

## ВЛИЯНИЕ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА НА ПРОЦЕССЫ ЗАНЯТОСТИ В ГЕРМАНИИ

Обеспечение максимально эффективной и более полной занятости трудоспособного населения было, есть и будет признаком развитого, устойчивого и благополучного общества, которому не страшны социальные потрясения, гражданам которого надежно гарантированы социальный мир, достаток и уверенность в завтрашнем дне. Ввиду этого на государство ложится ответственность по выработке разумной, взвешенной и сбалансированной политики на рынке труда, позволяющей экономике минимизировать потери валового внутреннего продукта по причине безработицы.

Однако не стоит трактовать проблему обеспечения эффективного функционирования процессов занятости как проблему исключительно государственную и требующую решения на макроэкономическом уровне. Ее решение требует принятия мер и на микроуровне, со стороны отдельных предприятий и организаций, причем само решение общей проблемы – создание условий для эффективной и полной занятости – распадается на ряд более мелких проблем, требующих решения. К их числу относятся вопрос о повышении степени заинтересованности работников в результатах своей трудовой деятельности, создание и реализация действенных программ по повышению квалификации кадров предприятия, оперативное проведение мероприятий по переподготовке работников и лиц, занимающих руководящие должности. Ни одна из перечисленных проблем не должна решаться в отрыве от остальных и, тем более, в отрыве от кадровой политики организации и направления ее деятельности на рынке. Более того, именно скорейшему и полнейшему удовлетворению запросов рынка должна быть подчинена деятельность организации, в том числе и кадровой политика. Поэтому ни в коем случае нельзя умалять значения отдельных хозяйствующих субъектов в решении проблемы обеспечения эффективной и полной занятости путем проведения комплекса практических действий по развитию своего собственного персонала. При реализации варианта, когда большинство предприятий и организаций, находящихся в стране, станет успешно и целенаправленно заниматься развитием и повышением уровня квалификации кадров, положительные результаты не заставят себя ждать. Это не только более рациональное использование трудовых ресурсов, но и существенное повышение производительности труда и выработки в целом, возможность использования оборудования, требующего более высокой квалификации, реорганизация производственных и сбытовых процессов, и как следствие, общий рост конкурентоспособности выпускаемой предприятием продукции, а также и самого предприятия.

**Характеристика модели социально ориентированной рыночной экономики.** «Социально ориентированная рыночная экономика» употребляется в значении экономической модели развития государства, сочетающей в себе свободную конкуренцию, инициативу бизнеса и социальный прогресс. Также под социально ориентированной экономикой часто понимают систему, в которой наиболее значимой является перераспределительная функция государства, позволяющая устранить существенную дифференциацию доходов в обществе и ликвидировать полюса бедности и богатства. Данное определение будет не совсем точным и правильным, поскольку любое государство занимается перераспределением доходов посредством функционирования бюджетной системы, поэтому вряд ли можно говорить о социальности каждой экономики. Потому необходимо выделить отличительные черты данной экономической модели развития.

Признаками социально ориентированной экономики являются:

1. Высокий уровень экономического развития, который отражается в размере ВВП на душу населения, гарантии прав и свобод

граждан, развитость политических и социальных институтов.

2. Прогрессивная направленность развития – если в либеральных экономических моделях возможны спады, кризисные явления и регресс, то в модели социально ориентированной рыночной экономики этих явлений не наблюдается.
3. Политика государства направлена на обеспечение социальных гарантий всем слоям населения, а не только малообеспеченным.

Потому не все экономики развитых государств с высоким уровнем дохода и присутствием социальной политики можно называть социально ориентированными. С моделью социально ориентированной рыночной экономики часто ассоциируют западноевропейские государства, которые достигли высокого уровня и качества жизни, социальной защищенности и бесконфликтности, заслужили доверие со стороны населения. Каждое государство на пути развития в той или иной степени комбинировало рыночные и социальные элементы, посему существует множество разновидностей социальной ориентации экономической системы. Данный термин комбинирует две концепции: концепцию социальной ориентации, которую ни в коем случае нельзя путать с социализмом, и концепцию рыночной экономики, которая не имеет ничего общего с политикой невмешательства «Laissez-faire», применявшейся во Франции в середине XX века.

В отличие от социализма, где государство владеет преимущественно всеми материальными ресурсами и регулирует экономику посредством системы централизованного планирования, которая принимает все значимые решения касательно объема используемых ресурсов, количества, структуры и распределения выпускаемой продукции, соотношения средств производства и потребительских товаров в совокупном продукте, социально ориентированная экономика предполагает приоритет частной собственности на ресурсы и средства производства, а регулирование экономики происходит не централизованно, а при помощи рыночных механизмов, где субъекты хозяйствования сами решают, сколько, чего и когда производить.

В отличие от *laissez-faire*, где роль органов власти сводится только к защите частной собственности и поддержанию конкурентных условий, благоприятных для ведения бизнеса, в социально ориентированной экономической системе государство играет более значимую роль, оно регулирует деловую активность субъектов, при этом обеспечивая стабильность и рост, регулирует производство определенных типов продукции, которые в чисто рыночной системе вообще не производились бы или производились в малом количестве, и, наконец, способствует более эффективному распределению доходов среди населения [10, с. 33–36].

Основные элементы модели социально ориентированной рыночной экономики можно объединить в две группы:

1. Элементы рыночной экономики – доминирование частной формы собственности, свободная внешняя торговля, обмен товарами, услугами, технологиями и свободное ценообразование.
2. Элементы системы социального обеспечения – пенсионное страхование, медицинское обслуживание, выплаты пособий по безработице. Данные фонды социального обслуживания формируются за счет платежей работников, заинтересованных в своем благосостоянии, платежей работодателей, заинтересованных в высокой мотивации труда работников, государственных субсидий. Помимо этого, целями социального обеспечения обеспечение занятости, жилищного строительства, образования, а также последующего перераспределения доходов населения для исключения классовых разрывов.

**Морозова Наталья Николаевна**, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики предприятий Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

220007, г. Минск, ул. Московская, 17.

**Стрелец Михаил Васильевич**, доктор исторических наук, профессор кафедры социально-политических и исторических наук Брестского государственного технического университета.

Беларусь, БрГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.

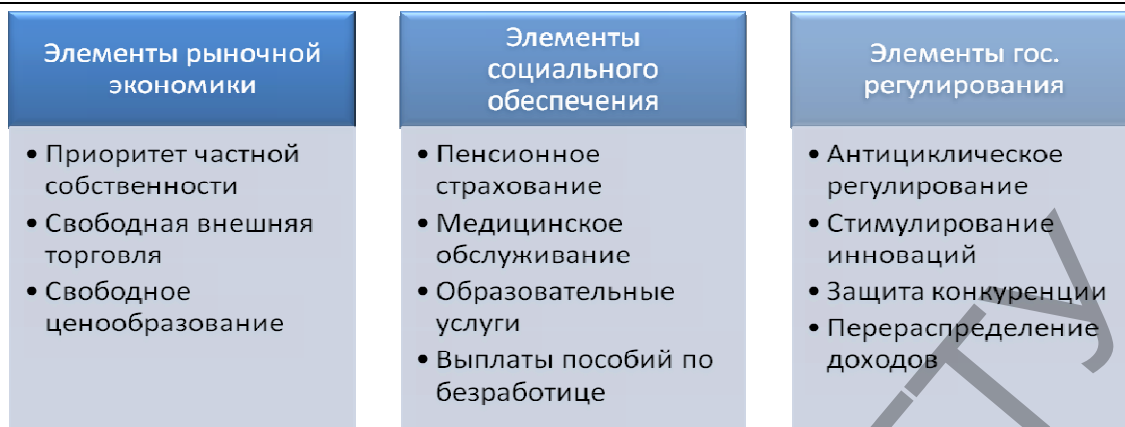


Рис. 1. Элементы социально ориентированной рыночной экономики

Таблица 1. Европейский индекс мотивации.

Характеристики	Страны			Среднее по странам Европы
	ФРГ	Бельгия	Франция	
Удовлетворенность	7	7,1	6,2	6,6
Преданность	5,9	6,7	5,6	6,3
Стимулирование	6,6	6,8	6,1	6,6
Вовлеченность	6,8	7,2	6,7	7,3
Значение индекса	6,58	6,95	6,15	

Источник: European Motivation Index [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.motivation-index.com/indexes/> – Дата доступа: 26.04.2013.

3. Элементы государственного регулирования – содержат положения по сдерживанию свободного рынка в целях предупреждения негативных черт рыночной экономики. Данные меры по регулированию служат страховкой от цикличности рыночной экономики, спадов экономического развития, фиаско рынка в виде монополизации [1].

При упоминании модели социально ориентированной рыночной экономики, как правило, подразумевают экономику Германии, которая представляет сочетание свободы рынка и сбалансированности государственной социальной политики. К данному сочетанию государство пришло через ряд эволюционных форм, включающих в себя как этап жесткого регулирования экономики и социальной сферы, так и этапы повсеместной либерализации экономики.

На сегодняшний день Германия является страной-основательницей ЕС, страной с самой мощной экономикой в рамках данного интеграционного объединении. Членство в ЕС позволяет Германии, с одной стороны, пользоваться рядом экономических преимуществ, однако в тоже время обременяет страну дополнительной социальной нагрузкой и напряжением. К положительным экономическим выгодам участия Германии следует отнести – свободный доступ немецких товаров на рынки стран-участниц ЕС, защиту национальных производителей путем лоббирования их интересов на наднациональном уровне, возможность привлечения квалифицированной рабочей силы из менее развитых стран-участниц ЕС и другое. К отрицательным последствиям интеграции следует отнести чрезмерную миграцию населения “новых” стран-участниц ЕС в Германию, что, при сохранении существующих тенденций, влечет за собой рост социальной напряженности, безработицы, преступности, снижение оплаты труда и благосостояния государства в целом. Данные негативные стороны – неотъемлемая часть процесса интеграции стран Европы, и для эффективного взаимодействия в рамках интеграционного объединения Германия должна доработать и улучшить существующие инструменты регулирования социальной сферы в контексте текущей политики Евросоюза или, другими словами, Европа-политики.

Решение социальных проблем в отдельности невозможно, поскольку существует тесная взаимосвязь между социальной, экономической и политической сферами жизнедеятельности общества. Однако все вышеперечисленные сферы в равной степени затрагивает процесс мотивации персонала: он объединяет в себе как экономические

факторы – оплату труда и другие материальные вознаграждения, затрагивает социальный аспект в виде определения и удовлетворения потребностей работников в росте, развитии, признании, социализации, предполагает регулирование процесса, как на микро-, так и на макро-уровне, что указывает на связь с политической сферой.

На сегодняшний день в ФРГ пришли к осознанию значимости мотивации. Постепенно осуществляется переход с технократического подхода к управлению персоналом, по которому персонал – есть один из располагаемых ресурсов, при помощи которого компания достигает своих целей. Целью данного перехода является формирование гуманистического подхода, в котором человек является наивысшей ценностью.

Исследования мотивации персонала, проводимые различными Европейскими институтами и консалтинговыми агентствами, свидетельствуют о высоком уровне мотивации работников, занятых в ФРГ. В то же время существуют и проблемные моменты, на которые в ближайшее время необходимо обратить внимание.

Резюмируя, следует отметить, что хотя концепция социально ориентированной рыночной экономики не нова и уже имеет ряд воплощений в экономических системах стран Европы, она все еще актуальна, несет передовой опыт регулирования социальных процессов, сочетающегося со свободой рынка, несущей ряд дополнительных преимуществ.

Формирование социально ориентированного хозяйственного порядка в развитых странах происходило двумя путями. В таких странах, как США и Канада, ориентация на либеральную модель развития, столкнувшись с определенными трудностями, обусловила необходимость «встраивания» в экономическую систему определенных социальных стабилизаторов (достигнув высокого уровня материального богатства, эти страны стали способны выделять значительные средства на поддержание социальной стабильности). В то же время в ряде других стран (Германия, Бельгия, Швеция, Австрия и т.д.) произошла целенаправленная переориентация социально-экономического развития в сторону социального рыночного хозяйства, ставшая эталоном для первой группы стран.

Сама по себе социально ориентированная рыночная экономика сформировалась в периоды серьезных кризисов: как экономических и социальных, так и политических. Ее идея родилась в Германии

после Второй мировой войны под влиянием определенного исторического опыта и предпосылок, а именно:

1. Богатый опыт проведения социальной политики, которая начала активно осуществляться в Германии с конца XIX века. Начало ей положило послание кайзера Вильгельма I от 17 ноября 1881 г., в котором декларируется законодательная социальная защита рабочих. Декларация кайзера была претворена в жизнь с помощью трех законов о страховании: на случай болезни (1883); от несчастных случаев (1884); при инвалидности и в старости (1889). Эти три социальных закона, получившие известность как «социальные законы Бисмарка», действуют и поныне. Более того, они стали основополагающими для системы социального страхования во многих странах.

2. Критика идей либерального капитализма как следствие несостоятельности «дикого капитализма» периода Веймарской республики 1919–1933 гг. и разрушительных последствий Великой депрессии 1929–1933 гг.

3. Проводимая в Германии после 1945 г. политика денацификации и, как следствие, искоренение идей тоталитаризма и плановой экономики, господствовавших ранее в Третьем рейхе [13, с. 32].

Это привело в конечном итоге к развитию социально ориентированной рыночной экономики в качестве жизнеспособной социально-политической и экономической альтернативы между крайностями минимального вмешательства государства в экономику (*laissez-faire*) и командно-административной плановой экономики. При этом следует отметить, что такой компромисс двух, казалось бы, несочетаемых систем преследовал противоречащие друг другу цели: усиление роли государства в экономике, и особенно в проведении социальной политики, и сохранение индивидуальной свободы и частной предпринимательской инициативы. Непосредственным толчком к достижению такого компромисса стал крах тоталитарной, государственно-корпоративной, милитаристской экономики Третьего рейха и необходимость для Германии выбрать модель восстановления экономики и обеспечения дальнейшего экономического роста и развития. В связи с этим сложились две экономические школы [15, с. 87–114].

Ученые, относившие себя к первой школе (Эрвин фон Беккератх, Адольф Лампе, Йенс Йессен), считали жизненно необходимым присутствие государства в экономике и его активную роль в регулировании экономических и общественных процессов [11, с. 192]. Но, как бы то ни было странно, отнюдь не эта школа внесла основной вклад в развитие теории социально ориентированной рыночной экономики, а вторая.

Вторая школа (ортодоксально-либеральная, более известная как Фрайбургская – по названию соответствующего университета) выступала с либеральных позиций, ратуя за свободу конкуренции, борьбу с монополизацией экономики и ограничение государственного вмешательства косвенными рычагами, но, так же как и первая, допускала необходимость участия государства в экономическом планировании в течение периода послевоенного восстановления Германии. К ее числу принадлежали В. Ойкен (заведующий кафедрой политической экономики Фрайбургского университета), К. Дитц, Ф. Бем, Х. Гросман-Дерт, А. Рюстов, В. Репке. По словам Эйкена, государство должно лишь создать надлежащие правовые условия для развития экономики и поддерживать здоровый уровень. Таким образом, первостепенная задача государства заключается в сохранении и непрерывном совершенствовании рыночных институтов и защите свободной конкуренции и равного положения субъектов хозяйствования на рынке.

По мнению В. Ойкена, проводимая государством экономическая политика должна удовлетворять следующим условиям:

- обеспечение открытости рынков;
- гарантия свободы заключения договоров и иных соглашений;
- закрепление безусловного доминирования частной формы собственности в экономике;
- проведение активной антимонопольной политики;
- отсутствие государственного вмешательства в процессы ценообразования;

- перераспределение доходов населения с целью сокращения разрыва между богатейшими и беднейшими слоями населения;
- борьба с негативными явлениями в социальной сфере;
- стабильность экономического курса [27].

Идеи В. Ойкена развил кельнский экономист и антрополог А. Мюллер-Армак, который в своей работе «Регулирование экономики и рыночное хозяйство», опубликованной в декабре 1946 г., ввел термин социально ориентированной рыночной экономики и изложил ее основные характеристики. В отличие от Ойкена, который рассматривал государственное вмешательство как «необходимое зло», Мюллер-Армак подчеркнул ответственность государства активно совершенствовать институциональные основы рынка и одновременно поддерживать социальное равновесие. Признав, что социальная политика не менее значима, чем экономическая, Мюллер-Армак в большей степени перенес акцент на достижение социально-политических целей, а именно социальной безопасности, обеспеченности и защищенности населения, где государству отводится решающая роль [14, с. 88].

Работа А. Мюллера-Армака произвела большое впечатление на послевоенное руководство ФРГ, а проводимая на ее основе в западных землях экономическая политика не встретила возражений со стороны стран-победительниц (кроме СССР). Поэтому уже спустя год после публикации этой работы ее основные положения стали претворяться в жизнь.

В июне 1948 года под руководством председателя экспертной комиссии по подготовке денежной реформы Людвиг Эрхарда (впоследствии – министр экономики и федеральный канцлер ФРГ) была проведена денежная реформа. Далее преобразования в течение 1949–1953 гг. охватили практически все сферы экономической деятельности в ФРГ, последней из которых, но от того не менее важной, стала сфера жилищного строительства, где основной упор был сделан на обеспечение условий для развертывания массового строительства т.н. социального жилья и повышение занятости населения за счет создания новых рабочих мест в этой отрасли экономики. Реформы привели к всемирно известному «немецкому экономическому чуду», результатом которого стал стремительный экономический подъем, сокращение безработицы и увеличение уровня жизни населения [12, с. 592].

Проведение реформ и внедрение концепции социально ориентированной рыночной экономики стало возможным также благодаря тому, что данная концепция стала основой экономической программы двух крупнейших политических партий ФРГ – Христианско-демократического союза и Христианско-социального союза Германии. Заключенный между ними альянс устранил в зародыше возможность каких-либо разногласий и обеспечил устойчивость и стабильность намеченного экономического курса. Во многом этому способствовало и то, что народ сделал выбор не в пользу каких-либо теоретических абстракций, а в пользу удовлетворения своих насущных потребностей.

На успешное осуществление политики социально ориентированной рыночной экономики в немалой степени оказали влияние другие факторы:

- «холодная война» между США и СССР, в условиях которой социально ориентированная рыночная экономика казалась «тихой гаванью»;
- положительное отношение к данной концепции оккупационных властей США, Великобритании и Франции;
- благоприятный политический и социальный климат, сформировавшийся в условиях эйфории в ходе быстрого и успешного восстановления экономической мощи Германии;
- преемственность при осуществлении экономической и социальной политики на протяжении длительного периода времени;
- принятие в 1949 году Конституции, закрепившей основные права личности, человека и гражданина, ставшей основой для создания действенного и позитивного правового поля в стране.

Казавшаяся спорной на первый взгляд модель получила свое первоначальное распространение в ФРГ и Австрии ввиду объектив-

ного сходства их послевоенного положения. К тому же формирование модели социального рыночного хозяйства совпало по времени с восходящей фазой экономического цикла, бурным развитием НТП, благоприятными либеральными тенденциями в мировой торговле для ориентированной на экспорт германской экономики. За более чем пятидесятилетний период развития модель социально рыночной экономики трижды сталкивалась с проверкой на прочность [27].

Первая такая проверка произошла в 1960-е гг. в условиях снижения экономической конъюнктуры и быстрого роста безработицы, которой не было в Германии почти 15 лет, что обусловило необходимость расширения государственного вмешательства в экономическую жизнь. Это явление получило название «просвещенное рыночное хозяйство». Государство перестало рассчитывать на рыночные силы и начало стимулировать экономический рост посредством преимущественно фискальной политики. Одновременно принципиально свободный социальный порядок заменялся широкой патерналистской социальной политикой. Результатом подобной политики государства стало сближение со скандинавской моделью тотального «государства всеобщего благосостояния», а также огромные размеры перераспределяемого ВВП и высокие социальные расходы. Социал-демократическое правительство ФРГ не смогло стабилизировать экономическую конъюнктуру. Существовавшие проблемы не были решены, зато появились новые, которые породили глубочайший кризис государственных финансов.

Во второй раз модель была испытана в конце 1970-х – начале 1980-х гг. под влиянием идей «рейганомии» и «тэтчеризма». В результате произошел возврат к исходной либеральной модели, но на новом, более высоком уровне развития, с учетом опыта неокейнсского глобального регулирования 1960–1970-х гг. и осознания проблемы чрезмерных государственных расходов. Для их сокращения пришлось пойти на непопулярные меры, но в ограниченном размере, дабы не дискредитировать саму идею социально ориентированной рыночной экономики.

**Анализ социальной направленности экономических моделей ФРГ.** Федеративная Республика Германия представляет собой западноевропейское государство с высоким уровнем дохода по классификации Всемирного банка. Общая площадь территории составляет 357 тыс. кв. км. Численность населения – 81,15 млн. человек. Плотность населения составляет 227 человек на метр квадратный. ВВП по паритету покупательской способности в 2012 году составил 3,123 трлн. долларов США, ВВП на душу населения составил 39100 долларов США [26].

Занятость в Германии на сегодняшний день характеризуется следующими характеристиками – общая численность трудовых ресурсов на февраль 2013 года составила 43,38 млн. человек, число трудоустроенных – 39,84 млн. человек (или 91 % от общего числа трудовых ресурсов), число безработных – 2,54 млн. человек (или 6 % от общего числа трудовых ресурсов). При рассмотрении уровня безработицы Германии в динамике, следует отметить, что в течение последних 7 лет происходят колебания в пределах от 10 до 6 %, в связи с мировым финансовым кризисом. В целом властям удается обеспечить занятостью свое население, потому занятость населения Германии следует охарактеризовать как приемлемую [22].

Социальный прогресс и уровень социальной защищенности населения ФРГ следует рассматривать как выдающийся. С 1980 по 2012 год индекс развития человеческого потенциала увеличился с 0,738 до 0,920 (ежегодный прирост в среднем составил 0,8 %). В рейтинге ИРЧП Германия занимает 5 место в мире и по значению рейтинга находится выше среднего значения по ОЭСР. При этом суб-индексы имеют следующие значения: здравоохранение – 0,955, образование – 0,944, уровень доходов – 0,867 [18].

Коэффициент демографической нагрузки на 2010 год равен 46,9, при этом государственная поддержка пожилого населения составляет 15,8% от ВВП Германии 2007 года. Несмотря на низкий уровень бюджетного финансирования пенсионных отчислений, в стране действует четырехгранная система накопления суммы пенсионного фонда. В рамках данной системы наряду с государственным финансированием пенсионный фонд формируют наниматели, финансовые

посредники в лице страховых агентств или фондов и непосредственно сами физические лица, участвующие в государственных программах накопительного пенсионного страхования или в различных государственных фондах [28].

Свобода предпринимательства и поддержание конкуренции являются ключевыми позициями государственной экономической политики Германии. В рейтинге экономической свободы страна занимает 19 место среди всех стран мира и 10 место среди 43 стран Европы со значением индекса 72,8 из 100 возможных. Данный индекс представляет собой усредненную оценку десяти показателей, приведем некоторые из них. Уровень защиты прав на собственность равняется 90 баллам из 100 возможных, защищенность от коррупции – 80 из 100, уровень налоговой нагрузки – 61,8 из 100, свобода бизнеса 92,1 из 100 [2].

Макроэкономическую среду государства следует оценить как одну из развивающихся. Существует несколько моментов, которые государство может изменить в лучшую сторону. По уровню развитости она опережает средний уровень по странам с инновационной экономикой. Основными характеристиками макроэкономической среды являются – сбалансированность государственного бюджета – 40 место в мире (-1% ВВП); процент накопления ВВП – 54 место в мире (27 % ВВП); годовой прирост инфляции – 1 место в мире (2,5 %), государственный долг – 126 место в мире (81,5% ВВП); рейтинг кредитоспособности страны – 9 место из 100 [2].

Внешняя торговля, как и во многих странах, свободна. Существует относительно малый ряд нетарифных барьеров и низкий тариф на импорт, равный 1,6%. При этом инвестиционный климат из года в год становится все более и более привлекательным, отсутствует дискриминация между отечественными и зарубежными инвесторами. Финансовая система ФРГ остается традиционно трехуровневой и состоит из государственных, частных и кооперативных банков [19].

Резюмируя, следует отметить, что экономическая система ФРГ на сегодняшний день является одной из мощных и отлаженных в мире. При этом, используя все преимущества и нивелируя недостатки классической рыночной системы, власти смогли достигнуть высокого уровня социального прогресса, сделав страну одной из наиболее привлекательных для жизни.

Экономическая система Республики Беларусь сейчас находится на пути своего становления и вынуждена в ускоренном темпе решать множество задач по ее совершенствованию. Тем не менее, избранный государством путь позволил нам сохранить занятость, обеспечить социальную поддержку населения и стабильный рост ВВП. Все это свидетельствует о нацеленности государственной политики, направленной на достижение защищенности населения и прогресса.

**Таблица 2.** Сравнительная характеристика экономических систем ФРГ и Республики Беларусь

Показатель	Страна	
	ФРГ	Республика Беларусь
Уровень безработицы, %	6	0,6
Место в рейтинге по ИРЧП	5	50
Место в рейтинге Индекса экономической свободы	19	154
Уровень инфляции (в потребительских ценах) в 2012 году, %	2	70
Свобода внешней торговли (X из 100)	86,8	80

*Источник:* [19]

Опираясь на опыт Федеративной Республики Германия в Республике Беларусь могут быть улучшены следующие направления: повышение уровня человеческого развития, стабилизация макроэкономического окружения, внедрение рыночных методов воздействия на экономику, отход от директивной системы планирования и замена её на индикативную систему.

Система социально-трудовых отношений, формировавшаяся в Германии с конца XIX века (во многом усилиями «железного» канцлера

ра Бисмарка) и получившая свое завершение в 70-х годах XX столетия, фактически являлась компромиссной. Причиной тому были факторы как внешней, так и внутренней политики, причем последняя группа факторов являлась решающей. Государство рано осознало, что без решения «социального вопроса» его власть не будет устойчивой, что чревато непредсказуемыми последствиями в период серьезных внешних потрясений – экономических, финансовых, политических, а также угрожает социальным взрывом. Основными условиями, необходимыми для того, чтобы избежать его, являлись преодоление массовой безработицы и установление взаимоприемлемой для работника и работодателя заработной платы. Не полагаясь на предпринимателей, государство брало заботу о наемных работниках на себя. Это привязывало их к нему, и неслучайно тот же Бисмарк видел в них «государственных пенсионеров» [7, с. 17–21].

В ходе становления социально ориентированной рыночной экономики в конце 1940-х–1950-х гг. сформировалась национальная модель регулирования занятости. В ней можно выделить следующие ключевые особенности.

Во-первых, развитая система социальных гарантий как трудоустроенным гражданам, так и безработным, причем последним действующая в ФРГ система поддержки безработных оказывает довольно щедрую помощь. Тот, кто за последние три года не работал как минимум 12 месяцев, получает в течение года пособие по безработице в размере не более 67% зарплаты за вычетом налогов. После этого выплачивается, как правило, неограниченное время пособие в размере до 57% чистого дохода [8, с. 18].

Во-вторых, государство проводит на рынке труда активную политику занятости, создавая новые рабочие места, как на уровне федерального правительства, так и на уровне земель и муниципальных образований [6, с. 271].

В-третьих, значительное влияние на характер рынка труда оказывает система соучастия работников в управлении предприятием, фирмой, компанией и др. В акционерных обществах наблюдательные советы формируются на паритетной основе: половина мест принадлежит акционерам, половина наемным работникам. Входящие в состав советов предприятий и наблюдательных советов представители персонала своей основной задачей считают противодействие сокращению рабочих мест, недопущение массовых увольнений в ходе реструктуризации предприятий, улучшение условий труда.

В-четвертых, на германском рынке труда существует множество профессиональных объединений работодателей и работников, активно защищающих интересы представляемых ими социальных групп.

В-пятых, большое внимание на всех уровнях государственного управления и регулирования рынка труда уделяется программам переподготовки, повышения квалификации и переквалификации.

В то же время данная модель регулирования процессов занятости не лишена следующих крупных недостатков.

Прежде всего, система социальных гарантий в Германии при всех ее достоинствах имеет существенный недостаток – она слишком дорога, и ее финансирование создает большие трудности даже для одной из сильнейших экономик мира. Кроме того, она воздействует на рост безработицы двояким образом: во-первых, крайне удорожает труд из-за необходимости платежей в социальные фонды, во-вторых, способствует тому, что для многих людей выгоднее оставаться безработным, чем искать работу [7, с. 17–21].

Во-вторых, активная политика на рынке труда далеко не всегда содействует росту занятости, и эффективность осуществляемых в ее рамках мер часто невысока. Так, много денег тратится на организацию общественных работ для безработных, однако, как показывает практика, после их завершения шансы участников на получение нормального рабочего места не только не повышаются, но скорее снижаются. Вместе с тем статистика безработицы выглядит более благополучной именно благодаря государственным мерам по предоставлению временной работы.

В-третьих, система соучастия в управлении, как нам представляется, не столько способствует демократизации экономики, сколько позволяет профсоюзам укреплять свои властные позиции, расширяя влияние за пределы своей компетенции, в том числе распространяя

его на предпринимательские решения. В условиях глобализации это становится конкурентным недостатком страны, которая в результате теряет привлекательность для инвесторов и соответственно возможность создавать новые рабочие места.

В-четвертых, профессиональные союзы создавались для организованной защиты своих членов, но со временем стали руководствоваться собственными корпоративными интересами и все меньше заботиться об обеспечении занятости, опасаясь снижения степени своего влияния. В результате на рынке труда поддерживается порядок, отвечающий интересам членов союзов (а это далеко не все работники и предприниматели) и особенно их функционеров, но не содействующий эффективной занятости. Такие «союзы интересов» заключают соглашения, которые учитывают интересы членов профсоюзов и крупных фирм, занимающих господствующее положение в союзах работодателей, но наносящие ущерб третьим лицам – безработным, мелким предприятиям, налогоплательщикам и плательщикам социальных взносов.

В-пятых, действующие программы переподготовки, повышения квалификации и переквалификации кадров не обеспечивают 100%-ю гарантию последующего трудоустройства, равно как и его полезность для экономики. Государственным органам, действующим в сфере обеспечения занятости, трудно организовать всеобъемлющее планирование подобных программ, учитывающее потребности рынка. Отсутствие гибкости в работе и оперативности реагирования на новые требования работодателей к квалификации работников снижает эффективность работы данной системы.

По мнению президента Немецкого института экономических исследований (DIW) К. Циммермана: «Мы поощряем тех, кто не хочет работать, и не поощряем тех, кто это делает. Мы позволяем безработным длительное время заниматься поиском рабочего места, точно соответствующего их квалификации. Во время массовой безработицы это бессмысленно» [23].

Еще Г. Шредер (федеральный канцлер ФРГ в 1998–2005 гг.) предупреждал безработных, что «тот, кто может работать, но не хочет, не может рассчитывать на солидарность». Федеральное правительство Германии обязало биржи труда применять санкции в отношении «социальных нахлебников», как это уже давно практикуется в других государствах: молодые безработные через шесть месяцев, а взрослые – самое позднее через год после постановки на учет должны представлять индивидуальные планы возвращения на рынок труда [23].

В итоге, проводимая властями ФРГ политика по регулированию процессов занятости все чаще стала подвергаться критике за пассивность, которая имеет целью нормализацию и рост положительной динамики на рынке труда, а ее основные инструменты – компенсационные выплаты безработным и повышение налогов [9, с. 7–11].

Влияние Европейского Союза на регулирование процессов занятости в ФРГ заключается в принятии общеевропейских нормативно-правовых актов, как обязательного (в области регулирования занятости иностранных граждан), так и рекомендательного и прогнозного характера (Лиссабонская стратегия занятости на 2000–2010 гг.) [20].

Также к числу наиболее важных нормативных документов общеевропейского характера следует отнести:

- I. Договор о функционировании Европейского Союза, пункты 2 и 3 статьи 5 – о политике в области труда и социальной политике. В пункте втором данной статьи говорится о том, что «Союз принимает меры для обеспечения координации политики в области занятости в государствах членах ЕС», пункт третий – «Европейский Союз может выступать с инициативами по обеспечению координации социальной политики государств-членов» [5].
- II. «Директива 2003/88/ЕС Европейского парламента и Совета от 4 ноября 2003 г. о некоторых аспектах организации рабочего времени» – регулирование продолжительности рабочего дня в ЕС для разных групп граждан. Директива принята в 2003 году и нацелена на вопросы защиты здоровья и безопасности трудящихся. Она содержит минимальные правила, которые необходимо учитывать при определении фактической занятости и времени работы во всех государствах-членах ЕС [4].

Таблица 3. Сильные и слабые стороны элементов, влияющих на процессы занятости в ФРГ

№	Элемент	Сильные стороны	Слабые стороны
1	Система профессиональных союзов	Профессиональные союзы ФРГ считаются одними из лучших в ЕС из-за эффективности проводимой ими политики защиты интересов своих членов	Как следствие, значительное нецелевое расходование бюджетных средств
2	Система переподготовки и повышения квалификации кадров	Носит всесторонний и масштабный характер, пользуется активной поддержкой со стороны частного сектора, ориентирована на потребности рынка	Требуется оптимизация, поскольку ей не всегда хватает оперативности для быстрого реагирования на запросы рынка
3	Система социального обеспечения в ФРГ	Широкий охват различных социальных групп общества, значительная долгосрочная поддержка нуждающимся гражданам	Значительное нецелевое расходование бюджетных средств, нередко работает безадресно, оказывая помощь лицам, не нуждающимся в ней
4	Влияние ЕС	Гарантия трудящимся приемлемых существенных условий труда; наличие возможностей по свободному выбору места трудоустройства; единство принципов политики занятости позволяет упростить странам-членам ее выработку на национальном уровне	Общеввропейские интересы в данной сфере нередко идут вразрез с требованиями национальной политики в области занятости; ряд принципов единой европейской политики в области занятости не являются обязательными для исполнения

- III. «Рынок рабочих мест и навыки в ЕС: перспективы 2015» – документ Еврокомиссии, нацелен на вопросы защиты здоровья и безопасности трудящихся и содержит минимальные правила, которые необходимо учитывать при определении фактической занятости и время работы во всех государствах-членах ЕС [24].
- IV. «Европа-2020» – европейская стратегия экономического развития на период в 2010–2020 гг., содержащий общие направления развития единой Европы. В число семи приоритетных направлений ее деятельности входят «План по развитию новых способностей и увеличению количества рабочих мест» – модернизация рынков труда, повышение уровня квалификации работников, рост мобильности трудовых ресурсов, улучшение соотношения спроса и предложения на рынках труда. Также большое значение применительно к теме данной научной работы имеет направление «Движение Молодежи» – повышение качества образования и привлечение молодых людей на рынок труда стран-членов ЕС [17].
- Проанализировав государственную политику ФРГ в области занятости с учетом влияния на нее Европейского Союза, можно прийти к следующим выводам:
1. В Германии в значительной мере сильны иждивенческие тенденции безработных в отношении политики государства.
  2. Дифференцированная система страхования по безработице и реформирование рынка труда в направлении активной политики занятости.
  3. Сильное влияние со стороны профсоюзов и зависимость партий от настроения электората, в результате чего радикального изменения солидарно-перераспределительной системы в политике занятости не происходит [9, с. 7–11].
  4. В Германии существуют развитые институты рынка труда, а также системы профессиональной подготовки населения и социального страхования, ориентированные на рынок труда.
  5. Проведение активной политики занятости в традиционном виде зачастую не приводит к нужным результатам, вызывая сопротивление как со стороны работодателей, стремящихся ограничить использование дорогой немецкой рабочей силы труда, так и безработных, испытывающих трудности при трудоустройстве [9, с. 7–11].
- Основными нормативно-правовыми актами, регулирующими данную сферу общественных взаимоотношений в Германии, являются следующие:
- Закон о содействии осуществлению права на труд 1969 г. Со времени его издания было внесено несколько десятков изменений.
  - Закон о минимальных условиях труда 1952 г.
  - Закон о минимальных отпусках работникам 1953 г.
  - Закон о врачебном контроле на производстве, об инженерах по технике безопасности и других специалистах по охране труда 1973 г.
  - Закон о равенстве мужчин и женщин на рабочих местах 1980 г.
  - Закон о содействии профессиональной подготовке путем планирования и исследований 1981 г.
  - Закон о поощрении занятости 1985 г.
- Итак, можно сделать следующие выводы:
1. При наличии ряда экономических успехов, германская модель социально ориентированной рыночной экономики, в отличие от белорусской, не сумела обеспечить практически полную занятость, что на практике приводит к потерям ВВП и росту социальной напряженности.
  2. Система социального обеспечения безработных в ФРГ, несмотря на ее щедрость и широкий охват различных социальных групп общества, зачастую работает безадресно, оказывая помощь лицам, не нуждающимся в ней, и приводит к неэффективному расходованию бюджетных средств.
  3. Развитая система переподготовки и повышения квалификации кадров не всегда в состоянии оперативно реагировать на постоянно изменяющиеся запросы рынка, но ее всесторонность и масштабность в сочетании с активной поддержкой частного капитала значительно повышает общий уровень подготовленности рабочей силы.
  4. Профессиональные союзы Германии, обязанные защищать интересы работников, нередко подменяют их корпоративными интересами. В свою очередь, это приводит к чрезмерному усилению их влияния на хозяйственную деятельность предприятий и выступает одним из основных факторов ограничения конкурентоспособности немецких производителей на мировых рынках. Тем не менее, германская профсоюзная система справедливо считается одной из лучших в ЕС.
- В качестве резюме к выводам приведена таблица, в которой указаны сильные и слабые стороны элементов, оказывающих влияние на процессы занятости в Федеративной Республике Германия, тем самым принимая косвенное участие в их регулировании наряду с государственными органами всех уровней (федеральные, земельные, муниципальные), уполномоченных на то правительством страны.
- Возможности адаптации опыта ФРГ в области обеспечения эффективной занятости в Республике Беларусь.* Приоритетными направлениями заимствования германского опыта и применения его в Беларуси могут служить следующие:
1. Внедрение системы участия работников в управлении предприятиями.
  2. Повышение качества программ повышения квалификации и переподготовки, стимулирование работников к участию в них.
  3. Увеличение степени мотивации рабочих и служащих в результатах труда, путем создания эффективной комплексной системы воздействия на работника, использующей как внутренние, так и внешние факторы мотивации.



По каждому из указанных направлений следует осуществить комплекс мероприятий, нацеленных на их скорейшее и эффективное внедрение в процессы регулирования занятости.

Что касается первого направления, то следует внести в законодательство Республики Беларусь правовые нормы, обеспечивающие создание действенной системы совместного (владельца и работников) управления предприятиями, распространив ее влияние на малые предприятия частного сектора. При этом решение о ее введении на каждом конкретном предприятии должны принимать сами работники, при этом на них будет распространяться солидарная с владельцем самого предприятия имущественная ответственность за принятые ими решения. Также активную помощь работникам в управлении предприятиями с подобной системой управления должны оказывать соответствующие профессиональные союзы. Одновременно следует предусмотреть возможность отказа собственника предприятия от использования данного подхода к управлению предприятием, если оно затруднит осуществление им экономической деятельности и т.п.

По второму направлению следует большее внимание уделять сущности программ переподготовки и повышения квалификации кадров, соответствию их потребностям рынка и запросам конкретных предприятий, а также реальному (а не формальному) овладению работником знаниями, умениями и навыками, которые не будут лишним багажом в его голове, а будут использованы им на его рабочем месте с максимально возможной отдачей.

Относительно третьего направления следует сказать, что мотивация работников является одним из самых значимых направлений деятельности управления организацией. Высокая мотивация работника позволит избежать проблем, возникающих по поводу качества труда, а также снизить текучесть кадров, что позволит организации сэкономить финансовые ресурсы и время из-за сокращения потерь прибыли, связанных с поиском и подготовкой кадров и утратой ценных специфических знаний опытных работников.

Эффект от вышеприведенного комплекса мер выразится в следующих преимуществах для национальной экономики Беларуси:

1. С учетом белорусского менталитета и пока еще небольшой доли малых предприятий в экономике система совместного управления (или участия в управлении) не получит широкого распространения, но, при грамотном подходе к ее применению, малые предприятия сумеют повысить свою конкурентоспособность, гибкость и оперативность в реагировании на вызовы быстро изменяющегося внешнего окружения. С другой стороны, отсутствие управленческого опыта работников может негативным образом сказаться на результатах.
2. Рост квалификации и степени подготовленности кадров на всех

звеньях увеличит конкурентоспособность выпускаемой продукции (выполняемых работ, оказываемых услуг). При одновременном осуществлении мероприятий по повышению квалификации и модернизации производств общий результат от них может оказаться куда больше, чем, если бы данные мероприятия проводились в отдельности (мультипликатор).

В заключение отмечаем, что обеспечение эффективной занятости населения и высокого уровня мотивации решает ряд экономических и социальных проблем государственной важности. К данному ряду необходимо отнести, прежде всего, проблему безработицы, уровень которой напрямую влияет на национальное благосостояние. Также эффективная занятость способствует скорейшему достижению целей социальной политики государства по обеспечению гарантий и социальной защищенности граждан.

В свою очередь достижение эффективной занятости невозможно без построения системы мотивации, которая будет работать эффективно на большинстве предприятий в наиболее вероятных условиях осуществления их деятельности. В то же время, нельзя отрицать того факта, что на каждом предприятии требуется индивидуальный подход к мотивированию работников и служащих, поэтому в этом деле основная тяжесть работы ляжет на плечи руководства. Государству следует наметить лишь ориентиры для создания подобной системы и заинтересовать в этом руководителей.

**Заключение.** Как бы то ни было, концепция социально ориентированной рыночной экономики не является чем-то новым и неизведанным. Она с успехом существует уже более 60 лет и каждый раз, в ходе серьезных экономических потрясений, доказывает скептикам свою состоятельность и жизнеспособность, соответствие требованиям времени, потребностям граждан, общества и государства. Лучшим доказательством тому служит ее широкое распространение как в виде цельной модели (ФРГ, Швеция, Республика Беларусь), так и использование ее отдельных элементов в ряде западноевропейских стран. Многие страны постсоветского пространства, Азии и Латинской Америки также декларируют основные цели и принципы социально ориентированной рыночной экономики. Добиться такой феноменальной популярности ей удалось сочетанием, казалось бы, несочетаемых понятий – свободы частной предпринимательской инициативы, поощряемой и поддерживаемой государством, а также развитой и эффективной системы государственного регулирования экономических и социальных процессов общества.

Применение государством политики социальной направленности позволяет устранить ряд экономических и социальных проблем общества. К ним относятся, прежде всего, проблема безработицы, уровень которой напрямую влияет на национальное благосостояние, социаль-



Рис. 2. Предложения по применению опыта ФРГ в Республике Беларусь

ную стабильность и устойчивость государства. Также эффективная занятость способствует скорейшему достижению целей социальной политики государства по обеспечению гарантий и социальной защищенности граждан, укрепляет доверие к государственным структурам и облеченным властью должностным лицам со стороны общества.

Проведенный анализ социальной направленности моделей социально ориентированной рыночной экономики Федеративной Республики Германия и Республики Беларусь показывает, что, несмотря на существенную разницу в уровне экономического развития и опыте регулирования социальных и экономических процессов при использовании рыночных методов воздействия, Республика Беларусь имеет значительный потенциал дальнейшего развития. Сравнение моделей регулирования процессов занятости в Германии и Беларуси убедительно доказывает, что германская модель имеет как ряд значимых преимуществ, так и ряд существенных недостатков. В то же время в ней есть немало положительного опыта, проверенного временем, который можно успешно применить в Республике Беларусь и значительно повысить конкурентоспособность национальной экономики за счет более эффективного воздействия на процессы занятости.

В ходе проведенного научного исследования и анализа регулирования процессов занятости и полученных в результате его выводов авторы считают нужным сделать, опираясь на опыт Федеративной Республики Германия, следующие предложения, а именно:

- повышение уровня человеческого развития;
- стабилизация макроэкономического окружения;
- внедрение рыночных методов воздействия на экономику;
- отход от директивной системы планирования и замена её на индикативную систему;
- внедрение системы участия работников в управлении малыми предприятиями частного сектора с возможностью в перспективе расширить ее на иные предприятия, в том числе и государственные;
- повышение качества программ повышения квалификации и переподготовки, стимулирование работников к участию в них как фактор повышения конкурентоспособности национальной экономики;
- делегирование выполнения функций по управлению персоналом кадровым службам как фактор экономии материальных и временных затрат организации на данный вид деятельности и повышение результативности его осуществления.

По каждому из указанных направлений следует разработать и реализовать на практике комплекс мероприятий как на макроуровне (государство в целом, региональные и местные органы власти, непосредственно осуществляющие регулирование рынка труда и занятости), так и на микроуровне (отдельные хозяйствующие субъекты, их структурные подразделения и единицы), нацеленных на их оперативное и эффективное внедрение в процессы регулирования занятости.

В целом, на взгляд авторов, заимствование положительных сторон накопленного государством и частными фирмами и корпорациями Федеративной Республики Германия многолетнего опыта позволит улучшить условия труда и уровень жизни работников и населения в целом, обеспечит долгосрочные социальные гарантии для трудящихся, создаст дополнительные предпосылки для стабильного и устойчивого развития белорусской экономики на инновационной основе в XXI веке.

#### СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. The Social Market Economy [Electronic resource] / US. Library of Congress official page. – Mode of access: <http://countrystudies.us/germany/136.htm>. – Date of access: 24.04.2013.
2. The Global Competitiveness Report 2012–2013 [Electronic resource] / The World Economic Forum official page. – Mode of access: [www.weforum.org](http://www.weforum.org). – Date of access: 23.04.2013.
3. Об утверждении Государственной программы содействия занятости населения Республики Беларусь на 2013 год: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27 декабря 2012 г. № 1211 [Электронный ресурс] / Национальный правовой интернет–портал Республики Беларусь. – Режим доступа: [www.pravo.by](http://www.pravo.by). – Дата доступа: 26.04.2013.
4. О некоторых аспектах организации рабочего времени: Директива Европейского парламента и Совета от 4 ноября 2003 г. № 2003/88/ЕС [Электронный ресурс]: Официальный сайт Европейской комиссии. – Режим доступа: <http://ec.europa.eu/social/>. – Дата доступа: 22.04.2013.
5. Consolidated Version of the Treaty on the functioning of the European Union: Treaty signed in 09.05.2008 [Electronic Resource] / The EUR–Lex Official Page. – Mode of access: <http://eur-lex.europa.eu>. – Date of access: 17.04.2013.
6. Антропов, В.В. Социальная защита в странах Европейского союза. История, организация, финансирование, проблемы / В.В. Антропов. – М.: Экономика, 2006 – 271 с.
7. Вагнер, У. Регулирование рынка труда: опыт Германии и российские проблемы / У. Вагнер, В. Гутник // Проблемы теории и практики управления – 2003. – №1 – С. 17–21.
8. Жолквер, Н. Немецкий рынок труда / Н. Жолквер // Работа. – 2002 (март). – № 9 (114). – С. 18.
9. Каширина, Е.Ю. Основные аспекты системы социального обеспечения Германии / Е.Ю. Каширина // Власть. – 2010. – № 10. – С. 7–11.
10. Макконнелл, К.Р. – Экономикс: принципы, проблемы и политика / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю. – М.: ИНФРА–М, 2009. – XXVIII. – 916 с.
11. Blumenberg–Lampe, C. Der Weg in die Soziale Marktwirtschaft: Referate, Protokolle, Gutachten der Arbeitsgemeinschaft Erwin von Beckerath 1943–1947. – Stuttgart: 1986, p. 192
12. Erhard, L. Deutsche Wirtschaftspolitik – Der Weg der Sozialen Marktwirtschaft / L. Erhard. – Düsseldorf / Vienna / New York / Moscow, 1992. – 592 p.
13. Glossner, C. L., Gregosz, D., The Formation and Implementation of the Social Market Economy by Alfred Müller–Armack and Ludwig Erhard. – Sankt Augustin/Berlin: 2011, p. 32.
14. Müller–Armack, A. Wirtschaftslenkung und Marktwirtschaft. – Hamburg, 1946. – S. 88.
15. Rieter, H., Schmolz, M. The Ideas of German Ordoliberalism 1938–1945: Pointing the Way to a New Economic Order. – London: 1993. – С. 87–114.
16. Дуальное обучение: опыт Германии и реалии России. Дуальная система [Электронный ресурс] / Официальный сайт журнала "Управление Производством" – Режим доступа: <http://www.up-pro.ru>. – Дата доступа: 22.04.2013.
17. Европейская стратегия экономического развития на период в 2010–2020 гг. [Электронный ресурс] / Официальный сайт Европейской комиссии. – Режим доступа: [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm). – Дата доступа: 25.04.2013.
18. Индекс Человеческого Развития [Электронный ресурс] / Официальный сайт ПРООН. – Режим доступа: [www.hdr.undp.org](http://www.hdr.undp.org). – Дата доступа: 23.04.2012.
19. Индекс экономической свободы Германии [Электронный ресурс] / Официальный сайт The Heritage Foundation. – Режим доступа: [www.heritage.org](http://www.heritage.org). – Дата доступа: 22.04.2013.
20. Лиссабонская стратегия 2000 – 2010. Анализ и оценка используемых методов и достигнутых результатов: Отчет Европейского парламента [Электронный ресурс] / Официальный сайт Европейского парламента. – Режим доступа: <http://www.europarl.europa.eu>. – Дата доступа: 23.04.2013.
21. Официальный сайт Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by>. – Дата доступа: 24.04.2013.
22. Официальный сайт Федерального статистического управления Федеративной Республики Германия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.destatis.de](http://www.destatis.de). – Дата доступа: 25.04.2013.
23. Рынок рабочей силы в Германии [Электронный ресурс] / Электронная версия бюллетеня Население и общество Население и общество № 85 – 86. – Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/>. – Дата доступа: 22.04.2013.
24. Рынок рабочих мест и навыки в ЕС: перспективы 2015 [Электронный ресурс] / Официальный сайт Европейской комиссии. – Ре-



- жим доступа: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2352&langId=de>. – Дата доступа: 25.04.2013.
25. Характеристика страны. Республика Беларусь [Электронный ресурс] / Официальный сайт ЦРУ. – Режим доступа: <https://www.cia.gov/ru>. – Дата доступа: 21.04.2013.
26. Характеристика страны. Федеративная Республика Германия [Электронный ресурс] / Официальный сайт ЦРУ. – Режим доступа: <https://www.cia.gov/ru>. – Дата доступа: 21.04.2013.
27. ХДС. 60 лет социальноориентированной рыночной экономики [Электронный ресурс] / Официальный сайт Христианско-демократического союза Германии. – Режим доступа: <http://www.cdu.de/politikaz/wirtschaft.php>. – Дата доступа: 23.04.2013.
28. Developing Future Social Protection Systems. Retirement Income [Electronic resource] / The World Economic Forum official page. – Mode of access: [www.weforum.org](http://www.weforum.org). – Date of access: 23.04.2013.

Материал поступил в редакцию 28.10.13

**MOROZOVA N.N., STRELETS M.V. The peculiarities of labor market formation in Germany**

The authors of this article have attempted to carry out systematic reconstruction of labor market formation in Germany. The facts stated in the article, give reason to consider Germany a model system of employment in continental Europe. The reader learns that in this country stronger regulation of the employment protection via labor laws has become a real. The authors identified the central role of collective bargaining (collective agreements) in the determination of wages, working hours and other working conditions. They also show a well-developed system of dual professional education. Attention is drawn to the state being focused on maintaining social insurance in case of unemployment. They especially highlight the fact that labor market policy is implemented with a focus on professional training and various forms of subsidized employment.

УДК 322.09

**Морозова Н.Н., Стрелец М.В.**

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В ГЕРМАНИИ**

Проведение грамотной политики на рынке труда остается одной из ключевых задач внутренней политики любого государства. Рынок труда и трудовой потенциал работника – это те аспекты, на развитие которых должно ставить акцент государство с социальноориентированной рыночной экономикой. Как ориентир для Республики Беларусь в данных вопросах был выбран опыт Германии и ее социальная политика. Высокий уровень социальной защиты граждан, проведение эффективных преобразований, использование активной и пассивной политики на рынке труда обеспечило социальное равенство и успешное сокращение безработицы в ФРГ даже в периоды экономического спада, что не может не служить ярким примером не только для стран, ориентированных на социальную модель развития, но даже и для стран ЕС. Как свидетельствует мировой опыт, рынок труда является фундаментом рыночных отношений. Без него равновесную экономику построить невозможно, так как управление экономикой предполагает, прежде всего, управление трудовой деятельностью людей. Поэтому не случайно многими зарубежными экономистами вопросы экономики и социологии труда (взаимодействие заработной платы и возможностей занятости, стимулирование и эффективность капиталовложений в образование и подготовку кадров, социальные вопросы труда) рассматривают через призму рынка труда. Актуальность данной работы обусловлена тем, что именно особенности развития рынка труда определяют экономический потенциал страны, структуру её социального строя, качество жизни народа.

**Нормативно-правовое регулирование рынка труда ФРГ.** Сегодня Германия относится к числу ведущих стран мирового сообщества, в целом, и европейских стран, в частности. Построение в Германии «социальной рыночной экономики» с существенной ролью государства в экономике позволило говорить в будущем не только о «немецком экономическом чуде», но и о стране с «щедрой социальной политикой». Система социально-трудовых отношений, сформировалась в Германии с конца XIX в. (во многом усилиями тогдашнего канцлера Отто фон Бисмарка) и получила свое завершение в 70-х годах XX столетия. Государство изначально взяло заботу о наемных работниках на себя, т.к. без решения «социального вопроса», т.е. преодоления нищеты рабочих масс, капиталистическая система не будет устойчивой.

Изначально в Германии была выработана система, включавшая страхование от безработицы (закон 1927 г., принятый накануне мирового экономического кризиса); государственные меры по содействию занятости; переговорный механизм между профсоюзами и союзами работодателей, или так называемую тарифную автономию, введенную в 1948 г. Она гарантируется конституцией и означает, что

работодатели и работники в лице профсоюзов могут без вмешательства государства регулировать условия и оплату труда на базе тех нормативов, которые установлены в законодательном порядке. Если предприятие является государственным, то государство подпадает под тарифную автономию и приобретает права и обязанности частного предпринимателя. Для урегулирования проблем оплаты труда и его условий конституция гарантирует работникам право на забастовку [3].

Германия характеризуется достаточно развитым трудовым и гражданским правом. На гражданина страны проживающего и работающего в Германии, распространяются все права для немецких граждан, предусмотренные в трудовом законодательстве. Данные права сохраняются на все время его трудовой деятельности. Трудовые отношения между работодателями и работниками в Федеральной Республике Германия регулируются законом, коллективным трудовым договором и трудовым договором. Конституция Федеральной Республики Германия гарантирует как работодателям, так и работникам право на создание объединений, союзов и коалиций, что в свою очередь является гарантией свободы участия в переговорах между работодателем и работником. Действие подавляющего большинства коллективных договоров ограничено определенной территорией или определенной отраслью промышленности. Существуют и так называемые «внутренние» коллективные договоры, регулирующие трудовые отношения внутри конкретного предприятия. Коллективные трудовые договоры регулируют – в рамках государственного законодательства – главным образом трудовые отношения между их сторонами (работодателями и работниками). Так называемые типовые коллективные трудовые договоры составляют на длительный период времени и регулируют такие аспекты трудовых взаимоотношений, как, например, увольнение, право на отпуск, решение трудовых споров и т.д. Кроме этого, распространены и коллективные трудовые договоры с более кратким сроком действия, прежде всего, тарифы окладов [5].

Правовые взаимоотношения между работодателем и работником окончательно устанавливаются трудовым договором. Так как трудовой договор является разновидностью договора о предоставлении услуг, он регулируется соответствующими нормами гражданского кодекса. Трудовой договор может содержать положения о виде трудовой деятельности, о месте ее выполнения, о размере оплаты труда, продолжительности оплачиваемого отпуска, сроке предупреждения об увольнении, условиях труда и др. Условия трудового договора не могут, однако, ставить работника в менее выгодные условия, чем это предусмотрено действующими в этом регионе, в этой отрасли или на этом предприятии коллективными договорами. Тру-