
Н.М. Телевич, кандидат экономических наук, доцент
Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь

ЭВОЛЮЦИЯ КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА (ОПЫТ ГЕРМАНИИ)

В различных странах процессы модернизации характеризуются значительными национальными особенностями, обусловленными различиями в геополитическом положении, менталитете народа, структуре экономики, обладании природными богатствами и т.д. Изучение конкретных черт и особенностей осуществления инновационного развития в той или иной стране представляет не только теоретический интерес, но и практически значимо. При этом речь должна идти не просто о механическом копировании чужого опыта, его бездумном перенесении на отечественную почву, но о критическом переосмыслении, приспособлении его к новым реалиям мирового и национального развития. В этой связи несомненный интерес представляет изучение становления социального партнерства в Германии.

После Второй мировой войны разрушенная экономика Германии, деформированная тоталитарным регулированием в период господства фашизма, переживала тяжелый период. Прошло менее двух десятилетий — и мир заговорил о «чуде на Рейне». В ФРГ было не только восстановлено разоренное войной хозяйство, но и достигнуто превосходство по многим показателям над другими европейскими странами, обеспечено место в ряду мировых лидеров. Основой этих достижений явилась реализация концепции социального рыночного хозяйства, где важное место отводится построению системы социального партнерства.

Социальное партнерство можно рассматривать как особый вид отношений, обеспечивающих равноправие и равновесие (между нанимателями, работниками и государством), разрешение противоречий и оптимально возможную сбалансированность их интересов и действий на основе паритетности и консенсуса в переговорно-договорном процессе, целью которого выступает достижение социального согласия в обществе [1, с. 233]. Его основными принципами являются 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. Реализация целей социального партнерства требует хорошо отлаженного механизма, представляющего собой совокупность методов и инструментов для обеспечения партнерского взаимодействия сторон.

Поскольку в любой экономической системе существуют частные интересы, задача государства состоит в том, чтобы путем регулирования направлять их в конечном итоге на достижение общего блага. В хозяйственной жизни сферы ответственности четко разграничены: предпри-

ниматель несет ответственность за свое предприятие и требует полной предпринимательской свободы, но ответственность за хозяйственную политику несет только государство.

Существующие в Германии многочисленные союзы предпринимателей представляют собой силу, способную влиять на ход экономического развития. Наиболее крупными образованиями являются Федеральный союз германской промышленности, Германский конгресс промышленности и торговли, Федеральный союз немецких работодателей, возникшие в конце 1940-х гг. Каждая из этих организаций имеет свою структуру и свои задачи. Так, Германский конгресс промышленности и торговли, членство в котором является обязательным для всех промышленных и торговых предприятий, представляет не только крупный, но также средний и мелкий бизнес. Объединяющий промышленные, торговые, банковские, строительные и сельскохозяйственные предприятия Федеральный союз немецких работодателей основной своей целью имеет разработку социальной политики, однако участвует и в выработке общих положений экономической политики. 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.

«Экономическое чудо» ФРГ, обеспечившее быстрые структурные изменения, значительный рост производства и занятости, не могло определяться только действием рыночных сил, но стало возможным при активной направляющей роли государства. Формирование его экономической политики определяется характером экономического развития. В первые послевоенные годы осуществлялось восстановление разрушенного войной хозяйства, создавались нормальные условия обеспечения процесса воспроизводства, для которого были характерны скорее экстенсивные факторы развития. В экономической политике государства делался упор на частную инициативу и ограничение регулирующих мероприятий, сочетавшиеся с ростом производства, его количественных показателей. В дальнейшем циклические экономические кризисы, усиление международной конкуренции потребовали перехода к интенсивным факторам развития, связанным не только с объемом инвестиций и занятостью, но и с изменением характера и направлений капиталовложений.

Для создания наиболее благоприятных условий развития бизнеса государство в ФРГ ввело систему ускоренной амортизации, которая способствовала высвобождению денежного капитала и накоплению огромных фондов. Такая практика позволяла значительно уменьшать налоговые отчисления и финансировать производственные инвестиции. Одновременно с помощью ряда мероприятий (налоговые льготы, денежно-кредитная политика и т. п.) государство стимулировало накопление в промышленности, что привело к росту так называемого самофинансирования.

В социально-трудовой сфере механизм реализации отношений партнерства также предполагает мирное разрешение возникающих конфликтов, использование определенных 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, советы предприятия, избираемые всеми работниками, и профсоюзы, функцией которых является заключение тарифных соглашений. Согласно ст. 9.3 Основного закона 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 рабочих». Участниками тарифных соглашений выступают профсоюзы, работодатели и их объединения, что гарантирует соответствующий охват всех предприятий отрасли и занятых там работников тарифным договором.

Соуправление на паритетных началах возникло в 1951 г. на предприятиях горно-металлургической промышленности. Однако принятый в 1952 г. Закон об основах предприятия ограничил представительство лиц наемного труда в наблюдательном совете акционерных обществ одной третью голосов. И лишь Закон о соуправлении 1976 г. определил, что рабочие и акционеры образуют соответствующие «половины» наблюдательного совета акционерных обществ. Однако эта норма применяется лишь на предприятиях численностью более 2000 человек, и председатель совета избирается акционерами. В случаях равенства голосов наемных работников и акционеров при голосовании председатель имеет право решающего голоса.

Базовым уровнем социального партнерства в Германии является совет предприятия. Закон об основах предприятия определяет советы как особый представительский орган работников, который может быть создан на предприятии с численностью пять и более человек и избирается на четыре года. Деятельность совета предприятия 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].

Поскольку обязательным условием реализации советом своего права на консультации и совместное управление предприятием является обладание знаниями законодательства и информацией, в обязанности нанимателя входит обеспечение периодического повышения квалификации членов совета предприятия и предоставление информации по всем социальным вопросам, включая планы развития. Отказ в предоставлении информации под предлогом сохранения коммерческой тайны не допускается, однако предприниматель может обязать совет не передавать информацию третьим лицам, если речь действительно идет о коммерческой тайне (например, новом способе производства или изобретении).

Наниматель должен извещать совет предприятия о планах по изменению условий труда, согласовывать такие вопросы, как прием, увольнение, перевод работника, форма и время выплаты заработной платы, время предоставления отпусков, определение распорядка предприятия, регламентация курения, ношения спецодежды, допустимость сверхурочной

работы, время начала и окончания работы, возможность использования видеонаблюдения на предприятии для контроля за работниками [2, с. 62].

Если в ходе переговоров между советом предприятия и нанимателем договориться не удалось, по требованию любой из сторон создается примирительная комиссия. Ее состав — два-три человека с каждой стороны и нейтральный председатель, не занятый на предприятии, который в случае несогласия одной из сторон с его кандидатурой назначается трудовым судом. Издержки по созданию и оплате работы примирительной комиссии довольно велики (от 5 до 30 тыс. евро), их обязан нести наниматель. Это стимулирует стремление к достижению компромисса до создания примирительной комиссии. Предприниматель также обязан оплачивать все судебные расходы при судебном рассмотрении споров, даже если его инициатором является профсоюз. Поэтому предприниматель всячески стремится не доводить дело до суда при разрешении спорных вопросов с производственным советом. Таким образом, для социально ответственного нанимателя советы предприятия играют роль канала связи с работниками, обеспечивающего социальный диалог, 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.

Механизм социального партнерства в идеале образуется не путем подчинения, а через объединение сил всех участвующих сторон. Поэтому он требует большей согласованности действий для своего успешного функционирования. Достижение согласованности не происходит автоматически, но часто требует значительных усилий, поскольку не исключает разногласий, противоречий и компромиссов. Даже в социальном, но рыночном хозяйстве улучшение условий труда, увеличение заработной платы не выступает как подарок, но завоевывается в борьбе. При этом относительная податливость к требованиям наемных работников или жесткость в регламентации уступок определяется многими факторами: конкретной экономической ситуацией, политической обстановкой, правящей в данный момент партией и т. д. 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.

Изучение немецкого опыта развития социального партнерства является особенно актуальным для стран с транзитивной экономикой. Переход от государственных методов директивного управления к партнерским отношениям с бизнесом и профсоюзами весьма сложен и требует основательного совершенствования законодательной базы, разработки механизма контроля за обеспечением социального партнерства. Однако именно в условиях реформирования экономики для предотвращения социальных конфликтов достижение социального согласия в обществе является жизненной необходимостью. Обеспечение успеха в этой сфере предполагает преобразования в деятельности всех субъектов социального партнерства: формирование союзов предпринимателей и определение их функций, преодоление отчуждения между ними и государственной властью. В странах с переходной экономикой процесс формирования уважительного отношения государства к позициям социальных партнеров, восприятия их не как объектов директивного управления, а как равноправных сторон не может произойти быстро и легко, поскольку требует ломки сложившихся в управлении и идеологии стереотипов.

Список использованных 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. *Цинн, К.Г.* Социальное рыночное хозяйство: идея и развитие экономического строя ФРГ / К.Г. Цинн ; под ред. И.М. Лемешевского. — Минск : НПЖ «Плюсминус», 1994. — 120 с.