

УДК 330.11

Е.В. Нехода

ГРУППЫ ИНТЕРЕСОВ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

В статье анализируются система социального партнёрства в России и возможные пути его развития с учётом интересов основных его субъектов: государства, наёмных работников и работодателей.

Развитие системы социального партнёрства, как одной из форм регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе рыночных преобразований в России, является, пожалуй, самой актуальной на сегодня проблемой. Идея социального партнёрства занимает важнейшее место в научном анализе современного общества, эволюции трудовых отношений и законодательных практик многих стран мира.

Впервые идея социального партнёрства утвердилась в законодательстве ряда европейских стран (Германия, Австрия, Скандинавия) в 1960-е гг. как результат многолетнего поиска эффективных форм регулирования социально-трудовых отношений. Эксперты МОТ определяют социальное партнёрство как механизм, с помощью которого предприниматели, представители трудящихся и правительства разрабатывают комплекс согласованных и многосторонних вопросов для решения социально-экономических проблем путём нахождения компромиссов. Таким образом, системообразующим элементом идеи социального партнёрства является социальный диалог и поиск компромиссов основных участников – государства, работодателей и работников в лице профсоюзов. Вот почему наряду с понятием «социальное партнёрство» широкое распространение получило понятие «трипартизм».

В настоящее время в российской экономической науке широко дискутируется тема взаимодействия участников социального партнёрства, необходимость доминирования той или другой стороны, а также возможности согласования интересов: государство – наёмные работники, государство – бизнес, бизнес – наёмные работники. По всем обозначенным вопросам нет единства мнений, существуют разногласия в определении перспектив развития и взаимодействия участников социального диалога.

В 1993 г. была принята Конституция РФ, и в соответствии со ст. 7 её Россия была провозглашена социальным государством. Однако даже конституционное провозглашение социального статуса государства не гарантирует повышения уровня и качества жизни, социальных защит и безопасности жизнедеятельности, минимизации социальных рисков, в том числе и в трудовой сфере.

Важнейшим механизмом и направлением развития социального государства и социальной политики является социальное партнёрство.

1. Социальное партнёрство, представляя собой особый тип общественных (социально-трудовых) отношений, выражает самую существенную характеристику социального государства, основным принципом функционирования которого является баланс интересов основных социальных групп общества.

2. В социальном государстве социальное партнёрство как особый механизм регулирования трудовых отношений направлено на реализацию принципа равноправных переговоров, достижение компромисса между государственной властью, работодателями и работниками и способствует снижению рисков в социально-трудовой сфере.

3. Для социального государства как выразителя общественных интересов социальное партнёрство является важнейшим элементом его идеологии, условием политической стабильности общества, социального мира и экономического прогресса.

4. Социальное партнёрство выступает и направлением совершенствования социального государства. Именно в ходе коллективных переговоров, взаимных консультаций, участия работников в управлении происходит взаимное обогащение участников социального диалога, повышение уровня демократичности и развитие институтов гражданского общества.

Главная задача социального государства как одного из партнёров состоит в создании условий для взаимодействия, реализации гражданских и политических прав без вмешательства и авторитарного давления в деятельность предпринимателей и профсоюзов. Целью также является установление рамок и правил игры, в пределах которых социальные партнёры сохраняют свою независимость.

Совершенствование представительства государства в системе социального партнёрства целесообразно, на наш взгляд, рассматривать в рамках совершенствования его функций как социального партнёра.

Во-первых, государство является *крупным работодателем*, что, в свою очередь, предполагает социально ответственную политику в системе трудовых отношений. Именно государство как крупнейший работодатель должно оказывать значительное влияние на социально-трудовые отношения в целом. Это касается и политики в области доходов, создания рабочих мест, программ занятости. Так, например, именно государство должно использовать государственный сектор как ориентир для частного сектора в области создания достойных условий труда, заработной платы и систем стимулирования, социальной защищённости работников.

Во-вторых, государство выступает как *гарант* важнейших гражданских прав, которые необходимы для эффективного функционирования системы социального партнёрства, реализации прав работников и профсоюзов, предпринимателей и их союзов. Главные функции государства в данном случае – это организатора и координатора. Государство разрабатывает основные правила, нормы и механизмы взаимодействия сторон, формирует порядок определения минимальных трудовых стандартов (минимального уровня оплаты труда, социальных льгот и гарантий).

Таким образом, государство может широко использовать косвенные экономические регуляторы в виде федеральных социальных норм и нормативов,

для работодателей – инвестиции, налоговые льготы, кредиты, государственный заказ, лицензии, зоны свободной торговли или особые экономические зоны; для работников – гарантии от безработицы и дополнительные меры социальной защиты.

В-третьих, являясь полноправным участником социального диалога, государство выступает и в качестве *стороны на переговорах и в консультациях* и может рассматриваться как *независимый регулятор* системы социального партнёрства и трудовых отношений в целом. Трёхсторонние переговоры приводят к трёхсторонним соглашениям, в которых, с одной стороны, определяются обязательства каждой из сторон, а с другой – вырабатываются основные направления экономической, промышленной и социальной политики в нашей стране. Консультации же, в отличие от переговоров, позволяют государству в лице правительства и региональных органов власти реализовать собственные предпочтения при определении основных направлений социально-экономической политики.

Необходимо отметить, что в периоды социальной напряжённости и экономической стагнации государство должно вырабатывать упредительные меры по недопущению застойных явлений на рынке труда, снижения уровня жизни, а также направленных на предотвращение инфляции и снижение конкурентоспособности в тех или иных отраслях. Чтобы добиться этих целей, государство имеет право прибегнуть к *контролю* или *убеждению*. Контроль может проявляться в таких формах, как законодательное замораживание заработной платы, установление предельно допустимых надбавок, а также в принудительном продлении действующих коллективных договоров. Убеждение может реализовываться в таких формах, как апелляция к общественному мнению с целью усиления общественного давления на социальных партнёров.

В-четвёртых, одной из важнейших функций государства как социального партнёра является функция *арбитра, примирителя и посредника*. Именно под эгидой государства осуществляется разрешение коллективных конфликтов с помощью примирительных и арбитражных процедур. Как показывает опыт западноевропейских стран и Японии, подобные административные процедуры более эффективны, чем судебные разбирательства, так как не приводят к затяжным и нежелательным последствиям, в частности забастовкам.

В-пятых, государство в системе социального партнёрства выполняет и функцию *организатора*. Реализация данной функции предполагает законодательное закрепление соглашений, достигаемых партнёрами в ходе социального диалога. Причём для государства и общества в целом важно создать условия для выработки таких договорённостей и обеспечить контроль за их соблюдением.

В рамках организационного обеспечения реализации социального партнёрства в России необходимо решать и ряд координационных вопросов. Например, важнейшими функциями государства становятся увязка Генерального соглашения с отраслевыми и региональными, координация деятельности трёхсторонней комиссии; определение перечня вопросов, решаемых с участием правительства и/или без такового.

В-шестых, важнейшей функцией государства является и роль *координатора*. Значение этой функции усиливается сложностью и многоуровневым характером соглашения в системе социального партнёрства и неравномерностью развития российских регионов. Так, широкий разброс уровня цен, различный экономический потенциал регионов, значительная дифференциация в заработной плате и уровне социальных льгот и выплат вызывают острейшие проблемы в осуществлении договорных процессов. Вследствие этого именно на основе координации таких соглашений могут предусматриваться единый порядок выплаты заработной платы, допустимый уровень безработицы, специально разработанные мероприятия по реализации государственной политики занятости, программ по подготовке, переподготовке и повышению квалификации.

В-седьмых, последняя функция – это функция *информатора* (информационная функция). Именно государству, по-нашему мнению, с помощью СМИ и формирования общественного мнения принадлежит лидирующая роль в продвижении идей социального партнёрства в России. Для этих целей необходимо задействовать и сеть Интернет, и научную периодику. В частности, на страницах журнала «Человек и труд» в течение последних лет регулярно публикуются материалы об итогах работы трёхсторонней комиссии, проводятся конференции, семинары и круглые столы. Необходимо, на наш взгляд, и коррелировать успехи в экономической и социально-трудовой сферах с развитием системы социального партнёрства. Большую роль в этом должна сыграть и отчётность (система показателей), которая должна быть доступна широким общественным кругам.

Таким образом, государство в системе социального партнёрства должно выполнять функции гаранта основных прав и свобод, арбитра в случае возникновения конфликтов на производстве, организатора и координатора договорных процессов. Государство также призвано создавать условия для цивилизованной системы социального партнёрства, формируя законодательно-правовую и нормативную базу.

Всё большую роль в процессах согласования интересов работодателей, работников и государства начинают играть объединения работодателей: промышленников, предпринимателей, отраслевые объединения, объединения «зонтичного типа», в состав которых входят как отраслевые объединения, так и объединения, созданные по принципу определённых форм хозяйствования и собственности. К таким в первую очередь относится Российский союз промышленников и предпринимателей¹ (РСПП).

Вообще, в соответствии со ст. 3 Федерального закона «Об объединениях работодателей» (156-ФЗ, 2002 г.) под объединением работодателей понимается форма некоммерческой организации, основанная на членстве работодателей (юридических и/или физических лиц). Цель законного представительства предпринимателей (работодателей) в системе социального партнёрства – защита экономических интересов и прав своих членов в сфере социально-трудовых отношений. Законом также предусмотрено взаимодействие объе-

¹ Образован в июне 1990 г. как Научно-промышленный союз СССР и в декабре 1991 г. был преобразован в Российский союз промышленников и предпринимателей.

динений работодателей с органами государственной власти и местного самоуправления.

В большинстве стран мира различные объединения и ассоциации предпринимателей сложились раньше, чем союзы наёмных работников. Это связано в первую очередь с тем, что первоначально бизнес осуществлял в основном экономические функции и вступал в диалог в большинстве случаев с государственными структурами с целью принятия наиболее выгодных для бизнеса решений. В дальнейшем, с развитием рабочего движения и формированием союзов, защищающих интересы наёмных работников, возникла необходимость их взаимодействия с последними при проведении переговоров и консультаций, решении спорных вопросов.

Как показывают научные исследования, формирование цивилизованного слоя предпринимателей в нашей стране прошло два больших этапа. На первоначальном этапе (декабрь 1991 г. и вплоть до 1998 г.) собственно происходил процесс, связанный с формированием слоя работодателей. Нарождающийся российский бизнес пытался переложить всю ответственность по принятию большинства непопулярных решений в сфере социально-трудовых отношений на государство, в частности связанных с невыплатами заработной платы (в 1998 г. задолженность по заработной плате составила 88 млрд. руб.). В этот же период происходил «сброс» социальной сферы предприятий (детских дошкольных учреждений, объектов здравоохранения и культурного назначения), в том числе и из-за ухудшения финансового положения.

С началом периода стабилизации социально-экономического развития (1998 г.) и особенно после 2000 г., когда в России обозначились тенденции и признаки экономического подъёма, у бизнеса (и общества в целом) возникло осознание того, что социальный диалог необходим и он должен затрагивать решение основных социальных проблем в сфере труда – заработная плата, занятость, условия труда. Именно с этого времени начинается второй этап представительства сферы бизнеса в системе социального партнёрства. В 2000–2001 гг. изменение экономической и внутривластной ситуации в России, вступление в состав РСПП ряда влиятельных бизнесменов обусловили новый статус Союза в обществе и социальном партнёрстве, в частности. По своей сути РСПП становится не только консолидирующей силой российского бизнеса, но и является таковым для всех сторонников структурных реформ и социальной политики.

В настоящее время это самое крупное и влиятельное объединение предпринимателей, включающее более 320 тыс. индивидуальных членов, около 4,7 тыс. юридических лиц, свыше 100 корпоративных объединений предприятий, производящих 80 % ВВП России. РСПП насчитывает 89 региональных объединений и представительств. Всего же в России к настоящему времени существует около 80 объединений предпринимателей и работодателей, претендующих на общероссийский статус. Следует также добавить, что в 1994 г. был создан Координационный совет объединений работодателей (КСОР), который осуществлял консолидирующие функции, объединяя работодателей в рамках Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В марте 2000 г. он был преобразован в некоммерче-

скую организацию – Координационный совет объединений работодателей России (КСОРР). В его состав входит 32 объединения (общероссийские межотраслевые, отраслевые и региональные), крупнейшие корпорации и холдинги. Деятельность КСОРР включает работу в органах социального партнёрства (трёхсторонних комиссиях разного уровня) по подготовке, заключению и контролю выполнения соответствующих соглашений; консультации со сторонами социального диалога; участие в комиссиях и рабочих группах по выработке концепций, программных документов и проектов федеральных и иных законов.

Организации и объединения работодателей в системе социального партнёрства выполняют следующие функции [1]:

1. Защита интересов своих членов как на внутреннем, так и на внешнем рынках.
2. Представительство бизнеса в социально-трудовых отношениях и выработка основных направлений развития социально-трудовой сферы.
3. Обеспечение взаимодействия предпринимателей и государства по выработке основных направлений политики в социально-трудовой сфере (вопросы, касающиеся оплаты труда и условий труда, занятости, создания рабочих мест).
4. Заключение коллективных договоров и соглашений, контроль за их реализацией.
5. Урегулирование трудовых конфликтов и спорных вопросов с профсоюзами.

Анализ представительства работодателей в социальном партнёрстве позволяет выделить следующие основные проблемы и негативные тенденции [2, 3, 4]:

Во-первых, недостаточный мобилизационный и лоббистский потенциалы многих предпринимательских объединений. Это проявляется в том числе в несовпадении и конфликте интересов, что существенно снижает эффективность как самих объединений, так и принимаемых решений. Отсутствие организованной сплочённости и ответственности за принимаемые решения проявляется в декларируемом характере многих инициатив, необязательности подписываемых соглашений.

Во-вторых, недостаточная институциональная представленность объединений работодателей в системе социального партнёрства. Так, например, в 2004 г. в составе Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторону работодателей представляло 30 объединений и крупных корпораций (ОАО «Норильский никель», ОАО «Ростекстиль», ОАО «Рослегпром» и др.). При этом, как показывает практика, в основном крупный и средний бизнес институционализирован в системе социального партнёрства.

В-третьих, неравномерность формирования институтов представительства работодателей на региональном уровне, неготовность и нежелание предпринимателей брать на себя дополнительную ответственность и заботу. Как показывают исследования, причины низкой активности большинства работодателей связаны со сложной экономической ситуацией, низкой активностью

самих работников. Наблюдается также крайне неравномерное распределение объединений по отраслям и секторам экономики. В первую очередь в регулирование социально-трудовых отношений вовлекаются крупнейшие предприятия в области нефтегазодобычи, производства металлов, бумаги.

В-четвёртых, недостаточный уровень сформированности, систематизированности и осознания системы приоритетов работодателей как участника социального партнёрства и стороны в социальном диалоге. Исследования подтверждают, что среди приоритетов развития бизнеса доминируют экономические цели.

В-пятых, недостаточное развитие элементов инфраструктуры также оказывает негативное воздействие на развитие социального партнёрства в целом и представительство работодателей в частности (институты социального диалога, информационная поддержка, нормы и процедуры, общепризнанные принципы взаимодействия, квалифицированные кадры).

На наш взгляд, совершенствование социального партнёрства с участием работодателей должно идти по двум основным направлениям.

1. Повышение социальной ответственности бизнеса и развитие социального диалога с участием правительства, которое всё в большей степени должно играть роль гаранта.

2. Проведение эффективной социальной политики, направленной на работников предприятия и совместное с профсоюзами прогнозирование событий в сфере трудовых отношений, определение приоритетов и социальных целей развития.

Одной из главных задач, которые стоят перед объединениями работодателей в процессе регулирования социально-трудовых отношений, должно стать смещение акцентов и приоритетов: от представительства интересов предпринимателей в сторону выработки корпоративных принципов поведения, норм, правил, обеспечивающих солидарность всех сторон социального партнёрства. Формирование такой политики, когда нарушение достигнутых договорённостей и соглашений, проявление безответственного поведения в вопросах оплаты труда, занятости, условий труда могут быть приравнены к недобросовестной конкуренции.

Главной стороной социального диалога и социального партнёрства в целом являются профсоюзы, призванные представлять и отстаивать интересы наёмных работников. При этом профсоюзы являются самым массовым общественным объединением работников определённой отрасли или смежных отраслей, профессиональной группы для защиты и представительства их интересов в сфере труда и социально-трудовых отношений.

Среди многочисленных общественных организаций профсоюзы отличаются двумя основными особенностями.

Первая особенность. Это самое массовое объединение трудящихся, являющееся и самым доступным. Никаких ограничений и особых условий для вступления в их ряды нет.

Вторая особенность. Эта организация по своим целям, задачам и интересам более всего приближена к экономике и социально-трудовой сфере. Ведь в конечном счёте сферой приложения социально-экономических интересов

человека и сферой реализации его возможностей, в том числе и творческих, является трудовая деятельность.

Профсоюзы в России возникли в годы первой русской революции (1905–1907 гг.) и прошли сложный путь становления, развития и реформирования. Рыночные преобразования 90-х гг. прошлого века вызвали кардинальные изменения их функционирования и роли в социальном партнёрстве. Самым крупным профсоюзным объединением трудящихся является Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), образованная в 1990 г. ФНПР объединяет 41 общероссийский отраслевой профсоюз на правах членских организаций и 6 профсоюзов, выстраивающих свои взаимоотношения с ФНПР на основе двусторонних договоров о сотрудничестве. ФНПР объединяет около 29 млн членов профсоюзов (более 95 % всех членов по стране); в 79 субъектах РФ функционирует 79 территориальных объединений. Высшим органом ФНПР является съезд, а в период между съездами деятельностью ФНПР руководит Генеральный совет, заседание которого проводятся не реже 2 раз в год¹.

Основными направлениями деятельности ФНПР являются следующие:

1. Выработка общих направлений развития социально-трудовых отношений. В частности, на VI съезде ФНПР (ноябрь 2006 г.) был принят программный документ «За достойный труд», в котором были определены стратегические действия ФНПР на ближайший период – обеспечение занятости, соблюдение государственных социальных гарантий, рост заработной платы до среднеевропейского уровня, обеспечение безопасных и достойных условий труда.

2. Разработка проектов федеральных и региональных законов в социально-трудовой сфере, активное влияние на процесс совершенствования российского законодательства. Реализуется это в том числе и через представительство ФНПР в Государственной думе – межфракционную партию «Солидарность».

3. Реализация механизма социального партнёрства и ведущей роли в деятельности Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Из 30 представителей профсоюзной стороны РТК 24 члена комиссии являются членами ФНПР.

4. Развитие системы профсоюзного образования. В эту систему входят два высших учебных заведения – Академия труда и социальных отношений и гуманитарный университет профсоюзов г. Санкт-Петербурга; также по стране функционирует 45 учебно-методических центров.

5. Развитие международного сотрудничества. В частности, с 2000 г. ФНПР является членом Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП). Это крупнейший международный профсоюзный центр, который в ноябре 2006 г. объединился со Всемирной конфедерацией труда (ВКТ). Данная организация объединила в своих рядах 306 национальных профцентров из 154 стран всех континентов с общим членством 168 млн человек. Представители ФНПР избраны в состав Генерального совета МКСП.

¹ По материалам сайта www.fnpr.ru

В настоящее время наряду с ФНПР действуют и независимые профсоюзы ряда отраслей и профессий, которые уже накопили определённый опыт в отстаивании интересов работников и решении социально-трудовых проблем. Особенно активна роль профсоюзов железнодорожников, металлургов, авиадиспетчеров.

Однако в большинстве исследований отмечается слабость профсоюзного движения в России и, в частности, как участника социального диалога. Основные причины слабости профсоюзов: 1) проблемы взаимодействия профсоюзных организаций различного уровня (низового – «первичек», среднего – областных и территориальных комитетов и высшего – Федерации профсоюзов); 2) отсутствие массовой поддержки со стороны низовых организаций. А ведь именно низовые организации вовлечены в круг основных вопросов/проблем, связанных с регулированием трудовых отношений; 3) номинальный характер и слабая мотивация профсоюзного членства, что характеризует в целом низкий мобилизационный потенциал российских профсоюзов; 4) низкий уровень ответственности профсоюзных лидеров, в первую очередь на местах, за принимаемые решения. Зачастую, и это подтверждают данные социологических исследований, низовые профсоюзные организации действуют в интересах администрации, а не работников, что проявляется, в частности, в характере заключаемых коллективных договоров [5].

К вышеперечисленным причинам и проблемам, существующим в профсоюзном движении России и влияющим на эффективность их представительства в социальном партнёрстве, следует добавить и то, что для профсоюзов в целом характерны разобщённость и большое их количество. На 2005 г. в России действовало 14 общероссийских объединений профсоюзов, 250 профсоюзов имеет отраслевой или межрегиональный статус. Такое положение вещей не может не усложнять взаимосвязь и взаимодействие с ними объединений работодателей и федеральных (региональных) органов власти в рамках регулирования социально-трудовых отношений.

Критический анализ научной литературы по проблемам социального партнёрства и роли профсоюзов в социальном диалоге позволил сформулировать авторскую позицию по направлениям деятельности профсоюзов в России.

1. Расширение прав профсоюзов в процессе законотворчества, в частности закрепив за общероссийскими объединениями профсоюзов право выступать в качестве субъекта законотворческой деятельности. Необходимо также наделить их правом контроля за реализацией и соблюдением принятых решений (на двух- и трёхсторонней основе) по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Развитие нового направления для российского профсоюзного движения – корпоративные профсоюзы. Хотя это явление и не однозначное (традиционные профсоюзы видят в них угрозу для своего существования, тенденцию к образованию «карманных профсоюзов»), в целом их образование (Газпром, Лукойл) говорит скорее о заинтересованности работодателей и повышении их ответственности в процессах взаимодействия с работниками.

3. Расширение спектра оказываемых услуг (в первую очередь юридических, информационных, консультационных) наряду с использованием традиционных форм и методов массового движения. Это направление можно рассматривать и в рамках общих тенденций, характерных для мирового профсоюзного движения в целом.

4. Дальнейшее развитие элементов инфраструктуры социального партнёрства, в частности способствующих координации и интеграции профсоюзных объединений всех уровней. Это, прежде всего, создание координационных центров, телепортов. Для реализации этих функций могут быть использованы современные информационно-коммуникационные технологии (прежде всего Интернет), что, в свою очередь, будет способствовать и снижению издержек на содержание подобных структур.

5. Расширение круга не только прав, но и обязанностей профсоюзов (и профсоюзных лидеров в том числе), которые они принимают на себя добровольно перед работниками и работодателями. Речь идёт о заключении договоров, регулирующих трудовые отношения. Только заключение личных договоров с каждым работником может дать основание профсоюзам считаться действительными их представителями.

Гармонизация социально-экономических интересов государства, бизнеса и наёмных работников [6. С. 33]

Направления социального партнёрства	Ответственность субъекта социального партнёрства (естественная)	Ответственность заинтересованного субъекта социального партнёрства через различные механизмы (искусственная)	Результат синтеза естественной и искусственной ответственности (заинтересованность)
Государство	Социальная и экономическая	Усиление социальной и экономической ответственности и заинтересованности (в росте заработной платы работников и доходов предприятий)	Рост заработной платы, ВВП, налогов и сборов, наполнение бюджетов, обеспечение социальной стабильности
Наёмные работники	Социальная (рост заработной платы и другие социальные показатели)	Экономическая (в росте доходов предприятия)	Социальная и экономическая ответственность и заинтересованность
Работодатели	Экономическая (рост прибыли и доходов предприятия)	Социальная (в росте заработной платы работников)	Экономическая и социальная ответственность и заинтересованность

6. Установление материальной ответственности профсоюзов за невыполнение взятых на себя обязательств. Как показывает практика функционирования профсоюзов, последние до сих пор не привыкли строить свою деятельность на принципах юридической и материальной ответственности как перед работниками, так и перед работодателями. В данном случае речь идёт об установлении действительного равноправия сторон социального партнёрства в части соблюдения прав, обязанностей и ответственности.

7. Увеличение размера профсоюзных взносов¹, в том числе и для укрепления собственной материальной базы, как предполагают ряд исследователей. По нашему мнению, это повышение должно быть постепенным и увязанным, с одной стороны, с повышением ответственности профсоюзов и переводом их на договорную основу функционирования, а с другой – с повышением заработной платы в целом.

Дальнейшая гармонизация интересов ключевых сторон социального партнёрства может идти в направлениях, обозначенных в таблице.

Таким образом, речь идёт о том, чтобы заинтересованный в прибыли и росте доходов бизнес (экономически ответственный) был заинтересован и в решении социальных проблем, которые волнуют наёмных работников. Максимально заинтересованные наёмные работники, т.е. социально ответственные, должны быть заинтересованы в росте финансово-экономических результатов деятельности предприятия, т.е. стать и экономически ответственными. Государство же должно формировать механизмы обеспечения заинтересованности и работодателя, и работника. При этом само государство должно быть социально и экономически ответственным.

Литература

1. Збышко Б.Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспект). М.: Редакция издания «Социальное страхование», 2004. 392 с.
2. Варнавский В. Партнёрство государства и частного сектора: теория и практика // Мировая экономика и международные отношения. 2002. № 7. С. 28–37.
3. Деягин М. Власть, бизнес и население – три составляющие современного общества // Проблемы теории и практики управления. 2005. № 3. С. 36–44.
4. Перегудов С. Группы интересов в условиях перехода к информационному обществу // Мировая экономика и международные отношения. 2004. № 6. С. 13–20.
5. Карелина М.В. Региональные профсоюзы в социальном диалоге // Социологические исследования. 2005. № 3. С. 62–69.
6. Волгин Н., Кобянов А. Социальные факторы экономического роста: гармонизация интересов работников и работодателей достижима // Человек и труд. 2005. № 2. С. 31–33.

¹ В настоящее время их величина составляет 1 % от заработной платы члена профсоюза.