

УДК 328.1, 329.1

EDN: IXQBBG

DOI: <http://dx.doi.org/10.15211/vestnikieran520237387>

## СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИММИГРАЦИИ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ГЕРМАНИИ

Владислав Борисович Белов

ИЕ РАН, Москва, Россия, e-mail: [belov@instituteofeurope.ru](mailto:belov@instituteofeurope.ru), ORCID: 0000-0002-5096-193X

**Ссылка для цитирования:** Белов В.Б. Состояние и перспективы иммиграции квалифицированной рабочей силы в Германии // Научно-аналитический вестник ИЕ РАН. 2023. №5. С. 73-87. DOI: 10.15211/vestnikieran520237387

***Аннотация.** С конца нулевых годов в Германии увеличивается дефицит квалифицированной рабочей силы. Её нехватка снижает конкурентоспособность немецкого социально-экономического пространства. Одним из путей решения проблемы государство считает привлечение работников из-за рубежа. Попытки четырёх правительств под руководством А. Меркель изменить таким образом ситуацию на рынке труда, включая принятие соответствующего профильного закона, успехом не увенчались. Кабинет министров О. Шольца подготовил новую концепцию, на основе которой были разработаны комплексные изменения в законодательстве об иммиграции квалифицированных специалистов. Автор анализирует причины нехватки рабочей силы в ФРГ, миграционную динамику за последнее десятилетие, страновую структуру иностранных работников на немецком рынке труда. Особое внимание он уделяет исследованию актуального состояния вакансий и профессиональной структуре соответствующих им безработных; в этом контексте рассматривает принятые в июне 2023 г. поправки в вышеупомянутый иммиграционный закон и оценивает перспективы его реализации, а также связанные с этим народнохозяйственные риски.*

***Ключевые слова:** Германия, ФРГ, Европейский союз, ЕС, квалифицированная рабочая сила, рынок труда, безработица, дефицит, вакансии.*

Статья поступила в редакцию: 15.10.2023.

## STATE AND PROSPECTS FOR IMMIGRATION OF SKILLED WORKFORCE IN GERMANY

Vladislav B. Belov

Institute of Europe, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia,  
e-mail: [belov@instituteofeurope.ru](mailto:belov@instituteofeurope.ru), ORCID: 0000-0002-5096-193X

**To cite this article:** Belov, V.B. (2023). State and prospects for immigration of skilled workforce

in Germany. *Nauchno-analiticheskiy vestnik IE RAN* 35(5): 73-87. (in Russian). DOI: 10.15211/vestnikieran520237387

**Abstract.** *Since the end of the zero years in Germany, the shortage of skilled labor has been increasing. Its lack reduces the competitiveness of the German socio-economic space. One of the ways to solve the problem, the state considers the attraction of workers from abroad. Attempts by four governments under the leadership of A. Merkel to change the situation on the labor market in this way, including the adoption of the relevant relevant law, were unsuccessful. The new Cabinet of Ministers has prepared A new concept, on the basis of which comprehensive changes to the legislation on the immigration of qualified specialists have been developed. The author analyzes the causes of the labor shortage, migration dynamics over the past decade, the country structure of foreign workers in the German labor market. He pays special attention to the study of the current state of vacancies and the professional structure of the unemployed corresponding to them; In this context, examines the amendments to the above-mentioned immigration law adopted in June 2023 and assesses the prospects for its implementation, as well as the national economic risks associated with it.*

**Key words:** *Germany, European Union, EU, skilled labor, labor market, unemployment, deficit, vacancies.*

Article received: 15.10.2023.

Вопросы миграции в объединённой Германии всегда находились в центре внимания российских и немецких учёных, которые исследовали различные аспекты миграционной тематики. С середины второго десятилетия XXI в. на первый план вышли вопросы нелегальной миграции и связанные с ними кризисные социально-политические процессы в немецком обществе (см., например, отечественные работы: Белов 2018, 2020; Карнаухова и др. 2019; Надеждин 2022; Толмачева 2019; Хришкевич 2017; Molodikova, Lyalina 2017). В отличие от германского миграционного дискурса (см., например: Angenendt, Knapp, Kipp 2023; Hartmann 2016; Geiger, Hanewinkel 2014; Geis-Thöne 2021; Stelter 2023; Pries 2018) отечественные исследователи иммиграционной политики немецкого государства уделяли национальному рынку труда существенно меньше внимания (Бабышев 2020; Савоскул 2020; Трудовая миграция... 2016). На фоне ряда важных событий, которые произошли в этой сфере в Германии в 2022–2023 гг., настоящая статья призвана восполнить пробел в научных публикациях, посвящённых актуальным аспектам трудовой миграции. Автор ставит задачу исследовать основные причины роста дефицита квалифицированной рабочей силы в ФРГ, сопровождаемого сохранением относительно высокого уровня безработицы и положительного сальдо миграционных потоков, проанализировать предпринимаемые государством попытки повысить эффективность инструментария по привлечению работников из-за рубежа. Особое внимание уделяется стратегии «светофорной» коалиции в этом направлении. На её основе были разработаны поправки в принятый Кабинетом министров А. Меркель в 2020 г. Закон об иммиграции квалифицированной рабочей силы. Они были одобрены законодателем летом 2023 г.

### **Рабочая сила как фактор конкурентоспособности**

В многообразии факторов, определяющих конкурентоспособность германского хозяйственно-политического пространства (экономического штандорта<sup>1</sup>), особое место всегда отво-

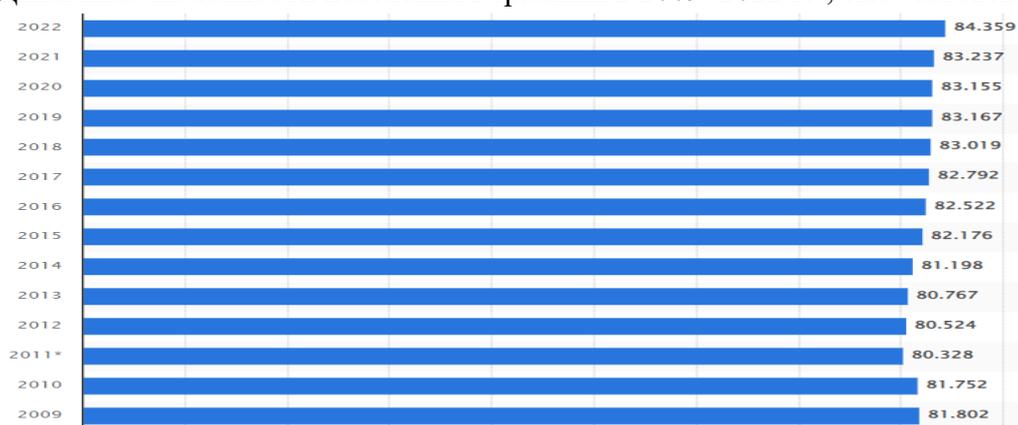
<sup>1</sup> Под экономическим штандортом в российской и немецкой экономгеографической науке понимается целена-  
*Научно-аналитический вестник ИЕ РАН, 2023, № 5*

дилось квалифицированной рабочей силе – её качеству и наличию в достаточном количестве. Именно от неё в первую очередь зависит рыночный успех деятельности экономических субъектов и привлекательность товаров и услуг со знаком «*Made in Germany*». Упомянутое качество во многом определяется системой среднего школьного, профессионального и высшего образования, а также организацией стажировок/практик молодых людей (*Auszubildende, Azubi*) на предприятиях, государственными и частными программами повышения квалификации.

Количество экономически активного населения, формирующего рынок труда, находится в прямой зависимости от особенностей демографического развития страны, а также миграционных потоков. Немецкое общество стареет. Согласно прогнозам Федерального ведомства статистики, численность трудоспособных граждан (возрастная группа от 20 до 66 лет) сократится с 51,8 млн человек в 2023 г. до 43,2–47,4 млн к 2050 г. Разница в 4,2 млн в последнем показателе определяется разными иммиграционными сценариями. Например, к концу 2022 г. количество граждан Германии за счёт положительного миграционного сальдо выросло до 84,4 млн. Его дальнейшую динамику определить достаточно сложно. К 2030 г. возможные потери немецкого рынка труда оцениваются от 2,6 до 3,5 млн потенциальных работников. При этом предполагается, что Франция и Великобритания к 2050 г. обгонят ФРГ по численности населения и экономической мощи (Stelter 2023).

Рисунок 1

Динамика численности населения Германии в 2009–2022 гг., тыс. человек\*



\* Примечание: в 2011 г. в ходе переписи населения (микроцenz) была уточнена его численность – она составила 80 328 тыс. (81 752 тыс. в 2010 г.). Этот год стал базовым для последующей статистики.

Источник: Entwicklung der Gesamtbevölkerung Deutschlands... 2023.

Поэтому немецкие эксперты считают, что динамика населения страны в первую очередь будет определяться изменениями в международных миграционных потоках.

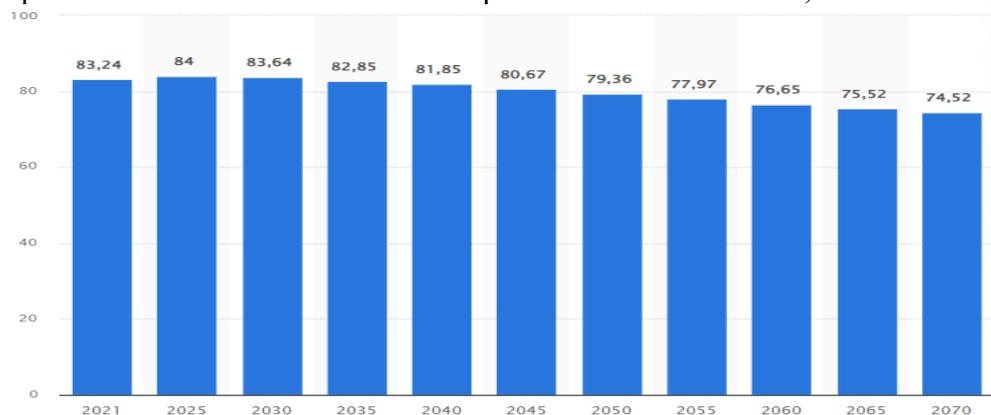
Объединённая Германия пережила несколько всплесков миграции, среди которых один из самых больших наблюдался в 2015–2016 гг. Затем наступило некоторое снижение, особенно в пандемическом 2020 г., после которого страна вступила в очередную фазу активизации перемещения мигрантов, достигшую своего пика в 2022 г.: показатель иммиграции составил 2,7 млн чел., эмиграции – 1,2 млн. Таким образом, общее количество мигрантов составило рекордные 3,9 млн иностранных и немецких граждан с положительным сальдо (превышение притока над оттоком) чуть менее 1,5 млн<sup>1</sup>. До этого максимальное превышение въехавших в страну над покинувшими её было достигнуто в 2015 г., составив около 1,2 млн чел. (см. рис. 3).

правленно сформированное хозяйственно-политическое пространство, обладающее набором конкурентных преимуществ, позволяющих привлекать и удерживать основные производственные факторы.

<sup>1</sup> Если учитывать потоки только иностранных граждан, то положительное сальдо составило в 2022 г. более полутора миллионов человек.

Рисунок 2

## Прогноз численности населения Германии в 2025–2070 гг., млн человек\*

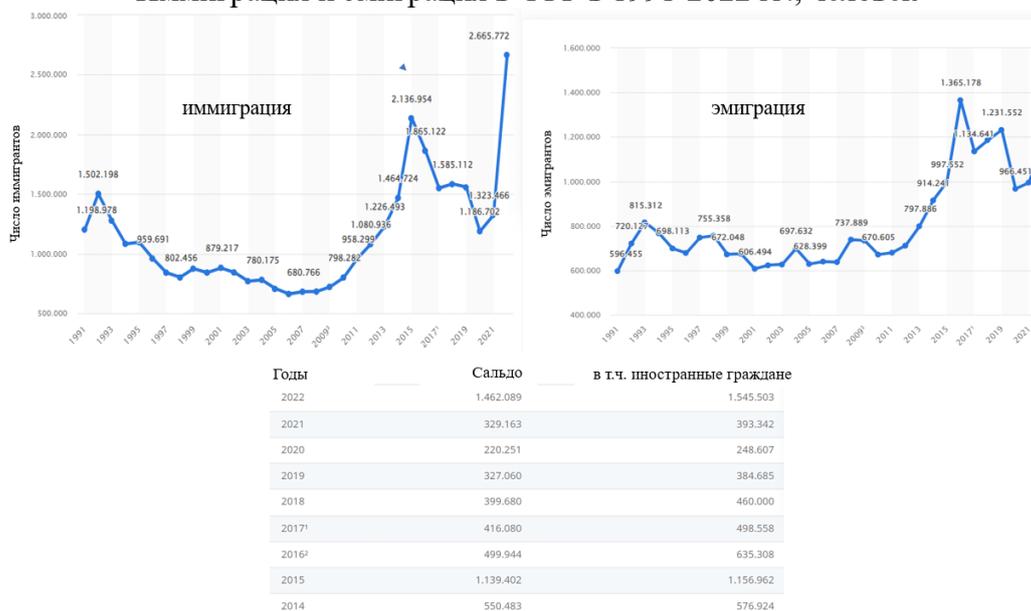


\* Примечание: авторы прогноза исходили из следующих предположений: в 2070 г. на одну женщину будет приходиться 1,55 ребёнка; ожидаемая продолжительность жизни при рождении в этом году для мальчиков составит 84,6 года, а девочек 88,2 года; средняя чистая миграция (миграционное сальдо) составит +180 тыс. человек в год.

Источник: Prognose der Einwohnerzahl von Deutschland... 2022.

Рисунок 3

## Иммиграция и эмиграция в ФРГ в 1991-2022 гг., человек



Составлено автором по: Anzahl der Zuwanderer... 2023; Anzahl der Auswanderer... 2023; Wanderungssaldo Deutschland... 2023.

Рекордное сальдо по иностранным гражданам в размере 1 млн 545 тыс. 503 граждан сформировалось в основном за счёт Украины, входящей в группу «прочие страны Европы» (табл. 1). На неё пришлось более 900 тыс. нетто-мигрантов. С большим отрывом за ней следовала Турция (около 46 тыс. человек) и Россия (около 25 тыс.). Все государства ЕС сформировали сальдо в 107,5 тыс., из которых 39,2 тыс. пришлось на Румынию, 17,6 тыс. на Польшу и 16,1 тыс. на Болгарию. Среди азиатских стран (всего 282 тыс.) лидерами были Сирия (79 тыс.) и Афганистан (61 тыс.), африканских государств (всего 52 тыс.) – Марокко (9,8 тыс.).

Из 9,3 млн иностранных граждан, проживавших в 2022 г. в ФРГ, около 70% представляли Европу, чуть более  $\frac{1}{5}$  – Азию и только 5% Африку. Примерно половина (4,8 млн) отно-

*Научно-аналитический вестник ИЕ РАН, 2023, № 5*

сились к категории социально застрахованных работников на рынке труда. Менее  $1/10$  – к безработным (табл. 1).

Таблица 1

Страновая структура иностранных граждан в Германии  
(количество, миграционное сальдо, занятость, доли)

Гражданство	Миграционное сальдо	Численность иностранных граждан		Социально застрахованные иностранные работники на рынке труда		Безработные	
	2022	31.12.2022		Июнь 2022		2022	
	кол-во, человек	кол-во, человек	доля, %	кол-во, человек	доля, %	кол-во, человек	доля, %
<b>Европа</b>	<b>+1 175 697</b>	<b>9 322 075</b>	<b>69,7</b>	<b>3 514 709</b>	<b>74,0</b>	<b>489 602</b>	<b>59,9</b>
<b>в т.ч. страны ЕС:</b>	<b>+107 490</b>	<b>5 064 515</b>	<b>37,8</b>	<b>2 263 848</b>	<b>47,6</b>	<b>195 849</b>	<b>24,0</b>
Румыния	+39 181	883 670	6,6	479 422	10,1	31 190	3,8
Польша	+17 577	880 780	6,6	409 710	8,6	31 986	3,9
Италия	+4 286	644 970	4,8	281 155	5,9	27 585	3,4
Хорватия	+990	436 325	3,3	207 750	4,4	11 990	1,5
Болгария	+16 129	429 665	3,2	177 651	3,7	37 115	4,5
Греция	+3 015	361 270	2,7	154 045	3,2	16 728	2,0
Венгрия	+4 021	214 695	1,6	105 599	2,2	5 305	0,6
Испания	+7 306	193 460	1,4	81 360	1,7	6 499	0,8
Австрия	+984	185 755	1,4	57 709	1,2	3 371	0,4
Нидерланды	+974	150 295	1,1	35 962	0,8	3 112	0,4
Франция	+1 846	140 320	1,0	50 490	1,1	3 048	0,4
Португалия	+1 787	139 435	1,0	65 184	1,4	4 491	0,5
<b>в т.ч. прочие страны Европы:</b>	<b>+1 068 207</b>	<b>4 257 560</b>	<b>31,8</b>	<b>1 250 861</b>	<b>26,3</b>	<b>293 753</b>	<b>36,0</b>
Турция	+46 139	1 487 110	11,1	555 400	11,7	110 983	13,6
Украина	+917 107	1 164 200	8,7	95 491	2,0	110 461	13,5
Россия	+24 846	290 615	2,2	102 140	2,1	14 198	1,7
Косово	+17 348	280 850	2,1	101 708	2,1	12 723	1,6
Сербия	+10 654	251 365	1,9	98 735	2,1	20 673	2,5
Босния и Герцеговина	+11 378	233 775	1,7	108 183	2,3	7 105	0,9
Северная Македония	+12 790	146 380	1,1	53 846	1,1	6 855	0,8
Албания	+14 905	108 555	0,8	54 287	1,1	3 896	0,5
Великобритания	+383	84 605	0,6	33 097	0,7	2 026	0,2
<b>Азия, в т.ч.:</b>	<b>+281 918</b>	<b>2 879 035</b>	<b>21,5</b>	<b>812 261</b>	<b>17,1</b>	<b>260 501</b>	<b>31,9</b>
Сирия	+78 940	923 805	6,9	189 245	4,0	125 699	15,4
Афганистан	+60 837	377 240	2,8	83 937	1,8	39 339	4,8
Ирак	+9 864	284 595	2,1	60 356	1,3	33 581	4,1
Индия	+40 534	210 385	1,6	98 259	2,1	3 415	0,4
Китай	+3 491	149 550	1,1	49 557	1,0	2 289	0,3
Иран	+17 804	143 555	1,1	50 838	1,1	14 480	1,8
Вьетнам	+9 625	120 535	0,9	50 730	1,1	5 286	0,6
Пакистан	+6 729	84 250	0,6	29 720	0,6	6 151	0,8
<b>Африка</b>	<b>+51 856</b>	<b>710 165</b>	<b>5,3</b>	<b>265 538</b>	<b>5,6</b>	<b>48 128</b>	<b>5,9</b>
Марокко	+9 832	95 095	0,7	35 458	0,7	8 257	1,0
Нигерия	+3 496	83 470	0,6	24 687	0,5	4 478	0,5
Эритрея	+1 502	81 955	0,6	34 570	0,7	7 121	0,9
<b>Северная и Южная Америка</b>	<b>+27 130</b>	<b>328 150</b>	<b>2,5</b>	<b>129 378</b>	<b>2,7</b>	<b>9 213</b>	<b>1,1</b>
в т.ч. США	+3 259	121 420	0,9	37 161	0,8	2 123	0,3
<b>Прочий мир</b>	<b>+8 902</b>	<b>144 485</b>	<b>1,1</b>	<b>29 710</b>	<b>0,6</b>	<b>9 349</b>	<b>1,1</b>
<b>Всего</b>	<b>+1 545 503</b>	<b>13 383 910</b>	<b>100,0</b>	<b>4 751 596</b>	<b>100,0</b>	<b>816 794</b>	<b>100,0</b>

Составлено автором по: Arbeitsmarkt für Ausländer... 2023.

По состоянию на март 2023 г. доля иностранных работников в общем количестве занятых в народном хозяйстве ФРГ равнялась 15%. Самый высокий удельный вес был характерен для гостиничного хозяйства – 39,4%, сектора прочих экономических услуг – 28,6%, транспорта и логистики – 25,8%, сельского, лесного и рыбного хозяйства – 23,2% и строительства

– 21,9%. В наименьшей степени – для сектора государственного управления (3,9%), финансовых и страховых услуг (5,7%), горнодобычи, энергетики, водоснабжения и утилизации отходов (7,5%), образовательно-воспитательной сферы (9,4%) и здравоохранения (10,1%) (табл. 2). Как правило, требуемые в них профессии относятся к т.н. категории «регламентируемых специальностей», что предполагает наличие ряда жёстких требований со стороны государства к признанию квалификации кандидатов из других стран.

Таблица 2  
Отраслевая структура иностранной рабочей силы (социально-застрахованной)  
в экономике Германии

Отрасли	Март 2023	
	Количество, человек	Доля в общем количестве занятых в народном хозяйстве / отраслях, %
Экономика всего	5 218 277	15,0
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	56 183	23,2
Горнодобыча, энергетика и водоснабжение, утилизация отходов	44 448	7,5
Обрабатывающая промышленность, в т.ч.:	896 910	13,1
Строительство	437 663	21,9
Торговля, техническое обслуживание, ремонт автотранспортных средств	591 813	12,9
Транспорт и логистика	502 188	25,8
Гостиничное хозяйство	414 769	39,4
Информационно-коммуникационные услуги	184 189	13,8
Финансовые и страховые услуги	55 271	5,7
Недвижимость, фриланс, научно-технические услуги	303 894	10,7
Прочие экономические услуги	462 863	28,6
Временное трудоустройство	327 685	47,4
Государственное управление, вкл. сферу обороны, соц. обеспечения и пр.	78 846	3,9
Воспитание и сфера образования	134 120	9,4
Здравоохранение	274 601	10,1
Жилищно-коммунальное хозяйство	285 769	11,0
Прочие услуги	166 551	13,9

Составлено автором по: Arbeitsmarkt für Ausländer 2023.

В абсолютном выражении прирост занятых на рынке труда с 2011 по 2018 г. обеспечивали граждане ФРГ. Начиная с 2019 г. основным источником дополнительной рабочей силы в Германии стали иностранные работники. В период с марта 2021 г. по март 2022 г. количество занятых ими новых рабочих мест более чем в два раза превысило аналогичный показатель местных трудящихся (рис. 4).

Рисунок 4

Динамика страновой структуры работников, подлежащих социальному страхованию, на рынке труда Германии в 2011–2022 гг. (изменение в тыс. человек к марту прошлого года)



Примечание: в группу Asyl 8 входят получившие статус «надёжных» государства, граждане которых претендуют на убежище.

Источник: Ausländische Arbeitskräfte am deutschen Arbeitsmarkt... 2022.

Отметим, что при примерно одинаковой численности занятых из стран Евросоюза и других государств в германской экономике (примерно по 2,5 млн человек), количество безработных в конце 2022 г. во второй группе было в три с половиной раза выше. Лидировала Украина с 185 тыс. человек (табл. 3). Это означает, что основной резерв для немецкого рынка труда среди иностранных граждан формирует именно группа «ищущих работу» граждан из государств, не входящих в ЕС.

Таблица 3

**Иностранная рабочая сила на немецком рынке труда  
(работники, подлежащие социальному страхованию, человек)**

Группы граждан	Безработные (чел.), декабрь 2022 г.	Социально-застрахованные граждане (чел.), июнь 2022 г.
Всего, в т.ч.:	2 454 000	34 445 000
– граждане Германии	1 560 000	29 460 000
– иностранные граждане, в т.ч.:	894 000	4 984 000
– граждане стран ЕС	195 000	2 482 000
– граждане третьих стран, в т.ч.:	698 000	2 486 000
– страны группы <i>Asyl 8</i>	240 000	491 000
– Западные Балканы	53 000	430 000
– Украина	185 000	97 000
– прочие	220 000	1 469 000

Источник: *Ausländische Arbeitskräfte am deutschen Arbeitsmarkt...* 2022.

**Дефицит кадров в ведущих отраслях германской экономики**

По состоянию на лето 2023 г. из 20 секторов экономики, отслеживаемых Федеральным агентством труда, количество вакантных рабочих мест по сравнению с аналогичным периодом 2022 г. сократилось в 16. Только в следующих четырех был зафиксирован рост, а именно: в сфере недвижимости – на 0,7%, в обрабатывающей промышленности – на 3,4%, в сфере образования – на 4,4%, секторе «другие экономические услуги»<sup>1</sup> – на 8,8% (Sackmann 2023).

При этом, по данным сотрудников Кёльнского Института немецкой экономики, одновременно увеличилось количество квалифицированных и неквалифицированных безработных (рис. 5).

Рисунок 5

Количество безработных и вакансий на рынке труда Германии в 2011–2023 гг., человек



Источник: Tiedemann, Quispe 2023.

<sup>1</sup> К данному сектору среди прочего относятся туристические агентства, службы безопасности, компании по прокату автомобилей, уборке зданий, копировальные мастерские, кол-центры и операторы выставок.

Наибольшее количество вакансий на середину 2023 г. существовало в транспортно-логистической и торговой сферах – в них не хватало более 120 тыс. сотрудников. За ними следовали специалисты по мехатронике, электрике, энергетике и медицине – дефицит по данным специальностям составлял 102 тыс.; по машино- и автомобилестроителям, металлургам, специалистам по металлообработке – 95 тыс.; управленцам – 43 тыс.; водителям – 39 тыс.; воспитателям и работникам социальной сферы – 37 тыс. человек (Berufsgruppen... 2023).

Важным показателем является коэффициент замещения – соотношение вакантных рабочих мест и количества безработных, имеющих подходящую специальность<sup>1</sup>. Наименьшее число безработных специалистов, способных занять имеющиеся места было в ИТ-сфере (Jansen 2022).

Согласно опросу начинающих (*start-up*) компаний, проведённому весной 2023 г. немецкой ассоциацией ИТ-компаний *Bitkom*, 61% респондентов имели вакансии, в т.ч. за счёт рабочих мест, созданных в 2022 г. 59% в условиях нехватки квалифицированных работников не требовали от соискателей знания немецкого языка. 54% выбрали английский язык в качестве официального рабочего. Семь из десяти стартапов заявили, что они получают конкретную выгоду в случае упрощения условий притока квалифицированных работников из неевропейских стран. 83% выступили за упрощённый и юридически безопасный доступ к государственным контрактам (In den meisten Start-ups... 2023).

### Негативные ожидания германского бизнеса

В начале второго десятилетия XXI в. около 85% хозяйствующих субъектов Германии ожидали появления в кратко- и среднесрочной перспективе различных негативных эффектов в своей предпринимательской деятельности в связи с дефицитом квалифицированных сотрудников. В промышленности этот показатель составлял 89%, сфере услуг – 82%, а в строительной отрасли – 94%. Более 60% бизнесменов считали, что отсутствие возможности относительно быстро заполнить существующие вакансии при необходимости выполнять заказы, соблюдать сроки поставок и другие коммерческие обязательства приведёт к росту нагрузки на рабочие коллективы. В наибольшей мере озабоченность проявляли представители клининга, гостиничного хозяйства, здравоохранения, коммунальных служб (канализация, вывоз отходов). Субъекты крупного бизнеса (с количеством занятых более 1 тыс. чел.) оценивали этот риск существенно выше в сравнении с малым и средним (до 20 сотрудников). Последние, в случае нехватки персонала, как правило, предпочитают не рисковать и отказываются от новых заказов<sup>2,3</sup>.

Следующим негативным фактором, по мнению 60% опрошенных предпринимателей, является неизбежное повышение заработной платы, связанное с привлечением новой рабочей силы и удержанием существующей. Это ведёт к неизбежному росту издержек и ухудшению ценовой конкурентоспособности – речь идёт как о товарах и услугах, конкурирующих с производителями из других стран, так и о Германии как экономическом штандорте. ФРГ по уровню затрат на труд занимала в Евросоюзе четвёртое место. Наряду с резко выросшими ценами на энергоносители рост почасовой оплаты труда (включая гарантированный государственный минимум), а также косвенные затраты на рабочую силу (различные социальные паке-

<sup>1</sup> *Stellenüberhangsquote, SUQ.*

<sup>2</sup> Согласно опросам Германской торгово-промышленной палаты (Fachkräftemangel... 2021).

<sup>3</sup> Эти оценки в основном были подтверждены и в других опросах. Например, в начале 2023 г. 84% северогерманских компаний жаловались, что не могут найти достаточное количество квалифицированных работников. 74% столкнулись с трудностями поиска подходящих стажёров. В опросе объединения работодателей «Нордметалл» треть руководителей компаний заявили, что в этих условиях им придётся сократить производство (Sackmann 2023).

ты) содействуют росту инфляции. В наибольшей мере озабоченность в этой связи проявляют экспортно ориентированные сферы промышленности, в первую очередь, металлообработка, машиностроители, производители электрооборудования и потребительских товаров, а также транспортно-логистическая отрасль.

На этом фоне немецкий бизнес более высоко оценивал риски вынужденного сокращения объёма выпускаемой продукции / оказываемых услуг. Здесь «лидером» оказалось строительство. Негативные настроения выросли в индустриальных отраслях и секторе услуг, особенно в торговле<sup>1</sup>. Вынужденный отказ от экспортных заказов из-за нехватки персонала означал потерю ранее завоёванных сегментов рынков в других странах, которые без промедления занимали иностранных конкуренты.

Одновременно примерно каждая пятая компания из-за нехватки квалифицированных работников ожидала снижения инновационной активности и конкурентоспособности. Здесь также на первом месте были экономические субъекты промышленной сферы. Они существенно зависят от успехов в практическом внедрении/коммерциализации результатов НИОКР, во многом определяющих их конкурентные преимущества на внешних рынках в условиях климатического и цифрового перехода к низкоуглеродной экономике и быстрых технологических изменений. Например, это особо очевидно в автомобилестроении при переходе к электромобильности. Высокая степень обеспокоенности была характерна для предпринимателей ИТ-сферы, включая программирование и производство оборудования для обработки данных, а также некоторых отраслей здравоохранения, внедряющих новые медицинские технологии.

Вышеуказанные негативные эффекты, связанные с дефицитом квалифицированных кадров, оказывали негативное влияние на налаженные производственно-логистические цепочки, повышая риски их разрыва и увеличивая вероятность их переноса на макроуровень. Вместе со снижением инновационной активности как основы технического прогресса это является важной причиной снижения темпов роста производительности труда<sup>2</sup>, соответственно, тормозом роста немецкой экономики.

### **Стратегия «светофорной» коалиции. Новые положения в Законе об иммиграции**

Представители СДПГ, «Союза 90 / Зелёных» и СвДП уже во время коалиционных переговоров предусмотрели изменения в существующем иммиграционном законодательстве. Все партии были едины в том, что страна нуждается в увеличении притока трудовых мигрантов. Уже в ноябре 2021 г. они внесли в соглашение положения о необходимости ввести на основе системы баллов «карты возможностей», о расширении действия «Голубой карты» ЕС на неакадемические профессии и снижении бюрократических препятствий в признании иностранных образовательных и профессиональных квалификаций.

Эти положения были уточнены в соответствующей Стратегии, принятой в 2022 г. и ставшей предтечей изменений в Законе об иммиграции квалифицированной рабочей силы от 2020 г. Речь шла о том, что в Германии постоянно растёт нехватка специалистов во всех народнохозяйственных секторах, особенно в сферах социального обеспечения, образования,

<sup>1</sup> Такие ограничения, по оценке предпринимателей, в основном затрагивали временную работу, услуги по уборке, отделочные работы, автомобильные грузовые перевозки, архитектуру и инженерное проектирование, индустрию гостеприимства, программирование, поставщиков медицинских, социальных и ИТ-услуг, сектор образования.

<sup>2</sup> За основу измерения динамики производительности труда в Германии взят 2015 г., в котором исходный индекс был определён в 100%. Пик был достигнут в 2017 г. – 102,29%. В 2018 г. он составил 101,88; 2019 – 102,09; 2020 – 99,04; 2021 – 101,50; 2022 – 101,97% (Index der Arbeitsproduktivität... 2023). Этот показатель рассчитывается как отношение очищенного от ценовых колебаний валового внутреннего продукта на одного занятого или на один отработанный им час. Опережающий рост общего количества этих часов в экономике по сравнению с увеличением ВВП означает её снижение.

здравоохранения, строительства и ремёсел, информационных технологий и профессий, связанных с математикой, информатикой, естественными науками и технологиями. В начале 2023 г. Кабинет министров О. Шольца представил вниманию общественности подготовленный экспертами проект изменений в указанный Закон. В основном они касались путей и возможностей облегчить иностранным специалистам со средним и высшим специальным образованием и/или обладающим профессиональным практическим опытом по своей специальности доступ к немецкому рынку труда и в итоге дать им возможность заключить контракт с работодателем. После их обсуждения они были одобрены парламентом. Положения принятого Закона будут вступать в силу постепенно, начиная с ноября 2023 г. и заканчивая первыми месяцами 2026 г. (*Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung* 2023).

Важным новшеством является смягчение требований к специалистам в рамках принятой Евросоюзом в 2009 г. «Голубой карты» (с изменениями согласно Директиве ЕС 2021/1883). Снижается минимальное пороговое значение годового объёма заработной платы. Для только начинающих свою карьеру работников он установлен в размере 45,3% от годового лимита взносов по пенсионному обеспечению (в 2023 г. он равнялся 39 682,8 евро). К данной категории (без ограничения по профессиональной принадлежности) относятся иностранные выпускники, получившие высшее образование в течение последних трёх лет; ИТ-специалисты без такого образования с трёхлетним опытом работы по специальности. Для всех других величина минимального лимита определена в 50% (43 800 евро). Владельцы «Голубой карты» ЕС, выданной другим государством-членом, теперь имеют право на кратко- и долгосрочное пребывание в Германии. Для них установлен привилегированный режим воссоединения семей.

Для всех иностранных кандидатов расширен список т.н. дефицитных профессий, для которых предусмотрен льготный режим. В дополнение к предыдущим (математика, информатика, естественные науки, инженерия и медицина человека) включены руководители сфер горнодобывающей, строительной, логистической отраслей, информационно-коммуникационного и здравоохранительного секторов, а также в промышленности, строительстве и логистике, ветеринары, стоматологи, фармацевты, специалисты в области сестринского дела и акушерства, преподаватели и педагоги в школах.

С марта 2024 г. упрощаются правила признания иностранной профессиональной квалификации. В первую очередь они касаются периода нахождения кандидатов в Германии, в течение которого они имеют возможность повысить свою квалификацию до уровня немецких требований. Он увеличивается с 18 до 24 месяцев с возможностью продления ещё на 12 месяцев, но не более трёх лет. Временная занятость в это время увеличена с 10 до 20 часов в неделю. Одним из обязательных требований для въезда (за исключением ИТ-специалистов) является знание немецкого языка на уровне A2 согласно требованиям *CEFR*.<sup>1</sup>

Более простые требования вводятся и для трудоустройства. Расширяется приём на работу лиц с большим практическим опытом по т.н. нерегламентируемым профессиям во всех отраслях. Среди основных требований – наличие минимум двухлетнего периода профессионального обучения или высшее образование, документально подтверждённое соответствующим государством. Также признаётся квалификация, полученная от Германской внешнеторговой палаты и подтверждённая минимум двумя годами работы по профессии.

Дополнительные возможности для подработки получают иностранные студенты. Для граждан третьих стран, обучающихся в ФРГ по студенческой визе, годовой лимит времени в

<sup>1</sup> *CEFR, Common European Framework of Reference for Languages: Learning, Teaching, Assessment* – Общеευропейская шкала языковой компетенции, специально разработанная классификация уровней владения европейскими языками, включая английский язык и русский как иностранный.

рамках побочной занятости увеличивается с 120 до 140 полных и с 240 до 280 неполных рабочих дней. Студенты могут работать до 20 часов в неделю. При этом возрастной ценз для потенциальных кандидатов на обучение повышен с 25 до 35 лет, а требования к знанию немецкого языка будут снижены до уровня *B1*. Время пребывания для поиска места обучения увеличивается с 6 до 9 месяцев.

Принципиальным новшеством стало введение с июня 2024 г. т.н. «карты возможностей», расширяющей шансы получить разрешение на пребывание в ФРГ в целях поиска работы. Она содержит ряд требований, при выполнении которых начисляются баллы. К основным из них относятся признание в Германии имеющейся квалификации, знание языка, опыт работы, возраст, а также квалификационный потенциал переезжающих супругов. Для получения карты необходимо набрать не менее шести баллов. Она выдаётся максимум на один год, в течение которого её обладатель должен получить постоянное место работы. При этом он должен сам обеспечить средства к существованию себя и своей семьи. Карта предоставляет право на пробную работу или побочную занятость в течение 20 часов в неделю. Если после этого он не может получить постоянную работу, указанную в разделе 4 (§18-21 Закона о пребывании), но имеет соответствующее предложение от работодателя, то «карта возможностей» может быть продлена ещё на два года. Граждане третьих стран, имеющие подтверждение эквивалентности своей квалификации, получают право на карту без каких-либо других особых условий.

В соответствии с Соглашением ЕС по Западным Балканам исключение предоставляется гражданам Албании, Боснии и Герцеговины, Косово, Черногории, Северной Македонии и Сербии. Они получают доступ на рынок труда в Германии для любого вида нерегламентируемой занятости. Кроме того, Постановление правительства о дальнейшем развитии иммиграции квалифицированной рабочей силы делает это Соглашение бессрочным – до сих пор оно действовало до 31 декабря 2023 г.

### **Перспективы, риски нововведений**

Новые положения опираются на три столпа: повышение гибкости для работников с уже признанной квалификацией; более свободный доступ специалистам с опытом работы и образованием; возможность получения «карты возможностей». Их авторы предполагают, что первый из них привлечёт в Германию около 18 тыс. квалифицированных работников, второй – 16 тыс., третий – 30 тыс. Западнобалканский вектор может дать ещё 25 тыс. дополнительных мигрантов. Совокупный положительный эффект для рынка труда Германии чиновники оценивали примерно в 130 тыс. человек, что существенно меньше вышеупомянутой годовой потребности в 400 тыс. специалистов.

Снижение ряда прежних требований к трудовым мигрантам, включая уровень их квалификации и образования, содержит риск увеличения потока не высоко-, а средне- и низкоквалифицированной силы, которая будет конкурировать и, возможно, за счёт демпинга в оплате вытеснять местную в тех профессиях, где нет дефицита кадров. Это относится не только к будущим мигрантам, но и к тем, кто, нелегально оказавшись в Германии, ожидает соответствующего решения в отношении своего будущего и, с большой долей вероятности, не получит необходимого статуса, который позволит ему остаться в стране, и будет вынужден покинуть её. Таковых осенью 2023 г. было примерно 250 тыс. человек. У них теперь появились шансы в рамках нововведений попытаться доказать свою «профессиональную трудовую пригодность» и продолжить находиться в ФРГ, обосновывая это поиском «какого-то» места работы, но на самом деле не предпринимая для этого никаких усилий и оставаясь «социальными тунеядцами».

Злоупотребления не исключены и в рамках «карты возможностей» / балльной системы. Она также создаёт определённые бюрократические преимущества для иностранных граждан, не имеющих конкретных предложений от работодателей, не обладающих достаточной квалификацией, но желающих официально оказаться на территории Германии.

Основная часть трудовой иммиграции до сих пор приходилась на граждан, прибывавших из стран ЕС. Однако этот иммиграционный потенциал снижается из-за процессов старения и сокращения населения аналогичных германским. Стратегической задачей становится привлечение работников из третьих, особенно неевропейских стран, в том числе из тех, с кем ФРГ сотрудничает в сфере помощи/содействия развитию (*Entwicklungspolitik*). Такое взаимодействие должно быть направлено на долгосрочное воздействие на рынок труда, включая ряд хорошо зарекомендовавших в прошлые годы инструментов/механизмов найма рабочей силы на зарубежных рынках. Эксперты Фонда науки и политики подчёркивают, что в последующие годы Германия должна уделять особое внимание выстраиванию конструктивных отношений с целевой группой стран, в основе которых должны быть «принципы справедливости, партнёрства, учёта их интересов, уважения прав трудящихся-мигрантов» (Angenendt, Knapp, Kirp 2023). Согласимся с тем, что именно такой подход в условиях роста конкуренции промышленно развитых стран за квалифицированную рабочую силу может дать Германии определённые конкурентные преимущества. Они могут быть усилены, если немецкое государство внимательно изучит и использует международный опыт найма иностранных квалифицированных работников. Однако, как показывает практика, успеха в этом направлении можно достичь, лишь обеспечив комплексное сотрудничество между всеми профильными министерствами, а также организовав обсуждение данной темы представителями федеральной власти, активной части гражданского общества, частного бизнеса, образования и науки.

\* \* \*

Новые положения Закона о квалифицированной рабочей силе способны увеличить иммиграционные потоки специалистов. Очевидно, что в первую очередь речь идёт о гражданах государств, входящих в Евросоюз, и о граничащих с ним странах. Они по-прежнему будут составлять основной внешний источник для выравнивания структурных перекосов на немецком рынке труда.

Для увеличения притока квалифицированных работников по дефицитным специальностям необходимо повышать конкурентоспособность германского социально-экономического пространства. В полной мере это относится к иностранной рабочей силе, которая уже находится в Германии и которую надо удерживать по крайней мере в среднесрочной перспективе.

Нынешнему и будущему коалиционным правительствам ФРГ предстоит продолжить реформировать среднее и высшее образование в условиях происходящей цифровой трансформации всех общественных и экономических сфер и необходимости своевременно прогнозировать изменение спроса хозяйствующих субъектов на те или иные специальности. Находить оптимальные ответы на такие вызовы возможно только в рамках тесного взаимодействия между всеми участниками, имеющими отношение к формированию рамочных штандортных условий. Ведущую роль среди них по-прежнему играет федеральная власть. Оставшиеся до очередных выборов в бундестаг два года покажут, способна ли нынешняя коалиция эффективно использовать новый инструментарий по регулированию притока квалифицированных кадров для повышения привлекательности своего хозяйственно-политического пространства в условиях его перехода к климатически нейтральной экономике.

**Список литературы / References**

Angenendt, S., Knapp, N., Kipp, D. (2023). Deutschland sucht Arbeitskräfte: Wie die Arbeitskräfteanwerbung entwicklungsorientiert, nachhaltig und fair gestaltet werden kann. SWP-Studie. № 1. Berlin. DOI: 10.18449/2023S01

Anzahl der Auswanderer aus Deutschland von 1991 bis 2022. Statista. 06.2023. Available at: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/157440/umfrage/auswanderung-aus-deutschland/> (accessed 12.10.2023).

Anzahl der Zuwanderer nach Deutschland von 1991 bis 2022. Statista. 06.2023. Available at: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/28347/umfrage/zuwanderung-nach-deutschland/> (accessed 12.10.2023).

Arbeitsmarkt für Ausländer (Monatszahlen). Bundesagentur für Arbeit. 09.2023. Available at: <https://arbeitsagentur.de> (accessed 12.10.2023).

Arbeitsmarktintegration von Fluchtmigranten und Prognosen zukünftig erforderlicher Arbeitsmigration Dokumentation WD 6 – 3000 – 031/22. 9 S.

Auswandern: Warum immer mehr Menschen Deutschland verlassen! Gruenderfreunde. 22.02.-2023. Available at: <https://gruenderfreunde.de/auswandern-warum-immer-mehr-menschen-deutschland-verlassen/#:~:text=Die%20hohe%20Arbeitslosenquote%2C%20die%20hohen,Karriereentwicklung%20und%20eine%20h%C3%B6here%20Lebensqualit%C3%A4t> (accessed 12.10.2023).

Ausländische Arbeitskräfte am deutschen Arbeitsmarkt. Bundesagentur für Arbeit Statistik. 02.2023. Available at: [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Migration/Generische-Publikationen/AMkompakt-Auslaendische-Arbeitskraefte-am-deutschen-Arbeitsmarkt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Migration/Generische-Publikationen/AMkompakt-Auslaendische-Arbeitskraefte-am-deutschen-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=2) (accessed 12.10.2023).

Berufsgruppen mit den meisten der BA gemeldeten offenen Arbeitsstellen am ersten Arbeitsmarkt in Deutschland im August 2023. Statista. Available at: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/310264/umfrage/verteilung-der-offenen-arbeitsstellen-in-deutschland-nach-berufsklassen/> (accessed 12.10.2023).

Einzelfragen zum Fachkräftemangel und zur Fachkräftesicherung in Deutschland (2022). Deutscher Bundestag. Wissenschaftliche Dienste. Dokumentation WD 6 – 3000 – 093/22.

Entwicklung der Gesamtbevölkerung Deutschlands von 1871 bis 2022 (in 1.000). Statista. 06.2023. Available at: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1358/umfrage/entwicklung-der-gesamtbevoelkerung-deutschlands/> (accessed 12.10.2023).

Fachkräftemangel – mit gravierenden Folgen. DIHK. 2021. Available at: <https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/beschaeftigung/fachkraeftereport-2021/fachkraeftemangel-mit-gravierenden-folgen--61818> (accessed 12.10.2023).

Geiger, M., Hanewinkel V. (2014). Politik der Arbeitsmigration: Aktuelle Entwicklungen und Diskurse in Deutschland und Europa. In: Gans, P. (ed.) (2014). Räumliche Auswirkungen der internationalen Migration. Verlag der ARL – Akademie für Raumforschung und Landesplanung. Hannover: 162-177. Available at: <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0156-0754096> (accessed 12.10.2023).

Geis-Thöne, W. (2021). Mögliche Entwicklungen des Fachkräfteangebots bis zum Jahr 2040. IW-Report 11/2021, April. Köln. Available at: <https://www.iwkoeln.de/studien/wido-geis-thoene-moegliche-entwicklungen-desfachkraefteangebots-bis-zum-jahr-2040.html> (accessed 12.10.2023).

Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung. Bundesgesetzblatt, Teil I, №217 vom 18.08.2023. Available at: <https://www.recht.bund.de/bgb1/1/2023/217/VO.html> (accessed 12.10.2023).

Hartmann, M. (2016). Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Statistisches Bundesamt. WISTA. Sonderheft Arbeitsmarkt und Migration: 69-82.

Jansen A. (2022) Die Fachkräftesituation in IT-Berufen. KOFA\_Kompakt. №2. Available at: [https://www.kofa.de/media/Publikationen//Fachkraeftesituation\\_IT\\_Berufe.pdf](https://www.kofa.de/media/Publikationen//Fachkraeftesituation_IT_Berufe.pdf) (accessed 12.10.2023).

In den meisten Start-ups muss man kein Deutsch können. Die Zeit. 18.09.2023. Available at: <https://www.zeit.de/news/2023-09/18/in-den-meisten-start-ups-muss-man-kein-deutsch-koennen#:~:text=In%20einer%20am%20Montag%20ver%C3%B6ffentlichen,Englisch%20als%20offizielle%20Unternehmenssprache%20entschieden> (accessed 12.10.2023).

Index der Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen in Deutschland von 1991 bis 2022. Statista. 03.2023. Available at: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/974210/umfrage/produktivitaet-je-erwerbstaetigen-in-deutschland/#:~:text=Im%20Jahr%202022%20lag%20der,Arbeitsproduktiv%C3%A4t%20um%200%2C46%20Prozent> (accessed 12.10.2023).

Kontexte und Ursachen der Abwanderung ausländischer Fachkräfte aus Deutschland. IAW-IMPULSE. № 6. 2022.

Molodikova, I.N., Lyalina, A.V. (2017). Territorial Differences in the Attitudes to the Migration Crisis in Germany: The Political Aspect. *Baltic Region* 2(9): 60-75. DOI: 10.5922/2079-8555-2017-2-5

Peichl, A., Sauer, S., Wohlrabe, K. (2022). Fachkräftemangel in Deutschland und Europa – Historie, Status quo und was getan werden muss. *Schnelldienst*. 12.10.2022. 70-75.

Pries, L. (2018). Internationalisierung von Arbeitsmobilität durch Arbeitsmigration. *Handbuch Arbeitssoziologie* 6: 451-473. DOI: 10.1007/978-3-658-21704-4\_15

Prognose der Einwohnerzahl von Deutschland von 2021 bis 2070 (in Millionen). Statista. 12.2022. Available at: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1446/umfrage/bevoelkerungsvorausberechnung-deutschland/> (accessed 12.10.2023).

Regniet, Th. (2023). Wenn Unternehmen das Personal ausgeht – Ein Überblick zum Fachkräftemangel. *WirtschaftsWoche*. 12.04.2023. Available at: <https://www.wiwo.de/politik/deutschland/fachkraeftemangel-in-deutschland-wenn-unternehmen-das-personal-ausgeht-ein-ueberblick-zum-fachkraeftemangel/28936056.html> (accessed 12.10.2023).

Sackmann, Ch. (2023). Kehrtwende am Arbeitsmarkt? In welchen Branchen jetzt die Stellen rar werden. *Focus*. 06.10.2023. Available at: [https://www.focus.de/finanzen/news/arbeitsmarkt/schlecht-fuer-arbeitslose-kehrtwende-am-arbeitsmarkt-in-welchen-branchen-jetzt-die-stellen-rar-werden\\_id\\_218995241.html](https://www.focus.de/finanzen/news/arbeitsmarkt/schlecht-fuer-arbeitslose-kehrtwende-am-arbeitsmarkt-in-welchen-branchen-jetzt-die-stellen-rar-werden_id_218995241.html) (accessed 12.10.2023).

Ciccero. 28.08.2023. Available at: <https://www.ciccero.de/wirtschaft/migration-fachkraeftemangel-renten-auswanderung> (accessed 12.10.2023).

Tiedemann J., Quispe V. (2023) Fachkräftereport Juni 2023 – Leichter Rückgang der Fachkräftelücke. KOFA Kompakt. №8. Available at: <https://www.iwkoeln.de/studien/jurek-tiedemann-valeria-quispe-leichter-rueckgang-der-fachkraefteluecke.html> (accessed 12.10.2023).

Wanderungssaldo Deutschland – Saldo der Zuzüge und Fortzüge bis 2022. 28.08.2023. Available at: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/150438/umfrage/saldo-der-zuzuege-und-fortzuege-in-deutschland/> (accessed 12.10.2023).

Бабышев, В.Ю. (2020). Влияние трудовой иммиграции на рынок труда. *Вестник Евразийской науки* 1(12). [Babyshev, V. (2020). The impact of labor immigration on the labor market. *The Eurasian Scientific Journal* 1(12). (in Russian).]. Available at: <https://esj.today/PDF/51ECVN120.pdf> (accessed 12.10.2023).

Белов, В.Б. (2018). Миграционный кризис в Германии и Евросоюзе – сложный поиск путей решения // *Аналитические записки ИЕ РАН* 29(125): 1-6. [Belov, V.B. (2018). The migration crisis in Germany and the European Union is a complex search for solutions. *Analytical papers*

of IE RAS 29(125): 1-6. (in Russian).] Available at: <https://www.instituteofeurope.ru/images/uploads/analitika/2018/an125.pdf> (accessed 12.10.2023).

Белов, В.Б. (2020). Миграционные аспекты председательства Германии в совете ЕС // Научно-аналитический вестник ИЕ РАН 4: 7-14. [Belov, V.B. (2020). Migration aspects of Germany's presidency of the EU Council. Nauchno-analiticheskij vestnik IE RAN 4: 7-14. (in Russian).]. DOI: 10.15211/vestnikieran42020714

Карнаухова, Е.Е., Весельникова, Л.И., Лобанова, Н.С. (2019). Характер и динамика миграции в современной Германии: исторический и политический контексты // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского 3: 17-22. [Karnaukhova, E.E., Veselnikova, L.I., Lobanova, N.S. (2019). The character and dynamics of migration in Germany: historical and political perspective. Bulletin of Nizhny Novgorod University named after. N.I. Lobachevsky 3: 17-22. (in Russian).].

Надеждин, А.Е. (2022). Современная миграция в Германии: особенности и тренды // ДЕМИС. Демографические исследования 1(2): 163-174. [Nadezhdin, A.E. (2022). Modern migration in Germany: features and trends. DEMIS. Demographic Research 1(2): 163-174. (in Russian).]. DOI: 10.19181/demis.2022.2.1.13

Розанова, М.С. (ред.) (2016). Трудовая миграция и политика интеграции мигрантов в Германии и России. СПб.: Центр гражданских, социальных, научных и культурных инициатив «СТРАТЕГИЯ»; Скифия-принт. [Rozanova, M.S. (ed.) (2016). Labor migration and migrant integration policy in Germany and Russia. Saint Petersburg: Center for Civil, Social, Scientific and Cultural Initiatives «STRATEGY»; Scythia-print. (in Russian).].

Савоскул, М.С. (2020). Иммиграция в ФРГ во второй половине XX века // Вестник Московского университета. Серия 5. География 6: 86-98. [Savoskul, M.S. (2020). Immigration to Germany in the second half of the twentieth century. Bulletin of Moscow University. Series 5. Geography 6: 86-98. (in Russian).].

Толмачева, А.Ю. (2019). Мигранты-мусульмане в Германии: проблемы адаптации // Социологическая наука и социальная практика 3: 57-71. [Tolmacheva, A.Yu. (2019). Muslim Migrants in Germany: Problems of Adaptation and Integration. Sociological Science and Social Practice 3: 57-71. (in Russian).]. DOI: 10.19181/snsp.2019.7.3.6689

Хришкевич, Т.Г. (2017). Региональная диспропорция современной Германии в контексте проблем федерализма // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки 5: 45-56. [Khrishkevich, T.G. (2017). Regional disproportion of modern Germany in the context of problems of federalism. Bulletin of Pskov State University. Series: Social Sciences and Humanities 5: 45-56. (in Russian).].