

Управление социально-экономическими системами

УДК 334.021.1
ББК 65.05

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

И.В. Данилова, А.В. Карпушкина

В статье изложено авторское представление о методологических основах институционального регулирования социально-трудовых отношений, представлена разработанная авторами модель институционального регулирования социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: институты, институциональное регулирование, социально-трудовые отношения.

Принципиальные изменения социально-трудовых отношений в России в части появления новых субъектов (работодателей-собственников средств производства и наёмных работников), добровольного выбора трудовой деятельности, сочетания государственного патернализма и социального партнёрства при взаимодействии государства, бизнеса и населения, сопровождались трансформацией отношений собственности, механизма распределения доходов, порядка контрактации между экономическими агентами. При всей радикальности изменений реформы до сих пор не сформировали достаточных институциональных условий для устойчивого повышения качества жизни и свободного развития человека труда. Стратегия повышения социальной направленности и эффективности экономики России требует реформирования социально-трудовых отношений и разработки эффективного институционального механизма их регулирования. Это определяется тем, что, во-первых, экономический рост, модернизация экономики и переход к инновационному типу развития невозможны без социальной стабильности общества, а следовательно, консенсуса субъектов социально-трудовых отношений. Во-вторых, дисфункции и неэффективность институционального регулирования социально-трудовых отношений, отставание в корректировке действующих институтов (в части условий заключения контрактов, зарплатообразования, охраны труда, социального партнёрства, занятости и др.) и внедрении новых, способствуют оппортунистическому поведению субъектов социально-трудовых отношений, снижают уровень и качество жизнедеятельности населения, ограничивают развитие рынка труда и трудового потенциала, препятствуют росту занятости, ведут к нарушению трудовых прав работников.

Социальная устойчивость РФ при неоднородности экономического пространства страны и региональной дифференциации требует согласован-

ных действий Федерального центра и субъектов РФ по повышению результативности институционального регулирования, а цикличность экономического развития диктует необходимость создания регулятивного механизма не только для стандартных, но и для кризисных ситуаций.

Рост проблем в социально-трудовых отношениях связан не только с функционированием рыночного механизма, но и с расширением пространства экономических кризисов, что, наряду с существующим высоким социальным неравенством, приводит к социальной и экономической дестабилизации. Конкурентоспособность бизнеса, повышение жизненного уровня населения зависят как от саморегулирования и адаптации системы социально-трудовых отношений к внешним и внутренним «шокам», так и эффективности и оперативности институционального регулирования по преодолению кризисных явлений. Комплекс антикризисных мер, направленных на снижение социальной напряженности (содействие занятости, сдерживание массового высвобождения работников и др.) является имманентной институциональной программой, встроенной в стандартный набор антициклических мер развитых стран. В то же время в России разработка аналогичных институциональных амортизаторов социально-трудовой сферы всё ещё находится на начальном этапе развития и отстаёт от потребностей экономики.

Таким образом, в теоретическом плане актуальность исследования определяется высокой значимостью институционального регулирования социально-трудовых отношений, обеспечивающего развитие и устойчивость как сферы труда, так и экономики России. Это, в свою очередь, требует разработки методических подходов, позволяющих не только идентифицировать структуру и взаимосвязи в системе институтов регулирования социально-трудовых отношений, но и оценить эффективность институционального регулирования с учётом специфики государственного устройства

РФ в контексте антикризисной и восстановительной экономической политики. В прикладном аспекте назрела необходимость корректировки и совершенствования институционального регулирования социально-трудовых отношений.

В процессе исследования взглядов на сущность социально-трудовых отношений авторами установлено, что их онтологическая определённость характеризуется полисубъектностью (наёмный работник (союзы работников), предприниматель/работодатель (союзы предпринимателей/работодателей), государство), полипредметностью (занятость, организация и эффективность труда, вознаграждение за труд, формирование и развитие общего и специфического человеческого капитала, трудовая мобильность и т. д.), многоуровневостью форм проявления (вариативность по уровням организации экономической деятельности – предприятие, отрасль, национальный и региональный уровни), многообразием и противоречиями интересов, что влечёт необходимость выбора механизма согласования (патернализм, партнёрство, конкуренция и т. д.). Функционирование и развитие социально-трудовых отношений институционально оформлено, т. е. предполагает создание институтов как устойчивых норм, правил, процедур, организационных механизмов, регламентирующих взаимодействие наёмных работников, работодателей и государства в социально-трудовой сфере. По нашему мнению, сутевым вопросом является изучение институтов как инструментов регулирования социально-трудовых отношений. Критический анализ немногочисленных работ зарубежных и российских авторов по проблеме институционального регулирования социально-трудовых отношений показал, что данное направление как область исследования экономики труда разработано фрагментарно, что отражается, во-первых, в разночтениях в теоретической базе, а именно: в понимании содержания и роли институтов социально-трудовых отношений в системе регулирования экономики. Во-вторых, в отсутствии представлений относительно комплексности институтов и их функциональных взаимосвязей, что обуславливает эффективность достижения целей институционального регулирования. В-третьих, в абстрагировании от качества регулирования как в целом, так и в разрезе институционального пространства, в том числе в различных условиях функционирования экономики. Вышеизложенное, по нашему мнению, подтверждает необходимость формирования адекватной концептуальной основы институционального направления в теории экономики труда.

Авторы данной статьи в общем виде институциональное регулирование определяют как разработку, корректировку, дополнение, введение институтов, обеспечивающих своевременность, комплексность и непротиворечивость согласования и реализации интересов при взаимодействии субъек-

тов социально-трудовых отношений в целях обеспечения устойчивости и развития системы социально-трудовых отношений, реализации потенциала экономически активного населения и роста ВВП. В связи с этим в заявленной области исследования институты понимаются как инструменты регулирования социально-трудовых отношений, их предметных областей, сфер и уровней реализации. Новизна понятийного аппарата, разнообразие и структурная сложность объекта регулирования определили необходимость развития институционального направления экономики труда в части разработки модели институционального регулирования социально-трудовых отношений. Построение модели и включение институциональной сферы в предмет экономики труда потребовало, по нашему мнению, формирования методологии исследования, в связи с чем обоснована функциональность синтеза методологических подходов: институционально-эволюционного, синергетического, пространственно-временного, деятельностного.

Использование институционально-эволюционного подхода позволило выделить институты социально-трудовых отношений как особую систему, своевременная корректировка которой в ответ на социально-экономические изменения в стране обладает регулятивными функциями и способна обеспечить эволюционное развитие социально-трудовых отношений. Указанный подход определяет необходимость формирования такой системы институтов, которая охватывает все предметные области социально-трудовых отношений (принцип целостности), имеет завершённую организационно-правовую конструкцию (принцип полноты атрибутивных характеристик системы институтов, обеспечивающих её работоспособность) и способна адаптироваться к социально-экономическим изменениям (принцип адаптивности). Выделение принципов (целостности, полноты, адаптивности) позволило сформировать развёрнутую характеристику предметной области институтов, конкретизировать их функции и сферы институционализации, уточнить экономические последствия институционального регулирования социально-трудовых отношений¹. Аналитические выводы по данному вопросу представлены в табл. 1.

Отсутствие единства взглядов на сущность институтов социально-трудовых отношений определило необходимость обобщения требований к характеристике и содержанию института. Синтез объектного (вид отношений между экономическими субъектами, который собственно и институциализируется); предметного (правила, в рамках которых осуществляются данные отношения); процессного (процедуры как предусмотренные правилами способы и порядок действий, и санкции как меры, применяемые за девиантное поведение);

¹ Авторами применён метод Д. Бромли.

Таблица 1

Предметная область и функции институтов, сфера институционализации и экономические последствия институционального регулирования социально-трудовых отношений

Предметная область институтов социально-трудовых отношений	Функции институтов	Сфера институционализации	Экономические последствия институционального регулирования
Спецификация условий взаимодействия сторон трудовых отношений	Регулирует возникновение и прекращение трудовых отношений, определяет права и обязанности сторон трудовых отношений в процессе трудовой деятельности	Трудовая деятельность	Повышение производительной эффективности
Зарплатообразование	Регламентирует формирование цены труда		
Охрана труда	Обеспечивает сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности		
Защита трудовых прав	Определяет правила и порядок защиты трудовых прав работниками и их представителями		
Социальное партнёрство	Обеспечивает согласование интересов субъектов социально-трудовых отношений		
Внутрифирменная мобильность	Обеспечивает соответствие работника трудовым функциям (рабочему месту)	Мобильность труда	Повышение производительной эффективности и перераспределение экономических возможностей
Межфирменная мобильность	Регламентирует условия перевода (перехода) работника из одной фирмы в другую		
Внутренняя территориальная мобильность	Оказывает регулирующее воздействие на аллокацию трудовых ресурсов через правила регистрационного учёта		
Международная территориальная мобильность	Регламентирует трудовую деятельность иностранных граждан		
Занятость	Оказывает содействие в поиске работы и работников, компенсирует «провалы» рынка труда		
Контроль	Осуществление надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и норм трудового права	Контроль поведения субъектов социально-трудовых отношений	Повышение производительной эффективности, перераспределение экономических возможностей и преимуществ
Развитие трудового потенциала (накопление человеческого капитала)	Определяет правила и процедуры профессиональной подготовки и переподготовки работников, идентификации и повышения их квалификации		
Развитие рынка труда	Способствует сбалансированности спроса и предложения труда	Развитие субъектов социально-трудовых отношений	

субъектного (типы организационных единиц, обеспечивающие работу института) и нормативного (определение институциональных норм, раскрывающих порядок действий и сферы социально-трудовых отношений) представлений позволил раскрыть сущность института как явления, характеризующегося комплексом атрибутивных признаков, которые включают: а) правила – общепризнанные и защищенные предписаниями запреты или разрешения на определенные виды действий индивида/ группы людей; б) процедуры – порядок и последовательность действий, направленных на решение конкретной задачи; в) санкции – меры принудительного репрессивного, компенсационного, предупредительного воздействия за нарушение порядка; г) организационные единицы – субъекты, создающие правила, осуществляющие процедуры, контроль и санкции; д) институциональные нормы – виды документов/нормативных ак-

тов, закрепляющие правила, процедуры, санкции и организационные единицы.

Проекция авторского представления о сущности института на предметные области социально-трудовых отношений позволила выделить не только базовые институты социально-трудовых отношений, формирующие систему и оказывающие регулятивное воздействие (спецификация условий взаимодействия сторон трудовых отношений, зарплатообразование, охрана труда, защита трудовых прав, социальное партнёрство, внутрифирменная мобильность, межфирменная мобильность, внутренняя территориальная мобильность, международная территориальная мобильность, занятость, контроль соблюдения трудового законодательства и норм трудового права, развитие трудового потенциала (накопление человеческого капитала), развитие рынка труда), но и выявить атрибутивные свойства указанных институтов, без которых невозможна их регулятив-

ная функция. Фрагмент аналитических выводов представлен в табл. 2.

Применение синергетического подхода для исследования институционального регулирования, выделяющего нестабильность как форму развития и «порядок» между элементами слож-ноорганизованных систем в качестве инструмента, обеспечивающего устойчивость, позволило сформулировать принцип структурирования системы институтов социально-трудовых отношений, а именно наличие определённой иерархии и взаимосвязей (совместимости и дополняемости), которые на основе синергетического эффекта от регулирующего воздействия должны сохранять устойчивость и обеспечивать развитие как системы социально-трудовых отношений, так и экономической системы в целом. Известно, что отсутствие взаимной институциональной согласованности и сопряжённости между институтами затрудняет выход экономики на траекторию устойчивого состояния. Экономические кризисы приводят к потере динамики системы, усилению хаотичности, что негативно проявляется, прежде всего, на функционировании рынка труда. Исключение подобных ситуаций обеспечивается своевременным институциональным регулированием, взаимодополняемостью действующих институтов или введением новых, способных «сглаживать» дисфункции социально-трудовых отношений и экономики в целом.

Пространственно-временной и деятельност-ный подходы в исследовании институтов эконо-

мики труда позволили выделить общие и специ-фические компоненты институционального про-странства социально-трудовых отношений Рос-сии, что обусловлено государственно-правовым устройством, социально-экономическими отли-чиями в уровне развития подсистем, и, как след-ствие, требуют спецификации для оценки резуль-татов институциональных мер при регулировании социально-трудовых отношений. Использование принципов общего и специфического дало воз-можность разграничить институты по уровню их генерации (по уровню экономики, на котором формируются институты), реализации институ-циональных функций (по уровню экономики, где реализуется его основное действие), что отраже-но в табл. 3; оценить качество (результативность и эффективность) институционального регулиро-вания в условиях экономической стабильности и кризисной ситуации в экономике, с учётом раз-личий в территориальной активности; разрабо-тать предложения по совершенствованию инсти-туционального регулирования социально-трудо-вых отношений.

Таким образом, действенность институцио-нального регулирования и его адекватность со-стоянию социально-трудовых отношений и эконо-мике определяется тем, насколько реализованы принципы целостности, полноты и адаптивности институтов, достигнута их структурная сопряжё-нность, учтены общие и специфические свойства институционального пространства.

Таблица 2

Фрагмент системы институтов социально-трудовых отношений с учётом атрибутивных признаков*

Институты	Атрибуты института				
	Правила	Процедуры	Санкции	Организа-онные еди-ницы	Институциональные нормы
1. Специ-фикация условий взаимо-действия сторон трудовых отношений	1. Возникновение и прекращение трудовых отно-шений; 2. Поведение сторон трудовых отношений	1. Найм; 2. Приостановле-ние и прекраще-ние трудовых отношений; 3. Изменение условий трудо-вых отношений	1. Материальная ответственность сторон трудовых отношений; 2. Дисциплинар-ные взыскания	Кадровые службы фирм и орга-низаций	ТК РФ, трудовой договор, правила внутреннего трудо-вого распорядка, трудовая книжка
2. зарпла-тообразо-вание	1. Установление МОТ, изменение и индексация зарплаты; 2. Системы опла-ты труда; 3. Определение удержаний из зарплаты; 4. Оплата труда в особых условиях; 5. Нормирование труда	1. Порядок вы-платы заработной платы; 2. Согласование уровня мини-мальной зарплаты	Дисциплинарная, материальная, гражданско-правовая, адми-нистративная и уголовная ответ-ственность	Различные министерст-ва РФ, трех-сторонние комиссии различных уровней; фирмы и организации	ТК РФ, трудовой договор, коллектив-ные договоры, со-глашения различ-ных уровней, ЕТКС, региональные зако-ны об установлении основ отраслевых систем оплаты тру-да, работников го-сударственных уч-реждений и т. д.

* Анализ был осуществлен применительно ко всем институтам социально-трудовых отношений.

Таблица 3

Система институтов: уровни генерации и реализации функций

Уровни экономики	Институты по уровню генерации	Институты по уровню реализации функций
Экономическая система в целом	Все институты	Социальное партнёрство, международная территориальная мобильность, занятость, контроль, развитие трудового потенциала (накопление человеческого капитала), развитие рынка труда
Территориальные подсистемы	Зарплатообразование, охрана труда, социальное партнёрство, развитие трудового потенциала (накопление человеческого капитала), международная территориальная мобильность, внутренняя территориальная мобильность, занятость, развитие рынка труда	Социальное партнёрство, международная территориальная мобильность, занятость, контроль, развитие трудового потенциала (накопление человеческого капитала), развитие рынка труда, внутренняя территориальная мобильность
Хозяйствующие единицы	Зарплатообразование, охрана труда, социальное партнёрство, развитие трудового потенциала (накопление человеческого капитала), внутрифирменная мобильность	Все институты



Методологические и теоретические основы модели институционального регулирования социально-трудовых отношений

Теоретические основы и сформированная методологическая база позволили представить авторское видение концептуальных основ институционального регулирования социально-трудовых от-

ношений (см. рисунок). Предложенная методология и реализация её теоретического потенциала позволяют сформировать самостоятельную область научных исследований – институциональное направление экономики труда.

Данилова Ирина Валентиновна. Доктор экономических наук, профессор кафедры «Экономическая теория и мировая экономика», Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск). Область научных интересов – макроэкономическая политика в транзитивных экономических системах, институциональные изменения в экономических системах. Контактный телефон : 8-351-267-93-32.

Карпушкина Анжелика Викторовна. Доктор экономических наук, заведующая кафедрой «Экономика фирмы и рынков», Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск). Область научных интересов – институциональный анализ социально-трудовых отношений, региональная экономика. Контактный телефон: 8-351- 90-05-995. E-mail: angelvik28@mail.ru

METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF INSTITUTIONAL REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

I.V. Danilova, A.V. Karpushkina

The article describes the author's idea of the methodological basis of institutional regulation of social and labor relations, the developed model of institutional regulation of social and labor relations is presented.

Keywords: institutions, institutional regulation, social and labor relations.

Irina Valentinovna Danilova. Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Economic Theory and World Economy, South Ural State University, Chelyabinsk. Field of scientific interests: macroeconomic policies in transitive economies, institutional changes in economic systems. Tel: 8-351-267-93-32.

Karpushkina Angelika Viktorovna, Doctor of Economic Sciences, Head of the Economy of Firms and Markets Department, South Ural State University, Chelyabinsk. Field of scientific interests: institutional analysis of social and labor relations, regional economy. Tel.: 8 (351) 900-59-95. E-mail: angelvik28@mail.ru.

Поступила в редакцию 10 января 2013 г.