

  
На правах рукописи

**Калашникова Анна Владимировна**

**Социально-экономические противоречия партнёрских отношений  
менеджмента и наемного труда в ФРГ**

Специальность 22.00.03 - экономическая социология и демография

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Москва - 2009



Диссертация выполнена на кафедре социологии управления факультета государственного управления Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова

**Научный руководитель:** доктор философских наук профессор  
**Клементьев Дмитрий Сергеевич**

**Официальные оппоненты:** доктор социологических наук профессор  
**Верховин Владимир Исаакович**


кандидат социологических наук  
**Будкина Елена Константиновна**

**Ведущая организация:** Государственный университет управления

Защита состоится 24 сентября 2009 г. в 15 часов на заседании диссертационного совета Д 501.001.02 в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова по адресу: 119992, Москва, Ломоносовский проспект, д. 27, корпус 4, ауд. А619.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале научной библиотеки МГУ имени А.М. Горького МГУ имени М.В. Ломоносова (119992, Москва, Ломоносовский проспект, д. 27)

Автореферат разослан 15 сентября 2009г.

Ученый секретарь диссертационного совета  И. И. Дмитрова

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

### Актуальность темы исследования.

Для развития в российском обществе институциональной базы социального партнерства большое значение имеет изучение опыта становления и реализации партнерских отношений в развитых западных странах. Анализ этого опыта как в теоретическом, так и в практическом аспекте является одной из приоритетных задач отечественной социологии и других общественных наук.

В западных странах накоплен уникальный опыт реализации различных форм социального партнерства, в рамках которых такие институты рыночной экономики, как фирма, корпорация, менеджмент, контракт, занятость и т.п. приобретают новые социальные качества. Суть этих качеств заключается в том, что в рыночные институты законодательно встроены различные социальные амортизаторы, которые должны приводить к равновесию (консенсусу) интересы различных субъектов рынка, в том числе, менеджмент частных предприятий и наемных работников.

В этом отношении следует особо выделить опыт ФРГ, где действующая система социального партнерства менеджмента и наемного труда, во-первых, является результатом последовательной социально-ориентированной политики государства, во-вторых, отражает общие тенденции своего развития, характерные не только для Германии, но и для стран, вступивших на путь рыночной трансформации. В-третьих, позволяет судить о тех проблемах и противоречиях, которые типичны для форм социального партнерства в развитых странах на современном этапе.

Научный анализ реальной практики социального партнерства в Германии может служить теоретической основой для разработки критериев оценки эффективности институтов социального партнерства, формирующихся в рамках переходных социально-экономических систем, в том числе России, что, несомненно, определяет актуальность темы данного диссертационного исследования.

### Степень научной разработанности проблемы.

Социальное партнерство (социальное сотрудничество) и отдельные аспекты и формы его проявления являются объектом многочисленных исследований зарубежных и отечественных ученых. Отметим работы авторов, которые интерпретируют проблему целостности социальных систем в рамках таких категорий, как «социальное сотрудничество», «согласие», «солидарность», «социальная интеграция», «социальное партнерство» и т.д. К ним относятся Г. Спенсер, О. Конт, Э. Дюркгейм, М. Вебер, П. Сорокин, Т. Парсонс, Н. Луман и др.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> См.: Спенсер Г. Основные начала. СПб., 1899; Конт О. Курс положительной философии. СПб., 1989; Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. М., 1990; Вебер М. Избранные произведения. М., 1990; Сорокин П. Система социологии. В 2 томах. М., 1993; Парсонс Т. Система современных обществ. М., 1997; Luman N. Soziale Systeme. Фг./М., 1984 и др.

Следует выделить фундаментальные исследования таких авторов, как Л. Мизес, Ф. Хайек, Й. Шумпетер, Д. Норт, О. Уильямсон, Л. Болтански, Л. Тевено и др., которые дали развернутый анализ институциональных порядков современных рыночных систем, способствующих реализации различных форм социального сотрудничества.<sup>2</sup>

Существенное значение в понимании противоречий рыночного общества и форм социального сотрудничества внутри него имеют работы М. Шелера, Ю. Хабермаса, К. Поланьи.<sup>3</sup>

Закономерности становления и развития социального партнерства наиболее полно проанализированы в фундаментальных работах таких теоретиков немецкой модели социально-ориентированной экономики, как В. Ойкен, А. Мюллер-Армарк, Л. Эрхард и др.<sup>4</sup> Эти работы стали основой многочисленных исследований, освещающих различные аспекты функционирования этой модели. К ним можно отнести исследования:

- немецких авторов, анализирующих природу, функции и проблемы германской модели социально-ориентированной экономики, в том числе Х. Зиберта, Г. Зина, К. Нагеля, А. Риха, Г. Марра, М. Шмидта, К. Херрманн-Пиллата, Н. Люксбурга, К. Дорра, С. Фреге и др.<sup>5</sup>
- отечественных авторов, решающих следующие исследовательские задачи:
  - анализ особенностей и противоречий функционирования модели социальной экономики в Германии и других развитых странах;<sup>6</sup>

<sup>2</sup> См.: Мизес Л. Человеческая деятельность: трактат по экономической теории. М., 2000; Хайек Ф. Пагубная самонадеянность. М., 1992; Шумпетер Й. Капитализм. Социализм. Демократия. М., 1995; Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М., 1997; Уильямсон О. Экономические институты капитализма. М., СПб., 1996; Тевено Л. Организованная комплексность: конвенции координации и структура экономических образований // Экономическая социология: Новые подходы к институциональному и сетевому анализу. М., 2002. С. 19-46; Болтански Л., Тевено Л. Социология критической способности // Журнал социологии и социальной антропологии. Том 3. №3. С. 66-83 и др.

<sup>3</sup> См.: Шелер М. Ресентимент в структуре моралей. СПб., 1999; Хабермас Ю. Демократия. Разум. Нравственность. М., 1995; Поланьи К. Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени. СПб., 2002.

<sup>4</sup> См.: Ойкен В. Основные принципы экономической политики. М., 1995; Ойкен В. Основы национальной экономики. М., 1996; Müller-Armack A. Wirtschaftsordnung und Wirtschaftspolitik. Studien und Konzepte zur Sozialen Marktwirtschaft und zur Europäischen Integration. Freiburg, 1966; Эрхард Л. Благосостояние для всех. М., 1992; Ламперт Х. Социальная рыночная экономика. М., 1994 и др.

<sup>5</sup> См.: Зиберт Х. Эффект кобры: как избежать заблуждений в экономической политике. М., 2005; Зинн Г. Холодный запуск: Экономические проблемы объединенной Германии. М., 1994; Люксбург Н. Все о бизнесе в Германии. СПб., 2007; Нагель К. Практика предпринимательства. Анализ - Инструменты - Методы. М., 1999; Рих А. Хозяйственная этика. М., 1996; Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под научной ред. Р. Марра, Г. Шмидта. М., 1997; Херрманн-Пиллат К. Цель - рыночное хозяйство : Хозяйство и общество в процессе перехода от плана к рынку. М., 1995; Dörre K. Nach dem Ende des Wachstumspaketes: Auf der Suche nach einer neuen Geschäftsgrundlage für Industrielle Beziehungen / Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) (ed.). Im Zeichen des Umbruchs. Beiträge zu einer anderen Standortdebatte. Opladen: Leske und Budrich, 1995; Frege C. M. Transforming German Workplace-Relations: Quo vadis Cooperation? London School of Economics. Unpublished draft. 2002; Locke R. The Transformation of Industrial Relations? A Cross-national Review // Wever K.S. and L. Turner (eds.). The Comparative Political Economy. Madison: IRRA Series, 1995; Müller-Jentsch W. Auf dem Prüfstand: das deutsche Modell der industriellen Beziehungen / Müller-Jentsch W. Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen auf dem Prüfstand. Studien zur industriellen Demokratie. Ruhr-Universität Bochum-Lehrstuhl Mitbestimmung und Organisation. 1995. S. 21-36.; Sinn Hans-Werner. Ist Deutschland noch zu retten? München: Econ Verla, 2003 и др.

<sup>6</sup> См.: Афанасьев С. В. Концепции государственного регулирования экономики: исторический опыт США, Германии и России (XIX-XX вв.). М., 2004; Антропов В. В. Социальная рыночная экономика: Путь Германии. М., 2003; Германия на рубеже XX-XXI веков: Экономика и политика / Отв. ред. В.П. Гутник. М., 2006; Механизм регулирования экономики в Германии: как он функционирует и чему учит? / Под общ. ред. В.П. Гутника. М., 1995; Гутник В. Политика хозяйственного порядка в Германии. М., 2002.; Зарицкий Б. Е. Людвиг Эрхард: секреты "экономического чуда" М., 1997; Зарицкий Б. Е. Экономика Германии: Путь по лестнице, ведущей вниз. М., 2003; Калашников С.В.

- изучение опыта формирования институтов социального партнерства в развитых странах Запада;<sup>7</sup>
- изучение моделей контрактных и партнерских отношений работников и работодателей в системе рыночной и социально-ориентированной рыночной экономик;<sup>8</sup>
- исследование специфики системы социального партнерства наемных работников и менеджмента в системе корпоративного управления и др.<sup>9</sup>

Интерес к немецкой модели социального государства у научной общественности был отмечен в получившей большой резонанс Интернет-конференции «Социальное рыночное хозяйство: Концепция, практический опыт и перспективы применения в России» (2006 г.).<sup>10</sup>

Значительная часть отечественных авторов, развивая концепцию социального партнерства, ориентируется на опыт Германии. Это первая причина нашего интереса к немецкой модели социального партнерства между наемным трудом и бизнесом (менеджментом). Вторая причина заключается в том, что определенная часть работ акцентирует внимание преимущественно на позитивных особенностях этой модели, опуская те проблемы и противоречия, которые характерны для нее на современном этапе развития немецкого общества. Последнее и обусловило выбор темы нашего диссертационного исследования, определение его целей и задач.

**Объект исследования** – система партнерских отношений бизнеса и наемного труда в условиях социально-ориентированной экономики Германии.

Функциональная теория социального государства. М., 2002; Милецкий В.П. Российская модернизация. Предпосылки и перспективы эволюции социального государства. СПб., 1997; Ревякин Е. В. Влияние европейской интеграции на экономику ФРГ, Воронеж, 1999; Россия и Германия. Уроки трансформации социально ориентированной экономики / Е. Л. Андреева, Л. Е. Стровский. М., 2007 и др.

<sup>7</sup> См.: Можаяев В.Е. Социальное партнерство в странах Запада // Труд и социальные отношения. 1997. №1; Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. М., 1996; Торлопов В.А. Основные модели социального государства // Человек и труд. 1998. №6; Киселев В.Н. Смольков В.Г. Социальное партнерство в России. М., 1998. С.25-61; Алберта В. Государство и социальное партнерство в Голландии // Вопросы экономики. 1995. №5; Кнаак Р. Социальное партнерство: западный опыт // Вопросы экономики. 1994. №5; Рочко А.В. Коллективно-договорная практика во Франции в 90-х годах // Труд за рубежом. 1994. № 2; Исаев М. Скандинавская модель взаимодействия государства, бизнеса и гражданского общества // Бизнес и политика. 1995. №2; Ершов С. Социальное партнерство: австрийский вариант // Профсоюзы. 1994. №4. С.36-38; Некипелов Д.С. Производственные советы в странах Западной Европы // Труд за рубежом. 1995. № 8; Каменецкий В.А. Социальное партнерство в Европе и России: проблемы реформирования и развития. М., 1999 и др.

<sup>8</sup> См.: Капелюшников Р.И. Экономическая теория прав собственности (методология, основные понятия, круг проблем) М., 1990; Уильямсон О. И. Экономические институты капитализма. СПб., 1996; Агабекян Р.Л. Рынок и занятость в переходной экономике. М., 2000; Ионов А.А., Ионова О.Б. Социальное партнерство как социокультурный феномен. М., 2002; Ионова О.Б. Социальное партнерство (опыт социологического анализа). М., 2004 и др.

<sup>9</sup> См.: Особенности формирования национальной модели корпоративного управления // Под ред. А.Д. Радыгина. М., 2003; Капелюшников Р.И. Концентрация собственности и корпоративный ландшафт современной мировой экономики ([www.strana-oz.ru](http://www.strana-oz.ru). Информация получена 11.04.2008.); Шевчук А. В. Социальная роль бизнеса в моделях корпоративного управления // Социальная политика. 2005. № 2 (<http://spero.socpol.ru>. Информация получена 12.05.2008.); Лукашов А.В. Сравнительные корпоративные финансы и корпоративное управление // Управление корпоративными финансами. 2005. №3(9); Малинкин А. Рейнский капитализм. Новые исторические реалии «Отечественные записки». 2003. №3 ([www.strana-oz.ru](http://www.strana-oz.ru). Информация получена 11.04.2008) и др.

<sup>10</sup> Доклады Гутника В.П. «Кризис социального государства в Германии»; Нуреева Р.М. «Практика социального рыночного хозяйства»; Сидориной Т.Ю. «Социальное рыночное хозяйство как модель социальной политики»; Лагона Ю. В. «Теневая экономика в "социальном рыночном хозяйстве»; Чепуренко А.Ю. «Несколько мифов о социальном рыночном хозяйстве» и др. См.: Интернет-конференция «Социальное рыночное хозяйство: Концепция, практический опыт и перспективы применения в России» с 20.02.06. по 30.04.06. (<http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/269974.html>. Информация получена 20.05.08).

**Предмет исследования** – социально-экономические противоречия партнерских отношений менеджмента и наемного труда в условиях социально-ориентированной экономики Германии

**Цель исследования** – теоретический анализ факторов, детерминирующих противоречия партнерских отношений менеджмента и наемного труда в рамках немецкой модели социально-ориентированной экономики.

В соответствии с целью исследования предполагается решение следующих задач.

- Теоретический анализ основных функций и мотивации менеджмента частных предприятий в условиях социально-ориентированной рыночной экономики.
- Изучение специфики партнерских отношений менеджмента и наемного труда в системе немецкого корпоративного управления.
- Выявление особенностей социального взаимодействия менеджмента и наемного труда на малых и средних предприятиях (МСП)<sup>11</sup>.
- Систематизация принципов социальной защиты занятости В. Ойкена, положенных в основу германской модели социально-ориентированной экономики, и анализ особенностей и противоречий действующей германской модели социальной защиты наёмного труда.
- Изучение специфики контрактных отношений наемных работников и работодателей на немецких предприятиях.
- Формулировка базовых принципов социального партнерства менеджмента и наемного труда на основе систематизации основных положений модели «социального рыночного хозяйства» Л. Эрхарда.
- Выявление основных проблем и противоречий партнёрских отношений менеджмента и наёмного труда в Германии на современном этапе.

**Гипотеза исследования** - противоречия партнерских отношений менеджмента и наемного труда в рамках немецкой модели социально-ориентированной экономики - результат социальной политики государства, которое на современном этапе не может обеспечить равновесие между институтами рынка, базирующимися на принципе экономической свободы, и институтами социальной защиты.

**Теоретико-методологической и эмпирической основой диссертационного исследования являются:**

- классические работы Э. Дюргейма, М. Вебера, Т. Парсонса и др., в рамках которых разработаны основные принципы социального сотрудничества в условиях демократических гражданских обществ;
- работы таких выдающихся теоретиков рыночного порядка, как Л. Мизес, Ф. Хайек, Й. Шумпетер;

<sup>11</sup> МСП - аббревиатура, используемая в ФРГ для обозначения малых и средних предприятий.

- классические исследования М. Шелера, К. Поляни, Ю. Хабермаса, посвященные анализу основных противоречий и проблем рыночного общества;
- исследования основателей немецкой социально-ориентированной модели рыночной экономики В. Ойкена, А. Мюллер-Армарка, Л. Эрхарда и др.;
- исследования западных институционалистов О. Уильямсона, Д. Норта, Л. Болтански, Л. Тевено и др.;
- работы современных немецких (Х. Зиберт, Г. Зинн, Н. Люксбург, У. Рор, К. Барфус, Г. Дай, К. Нагель, А. Рих, Р. Марр, Г. Шмидт, Г. Шмален и др.) и отечественных (В. Антропов, В. Гутник, А. Малинкин, Б. Зарицкий, И. Василенко, С. Калашников, Р. Капелюшников и др.) авторов, посвященные изучению различных аспектов функционирования немецкой модели;
- работы отечественных авторов (О. Ионова, Э. Клопов, М. Лушникова, В. Можав, Г. Семигин, В. Смольков, Ю. Одегов и др.), разрабатывающих различные аспекты теории социального партнерства.

В диссертационной работе использованы статистические данные из отечественных и зарубежных источников, информация российских и зарубежных сайтов Интернет, публикации в СМИ Германии и России.

#### **Научная новизна исследования заключается в следующем:**

1. Раскрыта основная причина институциональных ограничений управления немецкими частными фирмами на современном этапе, выражающаяся в излишнем давлении государственных программ социальной защиты занятости на бизнес.
2. Сформулирована основная дилемма менеджмента крупных предприятий, отражающая противоречия интересов субъектов систем корпоративного управления и производственной демократии.
3. Выявлены две специфические особенности функционирования менеджмента немецких МСП - двухуровневая система управления и коммунальные формы организации труда.
4. Показано, что социальное государство и бизнес не могут обеспечить полную гарантию защиты наемного труда в условиях рынка.
5. Выявлена специфика системы контрактных отношений работников и работодателей, которая выражается в максимизации патерналистской функции частных предприятий в ущерб их производительности и рыночной эффективности.
6. На основе систематизации основных положений концепции социального рыночного хозяйства Л. Эрхарда сформулированы принципы эффективности немецкой модели социального партнерства менеджмента и наемного труда.
7. Раскрыта сетевая специфика факторов, деформирующих действующую систему социального партнерства менеджмента и наемного труда в условиях интеграции ФРГ в систему глобальной экономики.

**Основные положения, выносимые на защиту:**

1. Показано, что менеджмент частных предприятий, функционирующих в рамках социально-ориентированной рыночной экономики Германии на современном этапе, находится под давлением системы социальной защиты, которая, с одной стороны, амортизирует социальные риски наемных работников, с другой стороны, в условиях глобализации является излишне затратной для бизнеса - одного из основных доноров социального бюджета.
2. Раскрыто содержание институциональной дилеммы менеджмента в системе немецкого корпоративного управления, суть которой заключается в том, что менеджмент, как управляющий агент собственников, должен соблюдать их интересы, одновременно учитывая интересы наемных работников в соответствии с требованиями системы производственной демократии. Это приводит к ограничению мобильности оперативного управления предприятием, увеличивает издержки процесса принятия решений и усиливает бюрократизацию системы корпоративного управления.
3. Выделены следующие особенности менеджмента немецких МСП. А) Двухуровневая система управления, на первом уровне которой (в рамках предприятий) доминирует традиционный менеджмент, а на втором уровне в процесс управления МСП включаются профессиональные палаты, выполняющие функции консультирования по вопросам стратегического менеджмента и планирования. Б) Коммунальная форма организации, предполагающая интеграцию в рамках МСП сетевых ресурсов (членов семейно-родственных сообществ, землячеств и региональных общин и т.п.), являющихся важным фактором выживания МСП в условиях риска и неопределенности рыночной среды.
4. На основе анализа принципов системы социальной защиты наемного труда В. Ойкена и практики реализации этой системы в Германии формулируются следующие выводы. Социальное государство не может обеспечить полную гарантию защиты наемного труда от неопределенности и риска рыночной среды, в рамках которой бизнес (менеджмент) как производитель рабочих мест стоит перед выбором двух альтернатив. Первая альтернатива - обеспечение высокого уровня социальной защиты трудового потенциала занятых работников на территории Германии за счет снижения уровня прибыльности. Вторая альтернатива - выход предприятий в условиях глобализации из систем юрисдикции немецкого социального государства с целью минимизации издержек высокой стоимости рабочей силы и замещения ее более дешевыми трудовыми ресурсами.
5. Показано, что действующая в Германии система контрактных отношений работников и работодателей, наряду с позитивными функциями социальной защиты, способствует появлению следующей негативной тенденции - максимизации патерналистской функции частных предприятий в ущерб их производительности и рыночной эффективности.
6. Формулируются следующие базовые принципы эффективности германской модели социального партнерства менеджмента и наемного труда. А) Высокий уровень социальной защиты должен

инвестироваться государством, прежде всего, за счет высокого уровня производительности труда. Б) Достигнутый уровень производительности труда является основой роста общественного благосостояния и должен определять пределы экономических возможностей общества при распределении трансфертов социальной защиты. В) В условиях рыночной неопределенности, которая полностью не страхуется социальным государством, объективной предпосылкой социального партнерства наемного труда и капитала (менеджмента) является их солидарность в плане совместного несения рисков.

7. На основе изучения миграции капитала и теневой экономики в ФРГ разработана классификация сетевых альянсов, возникающих на разных уровнях немецкого общества, и выявлены следующие факторы, деформирующие систему партнерских отношений менеджмента и наемного труда. А) Консервативная природа социального государства становится тормозом либерализации экономики в условиях глобализации. Б) Сетевые структуры немецкого общества, связанные с получением доходов в теневом секторе, начинают выполнять адаптивные функции социального государства. В) Эти сетевые альянсы, действуя на основе неформальных соглашений, размывают официальные отношения социального партнерства и дискредитируют социальную политику немецкого государства.

#### **Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования.**

Результаты анализа социально-экономических противоречий социального партнерства менеджмента и наемного труда в условиях социально-ориентированной экономики ФРГ могут быть использованы в качестве концептуальной основы для дальнейшей разработки этой проблемы. Особенно при изучении процессов становления институтов социального партнерства в условиях трансформирующихся (переходных) социальных систем, в том числе, России. Материалы диссертационного исследования могут быть также использованы при чтении курсов «Экономическая социология», «Теория социального партнерства» и спецкурсов по проблемам социально-ориентированной экономики.

**Апробация диссертационной работы.** Основные положения диссертационного исследования были представлены в материалах докладов и выступлениях автора на XIV Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых учёных «Ломоносов-2007» (2007 г., Москва); на VII выездной студенческо-аспирантской научно-практической конференции «Актуальные проблемы теории и практики управления» ФГУ МГУ им. М.В. Ломоносова (21—22 октября 2006 г., Московская область). Диссертация обсуждена на заседании кафедры социологии управления факультета государственного управления МГУ им. М. В. Ломоносова и рекомендована к защите. Основные положения диссертационной работы изложены в научных публикациях автора общим объемом 2,6 п.л., в том числе, в изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложения. Библиография содержит 197 источников на русском и иностранных языках.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

Во **Введении** обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, раскрывается степень её научной разработанности, формулируются цели и задачи, определяется научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы.

**Первая глава. «Социально-экономические факторы функционирования менеджмента частных предприятий в условиях социально-ориентированной рыночной экономики ФРГ».**

*В параграфе 1.1. «Основные функции и мотивация менеджмента частных предприятий»* диссертант, опираясь на концепцию выдающегося экономиста и социолога Л. Мизеса, рассматривает мотивацию менеджмента частного предприятия в условиях рыночной экономики и обосновывает следующий тезис. Основная задача менеджмента, связанная с управлением персоналом, определяется функцией максимизации прибыли, которая объективно обязывает менеджмент использовать методы управления, обеспечивающие превышение доходов над издержками.

В диссертации акцентируется внимание на двух важных положениях концепции Л. Мизеса. 1. Мотив максимизации прибыли это ни что иное, как мотив окупаемости производимого предпринимателем товара и свидетельство того, что потребители платят за товар столько, сколько требуется для покрытия издержек его производства. Таким образом, мотив получения прибыли – это тот фактор, который заставляет предпринимателей наиболее эффективным образом обеспечивать производство тех товаров, которые хотят использовать потребители. 2. Мотив получения прибыли является главным принципом организации любого частного предприятия. Согласно этому принципу управленческая функция предприятия, действующего в рыночной экономике, всегда подчинена предпринимательской функции. Именно в рамках этой основной цели все категории менеджеров, даже не несущие непосредственную ответственность за получение прибыли, обязаны выполнять свои задачи таким образом, чтобы участвовать в её (прибыли) приращении (Кунц Г., С. О’Доннел).

Рассматривая особенности предпринимательской и управленческой функций частных предприятий, автор опирается на прогнозы Й. Шумпетера, который еще в конце 40-х годов XX века предупреждал о наличии ряда негативных тенденций развития современного капиталистического общества. Суть их заключается в том, что предпринимательская функция крупных корпораций, начинает замещаться функцией, направленной не на обеспечение прибыли, а на сохранение стабильности и выживаемости организационных систем. Автор констатирует, что одним из примеров проявления этих тенденций, оказывающих отрицательное давление на

предпринимательскую функцию бизнеса, может стать система социальной защиты наемных работников, которая особенно в условиях падения экономической конъюнктуры ограничивает действия работодателей по реструктуризации предприятий и оптимизации занятости.

В своих аргументах диссертант опирается на исследования В. Гутника, раскрывшего противоречия политики немецкого социального государства на современном этапе, которое, с одной стороны, обеспечивает амортизацию отрицательных последствий рынка по отношению к наемным работникам. С другой стороны - завышает требования к предпринимателям (менеджменту) в отношении затрат, связанных с социальной защитой работников, что приводит к сокращению производства в Германии.

Последнее положение автор дополнил данными ряда немецких организаций (Института немецкой экономики, Рабочего сообщества самостоятельных предпринимателей (ASU), немецкого экономического еженедельника «Wirtschaftswoche»), которые приводят статистику опросов, свидетельствующих об устойчивой тенденции ухода бизнеса из Германии. На этой основе автор делает вывод о том, что немецкие предприятия находятся в ситуации следующего институционального противоречия. Система социальной защиты в Германии, с одной стороны, амортизирует и компенсирует социальные риски наемных работников, с другой стороны, особенно на современном этапе, является излишне затратной для бизнеса - одного из основных доноров социального бюджета ФРГ. Давление этой системы на бизнес и менеджмент предприятий настолько велико, что они вынуждены преодолевать его за счет сокращения рабочих мест, перевода активов в те страны, где проводится более либеральная политика, или за счет ухода в теневую экономику.

*В параграфе 1.2. «Особенности и противоречия институтов социального партнерства в системе корпоративного управления крупными предприятиями»* диссертант, опираясь на сравнительный анализ англосаксонской и немецкой моделей корпоративного управления (КУ) Р. Капелюшникова, выделяет главные особенности последней. Для немецкой модели характерны такие формы организации, которые обуславливают функционирование социально-экономической политики, направленной не на обеспечение максимальной прибыли для акционеров, а на социальную ответственность бизнеса.

Это, по мнению автора, является предпосылкой того, что под давлением социально-ориентированной политики государства высший менеджмент корпораций и собственники обязаны учитывать интересы наемных работников. Данное требование в условиях Германии реализуется в форме «производственной демократии», которая существенно изменяет поведение корпорации, расширяет, а не сужает, как в англосаксонской модели, ее социальные функции, что, в конечном итоге, определяет главную отличительную особенность немецкой модели КУ.

В диссертации дается анализ системы производственной демократии, которая базируется на двух уровнях участия работников в управлении компанией. Суть этой системы, получившей

название «системы соопределения», заключается в следующем. Наемные работники через Советы предприятия участвуют в решении оперативных производственных вопросов, а в рамках Наблюдательных советов они же оказывают серьезное воздействие на решения, принимаемые на стратегическом уровне, отстаивая свои экономические интересы перед интересами крупных собственников, акционеров и менеджмента.

Диссертант рассматривает систему корпоративного управления в Германии, которая, согласно законодательству, состоит из Правления фирмы (менеджмент) и Наблюдательного совета. Эти структуры управления фирмой должны, во-первых, тесно корреспондироваться с системой участия наемных работников в управлении предприятием. Во-вторых, - разграничивать компетентность и экономические интересы наемных работников и работодателей. В-третьих, обеспечивать активное участие наемных работников в инновационных изменениях на производстве, отражающих требования изменяющейся конъюнктуры рынка.

Автор отмечает, что в рамках немецкой модели КУ не существует «гармонии», равновесия интересов наемных работников и работодателей (менеджмента). Это равновесие является императивным, то есть устанавливается в рамках закона. Речь идет о том, что стороны, преследуя свои интересы, обязаны устанавливать это равновесие на основе переговоров в рамках законодательно предписанной системы социального партнерства между наемными работниками и работодателями. В связи с этим автор делает вывод, что в крупных корпорациях участие работников в управлении определяется не желанием собственников активов предприятий, а социальным государством, которое законодательно ввело двухзвенную систему «со-определения», предписывающую бизнесу (независимо от его позиции) обязательное условие включения наемных работников в систему КУ.

Диссертант, опираясь на исследования А. Малинкина, рассматривает ряд устойчивых тенденций, характеризующих специфику развития индустриальной демократии в рамках немецкой системы КУ. Первая тенденция - индустриальная демократии проявляет себя, прежде всего, в традиционных отраслях - горнодобывающей, металлургической, металлообрабатывающей и т.п. Вторая тенденция - трудовая демократия в Германии наибольшее развитие получила на крупных предприятиях. Третья тенденция - происходит постепенное уменьшение охвата наемных работников институтами индустриальной демократии. Причина этого - глобализация немецкой экономики, увеличение сферы услуг, диверсификация традиционных немецких предприятий, увеличение числа малых предприятий, выпадающих из сферы действия законов о «соопределении».

Диссертант согласен с мнением А. Лукашова о том, что включение сотрудников компании в Наблюдательный совет и предоставление им реального права участия в управлении фирмой является специфической для немецкой модели КУ формой мотивации инновационной деятельности в немецких компаниях. Однако эта модель, согласно научным исследованиям,

положительно влияя на производительность труда, снижает прибыльность компаний, что отрицательно сказывается на их конкурентоспособности. Последнее обстоятельство указывает на то, что менеджмент в рамках немецкой системы КУ находится в перманентном преодолении следующей дилеммы. С одной стороны - он как «управляющий агент» собственников должен обеспечивать их интересы, то есть ориентироваться на максимизацию прибыли. С другой стороны - он должен учитывать интересы наемных работников, которые реализуются системами социальной защиты и производственной демократии.

Эта дилемма усложняет эффективное функционирование немецкой модели КУ, которая ориентирована в большей степени на сохранение статус-кво, чем на модернизацию и перманентную диверсификацию производственных структур в условиях все большего выхода немецких предприятий на глобальные рынки.

*В параграфе 1.3. «Специфика социального партнерства в системе управления малым и средним бизнесом»* диссертант рассматривает место МСП в системе немецкой экономики. Он акцентирует внимание на том, что этот сектор, в рамках которого действует около 3,4 млн. предприятий с общим количеством работающих около 20 млн. человек (70,2% от общего количества занятых в экономике страны), является одной из основ устойчивого социально-экономического развития Германии. Сектор МСП (по данным 2004 г.) производит 49% ВВП, и в национальном бюджете вклад от налоговых поступлений этого сектора достигает 41,2%. В Германии действует эффективная система государственной поддержки всех форм МСП, которая обеспечивается на основе реализации более 40 федеральных программ и множества программ на земельном и отраслевом уровне.

Рассматривая параметры функционирования МСП в Германии, диссертант акцентирует внимание на следующем. Здесь действует специфическая социально-корпоративная система, которая исторически продолжает цеховую традицию профессиональных организаций. Данная традиция наиболее репрезентативна в ремесленном секторе, а также в секторе «свободных профессий». Автор специально останавливается на этих двух секторах занятости, т.к. они в наибольшей степени характеризуют специфику немецких МСП в целом.

В диссертации выделяются основные особенности ремесленной деятельности и рассматривается динамика ремесленного сектора за десятилетний период, которая указывает на устойчивый рост этих традиционных форм занятости: с 1991 по 2007 гг. число ремесленных предприятий по статистике Центрального союза немецких ремесленников увеличилось с 738694 до 961732.<sup>12</sup> Автор подчеркивает, что в условиях ФРГ сообщество ремесленников это не популяция предпринимателей, члены которой действуют на свой страх и риск. Их деятельность реализуется в рамках сети ремесленных палат, осуществляющих: а) юридический надзор за деятельностью профессиональных федераций ремесленников, их координацию; б) ведение реестра

---

<sup>12</sup> См.: Сайт Центрального союза немецких ремесленников (<http://www.zdhw.de/>). Информация получена 11.05.2008).

ремесленных предприятий; в) формирование правил конкурентной борьбы, правовых норм; г) экспертизу и т.п.

Анализируя специфику трудовой деятельности в секторах «свободных профессий», диссертант отмечает, что она по параметрам организации аналогична труду в секторах ремесленной деятельности. Ее отличие заключается в том, что ремесленный труд относится к категории квалифицированного ручного труда, связанного с производством товаров и услуг, предлагаемых на локальных (местных) рынках. В свою очередь, труд лиц «свободных профессий» связан с производством интеллектуальных услуг в области медицинских, юридических, экономических и т. п. профессий. Так же, как и ремесленные предприятия, предприятия лиц «свободных профессий» демонстрируют тенденцию роста. Это отражается в статистике Федерального союза представителей свободных профессий: с 1992 по 2007 гг. их число увеличилось с 514 тыс. до 954 тыс.<sup>13</sup>

В диссертации подчеркивается, что важным элементом сектора «свободных профессий» являются, как и в ремесленном секторе, профессиональные союзы, отвечающие за соблюдение прав и интересов лиц свободных профессий, осуществляющие профессиональный надзор, обучение, повышение квалификации и т.п.

Рассмотрев особенности функционирования двух наиболее репрезентативных секторов (ремесленного и «свободных профессий»), автор выделяет два уровня управления этими видами МСП. Первый уровень - традиционный, где реализуются навыки управления и самоорганизации, приобретенные традиционно-опытным путем. Второй уровень менеджмента МСП отличается тем, что традиционный менеджмент руководителей дополняется системой государственной поддержки, а также системой корпоративной взаимопомощи профессиональных палат и союзов, которые являются своеобразным корпоративно-партнерским институтом стратегического планирования и управления.

Анализируя деятельность предприятий ремесленников и лиц «свободных профессий», диссертант, опираясь на концепцию французского социолога Л. Тевено, приходит к выводу, что МСП существенным образом отличаются от классических производственных организаций. Они, преимущественно, регулируются нормами социальной (профессиональной) солидарности, идентичности и социальной близости, а основой таких форм экономической организации являются так называемые коммунальные контракты, которые базируются на различных формах «сетевой близости». По мнению диссертанта, сети высокого доверия, скрепленные коммунальными контрактами, начинают замещать традиционные формы организации, помогая выживать и более эффективно действовать МСП в условиях постоянно изменяющейся рыночной конъюнктуры.

---

<sup>13</sup> См.: Сайт Федерального союза представителей свободных профессий (<http://www.freie-berufe.de> Информация получена 11.05.2008).

В диссертации подчеркивается, что сетевые формы организации малого бизнеса нельзя абсолютизировать, поскольку они обладают как положительными, так и отрицательными свойствами. С одной стороны - сетевая организация малых фирм является дополнительным ресурсом их выживания в условиях рыночной неопределенности и риска. С другой стороны - сетевые ресурсы малых предприятий могут быть причиной их ухода в теневую экономику и т.п.

Квалифицируя специфические свойства менеджмента МСП, автор относит его к менеджменту коммунального типа, важная управленческая задача которого заключается в интеграции в рамках МСП сетевых ресурсов семейно-родственных сообществ, землячеств и региональных общин. Это часто является решающим фактором эффективности и выживаемости МСП в условиях риска и неопределенности рыночной среды.

Вторая глава. «Социально-экономические факторы функционирования наемного труда в условиях социально-ориентированной экономики ФРГ». В параграфе 2.1. «Принципы социальной защиты занятости В. Ойкена как основа германской модели социально-ориентированной экономики» констатируется, что принцип социальной защиты от экспансии рынка всегда являлся тем амортизатором, который на всех этапах сопровождал развитие рыночной экономики. Это способствовало тому, что в процессе эволюции западного рыночного общества постепенно созревали предпосылки идеологии таких основ организации социально-экономических систем, в рамках которых были «синтезированы» принципы экономической свободы и социальной защиты от несовершенства рыночного механизма. Результатом этого социального синтеза и явился феномен социально-ориентированной экономики, главным adeptом которой и был В. Ойкен. Именно он на основе кардинальной критики идеологии «laissez-faire» дал обоснование таких принципов социального государства, которые нашли свое практическое воплощение в германской модели «социального рыночного хозяйства».

В диссертации акцентируется внимание на основных положениях критики В. Ойкеном несовершенства рыночного механизма и выделяются сформулированные им основные направления социальной политики по отношению к трудящимся. Эти направления в настоящее время положены в основу деятельности германского социального государства и касаются трех фундаментальных сфер общественной жизни - домашнего хозяйства, производства и рынка труда. В рамках первой сферы - домашнего хозяйства - политика социального государства заключается в защите свободы домашнего хозяйства, предоставлении возможностей накопления собственности, формировании механизмов страхования рисков и минимизации причин, ограничивающих свободное развитие человеческих способностей. В рамках второй сферы - предприятий - социальная политика заключается в обеспечении такой степени участия рабочих в системах управления производством и партнерства с работодателями, при которых реализуется баланс их интересов, не противоречащий рыночным законам функционирования частных предприятий.

В рамках третьей сферы - рынка рабочей силы - социальная политика государства базируется на следующих принципах. 1. Рынок рабочей силы является универсальным институтом экономического обмена услугами между работниками и работодателями. 2. В условиях конкурентной экономики единственным эффективным средством распределения человеческих ресурсов является рыночный обмен. 3. В силу специфичности ресурсов, которые обращаются на рынке труда, он должен соответствовать требованиям, достойным человека. 4. «Правильная форма» рынка труда в рамках конкурентной политики социального государства предполагает, что: а) рабочий не продает себя как личность, а только свои услуги работодателю; б) в отношениях между наемным работником и работодателем должны доминировать отношения партнерства, договорное равновесие их интересов; в) повышается роль профсоюзов как социально-экономического противовеса монополии работодателей и т.п.

*В параграфе 2.2. «Особенности и противоречия германской модели социально-экономической защиты наемного труда»* автор, используя периодизацию этапов развития социального государства С. Калашникова, рассматривает основные тенденции его эволюции с конца XIX в. по настоящее время. 1. Либеральная парадигма функционирования экономики постепенно замещалась различными формами государственного регулирования, способствовавшими созданию институтов социальной защиты наемного труда. 2. Несмотря на то, что в процессе эволюции социальных государств были созданы институты, снижающие социальные риски экономически активного населения, рынок как базовый механизм координации экономической жизни никем не ставился под сомнение. 3. В этом контексте главной проблемой современного социального государства является формирования социальной политики, направленной на снятие антагонизма между социальными целями государства и требованиями рынка (С. Калашников).

Опираясь на фундаментальную работу Х. Ламперта, диссертант анализирует опыт функционирования немецкой модели социального государства, в рамках которой были созданы мощные институциональные механизмы социальной защиты наемных работников от действия стихийных сил рынка и дискриминации работодателей.

В диссертации акцентируется внимание на практической реализации следующих принципов отношений наемных работников и работодателей. 1. Свобода работодателя распоряжаться принадлежащими ему активами ограничена обязательствами по социальной защите прав наемных работников. 2. Риски наемных работников, связанные с издержками рынка, должны страховаться как со стороны работодателей, так и со стороны государства, что обеспечивается таким институтом, как тарифный договор. 3. В рамках социального государства наемные работники, заключающие контракт, могут оспаривать в официальных инстанциях решения работодателей по социально неоправданному сокращению рабочих мест. 4. Ключевым элементом политики занятости в ФРГ является институт тарифных договоров, который предписывает союзам

работодателей и профсоюзам в обязательном порядке заключать соглашения об основных условиях труда, что является нормативной базой для заключения контрактов на более низком уровне. 5. Тарифная автономия наемных работников и работодателей является социально-экономической основой демократического самоуправления, в рамках которого достигается консенсус их интересов.

Диссертант акцентирует внимание на следующем противоречии социально-ориентированной политики занятости, на которое указывает Х. Ламперт. Механизм тарифных соглашений не является идеальным средством достижения общественного согласия между наемным трудом и капиталом. Государство не может гарантировать полную занятость - поскольку безработица представляет собой не поддающийся учету риск, и не может быть полного «страхования» от безработицы (Х. Ламперт).

На основании последнего положения диссертант делает следующий вывод. Ни работодатели, ни наемные работники в рамках системы социальной защиты социального государства Германии не обладают полным «иммунитетом» и защитой от факторов риска рыночной среды. Это может способствовать тому, что большой объем социальной защиты занятости, обеспечиваемый социальным государством, может в ситуации экономического спада лечь тяжелым бременем на экономику и на предпринимателей (менеджмент).

Диссертант, опираясь на исследование О. Ионовой, рассматривает роль немецкого гражданского общества, которое существенно изменило качество социально-трудовых отношений наемных работников и работодателей, что было обусловлено следующими основными факторами.

1. В условиях функционирования социальной рыночной экономики правовой режим гражданского общества последовательно начал внедряться в систему рыночных отношений. 2. На этой основе возникла нормативная система социальной ответственности, поставившая безличный рыночный механизм под контроль всего общества в целом. 3. Социальное государство стремится к поддержанию равновесной системы социального партнерства между наемными работниками и работодателями. 4. В этом контексте права работодателя как активного субъекта рынка, создающего рабочие места, являются не менее фундаментальными, чем социальные права тех, кого он нанимает.

Опираясь на последний тезис, диссертант останавливается на принципах социальной политики коммерческих предприятий, которые ориентированы на получение прибыли и вместе с тем обязаны, в соответствии с законом, нести необходимые затраты по защите прав и свобод наемных работников. Менеджеры частных предприятий вправе в условиях немецкой экономики выбирать различные альтернативы поведения по управлению человеческими активами. Среди них диссертант выделяет две основных. Первая альтернатива предполагает сохранение высокого уровня социальной защиты трудового потенциала занятых работников на территории Германии за счет снижения уровня прибыльности частных предприятий. Вторая альтернатива связана с

процессами глобализации, в рамках которой: а) расширяются возможности экспансии конкурентоспособных отраслей немецкой экономики в другие страны; б) предприятия выходят из системы юрисдикции германского социального государства; в) у их менеджмента появляются дополнительные возможности минимизации издержек высокой стоимости рабочей силы в Германии и замещения ее более дешевыми трудовыми ресурсами.

**В параграфе 2.3. «Контрактная система социального партнерства наемных работников и работодателей»** диссертант, анализируя контрактные отношения работников и работодателей, приходит к следующим выводам. Эти отношения реализуются в рамках четырехуровневой системы соглашений между следующими субъектами: государством, профсоюзами, ассоциациями работодателей, коллективом работников, отдельным работодателем и конкретным работником. На первом уровне социальным государством устанавливаются общие нормы трудового права, которые являются обязательными для всех граждан. На втором уровне определяются общие условия трудовых соглашений в отраслях, подотраслях и на крупных предприятиях (тарифные договоры). Они регулируют права и обязанности союзов работодателей и профсоюзов. На третьем уровне заключаются коллективные договоры в случаях, которые не нашли своего отражения в тарифном договоре. На четвертом уровне заключается индивидуальный трудовой договор, в котором конкретно оговариваются основные условия контрактных отношений между работодателем и наемным работником.

В диссертации отмечается, что институциональной основой германской системы контрактных отношений является законодательство о защите занятости. Его нормы регулируют положения всех лиц, работающих по найму, влияют на эффективность функционирования рынка труда, динамику занятости и безработицы и т. п. Диссертант, опираясь на исследования Н.Вишневской, рассматривает некоторые основные стандарты защиты занятости, которыми руководствуется немецкое законодательство.

Автор показывает, что наиболее защищенными являются работники, имеющие постоянный контракт, расторжение которого регламентируется рядом процедур, предоставляющих дополнительный шанс или сохранить занятость, или получить дополнительное время на поиск нового рабочего места. Первая группа согласительных процедур, предшествующих увольнению, согласно Н. Вишневской, заключаются в том, что они могут удлинять и даже серьезно осложнять для работодателя процедуру увольнения. Вторая группа процедур касается длительности официального уведомления работника о предстоящем увольнении и размере выходного пособия. Третья группа процедур касается ограничения практики массовых увольнений в случаях спада производства. В соответствии с законом работодатель должен проинформировать Совет предприятия о масштабах и причинах увольнений, согласовать процесс увольнения с ведомством по вопросам занятости и в соответствии с «правилами социального отбора» определить приоритеты и порядок вынужденных увольнений тех работников, которые наименее нуждаются в

социальной защите. В диссертации отмечается, что одним из путей преодоления в Германии регламентации в отношении количества работников с постоянной занятостью стало расширение труда работающих неполное рабочее время.

Первой из форм частичной занятости является введение укороченной рабочей недели на предприятии, которое в силу спада производства вынуждено временно сокращать своих работников. Целью социальной политики государства при этом является сохранение рабочих мест и избежание открытой безработицы. Второй массовой формой частичной занятости в Германии являются трудовые отношения с работодателем, которые характеризуются ограниченным размером оплаты труда. Третьей формой частичной занятости в Германии стало заключение с работниками срочных трудовых соглашений, которые, по мнению Н.Вишневецкой, стали на протяжении 90-х годов основным инструментом либерализации законодательства по защите занятости.

Анализируя существующую в Германии правовую и процедурную систему взаимодействия субъектов контрактных отношений, диссертант констатирует следующее. С одной стороны - эта система в условиях риска и неопределенности рынка является мощным амортизатором негативного действия механизмов спроса-предложения, в чем заключается ее главная социальная функция. С другой стороны - немецкая экономика является рыночной экономикой, где договорная система найма находится в зависимости от колебаний экономической конъюнктуры. В этих условиях система контрактации работников и работодателей не может быть полностью защищена от превратностей рынка. В этой связи в диссертации выделяются два формата поведения работников и работодателей, которые демонстрируют различные формы их социально-экономической интеграции в рамках немецкой контрактной системы.

Первый формат поведения. Здесь речь идет об активных моделях поведения работников и работодателей, контракты между которыми обеспечивают необходимую степень их интеграции для решения инновационных задач и адаптации фирмы к неопределенности будущего. Этот тип «контрактных сетей» внутри фирмы способствует возникновению деловых отношений, обеспечивающих наиболее высокую степень интеграции (социального партнерства) менеджеров и наемных работников. Второй формат поведения. Здесь речь идет о пассивных моделях поведения занятых внутри предприятия. В этом случае контракты между наемными работниками и работодателями выполняют преимущественно функцию защиты от неблагоприятных факторов рыночной конъюнктуры. То есть функция максимизации прибыли (в реализации которой должны совместно участвовать и работники, и работодатели) начинает замещаться так называемой патерналистской функцией.

Третья глава. «Проблемы и противоречия партнёрских отношений менеджмента и наёмного труда на современном этапе». В параграфе 3.1. «Нормативная модель социального партнерства менеджмента и наемного труда Л. Эрхарда» диссертант специально акцентирует внимание на анализе «практической теории» Л. Эрхарда. Именно она была положена в основу социальной политики, которая привела в 50-60-х гг. XX в. к «германскому экономическому чуду» и, по мнению многих специалистов, может способствовать в будущем решению тех проблем, которые характерны для немецкой экономики в настоящее время.

Автор выделяет в структуре приоритетов социально-ориентированной политики Л. Эрхарда две основные задачи. Первая - эффективное развитие рыночной системы как экономической базы социального государства. Вторая - воспроизводство такой системы социальных трансфертов, которые: а) могли бы обеспечить справедливое перераспределение общественного богатства для стартовой поддержки граждан и социальной поддержки аутсайдеров; б) сохраняли бы приоритеты индивидуальной свободы и ответственности за свою жизненную перспективу для всех граждан, а не были страховым фондом социального иждивенчества.

В рамках реализации этих задач диссертантом рассматриваются основные принципы концепции “социального рыночного хозяйства” Л. Эрхарда, из которых вытекают следующие критерии социальных услуг, предоставляемых государством своим гражданам. А) Не может существовать «бесплатных» общественных фондов и «бесплатных» социальных услуг. Б) Всякая социальная услуга оплачивается за счет налогов, отчислений от прибыли и вычетов из заработной платы граждан. В) Государство выполняет функцию перераспределения доходов производящих слоев. Г) Непомерное расширение обязательств государства в социальной сфере чревато рядом серьезных последствий, которые противоречат декларируемым целям социальной политики.

Систематизация базовых положений политики социального государства Л. Эрхарда и определение ее специфики по отношению к менеджменту и наемным работникам, позволили автору сформулировать основные принципы их партнерского взаимодействия, из которых вытекает следующее важное свойство партнерских отношений основных субъектов социально-ориентированной рыночной экономики. Экономические и социальные риски, которые не могут полностью страховать социальным государством, касаются не только предпринимателей (менеджеров), но и наемных работников. Последние должны разделять риск работодателей в плане обеспечения необходимого уровня экономической эффективности предприятия, как главного фактора достижения гарантированного и устойчивого уровня занятости.

В параграфе 3.2. «Причины неэффективности германской модели социального партнерства на современном этапе» диссертант, опираясь на анализ этапов эволюции современного немецкого общества В. Гутника и на исследования немецкого экономиста Х.В. Зина, останавливается на основных противоречиях развития ФРГ. Эти противоречия серьезным

образом деформируют партнерские отношения наемных работников и менеджмента частных предприятий, которые сложились в Германии во второй половине XX века.

Автор, рассмотрев причины этих проблем и противоречий, акцентирует внимание на следующих выводах исследований Х.В. Зина, который подчеркивает негативные свойства германской социальной системы, проявившиеся в конце XX в. 1. Базовые принципы этой системы (крайне затратной) порождают массовые злоупотребления и иждивенческую психологию в широких слоях населения. 2. Государство, являясь гигантским распределителем социальных благ, подстегивает увеличение стоимости труда, рост налоговой нагрузки и бюджетный дефицит. 3. Все, что раньше служило во благо защиты наемных работников - отраслевые тарифные договоры, жесткие нормы "Закона о защите от увольнений" - сегодня превратилось в свою противоположность, которая лишает предпринимателей возможности оперативно реагировать на изменения конъюнктуры и уменьшает гибкость рынка труда. 4. Высокие ставки налогов провоцируют уход капиталов из страны и быстрый рост теневого сектора и т.п.

Диссертант останавливается на наиболее злободневных проблемах немецкой экономики, существенным образом влияющих на конфигурацию партнерских отношений менеджмента частных предприятий и наемных работников. К этим проблемам относятся: устойчивая тенденция перевода производственных мощностей немецких предприятий за границу и теневая экономика.

В первом случае автор, используя данные ряда экспертных организаций (Объединения торгово-промышленных палат Германии, Института немецкой экономики (Кельн), Рабочего сообщества самостоятельных предпринимателей, Федерального статистического ведомства), рассматривает причины перевода производственных мощностей немецких предприятий за границу. К ним относятся: а) высокий уровень стоимости производства; б) дороговизна рабочей силы; в) налоговая политика государства и высокий уровень социальных расходов; в) засилье немецкой бюрократии; г) диспропорция регионального развития западных и восточных земель и т.п.

Во втором случае диссертант акцентирует внимание на статистике ухода экономически активного населения Германии в теневую экономику, оборот которой составляет 16% валового национального продукта ФРГ. Автор показывает, что помимо объективных факторов причиной ухода значительной части немецкого экономически активного населения в теневой сектор является его толерантность к нарушению трудового и налогового законодательства. Это подтверждается австрийским экономистом Ф. Шнайдером, по данным которого более чем 2/3 граждан Германии и Австрии не считают серьезным нарушением работать или предоставлять работу без официальной регистрации. Это же констатируется другими исследовательскими организациями: Социологическим институтом «Emnid», Обществом «Инициатива социальной рыночной экономики» и Институтом немецкой экономики.

Приведя данные о многочисленных фактах социальных девиаций в различных сферах немецкого общества,<sup>14</sup> диссертант приходит к следующему выводу. Отклоняющееся поведение различных категорий населения (уход в теневую экономику, экономическая преступность, коррупция) реализуется в рамках «сетевых контекстов», которые противоречат декларируемым принципам социального партнерства, функционирующим на официальном уровне. Эти «сетевые контексты» являются каналом, обходящим институциональные барьеры, выстраиваемые государством на пути тех или иных противоправных действий. Автор рассматривает особенности сетевых альянсов, «размывающих» официальные структуры социального партнерства, и предлагает следующую их классификацию.

Первый уровень сетевых альянсов связан с деятельностью по получению теневых доходов в рамках домашних хозяйств. Речь идет о скрываемых от налогообложения, неформальных доходах членов семьи. Второй уровень сетевых альянсов наиболее вероятен в системе отношений наемный работник - работодатель, особенно в тех случаях, когда они заняты на малых предприятиях, где теневая занятость является важным средством минимизации издержек. Третий уровень сетевых альянсов характерен для внутрифирменных коалиций, которые в рамках теневой экономики тесно объединяют интересы хозяев предприятий, менеджмента и наиболее квалифицированных и лояльных работников. Четвертый уровень сетевых альянсов возникает в случае, когда конфидентом внутрифирменных коалиций являются представители профсоюзов (производственных советов), которые вопреки закону защищают интересы хозяев предприятий, а не наемных работников. Пятый уровень сетевых альянсов отличается тем, что в их число входят внешние агенты - чиновники различного ранга, которые на платной основе оказывают незаконные преференции частному бизнесу. Шестой уровень сетевых альянсов характерен тем, что в их рамках решаются латентные задачи, связанные с максимизацией взаимно дополняемых выгод коррумпированных представителей политической власти и бизнеса. Седьмой уровень сетевых альянсов касается неформальных коалиций, возникающих на пересечении экономических интересов бизнес-групп, члены которых являются гражданами различных государств.

В диссертации констатируется, что одной из основных причин, понижающих социальную эффективность немецкой экономики, является консервативная природа социального государства, адаптивные функции которого к новым условиям хозяйствования начинают выполнять более гибкие сетевые структуры и сетевые альянсы, обходящие институциональные барьеры, выстраиваемые государством. Это способствует минимизации налоговой нагрузки на экономических субъектов, использующих сетевые ресурсы, но порождает нелегитимные формы сетевого сотрудничества между ними, противоречащие официальными институтами социального государства.

---

<sup>14</sup> Автором используются данные официальной статистики (Федерального ведомства по уголовным делам ВКА), ряда исследовательских организаций (Трансперенси Интернешнл, Международной консалтинговой фирмы KPMG), немецкой и отечественной прессы.

В **Заключении** диссертационного исследования автор систематизирует основные противоречия, которые возникают в системе отношений социального партнерства менеджмента и наемного труда на современном этапе развития немецкой экономики. Разрешение этих противоречий должно, по мнению диссертанта, находиться в центре внимания политики государств, ориентированных на немецкую модель.

1. Система социальной защиты наемного труда, действующая в Германии, амортизируя социальные риски наемных работников, является в условиях глобализации и либерализации экономики излишне затратной для бизнеса - одного из основных доноров социального бюджета.

2. Институциональная дилемма немецкой системы корпоративного управления выражается в том, что менеджмент, как «управляющий агент» собственников, должен соблюдать их интересы, одновременно учитывая интересы наемных работников в соответствии с требованиями системы производственной демократии, что ограничивает гибкость управления предприятием, увеличивает издержки в процессе принятия решений и усиливает бюрократизацию системы корпоративного управления.

3. Коммунальные (сетевые) формы социального партнерства менеджмента и наемного труда на немецких малых и средних предприятиях, являясь важным ресурсом их выживания в условиях постоянно изменяющейся конъюнктуры рынка, связаны с риском перманентного включения членов МСП в сектора теневой экономики.

4. Социальное государство не гарантирует полную защиту наемного труда от неопределенности и риска рыночной среды. В этих условиях бизнес (менеджмент), как продуцент рабочих мест, стоит перед выбором двух альтернатив. А) Обеспечение высокого уровня социальной защиты занятых работников на территории ФРГ за счет снижения уровня прибыльности. Б) Выход предприятий из системы юрисдикции немецкого социального государства с целью минимизации издержек высокой стоимости рабочей силы и замещения ее более дешевыми трудовыми ресурсами в других странах.

5. Немецкая система контрактных отношений, обеспечивая нормативно и процедурно защиту занятых работников от произвола работодателей, способствует, особенно в условиях экономического спада, усилению следующей негативной тенденции - максимизации патерналистской функции частных предприятий в ущерб их производительности и рыночной эффективности.

6. Серьезные проблемы функционирования социально-ориентированной экономики Германии могут возникать в связи с нарушением со стороны государства *следующего главного принципа* - достигнутый уровень производительности труда должен являться основой роста общественного благосостояния и одновременно определять пределы трансфертов социальной защиты.

7. В условиях глобализации бюрократическая структура социального государства, являясь тормозом либерализации экономики ФРГ, замещается более гибкими сетевыми структурами

немецкого общества, которые размывают официальные отношения социального партнерства, действуя вне сферы общественного контроля и дискредитируя декларируемую социальную политику государства.

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

**В изданиях, рекомендованных ВАК РФ**

1. Калашникова А. В. ФРГ: реализация принципов социального партнерства в условиях социально-ориентированной рыночной экономики // Человек и труд. 2008. №12. - 0,5 п. л.
2. Калашникова А. В. (в соавторстве с М. Мариновой) Институциональные предпосылки социального партнерства менеджмента и наемного труда в условиях социально-ориентированной рыночной экономики // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Социология». 2008. №12. - 0,5 п.л.

**Прочие публикации по теме диссертационного исследования**

3. Калашникова А.В. Кадровый менеджмент на предприятиях Германии: опыт введения новых сотрудников // Теория и практика управления: новые подходы. Сб. статей / Моск. гос. унив. им. М.В. Ломоносова. Фак. госуд. управления. – Вып. № 9. – М.: Университетский гуманитарный лицей, 2007. - 0,5 п.л.
4. Калашникова А. В. Трудовая адаптация: теоретико-методологические аспекты // Материалы XIV Международной конференции студентов, аспирантов и молодых учёных «Ломоносов»/Отв. ред. И.А. Алешковский, А.И. Андреев. Том III. – М.: Издательство МГУ, ИТК «Дашков и Ко», 2007. - 0,2 п.л.
5. Калашникова А. В. Технологии введения в должность в немецком кадровом менеджменте // Актуальные проблемы теории и практики управления: VII-я студенческо-аспирантская научно-практ. конф.; 21-22 октября 2006 г. (Московская область): Сборник материалов.- М.: МАКС Пресс, 2008. - 0,4 п.л.
6. Калашникова А.В. Новые формы профессиональной адаптации: опыт Германии // Теория и практика управления: новые подходы. Сб. статей / МГУ им. М.В. Ломоносова. Фак-т гос. управления. Вып. 10. М.: Университетский гуманитарный лицей, 2007. - 0, 5 п.л.

Для заметок

Для заметок

---

Заказ № 38/01/09 Подписано в печать 14.01.2009 Тираж 70 экз. Усл. п.л. 1,5

---



ООО "Цифровичок", тел. (495) 797-75-76; (495) 649-83-30  
[www.cfr.ru](http://www.cfr.ru) ; e-mail: [info@cfr.ru](mailto:info@cfr.ru)