

На правах рукописи

БАЙМУРЗИНА Гузель Римовна

Реализация концепции Достойного труда в России: региональный аспект
(на примере Республики Башкортостан)

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва – 2011

Диссертационная работа выполнена на кафедре экономики труда и персонала экономического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Колосова Риорита Пантелеймоновна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Збышко Богдан Григорьевич

кандидат экономических наук
Смирнова Татьяна Владимировна

Ведущая организация: Академия труда и социальных отношений

Защита диссертации состоится 19 мая 2011 года в 13.30 часов в ауд. № 313 на заседании диссертационного совета Д 501.001.17 при Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова по адресу: РФ, 119991, г.Москва, ГСП-1, Ленинские горы, д.1., Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, стр. 46, 3-й новый учебный корпус, экономический факультет.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале Научной библиотеки МГУ имени М.В. Ломоносова (РФ, 119991, г.Москва, ГСП-1, Ленинские горы, д.1., Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, стр. 46, 3-й новый учебный корпус, Экономический факультет).

Автореферат разослан 19 апреля 2011 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Панкратова В.П.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы. Формирование эффективной и адекватной современным вызовам социально-трудовой сферы общества является одним из основополагающих факторов инновационного развития России. Вместе с тем, ведущие отечественные исследователи и практики отмечают, что российская экономика характеризуется множеством нерешенных задач: территориальная и структурная разбалансированность рынка труда; неэффективное использование трудового потенциала; низкое качество рабочих мест; бедность работающего населения как в городских, так и сельских поселениях; невысокая социальная и правовая защищенность трудящихся, особенно работников нестандартных форм занятости, социально уязвимых групп населения и др.¹

Перспективным механизмом комплексного решения вышеперечисленных задач, отвечающим вызовам нового времени и принципам социального государства, является реализация концепции Достойного труда, предложенной в 1999 г. Международной организацией труда (МОТ). *Согласно данной концепции достойным называется производительный труд, который одновременно является свободным, безопасным, справедливо оплачиваемым, развивающим и не принижающим достоинство человека.* За относительно небольшой период развития концепция Достойного труда превратилась в стройную систему знаний и постепенно становится одним из главных направлений деятельности в сфере труда и социальной политики не только для МОТ и системы ООН, но и для отдельных стран и общественных организаций. Так, важнейшую роль концепции Достойного труда в справедливой глобализации и достижении Целей развития тысячелетия² признала система ООН. Подписание в 2006 году Экономическим и социальным советом ООН *Декларации министров об обеспечении полной и производительной занятости и достойного*

¹Например см. 1) Калашников С.В. Социальная функция российского государства в XXI веке (новый социальный вопрос) «Социальная функция государства в экономике XXI века»: доклады и выступления. Материалы конференции. Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 21 ноября 2007 г. / Под ред. Ахинова Г.А., Елизарова В.В., Жильцова Е.Н., Колосовой Р.П. – М.: МАКС Пресс, 2007. - С.16-23. 2) Р.И. Капелюшников. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика [Электронный ресурс] / Препринт WP3/2006/04. Серия WP3. Проблемы рынка труда. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. Режим доступа: https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216408194/WP3_2006_04.pdf, свободный; 3) Т.Малева. Политика на рынке труда на этапе экономического роста // Человек и труд. – 2008. – №1. – С. 18-24; 4) Н.Волгин. Оплата труда – болевая точка сегодняшней экономики // Человек и труд. – 2009. – №7. – С.20. 5) Региональные рынки труда [Электронный ресурс]: Социальный атлас российских регионов. – Режим доступа: http://atlas.socpol.ru/overviews/labor_market/index.shtml, свободный; 6) Формирование рынка труда в сельской местности //Уровень жизни населения регионов России. – 2010. – №3. – С.6-21.

² На Саммите тысячелетия в 2000 году международное сообщество под руководством ООН провозгласило восемь Целей развития тысячелетия (ЦРТ), которые должны быть достигнуты к 2015 году.

труда ознаменовало превращение концепции Достойного труда в новую глобальную цель развития.

В России концепция Достойного труда признана руководством страны, научным сообществом, общественными и экономическими организациями³. Она реализуется в рамках программ сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ, которые предусматривают продвижение принципов Достойного труда как на общенациональном, так и региональном⁴ уровнях. Это очень важно для России ввиду ее большой территории, высокой степени дифференциации субъектов РФ по социально-экономическому развитию, а также в связи с расширением самостоятельности субъектов РФ в решении проблем в сфере занятости и социальной политики.

Однако, процесс реализации концепции Достойного труда в регионах России проходит фрагментарно, не прослеживается система действий по планомерному и целенаправленному продвижению ее принципов. Как показал анализ, в немногочисленную группу субъектов РФ, в которых ведется последовательная работа в этой сфере, входят г.Москва, Амурская, Воронежская, Ивановская, Кемеровская, Свердловская области, Республика Саха (Якутия) и ряд других.

Работа по внедрению концепции Достойного труда в реальную социально-экономическую политику и практику в Республике Башкортостан только начинается, что и послужило одной из причин нашего обращения к этой теме в диссертационном исследовании. В этих условиях перед исследователями стоит двуединая задача, объединяющая проблемы: *1) анализа данного феномена с научной точки зрения - разработка методики комплексного исследования и мониторинга региональной сферы труда с позиции основных принципов концепции Достойного труда и др.; 2) обоснования практических мероприятий по реализации концепции Достойного труда.*

³К примеру, партийный социальный проект Единой России «Достойный труд» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://er.ru/rubr.shtml?110062>, свободный.

⁴Здесь важно отметить различия в понимании и использовании термина «региональный» применительно к рассматриваемой проблеме. В России понятие «регион» принято использовать в значении территориально-административной единицы государства, как название субъекта РФ. В системе категорий, используемых ООН и МОТ, в соответствии с документом «Стандартные коды стран или районов для использования в статистике» (см. <http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49.htm>), регион – это группа близлежащих стран, представляющая собой отдельный экономико-географический район и обладающая общими признаками, отличающими его от других. В рамках данной диссертации, изучение регионального аспекта проблемы реализации концепции Достойного труда проводится в разрезе субъектов РФ.

Реализация основных положений и принципов концепции Достойного труда в российских регионах, на наш взгляд, может значительно ускорить продвижение крупных общенациональных программ и стратегий, направленных на модернизацию экономики и переход к инновационной модели развития страны, повышение эффективности труда, борьбу с бедностью и демографическое развитие.

Степень разработанности проблемы. После презентации в 1999 году Генеральным директором МОТ Х. Сомавия доклада о Достойном труде, Международный институт трудовых исследований МОТ первым развернул масштабную научно-исследовательскую деятельность по изучению взаимосвязей основных элементов концепции, по поиску адекватных измерителей прогресса в области Достойного труда, разработке стратегических программ реализации ее основных принципов. Ведущими исследователями и разработчиками концепции признаны Д.Гай, Р. Анкер, И.Чернышев, Ф. Эггер, Ф.Мегран, Ф. Бонне, Ж. Фигуэредо, Г. Стэндинг, И. Ахмед, Д. Бесконд, А. Шатенье и др. В их трудах глубоко проработаны вышеназванные направления, однако, детальный анализ их трудов и методических разработок МОТ показал, что внутривострановой (территориальный) аспект не получил пока достаточного развития.

Распространение и развитие идей концепции Достойного труда в России началось в 2003 г. благодаря одному из основателей экономики труда и как науки, и предмета преподавания, крупнейшему исследователю, профессору Л.А. Костину (Академия труда и социальных отношений). Это научное направление получило дальнейшее развитие и стало основным на кафедре экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова.⁵ Проблематикой концепции Достойного труда, ее развития и адаптации в России занимаются такие отечественные исследователи как Б.М. Генкин., Б.Г. Збышко, С.В. Калашников, Р.П. Колосова, Е.К. Самраилова, М.В. Артамонова, М.В. Луданик, Ф.И. Мирзабалаева, М.В. Москвина, Т.О. Разумова, Т.В. Смирнова, А.А. Федченко, Л.С. Чижова, В.Н. Эйтингон и др. Тематика Достойного труда в последнее время становится предметом специальных научно-практических конференций и круглых столов (в гг.Воронеж,

⁵ См. к примеру, в МГУ были проведены круглый стол «Достойный труд в XXI веке» (2004г.), в рамках «Ломоносовских чтений – 2007» секция «Современная политика занятости в России в контексте Концепции Достойного труда» (2007г.), в рамках научной конференции «Социальная функция государства в экономике 21 века» (2007г.) секция «Достойный труд в социальной парадигме общества», круглый стол «Достойный труд как ключевой ресурс инновационного развития», посвященного 90-летию МОТ (2009г.), по итогам которых опубликованы монографии и сборники научных трудов.

Томск, Екатеринбург и др.), что обусловило заметный рост исследований и публикаций в этой сфере.

Изучение Достойного труда в контексте диссертационного исследования невозможно без рассмотрения общеэкономических законов рынка труда, вопросов социальной защиты и уровня жизни населения, социального партнерства, региональной дифференциации социально-экономического развития России. Высокая значимость концепции Достойного труда подчеркивается в работах таких известных ученых, как В.Н. Бобков, Н.А. Волгин, Н.А. Восколович, В.Е. Гимпельсон, Н.Н. Гриценко, Р.И. Капелюшников, Е.Н. Жильцов, Е.В.Егоров, В.Н. Казаков, В.Г. Костаков, К.Э. Лайкам, Т.М. Малева, И.Н. Мысляева, Ф.Т. Прокопов, А.А. Разумов, В.Д. Роик, Т.И. Заславская, Н.В. Зубаревич, Н.М. Римашевская.

Проблематика Достойного труда не представлена пока в работах ученых Башкортостана. Однако, вопросы социального и экономического развития республики, связанные с темой нашего исследования, разрабатывались такими учеными как Х.А. Барлыбаев, Г.И. Брялина, М.Н. Исянбаев, Ф.С. Исхакова, С.Х. Кадыров, А.Х. Махмутов, Ф.У. Мухаметлатыпов, У.А. Назарова, Г.М. Россинская, В.Г. Хайруллина, Г.В. Якшибаева и др.

Как показал анализ, в отечественной литературе слабо освещены территориальные аспекты реализации концепции Достойного труда, нет подобных исследований и по Республике Башкортостан. Поэтому формирование условий для реализации принципов концепции Достойного труда в социально-трудовой сфере региона стала темой данного исследования.

Целью диссертационного исследования является разработка методологических и методических подходов к решению задачи реализации принципов Достойного труда в регионе, проведение на их основе исследований социально-трудовой сферы республики и выработка практических рекомендаций по решению данной задачи.

В соответствии с поставленной целью были определены следующие задачи:

- рассмотреть эволюцию концепции Достойного труда в период 1999-2011 гг. и охарактеризовать ее основные дефиниции;
- исследовать методологические основы и разработать методические положения по проведению региональных исследований данной проблемы;

- апробировать основные позиции предложенной автором методики на основе комплексного анализа социально-трудовой сферы Республики Башкортостан;

- разработать практические рекомендации по реализации концепции Достойного труда в данном регионе и по подготовке соответствующей региональной программы.

Объектом исследования выступает рынок труда, занятость и социально-трудовые отношения в регионе, рассмотренные с позиции концепции Достойного труда.

Предмет исследования – методические подходы и управленческие решения, направленные на реализацию принципов концепции Достойного труда применительно к Республике Башкортостан.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили основные положения и принципы концепции Достойного труда, человеческого развития, труды отечественных и зарубежных авторов в области экономики и социологии труда, управления персоналом, социальной статистики, экономической географии и демографии. В процессе исследования были использованы междисциплинарный, системный и сравнительный подходы, применялись методы логического анализа и теоретического обобщения, а также социологические и статистические методы.

Информационной базой исследования послужили: статистические сборники и бюллетени федеральной службы государственной статистики «Труд и занятость в России», «Регионы России. Социально-экономические показатели Российской Федерации», «Социальное положение и уровень жизни населения», «Обследование населения по проблемам занятости»; результаты исследований отечественных и зарубежных авторов, региональные стратегии и программы социально-экономического развития, доклады и другие публикации МОТ, Программы развития ООН и др.

Опытно-экспериментальная база исследования – результаты социологического обследования «Развитие человеческого потенциала Республики Башкортостан» (Уфа, 2008г.)⁶, опроса экспертов «Проблемы реализации Достойного

⁶ Социологическое исследование «Развитие человеческого потенциала Республики Башкортостан», проводилось Центром социальных и правовых исследований (ныне Институт социально-политических и правовых исследований) АН РБ при активном участии автора. (Уфа, 2008 г.). Выборка – 3000 респондентов по всей республике.

труда в Республике Башкортостан» (Уфа, 2010г.)⁷, опроса родителей и экспертов «Семья и семейная политика в Республике Башкортостан» (2010г.)⁸.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

1. Показано, что концепция Достойного труда на данный момент прошла этап аккумуляции и систематизации необходимых знаний, проверки основных гипотез и в настоящее время находится в фазе совершенствования методологических основ, которое происходит в рамках эволюции и под влиянием мировоззренческих антропоцентрических теорий. Показано также, что идет процесс развития методических положений концепции и расширения границ и сфер ее применения.

Предложены направления в развитии методологических основ исследования концепции Достойного труда. В их числе: выделение, структуризация и идентификация функций концепции Достойного труда (методологическая, мировоззренческая, экономическая, организационно-управленческая); выделение и анализ экономического и социального эффектов от реализации концепции Достойного труда и др.

2. Разработана оригинальная методика исследования социально-трудовой сферы субъекта Российской Федерации с позиции реализации принципов концепции Достойного труда, в связи с чем проведены: - оценка методических подходов к измерению прогресса в области Достойного труда, предложенных специалистами, с точки зрения их адекватности и применимости в контексте российской региональной статистики; - отбор, дополнение и уточнение групп индикаторов, предназначенных для оценки определенных аспектов Достойного труда; - разработка внутрирегионального интегрального индекса Достойного труда; - формирование целостной системы индикаторов как основной части вышеназванной методики.

3. В диссертации на основе статистических и социологических данных апробированы основные позиции предложенной автором методики изучения региональной социально-трудовой сферы в контексте принципов Достойного труда,

⁷ Экспертный опрос «Проблемы реализации программы Достойного труда в Республике Башкортостан» (Уфа, 2010 г.) проводился **на основе авторской методики** совместно с Институтом социально-политических и правовых исследований Академии наук Республики Башкортостан (АН РБ) во всех муниципальных районах и городских округах республики. В нем участвовали 154 эксперта.

⁸ Социологический опрос населения и экспертов «Семья и семейная политика в Республике Башкортостан» (Уфа, 2008 г.) Институтом социально-политических и правовых исследований АН РБ. **Автором был предложен блок вопросов** о детской занятости в анкете для родителей и проанализированы результаты. 761 матерей и отцов несовершеннолетних детей.

на примере Республики Башкортостан и ее социально-экономических регионов. В результате:

- выявлены как позитивные тенденции в развитии социально-трудовой сферы, способствующие развитию Достойного труда (к примеру, устойчивое экономическое развитие, достаточная бюджетная обеспеченность, низкий уровень социальной напряженности и др.), так и проблемные тенденции, сдерживающие продвижение данной концепции в Республике Башкортостан (высокий уровень неформальной занятости, высокая доля работающих бедных, низкий уровень социальной и правовой защищенности и др.);

- получены новые эмпирические данные, характеризующие основные проблемы в развитии социально-трудовой сферы республики в разрезе ключевых элементов Достойного труда (занятость, оплата труда, социальная защита, социальный диалог) и определяющие приоритетные направления в разрабатываемой региональной программе «Достойный труд»;

- выявлены внутрирегиональные особенности реализации принципов концепции Достойного труда и рассчитаны индексы Достойного труда для каждой из социально-экономических зон республики Башкортостан.

4. Сформирована система представлений о логике и организационной форме решения задачи по реализации концепции Достойного труда в Республике Башкортостан, в соответствии с которой определены этапы, уровни и круг участников, а также направления и приоритеты в системе мер по достижению целей. В частности предложено: разработать республиканскую Программу «Достойный труд», включающей в себя территориальные блоки; выделить в структуре Программы блоки общеэкономических предпосылок, направления отражающие базовые элементы концепции и конкретные задачи по устранению дефицита Достойного труда и совершенствованию социально-трудовой сферы республики; встроить принципы этой Программы в стратегию социально-экономического развития республики; разработать подходы к информационному обеспечению, мониторингу реализации Программы; разработать методику определения ее эффективности.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования заключается в разработке методологических подходов и методических положений по исследованию социально-трудовой сферы регионов России, которые могут стать основой регионального анализа и мониторинга реализации концепции Достойного

труда. Значение работы обусловлено и тем, что сформулированные в диссертации выводы и предложения могут быть использованы в деятельности основных социальных партнеров и субъектов социально-трудовых отношений.

Область исследования. Направления в диссертационном исследовании соответствуют следующим пунктам паспорта специальности: 5.3. теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений; 5.5. рынок труда, его функционирование и развитие; 5.11. роль Международной организации труда; регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный аспекты; 5.13. социальная политика, ее стратегия и приоритеты; социальное положение трудящихся, их социально-профессиональных и социально-территориальных групп.

Апробация и реализация результатов работы. Результаты исследования были представлены автором на научных конференциях «V фестиваль науки» (Москва, 2010); «Инновационное развитие экономики России: роль университетов» (Москва, 2010); «Инновационное развитие экономики России: ресурсное обеспечение» (Москва, 2009); «Социальная функция государства в экономике XXI века» (Москва, 2007).

Теоретические и практические положения, выводы и рекомендации легли в основу: первого регионального Доклада о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан (2009), обоснования к разработке программы реализации концепции Достойного труда в Республике Башкортостан (2010).

В соответствии с поставленными целью и задачами диссертационная работа имеет следующую структуру:

Введение

Глава 1. Методологические подходы к исследованию регионального аспекта реализации принципов концепции МОТ «Достойный труд»

1.1. Эволюция концепции Достойного труда

1.2. Концепция Достойного труда: содержание, функции и измерение

1.3. Региональный аспект измерения прогресса в сфере Достойного труда: возможности и проблемы измерения в России

Глава 2. Анализ социально-трудовой сферы Республики Башкортостан в контексте основных принципов Достойного труда

2.1. Состояние рынка труда региона с позиции возможностей и свободного доступа к достойным рабочим местам

2.2. Достойная оплата труда и социальная защита

2.3. Реализация основных прав в сфере труда

Глава 3. Внутрорегиональные особенности реализации концепции Достойного труда в Республике Башкортостан

3.1. Дифференциация социально-экономических регионов Республики Башкортостан по состоянию их социально-трудовой сферы и ее отражение в индексах Достойного труда

3.2. Возможности реализации концепции Достойного труда с позиции экспертов

3.3. Рекомендации по достижению целей концепции Достойного труда в Республике Башкортостан: проект республиканской Программы «Достойный труд»

Заключение

Библиография

Приложения

Основные теоретические и практические результаты диссертационного исследования представлены в 11 печатных работах, общим объемом 4,25 п.л.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ

1. Концепция Достойного труда: эволюция, расширение границ и сфер применения.

При рассмотрении процесса эволюции концепции Достойного труда в диссертации отмечено, что она впервые была представлена Генеральным директором МОТ Х. Сомавия на 87-й сессии Международной конференции труда в 1999 г. Это событие ознаменовало новый этап в развитии МОТ и положила начало пересмотру политических моделей управления занятостью и социальной защитой в развитых странах мира. При этом, Достойный труд был определен как возможность мужчин и женщин заниматься достойным и производительным трудом в условиях свободы, справедливости, безопасности и уважения человеческого достоинства.⁹ Основу концепции Достойного труда составили четыре ключевых элемента, закрепленные в Конвенциях МОТ отражающих основополагающие права в сфере труда, №№; 2. -

⁹Доклад Генерального директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. Женева, июнь, 1999г. – С.4.

достойная занятость и оплата труда №№; 3. - социальная защита; 4. - социальный диалог.

В диссертации детально охарактеризованы факторы, обусловившие формирование этой концепции. В их числе: крупные перемены в экономических и социальных условиях, вызванных развитием глобальной экономики, расширение пространства рыночных сил в мировой экономике, растущая независимость международных рынков капитала и ослабление роли государства, разобщенность интересов социальных партнеров, которые в совокупности и заставили МОТ искать новую базу консенсуса и развития, основанную на идее справедливой глобализации с человеческим лицом.

Другой подробно рассмотренной в диссертации предпосылкой формирования и дальнейшей эволюции концепции, явилось изменение социального сознания – мировоззренческие прорывы, выразившиеся в распространении антропоцентрических теорий гуманизации труда, человеческого капитала, человеческих отношений, обогащения труда, производственной демократии, социального партнерства, качества трудовой жизни, концепции человеческого развития и др. При этом в диссертации показано, что они стали благоприятным интеллектуальным фоном для развития методологических основ концепции Достойного труда. Так, к примеру в работе показано, что открытие «неизвестного остаточного фактора» - человеческого капитала позволило пересмотреть отношение государства и работодателей к расходам на образование, здравоохранение и социальную защиту, что нашло отражение в основных принципах концепции Достойного труда. В диссертационном исследовании также отмечено, что теория «человеческого капитала» сыграла важнейшую роль в формировании и социально-экономическом обосновании не только концепции Достойного труда, но и в концепции человеческого развития, зародившейся в рамках Программы развития ООН в конце 1980х гг.

Проведенный анализ позволяет утверждать, что категория «Достойный труд», в свою очередь, существенно обогатила концепцию человеческого развития и превратилась в один из ее ключевых элементов, без которого невозможна эффективная борьба с бедностью – реализация Цели развития тысячелетия. Для достижения этой глобальной цели в 2007г. подписано соглашение о сотрудничестве между МОТ и ПРООН, в соответствии с которым Достойный труд должен стать центральным элементом национальных программ, продвигаемых этими

организациями.¹⁰ Примечательно и то, что в 2010 г. в глобальном Докладе о развитии человека в число индикаторов человеческого развития был включен показатель «Достойный труд».

О своевременности и востребованности концепции Достойного труда свидетельствует также факт одновременного появления и развития в Европе (а позднее в Канаде, США, Новой Зеландии) концепции *качества занятости (the quality of employment)*.¹¹ При анализе их соотношения установлено, что элементы и индикаторы качества занятости полностью входят в концептуальную систему Достойного труда как ее структурный элемент, несмотря на то, что многими европейскими исследователями, понятие «качества занятости» воспринимается как синоним Достойного труда¹².

В контексте целей диссертационного исследования, предполагающих необходимость оценки реальной роли концепции Достойного труда в развитии социально-трудовой сферы региона, было важным с нашей точки зрения найти методологические подходы к решению этой задачи. В ходе исследования установлено, что эта оценка может быть получена на основе выявления и раскрытия функций концепции Достойного труда, которые реализуются в процессе становления и развития концепции. В связи с этим, в диссертации предложено выделять следующие основные функции концепции Достойного труда: методологическая, мировоззренческая, социальная, экономическая, организационно-управленческая. Каждая из них рассмотрена в работе и установлено, например, что в соответствии с *организационно-управленческой функцией* концепция Достойного труда представляет собой систему координат, в рамках которой должны приниматься управленческие решения в трудовой сфере. Принципы Достойного труда могут служить руководством для определения приоритетов при разработке бюджета, социальных программ, промышленной политики, регулировании потоков инвестиций. Реализуя *мировоззренческую функцию*, концепция формирует целостный мир представлений о социально-трудовых отношениях, к которым должно стремиться общество. Важнейшим элементом мировоззренческой функции является воспитательная, основные задачи которой очерчены в работе. *Социальная и экономическая функции*

¹⁰ МОТ и ПРООН объединяют усилия в деле продвижения экономического роста для достойного труда [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://un.by/ru/undp/news/world/12-02-07-11.html>, свободный.

¹¹ Выдвинута на заседании Еврокомиссии в Лиссабоне в 2000 году.

¹² Roopali Johri. Work values and quality of employment [Электронный ресурс]: a literature review. Department of Labour. 2005, August. – P.12. – Режим доступа: <http://www.dol.govt.nz/pdfs/lit-review-work-values.pdf>, свободный.

концепции отражают ее возможности в повышении социально-экономической эффективности развития социально-трудовой сферы общества, региона. При рассмотрении в диссертации этого аспекта проблемы отмечено, что сравнительный анализ затрат на реализацию концепции Достойного труда и ее результатов целесообразно проводить в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе.

В течение последних десяти лет содержание, структура и инструменты концепции развивались и совершенствовались названными во введении исследователями. А в настоящее время концепция Достойного труда продолжает свое развитие и расширяет границы применения. Эта закономерность определяется, на наш взгляд, следующими тенденциями в развитии общества: переходом к экономике знаний, появлением новых форм занятости, демографическими изменениями, поиском путей оптимального использования трудовых ресурсов и др.

Концепция Достойного труда оказалась востребованной и во время кризиса. Практически на самом пике мирового кризиса (июнь, 2009 г.) в МОТ был принят Глобальный пакт о рабочих местах, который представляет собой договор социальных партнеров о совместных усилиях по преодолению кризиса с помощью политики, основанной на Программе Достойного труда¹³. В 2010 г. был озвучен доклад «Восстановление и рост на основе Достойного труда»¹⁴. В докладе приведены результаты воздействия кризиса на сферу занятости и экономику стран мира, результаты принятия и соблюдения Глобального пакта о рабочих местах, извлечены уроки из предпринятых мер, определены нерешенные проблемы и поставлены новые задачи в сфере занятости. Содержание доклада в очередной раз доказывает социальную и экономическую эффективность и целесообразность разработки и реализацию программ Достойного труда на национальном и региональном уровнях.

2. Методические подходы к измерению прогресса в области Достойного труда

Одной из главных задач, поставленных в диссертационной работе является разработка методических подходов к проведению региональных исследований в области Достойного труда. Для ее реализации в диссертации рассмотрены важнейшие *методические подходы*, разработанные ведущими специалистами с целью

¹³ Выход из кризиса: глобальный пакт о рабочих местах // Труд за рубежом. – 2009. – №3(83) – С. 110-112.

¹⁴ Восстановление и рост на основе достойного труда [Электронный ресурс] / Международная конференция труда. – 2010. – 99 сессия. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_140844.pdf, свободный.

исследования проблем реализации концепции Достойного труда. В систематизированном виде они представлены в табл. 1.

Таблица 1

Подходы к измерению Достойного труда (ДТ): возможности и ограничения

Авторы	Возможности применения	Ограничения
Р. Анкер, И. Чернышев, Ф. Эггер, Ф. Мегран и Дж. Риттер ¹⁵ : Комплексный подход	Целесообразно использовать для глубокого и всестороннего исследования сферы труда одной страны	Осуществим не во всех странах из-за недостаточной статистической базы; не используется для межстрановых сопоставлений.
Д.Гай ¹⁶ : Индекс ДТ для развитых стран (ОЭСР)	Нацелен на ранжирование и классификацию стран по степени близости к целям ДТ.	Оценка лишь некоторых аспектов ДТ (гендерное равенство, безработица, распределение дохода, социальная защита и социальный диалог). Не рассматриваются неприемлемые формы труда.
Д. Бесконд, Ф. Мехран, А.Шатеньё ¹⁷ : Агрегированный показатель дефицита ДТ	Подходит для оценки достоинства труда отдельных категорий населения (молодежи, лиц старшего возраста, женщин и т.д.)	Позволяет оценить лишь некоторые наиболее значимые для отдельной категории населения проявления дефицита ДТ. Не рассматриваются неприемлемые формы труда, безопасности на рабочем месте и др.
Ф. Бонне, Ж. Фигейредо, Г.Стэндинг ¹⁸ : Семейство индексов безопасности в сфере труда	Применим для исследования ДТ на уровнях государства, фирмы и отдельного работника. Используется учет субъективного мнения, позволяющий выработать адресную политику для наиболее уязвимых категорий населения.	На данный момент применима только в некоторых государствах Европы, поскольку основана на уникальных базах данных, собираемых в этих странах.
ПРООН ¹⁹ : индекс ДТ	Для сопоставления результатов практически по всем странам мира	Недостаточно отражены элементы основных прав, социального диалога

Источник: составлена автором

¹⁵ Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F., Ritter J.A. Measuring decent work with statistical indicators // International Labour Review, Volume 142, Number 2, ILO, Geneva, 2003/2. – P. 147-177.

¹⁶ Ghai, Dharam. Decent work: Concept and indicators // International Labor Review, Volume 142, Number 2, ILO, Geneva, 2003/2. - P. 113-145.

¹⁷ Bescond D., Chataignier A., Mehran F. Seven indicators to measure decent work: An international Comparison // International Labour Review, Volume 142, Number 2, ILO, Geneva, 20 03/2. – P. 179-211.

¹⁸ Bonnet F., Figueiredo J., Standing G. A family of decent work indexes // International Labour Review, Volume 142, Number 2, ILO, Geneva, 2003/2 – P. 213-218.

¹⁹ Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека. 20-е юбилейное издание. ПРООН. Изд-во «Весь мир», 2010. – С. 188-191.

Содержательное рассмотрение данных подходов показало, что они не противоречат друг другу и могут быть интегрированы в ходе анализа, каждый из подходов решает конкретные задачи, которыми определяются не только круг и глубина рассматриваемых аспектов Достойного труда, но и методика исследования. Кроме того, они ориентированы, прежде всего, на изучение социально-трудовой сферы государства в целом (Р. Анкер и др., Ф. Бонне и др.), межстрановые сопоставления (Д.Гай, ПРООН) или оценку условий труда отдельных категорий населения (Д. Бесконд и др., Ф. Бонне и др.).

Анализ методик также показал, что для решения поставленных в диссертационном исследовании задач в качестве ориентира можно использовать комплексный подход Р.Анкера и его коллег, предполагающий развернутый анализ реализации принципов Достойного труда (методика включает 11 групп индикаторов, раскрывающие ключевые элементы концепции). Однако следует иметь в виду, что возможности этого подхода для его использования в России ограничены по ряду причин. Во-первых, это недостаточная пока глубина разработки показателей в российской региональной социально-трудовой статистике. Во-вторых, данная методика носит все же условный и рекомендательный характер, и для ее практического использования необходима соответствующая содержательная адаптация. Эта задача была решена посредством *отбора и дополнения* групп индикаторов, предназначенных для оценки определенных аспектов Достойного труда.

Так, к примеру, из стандартного набора индикаторов были исключены в силу особенностей российской государственной статистики и исследовательской традиции индикаторы, отражающие долю незанятой молодежи 15-24 лет не занятой обучением, почасовую оплату труда, медианный уровень дохода и др.

Для расширения и углубления регионального анализа наиболее важных аспектов Достойного труда были дополнены группы индикаторов *доступа к занятости* (введены индикаторы уровня скрытой безработицы, средней продолжительности поиска работы, доли занятых в новых формах занятости), *достойной оплаты труда* (индикатор концентрации работающих бедных по видам экономической деятельности, коэффициент дифференциации заработной платы), *социальной защиты* (индикатор минимальных социальных стандартов в регионе), *социального диалога*

(индикатор уровня развития социальной ответственности бизнеса).

Далее в диссертации отмечено, что в концепции Достойного труда имеются разделы, характеризующиеся особой сложностью изучения, а главное – измерения. К их числу специалисты МОТ относят: измерение баланса «работа-семья», стабильность и надежность работы, неприемлемые формы труда. В настоящее время идет поиск и обсуждение тех индикаторов, которые измеряли бы эти сложнейшие общественные явления. Поэтому в диссертации, на основе рекомендаций МОТ и анализа причинно-следственных связей в этих социально-экономических явлениях, предложено использовать ряд конкретных показателей, представленных в табл. 2.

Таблица 2

Группы индикаторов для оценки наиболее сложных аспектов Достойного труда

Аспекты Достойного труда	Индикаторы
Стабильность и надежность работы	1) численность и структура работающих по видам трудового договора (постоянная работа, на определенный срок, случайная, по договору на выполнение определенного объема работ или оказание услуг) 2) доля убыточных предприятий 3) задолженность предприятий по оплате труда перед работниками за два и более месяцев 4) показатели текучести на предприятиях <i>дополнительные*</i> : а) временная работа (доля работников, считающих свою работу временной) б) гарантии и права трудящегося в случае потери работы
Баланс «работа-семья»	1) охват, продолжительность и средний размер денежных выплат в случае материнства и отцовства, гарантируемых государством 2) охват детей 1-6 лет дошкольными образовательными учреждениями <i>дополнительные:</i> а) гибкость графика работы и учет семейных обязанностей (возможности гибкого рабочего времени, отпуска по уходу за больными детьми и др.)
Детский труд	1) уровень бедности среди семей с детьми 2) численность и структура занятого населения в возрасте 15-18 лет (по полу, образованию и видам деятельности) 3) условия труда лиц моложе 18 лет (в организациях по добыче полезных ископаемых, в обрабатывающих производствах, в строительстве, на транспорте и связи): - доля детей, занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда; - доля детей, занятых на работах с тяжелыми условиями труда 4) численность детей и подростков, не обучающихся в образовательных учреждениях (за вычетом тех, кто не обучается по состоянию здоровья)

*дополнительные индикаторы, в отличие от основных, могут быть построены на сочетании статистики и социологических исследований, поскольку дают информацию, которая не может быть получена другим способом.

Источник: разработана автором

Важным элементом авторской методики исследования и измерения внутрорегионального аспекта Достойного труда является интегральный индекс, в который включены такие показатели как: среднемесячная заработная плата работников; средний размер назначенной месячной пенсии; уровень регистрируемой безработицы; уровень производственного травматизма и др.

Проведенное исследование дало возможность сформировать целостную систему индикаторов, измеряющих степень реализации принципов Достойного труда, которая представляет собой основную часть Методики исследования и измерения социально-трудовой сферы региона в целях разработки и реализации республиканской программы «Достойный труд». Кроме того, исследование позволило предложить ряд мер, касающихся совершенствования региональной и муниципальной статистики.

3. Анализ региональной социально-трудовой сферы в контексте принципов Достойного труда на примере Республики Башкортостан

Статистические и социологические исследования (2008-2010 гг.), проведенные как апробация авторской методики, позволили подойти к разработке региональной программы «Достойный труд».

Для этого социально-трудовая сфера Республики Башкортостан рассматривалась с двух точек зрения: 1) выявления позитивных и негативных тенденций с позиции возможностей реализации принципов Достойного труда; 2) определения на основе анализа негативных тенденций приоритетных задач для республиканской программы «Достойный труд». Результаты первого из названных аспектов исследования представлены в табл. 3.

Тенденции, отраженные в таблице свидетельствует и о том, что в Республике Башкортостан, проводится достаточная эффективная социально-ориентированная и сбалансированная экономическая политика, формирующая солидную базу для реализации принципов Достойного труда в регионе.

Позитивные и негативные тенденции в развитии социально-трудовой сферы
Республики Башкортостан с позиции возможностей реализации концепции
Достойного труда

Позитивные тенденции	Негативные тенденции
<ul style="list-style-type: none"> ● устойчивое экономическое развитие; ● достаточная бюджетная обеспеченность; ● высокий уровень развития человеческого потенциала; ● сокращение бедности населения; ● низкий уровень социальной напряженности; ● высокая предпринимательская активность ● инвестиционная привлекательность региона ● наметившиеся положительные демографические тенденции; ● повышенное внимание к охране труда; ● выявлены первые проявления формирования социальной ответственности бизнеса ● наиболее проблемные регионы становятся объектами специальных программ 	<ul style="list-style-type: none"> ● высокий уровень занятости в неформальном секторе; ● высокая доля работающих бедных; ● высокий уровень дифференциации заработной платы работников; ● низкий уровень социальной и правовой защищенности работников; ● дисбаланс спроса и предложения на рынке труда; ● высокая внутрирегиональная дифференциация уровня жизни населения; ● неразвитость социального партнерства; ● недостаточная осведомленность о концепции Достойного труда специалистов-практиков; ● неразработанность методологии региональных исследований; ● недостаточность набора учетных единиц в государственной статистике для анализа и мониторинга прогресса, особенно на муниципальном уровне.

Источник: разработана автором на основе обширного статистического материала и анализа данных социологических опросов, проведенных в ходе диссертационного исследования.

Далее в ходе диссертационного исследования более глубоко была проанализирована зона негативных тенденций и выполнены конкретные расчеты показателей, характеризующих состояние социально-трудовой сферы с точки зрения дефицита достойного труда, которые позволили определить возможные приоритеты для республиканской программы «Достойный труд» по ее ключевым элементам (они представлены в табл.4).

Характеристики социально-трудовой сферы Республики Башкортостан, определяющие систему приоритетов в программе «Достойный труд»

<p>Ключевой элемент «Занятость»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Высокая доля занятых в сельском хозяйстве²⁰ (14,5%) • Высокий уровень неформальной занятости (23,7%) • Более высокий уровень неполной занятости (3,1%), чем в среднем по России (2,3%) • Безработица молодежи связана, прежде всего, с непривлекательностью рабочих мест (низкая оплата, бесперспективность) 	<p>Ключевой элемент «Оплата труда»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Занятое население составляет основную часть бедных -56,6% в 2008 г. (в РФ – 59,7%) • Наибольшие доли работающих бедных сконцентрированы в сельском хозяйстве – 21,4%, образовании – 13,2, сфере социальных, коммунальных, персональных услуг – 12,6%, здравоохранении – 8,5%. • 60,2% бедного населения республики проживают в сельской местности (в РФ – 39,8%) • Высокий уровень дифференциации заработной платы (Кфонд = 12,4)
<p>Ключевой элемент «Социальная защита»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Большой разрыв между реальным и должным уровнями охвата населения социальным страхованием (медицинским, пенсионным, от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний). 	<p>Ключевой элемент «Гарантии основных прав»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Низкая социальная ответственность работодателей • Низкий уровень информента трудовых прав • Существует проблема ущемления прав женщин • Обнаружены некоторые формы детского и принудительного труда

Источник: составлена автором по итогам анализа статистических данных и результатов социологических исследований

В контексте целей диссертационного исследования и полученных ранее выводов особое внимание было уделено проблеме высокой **социально-экономической дифференциации отдельных регионов внутри республики**. Выравнивание этих регионов по уровню социально-экономического развития является одной из важнейших предпосылок для реализации концепции Достойного труда в республике. В целях оценки степени внутрирегиональной дифференциации, в диссертационной работе рассчитаны индексы Достойного труда для каждого из семи социально-экономических регионов Башкортостана.²¹

²⁰ По данным Росстата за 2009 г. по численности занятых в этом секторе РБ уступает лишь Краснодарскому краю и Ростовской области.

²¹ Разработанная методика расчета индекса Достойного труда в социально-экономических регионах Республики Башкортостан дала необходимые ответы на поставленные в диссертации вопросы. Однако, автор осознает, что она не является универсальной и исчерпывающей. Ее ограниченность обусловлена состоянием муниципальной статистики.

Индекс Достойного труда и его компоненты в социально-экономических регионах Республики Башкортостан

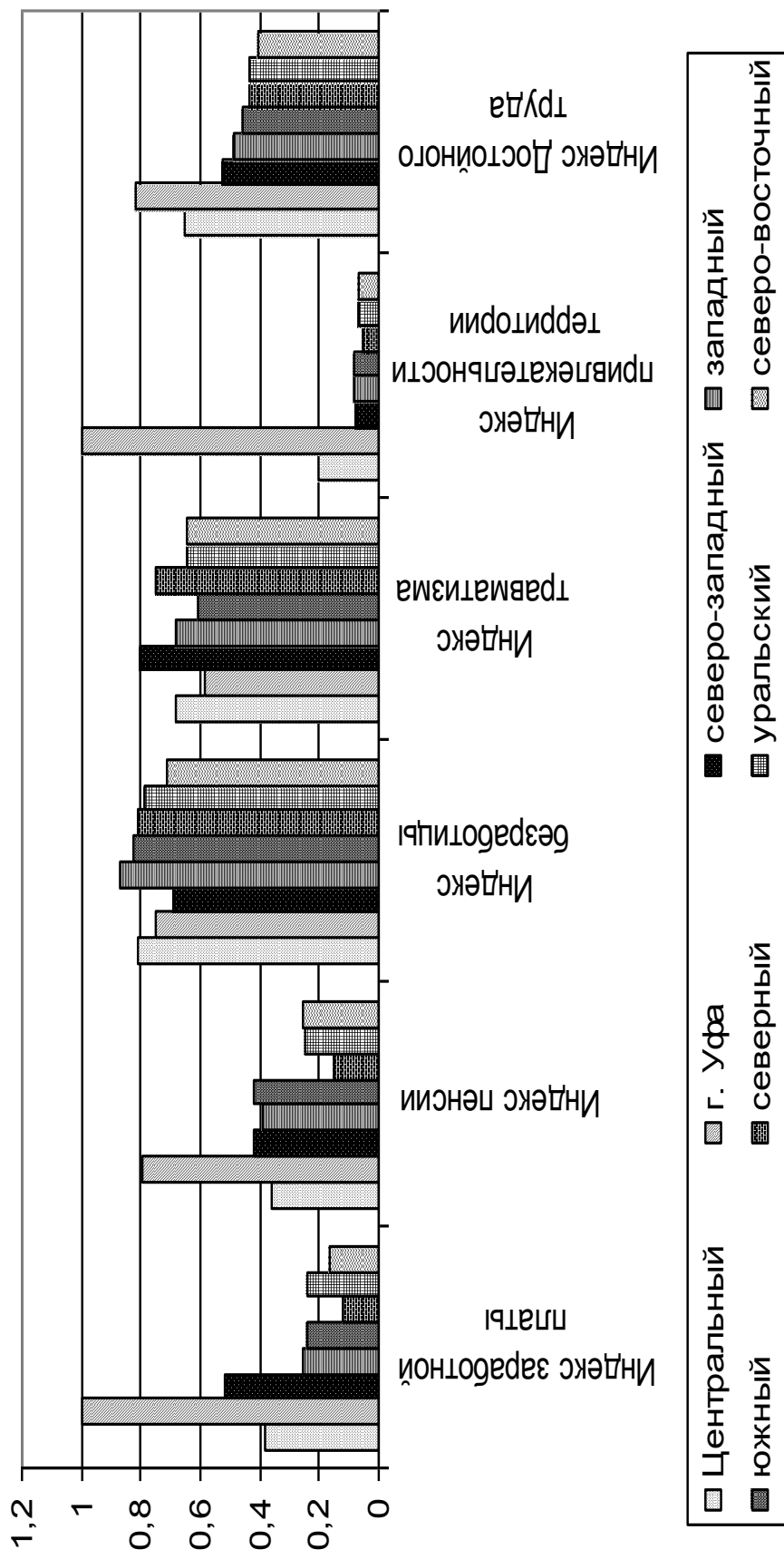


Рисунок 1. Индекс Достойного труда и его компоненты в социально-экономических регионах Республики Башкортостан, 2009г.

Источник: диаграмма построена на основе расчетов автора

Согласно произведенным расчетам, наиболее благоприятная ситуация, с точки зрения условий для реализации принципов Достойного труда, сложилась в столичном городе Уфе. Величина индекса самого социально-экономического региона, образованного вокруг этого города, заметно ниже. Безусловным лидером среди остальных социально-экономических регионов, как показал анализ, является северо-западный регион. Среднее звено составляют западный и южный регионы. Наиболее сложная ситуация сложилась в уральском, а также в аграрных северном и северо-восточном регионах Башкортостана (рис.1). Индексы Достойного труда, рассчитанные за 2008 и за 2009 гг. показали устойчивость позиций лидеров и аутсайдеров.

В процессе диссертационного исследования автором были выявлены *противоречия между декларируемыми в российском и региональном законодательствах принципами Достойного труда и действительной практикой их реализации*. Преодоление этих несоответствий должно стать приоритетным направлением региональной Программы «Достойного труд».

Например, принципам охраны и здоровья людей противоречат такие факты как: высокая доля работников, не охваченных страхованием от несчастных случаев и профзаболеваний (около 19,5%); во вредных и опасных условиях труда работают 30% мужчин и 17,4% женщин; наибольшее количество нарушений трудового законодательства (более 20%) касается вопросов обучения и инструктирования работников по охране труда. Принцип «права свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» нарушается из-за структурной несбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг, дискриминации по отношению к отдельным категориям населения. Гарантии правовой и социальной защищенности работников нарушаются, чаще всего, из-за неофициального (полуофициального) оформления трудовых отношений, которые позволяют работодателям не оплачивать сверхурочные работы, работу в выходные и праздничные дни, ежегодный отпуск. Так, по полученным социологическим данным отдельные законодательно закрепленные трудовые права нарушаются у 20-25% наемных работников в зависимости от их места проживания; сверхурочные работы, работа в выходные и праздничные дни не оплачивались 21-35% респондентам;

ежегодный отпуск – 17%. В ходе экспертного опроса выявлены некоторые негативные явления, существование которых еще мало беспокоит население, но абсолютно недопустимо с точки зрения концепции Достойного труда - ущемление прав молодых женщин, наличие некоторых неприемлемых форм детского труда и принудительный труд.

Таким образом, анализ состояния социально-трудовой сферы Республики Башкортостан доказал, что существует дефицит Достойного труда как в области занятости и оплаты труда, так и в сфере социальной и правовой защиты. Глубина этого дефицита различна в каждом из семи социально-экономических регионов, в городе и на селе. При этом, сельские территории Башкортостана испытывают острый дефицит Достойного труда по всем параметрам (по оплате труда и возможностям занятости, по уровню безопасности рабочих мест, социальной и правовой защите), и чем удаленнее эти территории от больших и динамичных городов, тем он глубже.

4. Рекомендации по достижению целей концепции Достойного труда в Республике Башкортостан: проект республиканской Программы «Достойный труд»

Результаты и выводы диссертационного исследования позволили выработать систему представлений о *логике* решения задачи по реализации принципов концепции Достойного труда в Республике Башкортостан, которая предполагает необходимость определения *организационной формы* решения этой задачи, выделения *этапов, уровней и круга участников*, а также выбор *направлений и приоритетов* в системе мер по достижению целей.

В соответствии с данной логикой целесообразно выделить следующие *этапы*: - разработка республиканской Программы «Достойный труд», включающей в себя *территориальные блоки*; выделение в структуре Программы *блоков общеэкономических предпосылок и конкретных задач* по устранению дефицита Достойного труда и по совершенствованию социально-трудовой сферы республики; встраивание принципов Программы в стратегию социально-экономического развития республики; ее реализация в рамках определенного места и времени; разработка подходов к информационному обеспечению и мониторингу реализации Программы; разработка методики определению ее эффективности.

При рассмотрении проблемы определения *уровней* реализации этой Программы в диссертации отмечается, что содействовать ее продвижению можно и нужно на общегосударственном, региональном, муниципальном, отраслевом и внутрифирменном уровнях. Тем более, что в настоящее время в России имеет место тенденция делегирования все более широкого круга полномочий в социально-трудовой сфере на нижестоящие уровни управления. В связи с этим, как показал анализ, в республиканской Программе «Достойный труд» необходимо выделение территориальных блоков в разрезе центрального, южного, западного, северо-западного, северного, северо-восточного и уральского регионов, отличающихся глубокой спецификой состояния социально-трудовой сферы. К примеру, в северо-восточном и северном регионах она характеризуется, прежде всего, высоким уровнем хронической безработицы и оттоком трудоспособного населения; в уральском – низким качеством рабочих мест, центральном и южном – высокой степенью дифференциации оплаты труда и т.д.

В работе обозначен также возможный *круг участников*, обеспечивающих разработку и реализацию Программы «Достойный труд». В их числе: администрация Республики Башкортостан и ее территориальных единиц, региональные подразделения федеральных органов исполнительной власти, общественные организации, и бизнес и хозяйствующие субъекты Республики Башкортостан. Они могут выступать в роли *инициаторов* проектов и мероприятий, *исполнителей или партнеров*. В качестве *ключевых организаторов* целесообразнее определить социальных партнеров: Министерство труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, Торгово-промышленная палата РБ, Федерация профсоюзов РБ. Для *экспертного консультирования* по Проекту «Достойный труд» можно было бы пригласить специалистов МОТ (региональное отделение в Москве), представителей научной общественности.

В диссертации показано далее, что наиболее эффективно структурировать Программу «Достойный труд» *по четырем ключевым направлениям концепции МОТ*: занятость, оплата труда, социальная защита и социальный диалог. *Основные приоритеты по этим направлениям* определены на основе выявления в диссертации тех параметров социально-трудовой сферы республики, которые характеризуются наиболее острым дефицитом Достойного труда (табл. 4, с. 20).

При этом направления Программы и ее приоритеты представлены в диссертации в формате конкретных предложений к *проекту республиканской Программы «Достойный труд»*.

Так, по ключевому направлению «*Занятость*» в качестве приоритетных для социально-трудовой сферы республики предложено считать следующие задачи: решение проблемы занятости молодежи и выпускников учебных заведений; обеспечение взаимосвязи рынка труда и профессионального образования; сокращение доли неформальной занятости в экономике и обеспечение достойных условий труда. По направлению «*Оплата труда*» важнейшими являются: повышение оплаты труда в низкооплачиваемых отраслях, особенно в сельском хозяйстве и бюджетной сфере, а также сокращение уровня дифференциации заработной платы по отраслям экономики.

Наши исследования и оценки экспертов показали, что для уменьшения дефицита Достойного труда по ключевому направлению «*Социальная защита*» приоритетными задачами в Республике Башкортостан должны стать: сокращение разрыва между реальным и необходимым уровнями охвата населения социальным страхованием (медицинским, пенсионным, от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний); реализация основных трудовых прав граждан, закрепленных нормами российского законодательства, МОТ и др.; повышение социальной защиты работников в неформальном секторе экономики, в новых формах занятости, в малом и среднем бизнесе. В работе также выявлено, что в целях развития ключевого направления «*Социальный диалог*», приоритетами в республике должны стать: повышение осведомленности государственных чиновников и предпринимателей о концепции Достойного труда; консолидации усилий социальных партнеров всех уровней на достижение целей Достойного труда; укрепление позиции профсоюзов в социальном партнерстве, расширение их сферы влияния, особенно в малом бизнесе и др.

**Основные положения диссертационного исследования опубликованы
в рецензируемых изданиях:**

1. Индекс развития человеческого потенциала в социально-экономических подрайонах Республики Башкортостан // Экономика и управление, 2009, №6. – 0,24 п.л.

2. Возможности и проблемы индикации показателей достойного труда в регионах России // Уровень жизни населения регионов России, 2010, №8. – 1,25 п.л.

3. Достойный труд в Башкортостане: проблемы реализации // Экономика и управление, 2011, №2. – 0,45 п.л.

в других изданиях:

1. Проблемы бедности, уровня и качества жизни в контексте человеческого развития / Проблемы теории, методологии и методики определения человеческого потенциала в Республике Башкортостан: Материалы научного симпозиума. – Уфа: РИО БашГУ, 2005. – 0,16 п.л.

2. Рынок труда и занятость в Республике Башкортостан / Материалы республиканской школы-семинара молодых ученых. – Уфа: Гилем, 2007. – 0,16 п.л.

3. Проблемы занятости трудоспособного населения России. / «Социальная функция государства в экономике XXI века»: доклады и выступления. Материалы конференции. Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 21 ноября 2007 г. / Под ред. Ахинова Г.А., Елизарова В.В., Жильцова Е.Н., Колосовой Р.П. – МАКС Пресс, 2007. – 0,14 п.л.

4. Республика Башкортостан в российских Докладах о развитии человеческого потенциала (гл. I, п. 5) // Республика Башкортостан. Доклад о развитии человеческого потенциала за 2008 г. / Под общ. ред. Валиахметова Р.М., Бурхановой Ф.Б., Хилажевой Г.Ф. — Уфа: Изд-во «Восточная печать», 2009. – 0,56 п.л.

5. Индекс развития человеческого потенциала в социально-экономических подрайонах Республики Башкортостан (гл. VI) // Республика Башкортостан. Доклад о развитии человеческого потенциала за 2008 г. / Под общ. ред. Валиахметова Р.М., Бурхановой Ф.Б., Хилажевой Г.Ф. — Уфа: Изд-во «Восточная печать», 2009. – 0,24 п.л.

6. Достойный труд в Башкортостане: возможности и ограничения. Инновационное развитие экономики России: ресурсное обеспечение: Вторая международная конференция; Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, экономический факультет; 22-24 апреля 2009 г. Сборник статей: Том 3 / Под ред. В.П. Колесова, Л.А. Тутова. – М. Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2009. – 0,4 п.л.

7. Региональная структура высшего профессионального образования и потребности рынка труда (на примере Республики Башкортостан). Инновационное развитие экономики России: роль университетов: Третья международная конференция; Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, экономический факультет; 21-24 апреля 2010 г. Сборник статей: Том 4 / Под ред. В.П. Колесова, Л.А. Тутова. – М. Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2010. – 0,15 п.л.