Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 7, №1 (2015) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol7-1>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/97EVN115.pdf>

DOI: 10.15862/97EVN115 (<http://dx.doi.org/10.15862/97EVN115>)

УДК 331.1.

Симонин Павел Владимирович

ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса»

Россия, п. Черкизово¹

Кандидат экономических наук

Профессор РАЕ

Доцент кафедры «Экономика и управление»

E-mail: simoninp-v@mail.ru

Богачева Татьяна Вячеславовна

ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса»

Россия, п. Черкизово

Кандидат экономических наук

Доцент кафедры «Экономика и управление»

E-mail: tvbogacheva@mail.ru

Данилова Вероника Андреевна

ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса»

Россия, п. Черкизово

Кандидат экономических наук

Доцент кафедры «Экономика и управление»

E-mail: nika561@rambler.ru

Регулирование и институционализация социально-трудовых отношений

¹ 141221, Московская обл., Пушкинский район, поселок Черкизово, ул. Главная, 99

Аннотация. В данной статье рассмотрены вопросы регулирования социально-трудовых отношений. Основой регулирования СТО являются принципы трипартизма которые необходимо рассматривать как способ согласования общественных интересов. Регулирование социально-трудовых отношений - это институт коллективно-договорных отношений обеспечивающий последовательный рост уровня трудовых стандартов занятости и качества трудовой жизни личного состава организации. В то же время эффективность системы социального партнерства должна обеспечиваться институциональными регуляторами социально-трудовых отношений, индивидуальными соглашениями и полнотой охвата участников переговорного процесса, их законными юридическими правами. Предлагается использовать новую институциональную форму регулирования социально-трудовых отношений – эффективный контракт который позволяет обеспечить согласование интересов работодателей и работников на основе «целей-результатов-показателей» на локальном уровне. Разработанная функционально-содержательная модель регулирования социально-трудовых отношений обладает определенной универсальностью с точки зрения наличия основных подсистем и различных функциональных характеристик. Данная модель позволяет идентифицировать процессы регулирования социально-трудовых отношений на основе системы взаимосвязанных показателей и оценивать сложившиеся диспропорции социально-трудовых отношений. В то же время для оценки сложившихся диспропорций в оплате труда и задержек выплат предлагается использовать индекс ингибитора заработной платы (IIS).

Ключевые слова: социально-трудовые отношения; социальное партнерство; трудовой договор; эффективный контракт; регулирование.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Симонин П.В., Богачева Т.В., Данилова В.А. Регулирование и институционализация социально-трудовых отношений // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №1 (2015)
<http://naukovedenie.ru/PDF/97EVN115.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/97EVN115

Развитие экономической системы и институционализация социально-трудовых отношений невозможны без наличия эффективных регуляторов, а на современном этапе технологических укладов характеризуется повышенным вниманием к вопросам методологии.

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений может реализовываться на основе заключения, изменения (дополнения) работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров (ст.9 ТК РФ)².

В исследовании Е. Садовой ставится вопрос о принципах регулирования социально-трудовых отношений, базирующихся на концепции согласования интересов и трипартизма. Действительно, принципы трипартизма, то есть согласования достаточно противоречивых, а в кризис, зачастую, просто противоположных интересов сторон социально-трудовых отношений должны быть востребованы. Поэтому вопросы регулирования социально-трудовых отношений наряду с «подготовкой, подбором, повышением квалификации, переобучением и трудоустройством работников, высвобождаемых в рамках как разукрупняемых, разделяемых, преобразуемых предприятий, так и действующих малых предприятий» достаточны актуальны с позиции институционализации социально-трудовых отношений [1, с. 3-6].

На этом основании авторы уточняют что принципы трипартизма необходимо рассматривать даже не как механизм регулирования социально-трудовых отношений, но как способ согласования общественных интересов при проведении болезненных структурных реформ, как в экономике, так и в социальной сфере и способе избежать эскалации протестного движения из-за серьезного ухудшения положения значительной части занятого населения. Конечно, идеи противоположности интересов в социально-трудовой сфере и необходимости их «мирного» согласования достаточно новы для современной России.

В то же время в советской системе общественных отношений концепция трудовых отношений, базирующаяся на признании объективных противоречий между их субъектами и необходимости нахождения более-менее мирных механизмов разрешения этих противоречий, была несовместима с господствовавшей идеологией, идеологией общественной собственности на средства производства. Соответственно даже на уровне экономической теории отсутствовала терминология, принятая в развитых странах – трудовые конфликты, забастовки и локауты, а другие термины (коллективные договоры и соглашения, профсоюзы) наполнялись иным смыслом. Советское трудовое право определяло трудовые отношения как «... форму выражения социалистических производственных отношений - отношений товарищеского сотрудничества и социальной взаимопомощи...».

Собственно, и регулирование социально-трудовых отношений осуществлялось государством напрямую. При этом далеко не все идеологические и теоретические постулаты социализма реализовывались в реальной жизни и фактически складывавшиеся в трудовой сфере отношения были далеко не безоблачными. Недостаточным был уровень оплаты труда, в народном хозяйстве сохранялось значительное число рабочих мест с неудовлетворительными условиями труда, технико-технологическое развитие экономики (особенно в последние годы советской власти) серьезно затормозилось.

С началом реформ многие миллионы наемных работников узнали, что такое нестабильная социально-незащищенная занятость, они впервые столкнулись с отсутствием заработной платы, задержками ее выплаты, крайне низким ее уровнем. Именно в начале 90-х годов российский рынок труда быстро сегментировался. В частном секторе широко распространились так называемые «неформальные» трудовые отношения – без каких-либо

² Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Статут, 2011. – 272 с. – (Кодексы от КонсультантПлюс.). С. 14.

контрактов, даже индивидуальных, с серыми схемами выплат заработной платы и отсутствием профсоюзов. В государственном секторе и на «старых» промышленных предприятиях трудовые отношения носили более правовой характер при крайне низком уровне оплаты труда. Сохранившиеся здесь профсоюзы далеко не всегда справлялись с задачей коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. Да и сами профсоюзы в большинстве случаев с трудом ориентировались в изменяющихся условиях, не всегда осознавая свои задачи в новых условиях. Повсеместное распространение получила практика нарушения работодателями трудового законодательства [6, с.153-154].

Произведем попытку отличия социально-трудовых отношений и регулирования социально-трудовых отношений.

Социально-трудовые отношения – это объективно существующие взаимосвязи и взаимоотношения между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. Категория СТО характеризует социально-экономические и психологические аспекты названных взаимосвязей, так и правоотношения, отражающие фактические социально - трудовые отношения на институциональном, законодательном, нормотворческом уровне.

В то же время регулирование социально-трудовых отношений – это институт коллективно-договорных отношений обеспечивающий последовательный рост уровня трудовых стандартов занятости и качества трудовой жизни личного состава организации.

Поэтому все многообразие предметов социально-трудовых отношений можно свести к трем группам:

- 1) регулирование сферы занятости;
- 2) регулирование социально-трудовых отношений, связанных с организацией и эффективностью труда;
- 3) регулирование вопросов оплаты труда и социально-трудовых отношений, возникающие по поводу вознаграждения за труд [7, с. 2].

Очевидно, регулирование социально-трудовых отношений возможно только благодаря институту, социального партнерства который неизбежно порождает стимулы перехода от неформальных принципов к формальной доминанте сотрудничества.

Как справедливо подчеркивает коллектив ученых-экономистов в настоящее время продолжается совершенствование сферы социально-трудовых отношений, активно ведутся демократические преобразования, направленные на согласование государственной и кадровой политики. В то же время остается приоритетной задача развития социально-трудовых отношений на основе взаимного согласования интересов государства, наемных работников и работодателей (Морозова, 2014) [4, с.460].

Социальное партнерство задано целью сохранения и развития договорного характера отношений на рынке труда, однако при этом оно качественно отличается от договорных отношений, складывающихся на данном рынке на протяжении всей истории. Здесь речь идет не только о возможности нахождения компромисса в интересах работодателя и наемного работника, но и о наличии общности этих интересов. Объективной основой такой общности является экономический рост и распределение его результатов между работодателем и работником. При помощи партнерства меняется характер отношений на рынке труда. Теория и практика социального партнерства – антиподы идеологии и практики классовой борьбы [с.618].

Можно согласиться с А. Нуртдиновым, что идея сотрудничества между основными классами общества, смягчения антагонизма между трудом и капиталом возникла достаточно давно и развивалась в трудах многих мыслителей, пытавшихся наметить пути конструктивного развития общественного производства, внедрить в сферу труда принципы социальной справедливости. В качестве предшественника теории социального партнерства, очевидно, надо назвать выдающегося французского социолога Эмиля Дюркгейма (1858-1917). Он впервые обосновал положение о существовании «органической» солидарности классов, основанной на разделении труда, подчеркивал необходимость создания профессиональных корпораций как специфических органов общественной солидарности. Взаимодействие профессиональных корпораций как специфических органов общественной солидарности. Взаимодействие профессиональных корпораций, по его мнению, позволит преодолеть антагонистические противоречия труда и капитала [11, с.96].

Однако исследования показали, что социальное партнерство не является сколько-нибудь значимым регулятором социальных отношений. Такой вывод был наглядно подтвержден Э. Соболевым (Институт экономики РАН), который отметил общие негативные тенденции, препятствующие развитию социального партнерства.

Сегодня очевидно, что данный тезис справедлив не для всех участников переговорного процесса, ибо социальное партнерство является частью общих процессов регулирования социально-экономических процессов. Очевидно, чтобы этот регулятор был бы более эффективным необходимо создать реальную систему, которая бы обеспечивала социальную и правовую защиту персонала, направленную на снижение социальной дифференциации, борьбы с социальной несправедливостью в условиях функционирования рыночного механизма. На наш взгляд органы власти должны обеспечивать юридическую и социальную защиту, вырабатывать правила поведения, устанавливать социальные ориентиры, прозрачность переговорных процессов и являться гарантом конституционных прав работников. Поэтому прямое участие государства в процессе регулирования социально-трудовых отношений не является обязательным.

Однако на общенациональном уровне важнейшие решения принимаются вне рамок социального партнерства. Трехсторонняя комиссия лишь формально фиксирует решения по важнейшим вопросам трудовой сферы (минимальный размер оплаты труда, общий размер и периодичность индексации зарплат, регулирование роста цен на товары массового спроса и т. д.). В Генеральном соглашении не обозначены четкие, конкретные меры по обеспечению социального партнерства, стороны соглашения не несут ответственности за выполнение рекомендаций, содержащихся в нем.

Не используются механизмы социального партнерства и в стратегическом планировании развития экономики. Так, в процессе разработки концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г. Минэкономразвития России не привлекло профсоюзы (не случайно в проекте концепции не нашлось места роли профсоюзов). Не были приглашены профсоюзы и на Всероссийскую конференцию по социальному партнерству, которую проводило Министерство в декабре 2007 г. Взаимодействие законодательных органов и органов социального партнерства в России не налажено.

В связи с рассмотренными тенденциями переход к полицентричной (современной) системе хозяйствования потребовал значительного повышения роли государственных органов власти это касается и системы трипартизма реализуемой на разных уровнях.

В то же время государственное регулирование предполагает создание и использование комплекса институциональных и экономических условий, организационных и нормативно-

правовых механизмов, позволяющих осуществить целенаправленное воздействие на динамику основных параметров трудовой деятельности, реализуемое через совершенствование законодательной базы [8, с.23].

Можно согласиться с Р. Капелюшниковым, что во всех звеньях хозяйственного механизма – на рынке капитала, на рынке труда, в отношениях между предприятиями и государством, между различными ветвями и уровнями власти – неписанные правила и договоренности преобладают над требованиями закона, условиями контрактов и другими формальными ограничениями. Даже те договоры, которые заключаются с соблюдением все формальностей, воспринимаются участниками отношений как некая условность и исполняются «по обстоятельствам» [2, с.43].

По сути дела, эффективность системы социального партнерства должна обеспечиваться институциональными регуляторами социально-трудовых отношений, индивидуальными соглашениями и полнотой охвата участников переговорного процесса, их законными юридическими правами. Наличие таких соглашений на общенациональном, региональном, отраслевом уровне и уровне отдельных предприятий будут реально оказывать влияние на динамику и качество трудовой жизни только при активном участии сторон. Все это будет влиять на процессы регулирования заработной платы, содержание и интенсивность труда, формирование служебно-профессионального роста, создания безопасных условий труда и т.д.

В последнее время многие предприятия все больше начинают использовать новую институциональную форму *регулирования социально-трудовых отношений* – эффективный контракт который позволяет обеспечить согласование интересов работодателей и работников на основе «целей-результатов-показателей» на локальном уровне. Процесс управления людьми регулируется трудовым договором и не имеет никакого отношения к собственности на способности человека к труду [3, с.9]. Поэтому вышеприведенное позволяет обозначить методологическую проблему – реализации эффективного контракта как метода регулирования социально-трудовых отношений на предприятиях.

Вспомним что еще с 1960 – 1970-х гг. в США для оценки достижения тех или иных целей стала использоваться методика «управление по целям» (Management by Objectives, МВО) которая получила широкое распространение в компаниях.

Главная задача сводилась к определению индивидуальных достижений того или иного сотрудника (хотя данные показатели могут устанавливаться и для коллектива кафедры или всех сотрудников, например, при написании монографии, выполнении научно-исследовательской работы и др.). Достигнутые результаты оценивались как правило на основе интегральных результатов, полученных за определенный лаг (причина-следствие), скажем за временной интервал равный одному году. Например, существует лаг между началом научно-исследовательского проекта и его воплощением на практике (сдачей соответствующего отчета НИР).

В 1980-е гг. была разработана методика, имевшая название Performance management (управление производительностью, эффективностью, результативностью). Данная методика в российской практике получила название KPIs т.е. оценка достижения целей или ключевые показатели эффективности. Она может быть использована не только для оценки индивидуальных достижений, но и оценки личностных качеств сотрудника.

Таблица 1

**Сравнительный анализ концепции управления показателями эффективности
(составлено авторами)**

Наименование концепции	Авторы разработчики	Год разработки методики, системы, концепции
Tableau de bord (система целевых показателей)	Ж.Л. Мало	1932
Management by Objectives (концепция управления по целям)	Питер Друкер	1954
Total Quality Management, (всеобщая модель менеджмента) TQM		1970-е гг.
Balanced Scorecard (система сбалансированных показателей)	Р. Коплан, Д.Нортон	1980-1992
Performance Management, Competence Management (управление результативностью и управление компетенциями)		1990-е гг.
EVA (система управления: экономической добавленной стоимостью)	Стюарт Штерн	начало 1990-х гг.
Пирамида деятельности компании	К. Мак-Найр, Р. Линч и К. Кросс	1990 г.
Модель стратегических карт	Л. Мейсел	1992 г.
Effective Progress and Performance Measurement (система оценки эффективности деятельности и роста)	К. Робертс и П. Адамс	1993 г.
Total Performance Scorecard (универсальная система показателей деятельности)	Рамперсад Хьюберт	2003

Разработка эффективного контракта, опирающегося на те или иные концептуальные положения в контексте регулирования СТО должна быть сопряжена с действующим трудовым законодательством. Так, например, первой статьей³ Трудового Кодекса РФ определено, что основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по: организации

³ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 24.11.2014).

труда и управлению трудом; трудоустройству у данного работодателя; подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; разрешению трудовых споров и др.

Однако специфические институциональные нормы, обеспечивающие устойчивость социальных отношений, не получили достаточно реального воплощения на практике в вопросе построения кадровой политики и социально-трудовых отношений, реализуемых в вузах ввиду отсутствия эффективного обмена между различными социальными единицами.

В условиях стихийного развития рынка, особенно в 90-х гг. 20 в., многие организации и предприятия лишились или избежались от социальной сферы, рассматривая ее как обременительную, уменьшающую их прибыль (Скачкова, 2012). В посвященной социальному партнерству статье утверждается: «Работодатель не обязан при определении цены труда учитывать и компенсировать все затраты работника, например, затраты на образование улучшение жилищных условий, так как существенная часть таких затрат является конституционной обязанностью государства, получающего налоги от работодателя, так и от работника» (Панов и др., 2005).

Под влиянием сформировавшейся правовой среды и социально-экономических условий за последние пять лет, существенно изменились требования к обобщению и анализу информации о поступающих сведениях в ходе проведения коллективных переговоров. Например, обеспечение эффективной реализации социально-трудовых отношений не представляется возможным без наличия информации об активно действующих профессиональных союзах, наличия информации о регулировании вопросов оплаты труда в коллективных договорах и соглашениях, а также внутренних социальных факторов: стиля работы, сплоченности коллектива, профессионального состава кадров, коммуникаций, рациональных норм труда и др.

Поэтому предлагается использовать функционально-содержательную модель регулирования социально-трудовых отношений на основе проведения коллективных переговоров которая обладает определенной универсальностью с точки зрения наличия основных подсистем и различных функциональных характеристик (табл. 2).

Таблица 2

Характеристика функционально-содержательной модели регулирования социально-трудовых отношений (разработано авторами)

Основные подсистемы	Функциональные характеристики
Проведение коллективных переговоров и заключение договоров	Основные стороны соглашений: - представители работников и работодателей
	Процессы: - подготовка, заключение (изменение) коллективного договора
Формирование комиссий или постоянно действующих трехсторонних органов	- формирование письменного уведомления о начале коллективных переговоров;
	- создание комиссии;
	- проект коллективного договора и его обсуждение;
	- корректировка коллективного договора с учетом ключевых пунктов
Проведение консультаций по регулированию социально-трудовых отношений	- функционирование комиссии в процессе трудового диссонанса
	- разработка проектов в сфере СТО и занятости, эффективных рабочих мест;
	- консалтинг по формированию и реализации кадровой и социально-экономической политики;
	- гарантии трудовых прав персонала;
Участие представителей работников в управлении организации	- принятие локальных нормативных актов.
	- получение информации о функционировании организации, совершенствовании, планов социально-экономического развития, разработке и принятии коллективных договоров, реорганизации и т.д.;
Участие сторон в решении коллективных трудовых споров	- внесение предложений в органы управления организации.
	- примирительные процедуры (примирительная комиссия);
	- посредник, трудовой арбитраж, государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров

Названное позволяет идентифицировать процессы регулирования социально-трудовых отношений на основе системы взаимосвязанных показателей:

- количество случаев нарушений трудового законодательства;
- число случаев оказания правовой помощи и консалтинга комиссии по трудовым спорам;
- охват предприятий коллективными договорами, в % от общего количества;
- средняя номинальная и реальная заработная плата в разрезе категорий;
- численность активных участников в деятельности профсоюзов в переговорных процессах.

В контексте с данными показателями для оценки сложившихся диспропорций в оплате труда и задержек выплат предлагается использовать *индекс ингибитора заработной платы (IIS)*.

Значение данного показателя должно, по нашему мнению, быть основано на разнице двух показателей: индекса удовлетворённости своевременностью выплаты заработной платы и индекса неудовлетворенности выплаты заработной платы (ЗП).

Если индекс ингибитора больше или равен 0,800, то организации считаются с критически высоким уровнем задержек заработной платы и не выполняют условия коллективного договора по данному пункту. Предприятия с IIS от 0,500-0,799 – с высоким уровнем задержек заработной платы, если ISS от 0,250-0,499 означает средний уровень задержек, и ISS менее 0,249 низкий уровень задержек по оплате труда.

Доминирующее влияние на указанный индекс оказывает сложившаяся кадровая политика, отраслевые соглашения, наличие развитых коллективно-договорных отношений, которые определяют порядок выплаты заработной платы. Результаты сравнительного анализа институционально-импортированных моделей, ориентированные на ключевые индикаторы эффективности, наглядно демонстрируют их аргументированное использование как инструмента регулирования СТО на практике.

ЛИТЕРАТУРА

1. Богачева Т.В., Развитие малого предпринимательства в условиях «кризиса» // Менеджмент теория и практика / Под научной редакцией Л.А. Чернышевой. - СПб: Астер-пресс, 2008 – С.3-6.
2. Гибало Н.П. Проблемы Институционализации экономики России / Н.П. Гибало, М.И. Скаржинский и др. / Монография. – Кострома: КГУ им Н.А. Некрасова, 2002. – 276 с.
3. Гибало Н.П. Трудовая трансформация экономической динамики / Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2009. Т. № 15. №3. С.9.
4. Morozova L.S., Khavanova N.V., Simonin P.V., Litvinova E.V. (2014) // Life Science Journal. Т. 11. № 4. С. 460.
5. Панов В.В., Котляр Б.А., Рапопорт Б.М. Ответственное поведение сторон – основа социального партнерства // Социум и власть. 2005. №1. с.7-8.
6. Садовая Е.С. Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации (опыт развитых стран и России). – М.: ИМЭМО РАН, 2013. – С.153-154.
7. Симонин П.В. Институциональные особенности развития социально-трудовых отношений в высших образовательных учреждениях // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Выпуск 3, май – июнь 2014. С.2.
8. Симонин П.В. Развитие самостоятельной занятости населения в регионе: дис. кандидата экономических наук / Государственный университет управления. М., 2006. с.205.
9. Трудовое право России и стран Евросоюза: сб. статей / Под ред. д-ра юрид. наук, проф. Г.С. Скачковой; Рос. Акад. Наук; Ин-т гос. и права – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2012. – с.127.
10. Права человека и правовое социальное государство в России: Монография / Н.А. Воронина, А.С. Запесоцкий, В.А. Карташкин; Отв. ред. Е.А. Лукашева. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 400 с.
11. Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский. - 3-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М: Контракт, 2013. - VIII, 648 с.

Рецензент: Хаванова Наталья Владимировна, доктор экономических наук, профессор кафедры «Экономика и управление» ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса».

Simonin Pavel Vladimirovich

Russian State University of Tourism and Service
Russia, n. Cherkizovo
E-mail: simoninp-v@mail.ru

Bogachyova Tatiana Vyacheslavovna

Russian State University of Tourism and Service
Russia, n. Cherkizovo
E-mail: tvbogacheva@mail.ru

Danilova Veronika Andreevna

Russian State University of Tourism and Service
Russia, n. Cherkizovo
E-mail: nika561@rambler.ru

Regulation and the institutionalization of sociolabor relations

Abstract. This paper describes the regulation of social and labor relations. The basis of regulation based on the principles of tripartism SRT should be seen as a way to harmonize the interests of society. Regulation of social and labor relations - provides a consistent increase in employment and labor standards quality of working life of staff of the organization. At the same time, the effectiveness of the system of social partnership should provide institutional controls social and labor relations, individual agreements, and full coverage of all the participants in the negotiation process, their legal rights. He suggested the use of a new institutional form of regulation of labor relations - effective treaty that allows to harmonize the interests of employers and employees on the basis of "Goals-Results Indicators" at the local level. Developed functionally important model of regulation of social and labor relations has a certain flexibility in terms of availability of basic subsystems and various functional characteristics. This model allows you to define the processes of regulation of social and labor relations on the basis of a system of interrelated indicators and evaluation of existing imbalances of social and labor relations. At the same time, to evaluate the differences in wages and payment delays are encouraged to use the index inhibitor wages (IIS).

Keywords: social and labor relations; social partnership; employment contract; effective contract.

REFERENCES

1. Bogachyova T.V., development of small business in a "crisis" // Management theory and practice / Under the editorship of LA Chernysheva. SPb: Aster Press, 2008 - p.3-6.
2. Gibalo N.P. Problems of institutionalization of the Russian economy /N.P. Bending, MI Skarzhinsky et al. / Monograph. - Kostroma: Sh N.A. Nekrasov, 2002. - 276 p.
3. Gibalo N.P. Labor transformation of economic dynamics / Bulletin of Sh. N.A. Nekrasov. T. 2009. № 15. №3. p.9.
4. Morozova L.S., Khavanova N.V., Simonin P.V., Litvinova E.V. (2014) // Life Science Journal. T. 11. № 4. p. 460.
5. Panov V.V., Kotlyar B.A., Rapoport B.M. Responsible conduct of the parties - the basis of social partnership // Social and power. 2005. №1. p.7-8.
6. ES Gardening International labor standards: the institutions and mechanisms of implementation (experience of developed countries and Russia). - M.: IMEMO, 2013. - p.153-154.
7. Simonin P.V. Institutional features of the development of social and labor relations in institutions of higher education // Internet magazine "science of science" Issue 3, May - June 2014. p.2.
8. Simonin P.V. The development of self-employment in the region dis. Candidate of Economic Sciences / State University of Management. M., 2006. p.205.
9. Employment law in Russia and the European Union: Sat. articles / Ed. Dr. jurid. Sciences, prof. GS hop; Ros. Acad. sciences; Institute of State. and Law - M.: RIOR: INFRA-M, 2012. - p.127.
10. Human rights and the rule of the welfare state in Russia: Monograph / N.A. Voronin, A.S. Zapesotsky, V.A. Kartashkin; Ans. Ed. E.A Lukashev. - M.: Norm: SIC INFRA-M, 2013. - 400 p.
11. Employment in Russia: Textbook / Ed. Ed. A.F. Nurtdinova, Y.P. Orlovsky. - 3-e ed. - M.: SIC INFRA-M: Contract, 2013. - VIII, 648 p.