

общественного развития компромисса. Становление и развитие социального партнерства возможно при определенных условиях, в частности при создании необходимой институциональной и правовой среды. В связи с этим можно выделить общие черты, присущие всем национальным моделям социального партнерства: формирование и признание идеологии социального партнерства в противовес идеологии социальной конфронтации; мотивация субъектов на активное участие в системе социального партнерства; закрепление общих принципов социального партнерства; создание и развитие социально-экономических и правовых институтов, обеспечивающих реализацию социально-партнерских отношений.

Объективные условия и субъективные факторы социального партнерства раскрывают многообразие его форм, которые получили институциональную оформленность по мере возникновения профессиональных и предпринимательских союзов, распространения таких форм социального партнерства, как бипартизм, трипартизм, многостороннее партнерство, согласно которым раскрывается основа социального партнерства, так что современные формы социального партнерства нацелены на координацию усилий различных социальных групп в любой сфере и, главное, совместной жизнедеятельности социальных групп и общества в целом.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ГЕРМАНИИ

Телевич Н. М.

Республика Беларусь, г. Минск

Институт бизнеса БГУ,

доцент кафедры экономики и менеджмента,

кандидат экономических наук, доцент

В концепции социально ориентированной рыночной экономики важную роль играет построение системы социального партнерства, означающее равноправие и равновесие между государством, нанимателями и работниками. Рассматриваемое как особый вид отношений между субъектами экономических процессов, оно обеспечивает разрешение возникающих между ними противоречий и оптимальную сбалансированность их интересов и действий на основе паритетности и консенсуса

Право. Экономика. Социальное партнерство

в переговорно-договорном процессе, целью которого выступает достижение социального согласия в обществе [1, с. 233]. К его основным принципам относятся взаимное признание интересов партнеров как важных и правомерных, паритетность на всех стадиях партнерских отношений, поиск и нахождение компромисса при решении спорных вопросов, социальная справедливость при регулировании интересов и действий, взаимная ответственность сторон за исполнение согласованных решений. Для реализации целей социального партнерства необходим хорошо отлаженный механизм, представляющий собой совокупность методов и инструментов для обеспечения взаимодействия сторон. Механизм социального партнерства включает в себя следующие элементы: переговорный процесс между сторонами-партнерами, технологии выявления и согласования позиций партнеров (создание специальных комиссий по выявлению точек соприкосновения интересов партнеров) экспертная оценка выдвигаемых предложений по согласованию позиций партнеров, законодательное обеспечение социального партнерства, контроль за выполнением достигнутых договоренностей и соответствующий орган его обеспечения, а также органы арбитражного разбирательства.

Происходящий в постсоциалистических странах переход от директивных методов управления к рыночным предполагает трансформацию в деятельности всех субъектов социального партнерства: формирование союзов предпринимателей и определение их функций, преодоление отчуждения между ними и государственной властью, усиление роли профсоюзов в общественной жизни и т. д. В этой связи интерес представляет изучение прошедшего длительный путь становления социального партнерства в Германии.

Термин «социальное рыночное хозяйство», введенный находящимися у власти немецкими неоллибералами в период послевоенного восстановления ФРГ, отражает стремление к поиску компромиссов как формы интеграции противоположных классовых интересов – предпринимателей и профсоюзов. Задача государства в социальном рыночном хозяйстве состоит в том, чтобы определять хозяйственную политику, путем регулирования частных интересов направлять их на достижение общего блага. Государство определяет стратегические цели экономического развития, разрабатывает научно-технические прогнозы, путем

осуществления фискальной и монетарной политики обеспечивает макроэкономическую стабильность, поддерживает конкуренцию, создает наиболее благоприятные условия для развития бизнеса, стремится обеспечить широким асам населения достойные условия существования, а всем трудоспособным – соответствующие возможности для работы, способствует сокращению дифференциации в доходах, созданию обширной системы социального страхования и обеспечения, «соучастию» представителей трудящихся в руководящих органах компаний и т. д.

Интересы немецких предпринимателей представляют многочисленные союзы, наиболее крупными из которых является Федеральный союз германской промышленности, Германский конгресс промышленности и торговли, Федеральный союз немецких работодателей. Каждый союз имеет свою структуру и свои задачи. Отраслевые союзы предпринимателей концентрируются на вопросах микроуровня – издержек производства, факторов роста, ценообразования и рекламы, размеров производства и рынков сбыта продукции определенной отрасли. Взаимодействие предпринимательских союзов с государством предполагает использование таких форм, как подготовка ими проектов законов, меморандумов и записок по отдельным вопросам, дополнения и поправки к проектам законов госорганов, постоянные контакты рабочих органов и руководства союзов предпринимателей и правительственных учреждений, введение в практику «заслушивания» мнений союзов предпринимателей вплоть до деятельности различного рода лобби.

В трудовой сфере механизм реализации отношений социального партнерства также предполагает мирное разрешение возникающих конфликтов, использование соответствующих правил и процедур для поиска компромиссов. Одной из особенностей немецкой модели социальной рыночной экономики является сильная правовая защита наемных работников.

В немецкой модели социального партнерства интересы лиц наемного труда представлены по трем направлениям: представительство рабочих в наблюдательных советах акционерных обществ, избираемые всеми работниками советы предприятия и профсоюзы, функцией которых является заключение тарифных соглашений. Согласно ст. 9.3 Конституции ФРГ, свобода коалиций и свобода для тарифных соглашений, возможность вести соответствующую борьбу, заключать

соглашения по поводу условий труда и хозяйствования защищают тарифную автономию (т. е. свободу заключения тарифных договоров). Конституционные нормы ФРГ не допускают существующего в ряде стран государственного вмешательства в «противодействие рабочим». Участниками тарифных соглашений выступают профсоюзы, работодатели и их объединения, что гарантирует соответствующий охват всех предприятий отрасли и занятых там работников тарифным договором.

Возникшее в 1951 первоначально на предприятиях горно-металлургической промышленности, соуправление на паритетных началах обеспечило представительство лиц наемного труда в наблюдательном совете акционерных обществ. Согласно Закону о соуправлении 1976 года лица наемного труда в наблюдательном совете акционерных обществ обладают половиной голосов.

Базовым уровнем социального партнерства в Германии является совет предприятия, деятельность которого связана с организацией труда на рабочих местах, контролем за выполнением тарифного соглашения работодателем, охраной труда, правильностью формы, времени и размера выплаты предусмотренной тарифным соглашением заработной платы работникам. Необходимо отметить, что полномочия профсоюзов и советов не дублируют друг друга. Так, тарифные соглашения заключаются отраслевым профсоюзом, а совет предприятия не имеет права влиять на него, он лишь следит за его соблюдением в полном объеме на конкретном предприятии. В отличие от отраслевого профсоюза, совет предприятия не имеет права инициировать забастовки и т. д. [2, с. 63] Наниматель обязан предоставлять совету предприятия информацию по всем социальным вопросам, включая планы развития. Предприниматель не может отказать в предоставлении информации совету под предлогом сохранения коммерческой тайны, но может потребовать обязательства не передавать ее третьим лицам.

Наниматель должен уведомлять совет предприятия о планах по изменению условий труда, согласовывать прием, увольнение, перевод работника, форму и сроки выплаты заработной платы, время предоставления отпусков, определение распорядка предприятия, регламентацию курения, ношения спецодежды, допустимость сверхурочной работы, время начала и окончания

работы, возможность использования видеонаблюдения для контроля за работниками. [2, с. 63].

Если в случаях разногласий между советом предприятия и нанимателем добиться консенсуса путем переговоров не удастся, по требованию любой из сторон создается примирительная комиссия, в которую входят 2 – 3 человека с каждой стороны и нейтральный председатель, не работающий на данном предприятии. Если и комиссии договориться не удалось, любая из сторон может добиться судебного разбирательства. Издержки по оплате работы комиссии и тем более судебные издержки довольно велики и их оплачивает предприниматель, независимо от того, кто выступил инициатором рассмотрения спора. Поэтому наниматель всячески стремится к достижению компромисса до создания примирительной комиссии и тем более до суда. Таким образом, для социально ответственного нанимателя советы предприятия играют роль канала связи с работниками, обеспечивающего социальный диалог и реальный обмен информацией и выступающего своего рода предохранительным клапаном. Результатом такой системы социального партнерства является относительно небольшое количество трудовых конфликтов на предприятиях Германии и при этом высокая производительность труда. Т. е. социальное партнерство не исключает существования различных интересов, но позволяет добиваться их согласования «мирным» путем, избегая в большинстве случаев такой формы противостояния, как забастовка, от которой страдает как экономика в целом, так и все участники конфликта [3, с. 276–282].

Список цитированных источников

1. Козловский, В. В. Мировая экономика: социально ориентированный подход / В. В. Козловский, Э. А. Лутохина ; под ред. Э. А. Лутохиной. – Минск : ИВЦ Минфина, 2005. – 352 с.

2. Новожилов, В. Б. Охрана труда в Германии / В. Б. Новожилов // Охрана труда и социальная защита. – 2016. – № 10. – С. 54–64.

3. Телевич, Н. М. Особенности формирования немецкой модели социального партнерства / Инновационные процессы и корпоративное управление : материалы XI Междунар. заоч. науч. -практ. конф., Минск, 11–15 марта 2019 г. / редкол.:

А. И. Ковалинский, Г. А. Хацкевич, Е. М. Минченко. – Минск :
Институт бизнеса БГУ, 2019. – 303 с.

К ВОПРОСУ О ДИСКУССИОННОСТИ КОНЦЕПЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Флейчук М. И.

Республика Польша, г. Люблин

Высшая школа предпринимательства и администрации,
профессор факультета общественных и гуманитарных наук,
доктор экономических наук, профессор

Ганский В. А.

Республика Беларусь, г. Минск

Институт предпринимательской деятельности,
доцент кафедры экономики и управления,
кандидат экономических наук, доцент

Понятие человеческих ресурсов сегодня заменило иные, употреблявшиеся ранее термины, такие как рабочая сила, персонал, кадры и т. д. Эта замена не является случайной, а связана с новым подходом к самому работнику, с его трактовкой субъектно, а не объекто. Употребляется оно, как правило, в связке с категорией управления человеческими ресурсами. В литературе иногда подвергается сомнению целесообразность применения самого англоязычного понятия «human resources» применительно к работающим в организации людям. Сторонники этой категории утверждают, что оно звучит очень по-современному, однако даже они признают, что оно далеко не совершенно, так как ставит людей на тот же уровень, что и машины, и деньги. Их оппоненты утверждают, что значительно лучше в зависимости от контекста вести речь просто о «людях», «работниках», «сотрудниках» и т. д., чем об обезличенных «человеческих ресурсах». Здесь следует обратить внимание на некоторые следующие аспекты:

Это не новая и не целостная концепция. Оригинальность концепции управления человеческими ресурсами оспаривается практически все время ее существования. Ее критики утверждают, что ее появление не является таким уж большим достижением, а сама эта концепция стала популярной лишь благодаря своей