720/IAB.SN.2305

Age dependency ratio, old (% of working-age population) – Germany. World Bank Group. Available at: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.DPND.OL?locations=DE> (accessed 19.07.2024).

Altersrenten im Zeitablauf 2023. Deutsche Rentenversicherung. 01.07.2023. Available at: <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und->

¹ Здесь и далее приведены данные Всемирного банка.

Berichte/statistikpublikationen/altersrenten_im_zeitablauf.html (accessed 19.07.2024).

Arbeitsmarktsituation von Staatsangehörigen der Asylherkunftsländer (TOP 8) und Ukraine. Bundesagentur für Arbeit. Available at: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/arbeitsmarktberichte/faktenblatt-asyl8-ukr/faktenblatt-asyl8-ukr-d-0-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (accessed 19.07.2024).

Arbeitslosenquote aller zivilen Erwerbspersonen: Deutschland/Früheres Bundesgebiet/Neue Länder, Jahre, Geschlecht und weitere Personengruppen. Statistisches Bundesamt. Available at: <https://www-genesis.destatis.de> (accessed 19.07.2024).

Arbeitslosenquote aller zivilen Erwerbspersonen: Deutschland/Früheres Bundesgebiet/Neue Länder, Monate, Geschlecht und weitere Personengruppen. Statistisches Bundesamt. Available at: <https://www-genesis.destatis.de> (accessed 19.07.2024).

Ausländer: Deutschland, Stichtag, Geschlecht/Altersjahre/Familienstand. Statistisches Bundesamt. Available at: <https://www-genesis.destatis.de> (accessed 19.07.2024).

Bevölkerung: Deutschland, Stichtag. Statistisches Bundesamt. Available at: <https://www-genesis.destatis.de> (accessed 19.07.2024).

Blanchard, O. J., Diamond, P. et al. (1989). The Beveridge Curve. *Brookings Papers on Economic Activity* (1): 1-76. DOI: 10.2307/2534495

Deutschland stellt mehr als 80.000 Arbeitsvisa aus. Tagesschau. 28.07.2024. Available at: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/fachkraefte-visa-100.html> (accessed 16.08.2024).

Die 4-Tage-Woche und gesetzliche Anreize zur Einstellung ausländischer Fachkräfte (2. Quartal 2024). Ifo Institut. 05.07.2024. Available at: <https://www.ifo.de/fakten/2024-07-05/die-4-tage-woche-und-gesetzliche-anreize-zur-einstellung-auslaendischer> (accessed 19.07.2024).

Endl-Geyer, V., Meier, V. (2018). Anreize für die Beschäftigung Älterer. Ifo Institut. Available at: <https://www.ifo.de/publikationen/2018/monographie-autorenschaft/anreize-fuer-die-beschaeftigung-aelterer> (accessed 26.07.2024).

Entwurf eines Gesetzes zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zum Aufbau eines Generationenkapitals für die gesetzliche Rentenversicherung. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. 03.05.2024. Available at: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwerfe/reg-stabilisierung-rentenniveau-generationenkapital.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (accessed 19.07.2024).

Fachkräfteengpassanalyse (inkl. Datenanhang). 2023 – Deutschland und Länder. Bundesagentur für Arbeit. June 2024. Available at: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1703782&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse (accessed 19.07.2024).

Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Available at: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.html> (accessed 19.07.2024).

Frühjahrgutachten 2024. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. 15.05.2024. Available at: https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/fg2024/FG2024_Gesamtausgabe.pdf (accessed 19.07.2024).

Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung. Bundesgesetzblatt. 18.08.2023. Available at: <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2023/217/VO.html> (accessed 15.08.2024).

Gordo, L.R., Gundert, S. et al. (2022). Rentnerinnen und Rentner am Arbeitsmarkt: Erwerbsarbeit im Ruhestand hat vielfältige Gründe – nicht nur finanzielle. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. DOI: 10.48720/IAB.KB.2208

Habeck im ntv Frühstart «Arbeit im Alter soll sich lohnen». N-tv. 07.03.2024. Available at:

<https://www.n-tv.de/politik/Arbeit-im-Alter-soll-sich-lohnen-article24788961.html> (accessed 19.07.2024).

Hinrichs, K. (2021). Recent pension reforms in Europe: More challenges, new directions. An overview. *Social Policy Administration* 55(3): 409–422. DOI: 10.1111/spol.12712

Holtemöller, O., Schult, C. et al. (2024). Kosten der Maßnahmen aus dem Rentenpaket II vom März 2024 und Finanzierungsoptionen. IWH. Available at: <https://www.iwh-halle.de/en/publications/detail/kosten-der-massnahmen-aus-dem-rentenpaket-ii-vom-maerz-2024-und-finanzierungsoptionen> (accessed 19.07.2024).

Job vacancy statistics by NACE Rev. 2 activity – quarterly data (from 2001 onwards). Eurostat. 25.06.2024. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/jvs_q_nace2__custom_12124376/default/table (accessed 22.07.2024).

Life expectancy by age and sex. Eurostat. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/demo_mlexpec__custom_13059439/default/table?lang=en (accessed 19.07.2024).

Nagarajan, N.R., Sixsmith, A. (2023). Policy Initiatives to Address the Challenges of an Older Population in the Workforce. *Ageing International* 48: 41–77. DOI: 10.1007/s12126-021-09442-w

Obst, T. (2023). Historische Wende am Arbeitsmarkt in Deutschland – Wie der demografische Wandel das Wachstum bremst. In: Knappertsbusch, I., Wisskirchen, G. (eds.) (2023). *Die Zukunft der Arbeit*. Wiesbaden: Springer Gabler: 13–22. DOI: 10.1007/978-3-658-42232-5_2

Pimpertz, J. (2024). Arbeitsanreize für Rentner: Warum Robert Habeck falsch liegt. Institut der deutschen Wirtschaft. 08.03.2024. Available at: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/jochen-pimpertz-warum-robert-habeck-falsch-liegt.html#:~:text=Nach%20der%20Rentendiskussion%20legt%20Robert,nichts%20bringen%20und%20Jüngere%20diskriminieren> (accessed 19.07.2024).

Pöttsch, O., zur Nieden, F. (2024). Die Babyboomer: Auf Dem Gipfel Der Demografischen Welle. Available at: https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2024/01/die-babyboomer-012024.pdf?__blob=publicationFile (accessed 19.07.2024).

Pressemitteilung №476 vom 13. Dezember 2023. Statistisches Bundesamt. 13.12.2023. Available at: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23_476_12.html (accessed 19.07.2024).

Rentenpaket II – Mehr Last für die Jungen Stellungnahme der Chemie-Arbeitgeber zum Referentenentwurf eines Rentenniveaustabilisierungs- und Generationenkapitalgesetz vom 5. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. März 2024. Available at: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/Rentenpaket-II/bacv.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (accessed 19.07.2024).

Schreyer, F., Böhringer, D. et al. (2024). Geflüchtete aus der Ukraine: Jobcenter schreiben ihnen gute Arbeitsmarktchancen zu. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. DOI: 10.48720/IAB.KB.2412

Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums der Finanzen vom 04.03.2024. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. 04.03.2024. Available at: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/Rentenpaket-II/verdi.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (accessed 19.07.2024).

Stellungnahme. Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung. Bundesministerium des Innern und für Heimat. Available at: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/Downloads/stellungnahmen/MI3/Stellungnahme_Bundesverband_Pflegemanagement.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (accessed 19.07.2024).

Unemployment rate by sex. Eurostat. 14.06.2024. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/>

databrowser/view/une_rt_m__custom_11932034/default/table?lang=en (accessed 22.07.2024).

Unemployment rates by sex, age and citizenship (%). 14.06.2024. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_urgan__custom_12124364/default/table (accessed 22.07.2024).

Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung. Bundesrat. 21.06.2023. Available at: https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2023/0201-0300/284-23.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (accessed 19.07.2024).

Wanderungen zwischen Deutschland und dem Ausland: Deutschland, Jahre, Nationalität, Geschlecht. Statistisches Bundesamt. Available at: <https://www-genesis.destatis.de> (accessed 19.07.2024).

Zusammengefasste Geburtenziffern (je Frau): Deutschland, Jahre, Staatsangehörigkeit der Mutter. Statistisches Bundesamt. Available at: <https://www-genesis.destatis.de> (accessed 19.07.2024).

Zusammengefasste Geburtenziffern (je Frau): Deutschland, Jahre, Altersgruppen. Statistisches Bundesamt. Available at: <https://www-genesis.destatis.de> (accessed 19.07.2024).

Белов, В.Б. (2023). Состояние и перспективы иммиграции квалифицированной рабочей силы в Германии // Научно-аналитический вестник ИЕ РАН 35(5): 73–87. [Belov, V.B. (2023). State and Prospects for Immigration of Skilled Workforce in Germany. Nauchno-analiticheskij vestnik IE RAN 35(5): 73–87. (In Russian)]. DOI: 10.15211/vestnikieran520237387

Большова, Н.Н. (2012). Политика регулирования интеллектуальной миграции в современной Германии // Вестник МГИМО-Университета 6(27): 226–236. [Bolshova, N.N. (2012). Germany's Immigration Policy Towards Highly-Skilled Workers in the 21st Century. MGIMO Review of International Relations 6(27): 226–236/ (In Russian)]. DOI: 10.24833/2071-8160-2012-6-27-226-236

Вешкурова, А.Б., Соловьева, Е.В., Кривцов, А.И. (2023). Рынок труда ФРГ: особенности и тенденции развития // Экономика труда 10(4): 557–576. [Veshkurova, A.B., Solovyeva, E.V., Krivtsov, A.I. (2023). The German Labour Market: Characteristics and Trends. Ekonomika Truda 10(4): 557–576. (In Russian)]. DOI: 10.18334/et.10.4.117553

Зарицкий, Б.Е. (2021). Германская экономика: наследство А. Меркель // Мировая экономика и международные отношения 65(9): 34–42. [Zaritskii, B.E. (2021). German Economy: Angela Merkel's Heritage. World Economy and International Relations 65(9): 34–42. (In Russian)]. DOI: 10.20542/0131-2227-2021-65-9-34-42

Зимаков, А.В. (2016). Пенсионная система ФРГ: эволюция или революция? // Современная Европа 4(70): 94–103. [Zimakov, A.V. (2016). Pension System in Germany: Revolution of Evolution? Sovremennaya Evropa 4(70): 94–103. (In Russian)]. DOI: 10.15211/soveurope4201694103

Потёмкина, О.Ю. (2023). Европа между миграционными кризисами // Европа в глобальной пересборке. Ред. Ал.А. Громько. М.: Издательство «Весь мир». С. 230–242. [Potemkina, O.Y. (2023). Europe between Migration Crises. In: Gromyko, A.A. (ed.) (2023). Europe in Global Reassembly. Moscow: Publishing house «Ves Mir»: 230–242. (In Russian)]. DOI: 10.15211/978-5-98163-209-9

Трофимова, О.Е., Четверикова, А.С. (2019). Наднациональный формат и национальные особенности миграционной политики стран ЕС // Южно-российский журнал социальных наук (1): 6-23. [Trofimova, O.E., Chetverikova, A.S. (2019). Supranational Format and National Specifics of the Migration Policy of the EU Countries. South-Russian Journal of Social Sciences 20 (1): 6-23. (In Russian)]. DOI: 10.31429/26190567-20-1-6-23