

вития «Умных городов», создавали «дорожные карты» для их реализации. В настоящее время реализуются пробные и экспериментальные проекты, где ведутся работы по созданию центров быстрого реагирования, подготовительные работы к внедрению проекта «Умный квартал», запущено мобильное приложение «Мой город». Реализация проекта «Мой город» и в настоящее время «Белтелеком» реализует проект в девяти городах Республики Беларусь.

В рамках форума Международного форума по информационно-коммуникационным технологиям (ТИБО – 2023) были подписаны соглашения о стратегическом сотрудничестве, которые помогут Беларуси и России совместно развивать проекты в области умных городов и телекоммуникаций. «Умный город» – это технологии, и образование и использование этих технологий.

#### Литература

1. О проекте умные города Беларуси. – Режим доступа: <https://rudensk-pukhovichi-asveta.gov.by/%D1%81%D0%B5%D1%80%D0%B2%D0%B8%D1%81%D1%8B/%D1%86%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%B5%D0%B1%D0%B5%D0%BB%D0%B0%D1%80%D1%83%D1%81%D0%B8>. – Дата доступа: 18.04.2024
2. Цифровое развитие Беларуси. – Режим доступа: <https://www.mpt.gov.by/ru/o-proekte-umnye-goroda-belarusi>. – Дата доступа: 12.05.2024.
3. Smart city walks the country. – Режим доступа: <https://newland.by/en/news/single/smart-city-shagayut-po-strane>. – Дата доступа: 20.04.2024.
4. Где и как в стране будут реализовывать концепцию умных городов. – Режим доступа: <https://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2020/mart/48257/>. – Дата доступа: 10.05.2024.

УДК 349.2

## ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

А. М. Давыдова, А. С. Пупкова

*Учреждение образования «Гомельский государственный университет  
имени Франциска Скорины», Республика Беларусь*

Научный руководитель Е. А. Ковалева

*Проанализирован субъектный состав социального партнерства. Приведен анализ моделей представительства интересов работников в сфере социального партнерства. На основе сравнительного правового анализа выявлена наиболее эффективная из них.*

**Ключевые слова:** социальное партнерство, представительство, профсоюз, работник, наниматель, модель социального партнерства.

## REPRESENTATION OF THE INTERESTS OF EMPLOYEES IN THE FIELD OF SOCIAL PARTNERSHIP

A. M. Davydova, A. S. Pupkova

*Francisk Skorina Gomel State University, Republik of Belarus*

Science supervisor E. A. Kovaleva

*In this article, the subject composition of social partnership is analyzed. The analysis of models of representation of the interests of employees in the field of social partnership is given. Based on a comparative legal analysis, the most effective of them is clarified.*

**Keywords:** social partnership, representation, trade union, employee, employer, social partnership model.

Сторонами социального партнерства являются работники и наниматель, в лице их представителей. Также такой стороной может являться и орган государственного управления, если он – наниматель. Работник – наиболее слабая сторона трудового договора. Поэтому с целью защиты прав и свобод работника, а также с целью представительства создаются профсоюзы. На данный момент профсоюз – основной представитель интересов работников. Также стоит отметить, что могут существовать и иные представительные органы, созданные работниками для представительства их интересов. Существует 4 уровня социального партнерства: республиканский, отраслевой, региональный, локальный.

В Беларуси механизм социального партнерства стал формироваться в 1990 г. Впервые понятие социального партнерства было закреплено в Кодексе законов о труде в 1992 г. Процесс становления социального партнерства в Республике Беларусь проходил в сложных условиях, так как произошел распад Советского Союза. В связи с этим профсоюзы нашей страны стали инициаторами создания механизмов социального партнерства и создания правовой базы для этого. Так, 24 ноября 1992 г. был принят Закон Республики Беларусь «О коллективных договорах и соглашениях», а 18 января 1994 г. – Закон Республики Беларусь «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Данные нормативные правовые акты положили начало для развития социального партнерства в Республике Беларусь.

Постепенно законодательство совершенствовалось и принимались новые законодательные акты, к числу которых можно отнести Указы Президента Республики Беларусь «О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам» от 5 мая 1999 г. № 259, «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» от 15 июня 1995 г. № 278.

Беларусь одна из первых в СНГ приняла разработанную на трехсторонней основе Концепцию развития системы социального партнерства. Несмотря на достаточно широкую законодательную базу, регламентирующую институт социального партнерства в Республике Беларусь, на данном этапе в законодательстве не содержится понятие «представительства», хотя ст. 354 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) предусматривает возможность представительства работников не только профсоюзами, но и иными представительными органами работников. Отметим, что возможности иных представительств работников предусмотрены в таких развитых странах как Япония и США, и такой опыт может быть также реализован и в Республике Беларусь.

Основной традиционной и наиболее изученной формой представительства работников является профсоюзное представительство. Основание для такого представительства закреплено в международных документах, а также в ст. 14 Конституции Республики Беларусь. В соответствии с этой нормой отношения в социально-трудовой сфере между органами государственного управления, организациями нанимателей и профсоюзами осуществляются на принципах социального партнерства и взаимодействия сторон.

Статья 354 ТК предусматривает, что интересы работников могут представлять соответствующие профсоюзы и другие представительные органы работников, действующие на основании законодательных актов. Исходя из этого положения, можно констатировать, что существует профсоюзное и альтернативное (внесоюзное) представительство интересов работников в социальном партнерстве.

Кроме того, норма ТК о возможности иного представительства работников также закреплена на уровне Международной организации труда в Конвенции № 135 от 2 июня 1971 г. «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях». Конвенция предусматривает, что представители работников включают представителей, назначенных или избранных профсоюзами или членами таких союзов, или выборные представители, свободно выбранные работниками предприятия в соответствии с положениями национального законодательства или коллективных договоров, в обязанности которых не входит деятельность, признанная исключительной прерогативой профсоюзов в конкретной стране.

В мире существует несколько моделей представительства. Модель профсоюзного представительства характеризуется тем, что профсоюзы по закону являются представителями работников, при том часто и той части работников, которые не являются членами профсоюзов. Эта модель представлена в США, Канаде, Японии, Великобритании, Ирландии и других странах. Следует отметить, что в зависимости от особенностей профсоюзов и их поведения эта модель может рассматриваться в виде подмоделей, когда: а) профсоюзы ориентированы на сотрудничество с властью; б) профсоюзы нацелены на конфликтность с государственной властью [1].

Модель чистого представительства работников отличается тем, что трудовой коллектив выбирает своих собственных представителей в совет предприятия, которые и ведут переговорный процесс с работодателем. В основном такой совет имеет полномочия консультативно-информационного характера. Степень обязательности учета мнений совета работодателем должна быть специально определена в коллективном соглашении. Данная модель используется в Испании, Греции, Португалии и других странах [1].

Модель смешанного представительства выделяется тем, что в советы, избираемые трудовым коллективом, включаются также представители работодателя. Здесь полномочия совета более широкие, так как совет может участвовать в принятии решений на основе консенсуса. Круг вопросов, по которым могут приниматься решения (трудовой распорядок, охрана труда, условия труда, продолжительность рабочего времени), должен специально оговариваться законодательством либо соглашением. Например, во Франции глава предприятия по закону обязан ежегодно представлять комитету (совету) доклад о хозяйственном обороте, заработной плате, штатах и их изменениях, об условиях труда [1].

На данный момент вопрос представительства работников в системе социального партнерства все еще не в полной мере разрешен. Наиболее эффективной формой регулирования трудовых отношений, обеспечивающих непосредственное участие трудящихся в производственных процессах, являются коллективные договоры. Коллективные договоры стали основной формой проявления реальных партнерских отношений на Западе. Кроме коллективных договоров известны еще три формы непосредственного участия работников в производственных процессах среди западных стран, а именно институционализированное участие работников в управлении не через профсоюзные органы рабочего представительства и соучастие трудящихся в советах директоров компаний; «прямое» участие трудящихся в делах предприятия на уровне рабочего места; участие трудящихся в прибылях, доходах и в акционерной собственности предприятий и компаний. Форма участия наемных работников в управлении через не профсоюзные органы рабочего представительства получила довольно широкое распространение только в промышленно развитых западноевропейских странах. В США и Канаде проблема демократизации трудовых отношений решается преимущественно через механизм коллективных договоров [2].

В системе социального партнерства представительство работников юридически закреплено за профсоюзами. Принимая во внимание общепризнанный принцип свободы объединений, развитие малого и среднего бизнеса, нестандартные формы занятости, повышенную гибкость рабочей силы и информатизацию общества, работники должны иметь возможность представлять свои интересы, которые должны быть направлены на другое альтернативное или не профсоюзное направление.

#### Л и т е р а т у р а

1. Лутохина, Э. А. Социальное партнерство и его модели в зарубежных странах (опыт и уроки) / Э. А. Лутохина. – Режим доступа: <https://evolutio.info/ru/journal-menu/2003-1/2003-1-lutohina>. – Дата доступа: 27. 01. 2024.
2. Маркова, С. М., Петровский, А. М. Историко-правовые предпосылки развития социально-партнерских отношений в вузе / С. М. Маркова, А. М. Петровский. – Режим доступа: <https://cyber-leninka.ru/article/n/tehnologicheskaya-podgotovka-buduschih-pedagogov-professionalnogobuc-heniya-kak-sotsialno-pedagogicheskaya-problema-1>. – Дата доступа: 27.01.2024.

УДК 338.24.01

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ДЕНЕЖНЫМИ ПОТОКАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

П. А. Дайнеко

*Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

Научный руководитель Г. В. Митрофанова

*Денежные потоки играют ключевую роль в финансовом управлении предприятий, влияя на их финансовую устойчивость и успешность. В данной статье рассмотрены актуальные проблемы, связанные с управлением денежными потоками на предприятии и перспективные решения для их совершенствования. Основные аспекты, такие как оптимизация денежных потоков, управление рабочим капиталом и управление рисками, рассматриваются с использованием современных теоретических и практических подходов. Предложенные решения позволят предприятиям повысить эффективность управления денежными потоками, что в итоге приведет к улучшению финансовой устойчивости и увеличению прибыльности.*

**Ключевые слова:** денежные потоки, управление денежными потоками, оптимизация денежных потоков, рабочий капитал, управление рисками.

## IMPROVEMENT OF CASH FLOW MANAGEMENT AT THE ENTERPRISE

P. A. Daineko

*Sukhoi State Technical University of Gomel, Republic of Belarus*

Science supervisor G. V. Mitrofanova

*Cash flows play a key role in the financial management of enterprises, affecting their financial stability and success. This article considers actual problems related to cash flow management at the enterprise and perspective solutions for their improvement. The main aspects such as: cash flow optimization, working capital management and risk management are considered using modern theoretical and practical approaches. The proposed solutions will allow enterprises to improve the efficiency of cash flow management, which will ultimately lead to improved financial stability and increased profitability.*