

На правах рукописи

СМИРНОВА Татьяна Владимировна

**Критерии достойного труда в интеллектуальной
деятельности**

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

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва – 2010

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

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Калашников Сергей Вячеславович

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Катульский Евгений Данилович

кандидат экономических наук, доцент
Синдяшкина Евгения Николаевна

Ведущая организация: Российская академия государственной службы при
Президенте РФ

Защита диссертации состоится 27 мая 2010 г. в 15:30 часов в ауд. №549 на заседании диссертационного совета Д 501.001.17 при Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова по адресу: 119991, г. Москва, Ленинские горы, МГУ имени М.В. Ломоносова, дом 1, строение 46, 3-й учебный корпус, экономический факультет.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале Научной библиотеки МГУ имени М.В. Ломоносова (2-й учебный корпус гуманитарных факультетов).

Автореферат разослан 27 апреля 2010 г.

Учёный секретарь
диссертационного совета

Панкратова В.П.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы. Достойный труд – актуальная потребность и необходимость для всего общества, «ответ на вызовы глобализации»¹. Необходимость решения таких социально-экономических проблем общественного развития, как неравенство, бедность, отсутствие устойчивого развития и социальной стабильности обуславливают значимость теоретической разработки концепции, выделения и реализации принципов достойного труда, а также создания методов оценки достойного труда. По словам Калашникова С., вопросы обеспечения достойного труда для всех «являются «ключом» к решению центральных проблем социального развития: преодолению бедности и достижению социальной интеграции»².

Концепция достойного труда Международной Организации Труда (далее МОТ) основана на базовых представлениях о достойном труде, характерных для любого вида деятельности. Однако уже с 1960–х гг. прошлого века многими зарубежными [Белл Д., Рисман Д., Стиглиц Дж. и др.], а с 1990–х гг. и российскими [Иноземцев В., Макаров В.Л., Колесов В.П., Левада Ю., Делягин М., Бобылев С.Н. и др.] учеными прогнозировался переход к экономике нового типа, основанной на знаниях и информации. В XXI веке прогнозы стали реальностью, и в ряде наиболее развитых стран произошел переход к экономике знаний, основными характеристиками которой стали: появление информационной экономики [Дарендорф Р. и др.], отход материального производства на второй план по отношению к производству информации и знаний, распространение творческого труда, увеличившийся объем и значение научного знания и информации [Турен А., Тоффлер А. и др.], повышение интеллектуальной составляющей во всех видах труда [Друкер П., Белова Л., Вереникин А., Голубеева В., Трошина С., Гохберг Л.]. Главной характеристикой экономики нового типа, стала невозможность осуществления даже обычных видов деятельности без привлечения интеллектуальных ресурсов, информации и знаний [Белл Д., Друкер П., Рисман Д., Стиглиц Дж., Стиглер Дж., Стюарт Т., Тоффлер Ф.].

Важно отметить, что основным вектором развития экономики в современной России является ориентация на инновационное развитие, которое невозможно без обеспечения качественной занятости интеллектуальных ресурсов общества, без достойной организации и оценки их труда [Иващенко Н.П., Костин Л., Гринберг Р.С. и

¹ Россия перед вызовом XXI века Человеческий капитал// «Человек и труд» 2005, № 1

² Калашников С.В. Выступление на 45-й сессии Комиссии социального развития ООН, Нью-Йорк, 8 февраля 2007 г.

др.]. Представители научного сообщества, в частности Костин Л., давно отмечали, что «долгосрочные перспективы развития отечественной экономики самым непосредственным образом связаны с трудом, высококачественным и эффективным»³. Однако на политическом уровне проблематика достойного труда стала осознаваться только после того, как общество столкнулось с результатом несбалансированной государственной политики в регулировании сфер занятости и образования, обусловившей отток высококвалифицированных специалистов из России, избыток управленцев, дефицит квалифицированных рабочих, и т.п. Об определенной продуктивности исследований и научных разработок свидетельствует использование принципов концепции достойного труда в блоке, посвященном трудовым отношениям, в Программе партии «Единая Россия» («Достойный труд для России»).

Интеллектуализация труда привела к выделению на рынке труда нового профессионального сегмента - работников интеллектуального труда, обладающих следующими особенностями: ориентация на работу с информацией, ориентация на знание, использование интеллектуальных способностей, предложение на рынке уникального продукта и др. Перечисленные особенности приводят к смене трудовых ценностей [Темницкий А.], формированию новой трудовой этики [Мкртчян Г., Чистяков И.], сдвигу трудовых ценностей от материальных к духовным [Инглехарт Р.]. При этом требования к качеству занятости становятся выше, ведь «трудовые стандарты растут там, где страна развивается»⁴. Как следствие, происходит изменение представлений о достойном труде и его критериях, как основы для индикации и разработки параметров по оценке данного сегмента рынка труда.

Многими из выше названных исследователей отмечается, что при оценке качества занятости часто сужается «понимание достойного труда до таких его признаков, как достойная зарплата и приемлемая социальная защита»⁵. Подобный упрощенный подход особенно неприемлем при оценке степени «достойности» труда в интеллектуальной сфере деятельности. По утверждению Смирнова С. «если рассуждать о работнике вообще и создавать абстрактно благоприятные условия труда, то особых прорывов не будет. Важно учитывать весь комплекс производственно-технических и социально-экономических условий, включая характер мотивации и статус занятости»⁶.

³ Россия перед вызовом XXI века Человеческий капитал// «Человек и труд» 2005, № 1

⁴ Richard B.Freeman A hard-headed look at labour standards// International labour standards and economic interdependence// International Institute for Labour Studies, Geneva, 1994

⁵ Россия перед вызовом XXI века Человеческий капитал// «Человек и труд» 2005, № 1

⁶ Россия перед вызовом XXI века Человеческий капитал// «Человек и труд» 2005, № 1

Таким образом, недостаточность существующих подходов для оценки качества занятости в интеллектуальной деятельности сформировала в научном сообществе представление о необходимости дальнейшего развития критериев достойного труда. К примеру, углубления их структуризации, поиска новых критериев для оценки достойного труда в интеллектуальной деятельности и др. Поставленные задачи должны решаться прежде всего на основе высоко качественной методологии, которую нам дают положения Концепции достойного труда, разработанные МОТ. В связи с этим **актуальным** становится систематизация и обобщение подходов к выделению критериев достойного труда, разработанных зарубежными исследователями, современная спецификация критериев достойного труда для интеллектуальной деятельности, оценка влияния на них внешних социально-экономических факторов.

Степень разработанности проблемы. Ведущую роль в разработке концепции и реализации ее принципов на практике играет МОТ, в рамках которой была сформулирована Концепция достойного труда [МОТ, 1999], отразившая ожидания и потребности общества в обеспечении качественной занятости. Доклады и программы МОТ освещают основные аспекты достойного труда: производительность, безопасность, уважение прав трудящихся и т.п.

Впервые термин «достойный труд» был употреблен в докладе «Достойный труд» Генерального директора МОТ Х.А. Сомавиа на 87-й сессии МОТ в 1999 г. Однако единого определения термина «достойный труд» до сих пор не существует, хотя в публикациях, посвященных теме достойного труда, выделены элементы, позволяющие охарактеризовать это понятие. Помимо термина «достойный труд» (decent work) ряд авторов [Бонне Ф., Стендинг Г., Фигуэредо Ж.] используют термины «достойная работа» (decent work, decent job) и «достойное рабочее место» (decent workplace).

Общие теоретические основы измерения и оценки достойного труда разрабатывались и развивались многими зарубежными учеными и исследователями. Ими были предложены различные методологические подходы к разработке критериев и индикаторов достойного труда. Особенностью этих подходов изначально являлась оценка исследователями не качества труда, а доступности занятости. Р. Анкер, И. Чернышев, Ф. Эггер, Ф. Мехран и Дж. Риттер⁷ выделили шесть критериев достойного труда (вероятность найти работу, свободный труд, производительность труда и др.), охватывающие обязательные требования к качеству занятости. Далее Д. Бесконд, А.

⁷ R.Anker, I.Chernyshev, P.Egger, F.Mehran, J.A.Ritter Measuring decent work with statistical indicators// IL Review// vol. 142 #2// 2003/2

Шатейные, Ф. Мехран расширили список критериев, включив туда новые, отражающие более сложные для оценки области, такие как свобода объединений, социальный диалог. Ф. Бонне, Ж. Фигуэредо, Г. Стендинг ввели новое методическое понятие - индекс достойного труда и использовали несколько индексов достойного труда, уделяя основное внимание безопасности и защищенности работника в самом широком понимании.

В России проблема достойного труда как научное направление изучается с точки зрения проведения социально-ориентированной политики на рынке труда, обеспечения занятости и достойного труда для всех, формирования социальной ответственности бизнеса. Анализ научных источников показал, что проблема достойного труда достаточно редко является предметом целенаправленного комплексного анализа, хотя многие исследователи рассматривают отдельные аспекты этого сложного явления. В их числе: трудовые ценности, которые можно расценивать как субъективное восприятие своего труда работниками; мотивация при принятии решения о работе или принятие решения о том, является работа подходящей при трудоустройстве; уровень оплаты труда как один из ключевых критериев при оценке труда самим работником и многое другое. Однако надо отметить увеличение интереса к проблеме достойного труда со стороны исследователей. Контекстный анализ, проведенный по частоте упоминания проблемы достойного труда, показывает, что в период с 2000 г. по 2009 г. количество работ и публикаций, посвященных этой теме, заметно возросло.

В первую очередь следует отметить вклад профессора, д.э.н. Костина Л.А., впервые поставившего для российской научной общественности и практиков проблему достойного труда. Исследованием проблематики рынка труда, социально-трудовых отношений в России, качества занятости в контексте темы диссертационного исследования занимались известные российские ученые: Бобков В.Н., Волгин Н.А., Восколович Н.А., Гриценко Н.Н., Егоров Е.В., Жильцов Е.Н., Калашников С.В., Катульский Е.Д., Колосова Р.П., Костаков В.Г., Костин Л.А., Мысляева И.Н., Прокопов Ф.Т., Разумова Т.О., Руденко Г.Г., Симонова И.Ф., Федин В.В., Чижова Л.С. и др. Значительный вклад в изучение проблемы управления человеческими ресурсами внесли такие известные российские ученые, как: Веснин В.Р., Генкин Б.М., Егоршин А.П., Еремин Б.Л., Карташова Л.В., Кибанов А.Я., Маслов В.И., Мясоедова Т.Г., Одегов Ю.Г., Половинко В.С., Пугачев В.П., Шекшня С.В. и др.

Существуют отдельные публикации в научных журналах, материалы научно-практических конференций, круглых столов, семинаров непосредственно по

проблематике достойного труда: в их числе круглый стол «Достойный труд в XXI веке» (МГУ имени М.В. Ломоносова, 2004), посвященный 250-летию основания Университета и проведенный при активной поддержке Московского отделения МОТ; международный круглый стол «Достойный труд – безопасный труд» (Лукойл, 2006); конференция в Академии труда и социальных отношений, посвященная вопросам достойного труда; международная конференция «Достойный труд – основа стабильного общества» (Екатеринбург, 2009), вторая международная научная конференция «Инновационное развитие экономики России: ресурсное обеспечение» (МГУ имени М.В. Ломоносова, 2009) и др. Значительное внимание проблеме достойного труда уделяется кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова: проводятся круглые столы, конференции, в 2007 году подготовлен Доклад о реализации Концепции достойного труда в Российской Федерации.

Теоретическая проблематика интеллектуального труда, работников интеллектуального труда обсуждается в научных работах как российских, так и зарубежных исследователей.

Интеллектуальный труд как одна из главных движущих сил постиндустриальной экономики рассматривался в работах зарубежных авторов: Белл Д., Друкер П., Рисман Д., Стиглиц Дж., Стиглер Дж., Стюарт Т., Тоффлер А. и др. Трудовые отношения в сфере интеллектуального труда, а также работники интеллектуального труда как особая группа рассматриваются в работах таких авторов как: Друкер П., Райч Р., Флуд П., Иноземцев В., Красильщиков В. и т.д.

Анализ исследований российских и зарубежных ученых показал, что наблюдается эволюция в системе представлений о критериях достойного труда. Так, исследования начала 90-х гг. XX века по укрупненным профессиональным категориям (руководители и специалисты, служащие средней квалификации, рабочие высокой и средней квалификации, неквалифицированные рабочие) [Магун В., Гимпельсон В.] показали, что чем выше квалификация и социальный статус работника, тем важнее содержательные и «достижительные» аспекты труда. Д. Бесконд, А. Шатейнье, Ф. Мехран увидели вектор развития критериев достойного труда в направлении возрастной дифференциации. Однако зависимость критериев достойного труда от возраста работника применительно к интеллектуальной деятельности до сих пор исследователями не рассматривалась. Также остается неисследованной применительно

к этой группе зависимость критериев достойного труда от должности и сферы деятельности.

Актуальность и недостаточная изученность проблематики достойного труда в интеллектуальной деятельности как специфического вида труда определили выбор темы диссертационного исследования, постановку его цели и задач.

Целью диссертационной работы являются исследование содержания и характеристик достойного труда в интеллектуальной деятельности, выявление и систематизация критериев достойного труда для интеллектуальной сферы деятельности и определение областей использования выявленных критериев. Поставленная цель определила необходимость решения следующих **задач**.

- 1) дать содержательную характеристику методологических и методических подходов к оценке и измерению достойного труда;
- 2) выделить специфические характеристики интеллектуальной деятельности, работников этого сегмента, влияющие на представления о достойном труде;
- 3) на основании эмпирического анализа идентифицировать критерии достойного труда в интеллектуальной сфере;
- 4) исследовать зависимость критериев достойного труда для работников интеллектуальной деятельности от их возраста и должности;
- 5) определить влияние кризисных тенденций в экономике на критерии достойного труда;
- 6) сформулировать предложения по использованию выявленных критериев достойного труда в интеллектуальной сфере деятельности для формирования эффективной политики по управлению работниками этой.

Объект исследования – система критериев достойного труда в интеллектуальной деятельности. Выбор объекта исследования обусловлен тем, что в интеллектуальной деятельности наиболее полно реализуются современные представления о достойном труде.

Предмет исследования – регулирование социально-трудовых отношений в сфере интеллектуальной деятельности с учетом представления работников этого вида деятельности о достойном труде.

Теоретической и методологической основой исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда, в том числе исследования и работы, посвященные постиндустриальной экономике, социологии. В процессе исследования применялись методы сравнительного и структурного анализа,

классификации, теоретического обобщения, статистического анализа, метод анкетирования.

Информационной базой исследования являются доклады и программы МОТ, материалы научно-практических конференций, результаты эмпирических исследований отечественных и зарубежных авторов, публикации ВЦИОМ, Федеральной службы государственной статистики РФ, электронные источники информации. Помимо этого автором были проведены четыре эмпирических исследования. Исследования проводились на протяжении 2005 – 2009 гг. в нескольких городах России и охватили несколько тысяч человек. На основании результатов проведенного исследования выделены и классифицированы критерии достойного труда в интеллектуальной сфере деятельности.

Структура и логика диссертационной работы определяется поставленными целью и задачами. В соответствии с логикой исследования диссертация имеет структуру, состоящую из трех глав, четырнадцати параграфов, восемнадцати приложений.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

1. Выявлены и систематизированы методологические подходы, предлагаемые исследователями для измерения достойного труда. Рассмотрены критерии достойного труда в Концепции достойного труда МОТ. Охарактеризована эволюция системы критериев и индикаторов, позволяющих оценить доступность и качество занятости. На основании проведенного анализа доказаны недостаточность применяемых подходов для оценки достойного труда в интеллектуальной деятельности и необходимость разработки новых методических решений этой задачи.

2. На основании эмпирических данных, собранных в ходе проведенных исследований, выявлена совокупность критериев достойного труда в интеллектуальной деятельности. Предложена структуризация данных критериев на базовые и дополнительные, на основе учета их влияния на мотивацию работника. Базовые критерии систематизированы с учетом методологии МОТ. Установлено, что базовые критерии используются работником для выбора подходящей занятости, а дополнительные критерии – для определения качества занятости.

3. Данные эмпирических исследований, касающиеся базовых и дополнительных критериев достойного труда, проанализированы с точки зрения влияния на них возраста, должности и сферы деятельности работника. Доказано, что разделение критериев на две группы, - базовые и дополнительные, - остается неизменным для работников разного возраста, должностного статуса, сферы

деятельности. Значимость отдельных критериев, формирующих каждую из групп, существенно различаются в зависимости от возраста, должности и статуса работника. Оценено влияние кризисных тенденций в экономике на значимость критериев достойного труда, на основании данных, собранных в ходе исследования 2008-2009 гг. Доказано, что для работников интеллектуальной деятельности, под влиянием финансово-экономического кризиса, повышается значимость базовых критериев достойного труда и понижается значимость дополнительных критериев. Причем ориентация работников на содержательные и «достиженческие» факторы меняется в пользу первых.

4. На основании полученных результатов выделены специфические характеристики работников интеллектуального труда, влияющие на их представления о достойном труде. Определены направления в использовании критериев достойного труда, применительно к этому сегменту работников, на национальном (развитие социального диалога, формирование сбалансированной политики занятости и др.) и внутрифирменном уровнях (в их числе: управление работниками этой группы при найме, оценке труда, мотивации и др.).

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в решении двуединой задачи анализа и синтеза концепций достойного труда и интеллектуальной деятельности, углублении знаний по экономике труда, раскрывающих сущность и критерии достойной занятости для работников интеллектуальной деятельности. Также значимость исследования обусловлена возможностью использования выделенных и классифицированных в работе критериев достойного труда для разработки новых подходов к оценке и измерению достойного труда, для формирования взвешенной политики качественной занятости и социальной защиты, а на уровне отдельных фирм – для разработки программ привлечения, отбора, удержания и мотивации сотрудников, влияния на их лояльность.

Апробация и реализация результатов работы. Основные теоретические положения, выводы и рекомендации, обоснованные и защищаемые в диссертационной работе, были представлены в докладах на научно-практических конференциях «Ломоносовские чтения» (Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, 2005 г., 2008 г., 2009 г.), «За достойный труд в XXI веке» (Москва, Академия труда и социальных отношений, 2007 г.), «Развитие системы управления персоналом в современных организациях» (Екатеринбург, Уральский государственный педагогический Университет, 2009 г.), «Ломоносов» (Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, 2009 г.),

Достойные условия трудовой жизни как основа развития общества (Воронеж, ВГУ, 2010 г.).

Выдвинутые и обоснованные в работе положения и рекомендации были использованы при подготовке на экономическом факультете МГУ имени М.В. Ломоносова научного доклада для МОТ «Реализация концепции достойного труда в России» (2007 г.), в учебном процессе при чтении курса «Экономика труда» (2008-2009, 2009-2010 учебный гг.) в бакалавриате экономического факультета, при разработке Политики найма и отбора персонала в ООО «Электронные офисные системы» и исследовании мотивации сотрудников в ООО «Мастергруп».

Структура работы соответствует поставленной цели и задачам и имеет следующий вид:

ВВЕДЕНИЕ

Глава 1. Понятие и определения достойного труда, интеллектуального труда, характеристики работников интеллектуальной деятельности.

1.1. Достойный труд: генезис и содержание

1.2. Методологические подходы к разработке критериев и индикаторов достойного труда

1.3. Интеллектуальный труд: содержание и процесс интеллектуализации труда

1.4. Особенности достойного труда и трудовых отношений в сфере интеллектуального труда

1.5. Теоретико-методологические основы выделения критериев достойного труда в интеллектуальной деятельности

Глава 2. Классификация критериев достойного труда в интеллектуальной деятельности

2.1. Характеристики и инструментарий эмпирического исследования

2.2. Влияние вида деятельности на значимость критериев достойного труда

2.3. Базовые и дополнительные критерии достойного труда в интеллектуальной деятельности

2.4. Изменение значимости критериев достойного труда в зависимости от возраста работника

2.5. Зависимость критериев достойного труда от должностного статуса

2.6. Изменение критериев достойного труда под влиянием кризисных тенденций

Глава 3. Определение направлений в практическом применении результатов исследования критериев достойного труда

3.1. Подходы к измерению «достойности» труда с учетом специфики интеллектуальной деятельности

3.2. Направления государственной политики в области создания условий для достойного труда

3.3. Внутрифирменное управление работниками интеллектуальной сферы деятельности с учетом их представлений о достойном труде

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

БИБЛИОГРАФИЯ

Основные теоретические и практические результаты диссертационного исследования отражены в 8 печатных работах, общим объемом 4,0 печатных листа.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ

1. Методологические подходы к измерению достойного труда

При разработке Концепции достойного труда МОТ были сформулированы следующие ключевые группы критериев достойного труда: занятость, социальная защищенность, соблюдение прав работника и развитость социального диалога. Эти критерии послужили исследователям отправной точкой при разработке индикаторов достойного труда. Различные подходы к разработке индикаторов достойного труда представлены в работах Д. Гаи (D.Ghai), Р. Анкера (R.Anker), Г. Стендинга (G.Standing), Гарри Филдса (G.S.Fields) и др. (см. табл. 1). В диссертации показано, что подход, предложенный Д. Гаи⁸, разработан для оценки «достойности» труда в индустриальных странах в 1990-е гг., а также для ранжирования и классификации стран по «достойности» труда. Далее Р. Анкер, И. Чернышев, Ф. Эггер, Ф. Мехран и Дж. Риттер⁹ выделили критерии достойного труда, основываясь на следующих принципах: отражение всех критериев достойного труда, легкость интерпретации индикаторов и соответствие требованиям устойчивости, точности, сопоставимости и возможности получения необходимой информации. Эволюцию методологических подходов к оценке достойного труда, его индикаторов и индексов для измерения, можно наблюдать в работах Д. Бесконда, А. Шатейнье, Ф. Мехрана¹⁰, которые основываются на разработанных предыдущей группой исследователей критериях, параметрах и индикаторах достойного труда. Однако, утверждают они, некоторые из предложенных

⁸ D. Ghai Decent work: Concept and indicators// IL Review// vol. 142 #2// 2003/2

⁹ R.Anker, I.Chernyshev, P.Egger, F.Mehran, J.A.Ritter Measuring decent work with statistical indicators// IL Review// vol. 142 #2// 2003/2

¹⁰ D.Bescond, A.Chataignier, F.Mehran Seven indicators to measure decent work: An international comparison// IL Review// vol. 142 #2// 2003/2

ранее индикаторов можно не использовать, так как они отражают незначимую или общую информацию. В то же время могут быть добавлены другие показатели, которые покрывают еще не отмеченные или слишком сложные области, такие как свобода объединений, социальный диалог. На основании проведенных исследований, авторы получают итоговый индекс, который интерпретируется ими как средняя доля населения, испытывающая дефицит достойного труда. В работе Ф. Бонне, Ж. Фигуэредо, Г. Стендинга уже предлагается использовать не один, а несколько индексов достойного труда¹¹. Все предлагаемые индексы объединяет общая предпосылка: достойный труд означает безопасность и защищенность – в обществе, на рабочем месте, для каждого работника.

В таблице 1 системно представлены рассмотренные в диссертации методологические подходы к измерению достойного труда.

Таблица 1.

Критерии достойного труда в подходах различных исследователей.

МОТ	Р. Анкер, И. Чернышев, Ф. Эггер, Ф. Мехран, Дж. Риггер	Д. Бесконд, А. Шатейнье, Ф. Мехран	Ф. Бонне, Ж. Фигуэредо, Г. Стендинг
Социальная защищенность	Вероятность найти работу	Низкая часовая оплата труда	Безопасность на рынке труда
Соблюдение прав работника	Свободный труд	Избыточные часы работы	Гарантии занятости
Доступ к занятости	Производительность труда	Дети в возрасте 10–14 лет, не получающие образования	Безопасность труда
Социальный диалог	Равенство в доступе к труду	Безработица среди молодежи	Безопасность на рабочем месте
	Статус труда	Разница в экономической активности мужчин и женщин	Гарантии повышения навыков
	Безопасность рабочего места	Доля населения старше 65 лет, не получающая пенсии	Гарантии получения доходов
	«Достоинство» труда		Социальный диалог

Все названные подходы предлагают количественные индикаторы для измерения достойного труда. Объединение индикаторов достойного труда в итоговый индекс достойного труда может осуществляться путем усреднения или путем нормализации.

¹¹ F.Bonnet, J.B. Figueiredo, G.Standing A family of decent work indexes// IL Review// vol. 142 #2// 2003/2

Компоненты достойного труда могут входить в индекс, как с одинаковыми, так и с разными весами. Тот или иной способ обосновывается самими исследователями. Методы различаются по степени детализации индикаторов и используемой статистике. Все исследователи подчеркивают¹², что при подборе индикаторов достойного труда для страны (группы стран) необходимо проведение глубокого анализа экономической структуры, этапа ее развития, принадлежности к той или иной группе стран, институциональных особенностей и прочих страновых характеристик. Однако существующие подходы обладают следующими недостатками: основываются на индустриальной экономике и не учитывают характеристики и специфику интеллектуального труда; дают оценку не качества занятости, а ее доступности или дефицита.

2. Базовые и дополнительные критерии достойного труда в интеллектуальной деятельности

Для выявления и классификации критериев достойного труда в интеллектуальной деятельности автором были разработаны соответствующие методические положения, на основании которых были проведены четыре опроса в период с 2005 по 2009 гг.¹³.

¹² D. Ghai Decent work: Concept and indicators// IL Review// vol. 142 #2// 2003/2; D.Bescond, A.Chataignier, F.Mehran Seven indicators to measure decent work: An international comparison// IL Review// vol. 142 #2// 2003/2

¹³ База исследования – кандидаты кадрового агентства, одновременно работающие и находящиеся в поиске работы. Основная предпосылка при проведении исследований: мотивирующие и демотивирующие факторы отражают представление индивида о достойном труде. Метод проведения исследований – анкетирование.

Исследование 1 (2005 г., Москва) было нацелено на выявление критериев достойного труда, значимых для респондентов. В исследовании 1 принимал участие 61 респондент. В выборке достаточно равномерно представлены работники по возрастным группам и должностям. У всех респондентов как минимум среднее полное образование, а у большинства респондентов высшее образование, что косвенно свидетельствует о высоком уровне их квалификации.

Исследования 2–4 (2005–2008 гг.) были нацелены на оценку значимости критериев достойного труда. Респондентам предлагалась анкета, содержащая 10 вопросов (закрытые альтернативные, открытые, статистические), отражающих их представления о достойном труде. В исследованиях 2 и 3 в анкету был включен вопрос о содержании социального пакета. Респонденты указывали свою должность в свободной форме, после чего ответы распределялись по следующим группам, согласно виду трудовой деятельности и профессиональной категории работника: производство, сфера услуг, начальная офисная позиция (специалисты), управленцы среднего и высшего звена, собственники бизнеса, другое. В исследовании 2 приняли участие 1402 респондента, в исследовании 3 – 976 респондентов.

Исследование 2 (сентябрь 2006 г.) проводилось в семи городах (Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Новосибирск, Самара, Пермь, Великий Новгород) и охватило около 2 500 респондентов. Более 50% респондентов (53,9%) относятся к возрастной группе 18-25 лет, 33,4% всех опрошенных относятся к управленцам среднего звена, более 60% респондентов относятся к работникам интеллектуальной деятельности.

Исследование 3 (осень 2007 г.) проводилось в Москве и Санкт-Петербурге, охват составил 980 человек. Почти 60% респондентов имеют высшее или высшее и дополнительное образование.

Исследование 4 (октябрь-ноябрь 2008 г.) проводился в городах-миллионерах, в нем приняло участие более 2000 человек. В этот период на рынок труда перешли с других рынков кризисные тенденции. Поэтому анализ собранных данных проводился с целью выявления влияния кризисных тенденций на

В методическом положении было предусмотрено, прежде всего, выделение трех видов деятельности, условно обозначенных как производственная, обслуживающая и интеллектуальная. Анализируя различия между ними, автор отмечает, что интеллектуальная деятельность обладает специфическими характеристиками (нацеленность на работу с информацией, использование интеллектуальных способностей человека, квалифицированность) и соответствует следующему определению: ***интеллектуальная деятельность** – это вид трудовой деятельности, осуществляемый в любой сфере экономической деятельности с помощью интеллектуальных способностей индивида и направленный на работу с информацией.*

Далее в соответствии с разработанной методологией все респонденты были разделены на интеллектуальных работников (осуществляющих интеллектуальную деятельность) и «неинтеллектуальных», занимающихся другими видами деятельности (производственной и обслуживающей). При этом отмечено, что интеллектуальные работники обладают следующими специфическими характеристиками, которые влияют на их представление о достойном труде: ориентация на работу с информацией; высокая значимость творческой компоненты в процессе труда; независимость; обладание знаниями, навыками, опытом, которые неотъемлемы от него; владение неиссякаемым ресурсом; уникальность имеющихся знаний, навыков, опыта; мобильность; ориентация на партнерские взаимоотношения с компанией; возрастание преимуществ с возрастом.

На основании предварительной работы была подготовлена анкета и проведено анкетирование, в ходе которого задавались вопросы, выявляющие мотивирующие, демотивирующие, удерживающие факторы и причины смены места работы. При разработке анкеты были учтены как фоновые исследования трудовых ценностей, проведенные российскими авторами в 1990–2007 гг, которые выявили базовые трудовые ценности (заработная плата и стабильность) для всех групп работников без выделения интеллектуальной компоненты и продемонстрировали появление дополнительных требований к труду по мере стабилизации экономики и, следовательно, удовлетворения базовых критериев у работников (см. табл. 2)

критерии достойного труда в интеллектуальной деятельности. Опрос респондентов, выделение возрастных групп, формирование анкеты проходили по тем же принципам, что и в исследовании 2, исследовании 3.

Таблица 2.

Трудовые ценности в исследованиях 1990-2007 гг.

	Магун В.С. (1990)	ВЦИОМ 2000 ¹⁴	Озерникова Т.Г., 2003 ¹⁵	М.В. Удальцова, Н.М. Воловская, Л.К. Плюснина, 2005 ¹⁶	ВЦИОМ 2007 ¹⁷
Трудовые ценности	Заработная плата	Заработная плата	Заработная плата	Заработная плата	Заработная плата
	Коллектив	Регулярность выплат	Гарантия стабильной занятости	Надежное место работы	Предоставление предусмотренных законом социальных гарантий
	Интересная работа	Инициатива	Интересная работа	Интересная работа	Возможность реализовать себя в профессии
		Творчество	Творчество		Удобный график
		Самостоятельность			Хорошие условия труда
					Дополнительный социальный пакет со стороны предприятия
					Престижность выбранной работы

Перейдем к изложению результатов нашего эмпирического обследования. На основании обобщения и обработки результатов социологического опроса были выявлены критерии достойного труда для работников интеллектуальной деятельности. При этом как показали расчеты, критерии должны быть разделены на базовые (выбранные более чем 20% респондентов) и дополнительные. Дальнейшая структуризация группы базовых критериев проводилась на основании методологии МОТ, что обеспечивает возможность межстрановых сопоставлений. Базовые критерии были разделены на четыре группы: трудовой доход, условия труда, социальная защищенность, возможности, выделенные на основании методологии МОТ. Пятую

¹⁴ Перова И. Подходящая работа и возможность трудоустройства в оценках безработных // Экономические и социальные перемены. Мониторинг общественного мнения, ВЦИОМ, январь-февраль 2000 г, №1(45)

¹⁵ Озерникова Т.Г. Озерникова Т.Г./БГУЭП, Иркутск Принуждение к труду и вынужденная мотивация в современной России// Доклад на Интернет-конференции Поиск эффективных институтов для России XXI века (27.10.03 - 27.12.03)

¹⁶ Удальцова М.В., Н.М. Воловская, Л.К. Плюснина «Четыре среза занятости: ценности, мотивация, доходы, мобильность», 2005 г.

¹⁷ Главное в работе – зарплат// ВЦИОМ, Пресс-выпуск № 684 от 26.04.2007.

группу составили дополнительные критерии. Полученные результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3.

Критерии достойного труда в интеллектуальной деятельности.

Базовые критерии	Трудовой доход	вознаграждение, достаточное для удовлетворения потребностей семьи/ материальное вознаграждение
		предоставление какого-либо страхования
		предоставление материальной помощи
		социальный пакет
	Условия труда	низкая вероятность заболеваний/травм на производстве
		соответствие оборудования современным требованиям
		соответствие рабочего места современным требованиям
		условия и безопасность труда
	Социальная защищенность	"белая" оплата труда
		возможность влиять на условия труда, трудовые отношения
		возможность защиты своих прав с помощью специализированных организация
		документальное оформление трудовых отношений с работодателем
		свобода трудовой деятельности
		свобода выбора сферы деятельности/работы/занятости
		соблюдение трудового законодательства
		стабильность занятости
	Возможности	возможность обучения за счет работодателя
		возможность работать за границей
		карьерный рост
		отсутствие дискриминации
		перспективы роста
		самореализация
Дополнительные		баланс работы и личной жизни
		востребованность и уважение труда
		отношения в коллективе
		корпоративный дух компании
		моральное удовлетворение
		отсутствие необходимости работать сверхурочно
		оценка результатов труда
		поведение коллег
		позитивные личностные отношения в коллективе
		репутация компании
		соответствие сферы деятельности желаниям, наклонностям/ навыкам, интересам, способностям
		уважение со стороны коллектива/руководства
		умственный труд
		функционал (содержание деятельности)
		характеристики компании

Первая группа объединяет в себя все, что связано с уровнем трудового дохода и производительностью труда. Эта группа критериев важна для работников с точки зрения обеспечения приемлемого существования для них и для их семей не меньше, чем с позиций достижения устойчивого развития и конкурентоспособности предприятия и страны в целом. Труд должен быть производительным и обеспечить получение дохода, соответствующего трудовым затратам и обеспечивающего возможность удовлетворения потребностей индивида и его семьи.

Вторая группа – все, что характеризует физическую безопасность труда, его влияние на здоровье (соблюдение норм охраны и гигиены труда, условия труда и т.п.).

Третья группа – социальная защищенность работника. Во-первых, это возможность работников защищать свои права. Во-вторых, гарантии занятости, пенсионного обеспечения, медицинского страхования, то есть все то, что определяет социальную защищенность работника.

Четвертая группа – перспективы и возможности развития работника во всех аспектах: профессиональном, карьерном росте, достижении поставленных целей, возможности самостоятельно принимать решения и нести за них ответственность.

Пятая группа – «дополнительные критерии», отражающие субъективные представления работников о достойном труде. Внутри этой группы также можно выделить отдельные подгруппы критериев, относящиеся к отношениям на рабочем месте, компании, непосредственным обязанностям.

3. Зависимость значимости критериев достойного труда от сферы деятельности, возраста и должности работника

Автором были выдвинуты гипотезы о зависимости критериев достойного труда от:

- 1). вида деятельности;
- 2). возраста;
- 3). должности работника;
- 4). кризисных тенденций в экономике.

3.1. В исследовании 2 и 3 проводилось сравнение значимости критериев достойного труда для работников интеллектуальной деятельности (ИР) и неинтеллектуальной деятельности (НР). Полученные результаты показали, что для работников интеллектуальной деятельности критерии группы «условия труда» менее значимы, чем для работников других видов деятельности.

Так, в исследовании 2 условия труда, расположение офиса занимают второе и пятое место среди мотивирующих факторов для «неинтеллектуальных» работников и шестое и седьмое место для интеллектуальных работников соответственно (см. рис. 1).

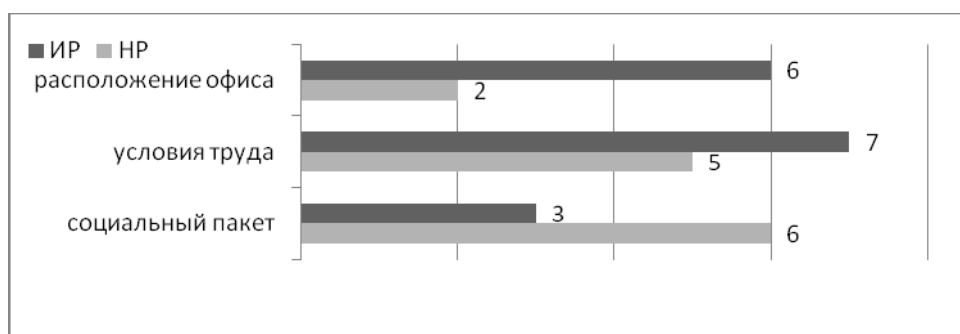


Рис. 1. Сравнительный рейтинг критериев достойного труда (исследование 2)

Также в исследовании 3 критерии «график работы», «местоположение компании», «условия труда» демотивируют в большей степени «неинтеллектуальных» работников: эти критерии занимают четвертое, шестое и третье места по важности для «неинтеллектуальных» работников по сравнению с восьмым, седьмым и четвертым местами для интеллектуальных работников соответственно (см. рис. 2).

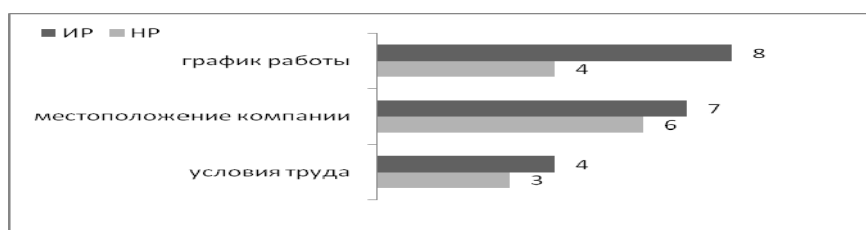


Рис. 2. Сравнительный рейтинг критериев достойного труда (исследование 3)

Для работников интеллектуального труда отмечено и увеличение числа критериев достойного труда за счет более разнообразных потребностей. При этом количество базовых критериев неизменно и не зависит от вида деятельности, возраста или должности работника, хотя значимость критериев внутри этой группы может различаться (например, для работников интеллектуальной сферы значимость стабильности занятости снижается). Количество дополнительных критериев может варьироваться в зависимости от вида деятельности, возраста, должности работника. В целом работники интеллектуальной деятельности оценивают уже не доступ к занятости, а ее качество.

3.2. Для анализа зависимости критериев достойного труда от возраста во все исследования были включены вопросы о возрасте респондента, позволяющие распределить респондентов по возрастным группам и оценить значимость критериев достойного труда для разных возрастных групп. Результаты исследования 1 подтвердили, что базовые критерии более значимы, чем дополнительные, независимо

от возраста. Однако значимость критериев варьируется по возрастным группам (см. рис. 3).



Рис. 3. Рейтинги критериев безопасности и стабильности по возрастным группам (исследование 1).

Чем старше работник, тем выше потребность в безопасности, важнее стабильность, гарантии. Для младшей возрастной группы значимость критериев условий и безопасности труда и стабильности занятости значительно меньше, чем для старших возрастных групп. Наиболее значимыми эти критерии являются в средней возрастной группе. Возможно это связано с ростом расходов, связанными с необходимостью обеспечивать не только себя.

В ходе дальнейших исследований принцип формирования возрастных групп был изменен. Во-первых, минимальный возраст был принят равным возрасту начала полноценных трудовых отношений по трудовому кодексу. Во-вторых, был включен порог 25 лет – возраст окончания ВУЗа и получения хотя бы одного законченного высшего образования. В-третьих, порог 33 года был определен как средний возраст перехода на управленческие позиции. Таким образом, было сформировано четыре возрастных группы: 18–25 лет, 26–33 года, 34–45 лет и старше 46 лет.

Исследование 2 продемонстрировало, что заработная плата, возможность карьерного роста и содержание работы являются основными критериями при оценке качества занятости (см. рис. 4). Единственная возрастная группа, для которой критерий карьерного роста занимает только 6 место, является группа старше 46 лет. Для этой группы на третьем месте находится критерий «условия труда».

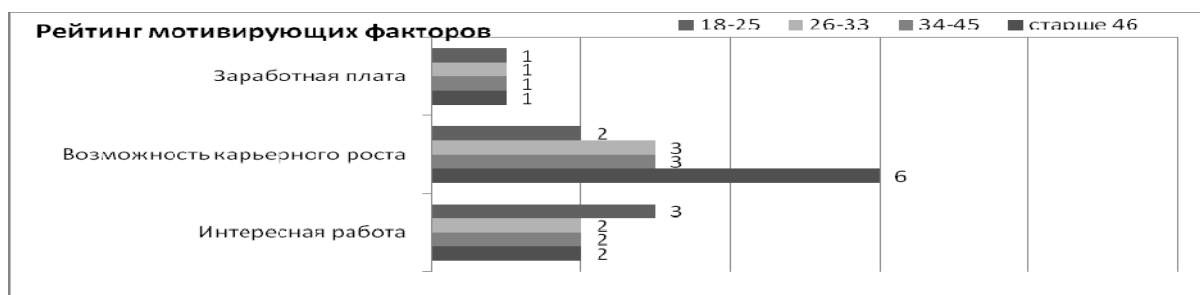


Рис. 4. Рейтинг основных критериев (исследование 2)

Исследование 2 показало, что чем моложе работник, тем выше потребность достижения и, следовательно, важнее критерий карьерного роста (см. рис. 5).

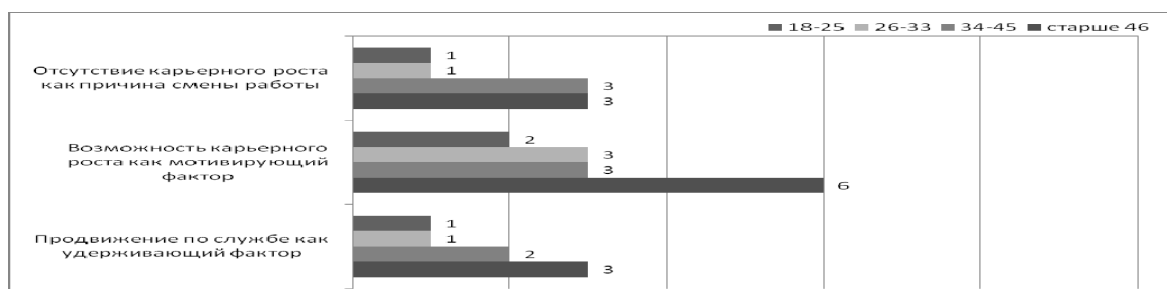


Рис. 5. Рейтинг критерия карьерный рост по возрастным группам (исследование 2)

Результаты исследований позволяют сделать следующие выводы о зависимости критериев достойного труда от возраста: дополнительные критерии достойного труда важны для работников, только если базовые критерии соблюдены; чем старше работник, тем важнее стабильность, гарантии, то есть выше потребность в безопасности; чем моложе работник, тем важнее для него карьерный рост, то есть выше потребность достижения; критерий оплаты труда наиболее важен для работников в возрасте от 26 до 45 лет, что скорее всего связано с резким ростом расходов в этом возрасте в связи с необходимостью обеспечивать семью.

3.3. Для проверки гипотезы об изменении значимости критериев достойного труда в зависимости от должности работников в ходе исследований анкеты анализировались по должностным группам¹⁸. Исследование 3 показало, что независимо от должности работника, в первую очередь важны базовые критерии, и только в случае их выполнения дополнительные (см. рис. 6), на котором показан идентичный рейтинг критериев для руководителей высшего звена (Топ), работников начального уровня (НО) и руководителей среднего звена (СР).

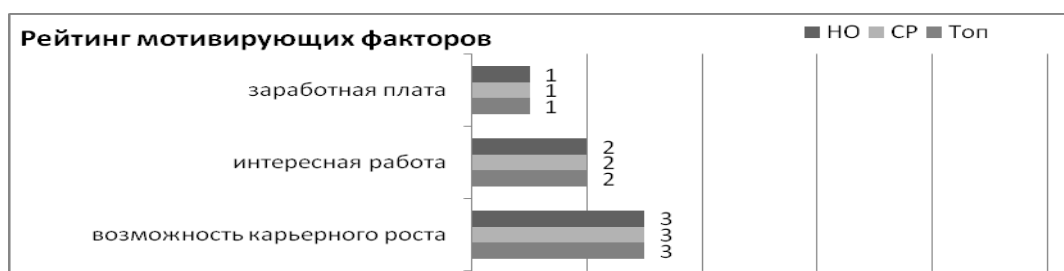


Рис. 6. Рейтинг основных критериев (исследование 3)

¹⁸ В исследовании 1 все респонденты были распределены по пяти группам: специалист (Сп), технический исполнитель (ТИ), руководитель высшего звена (Топ), руководитель среднего звена (СЗ), руководитель низшего звена (НЗ). В исследованиях 2 и 3 все респонденты были разделены на 6 групп: производство, сфера услуг, начальные офисные позиции (технический персонал), руководители среднего звена, руководители высшего звена, владельцы собственного бизнеса.

Исследование 3 показало, что чем выше должность, тем меньшее значение имеют критерии условий труда, гарантий и стабильности (см. рис. 7).

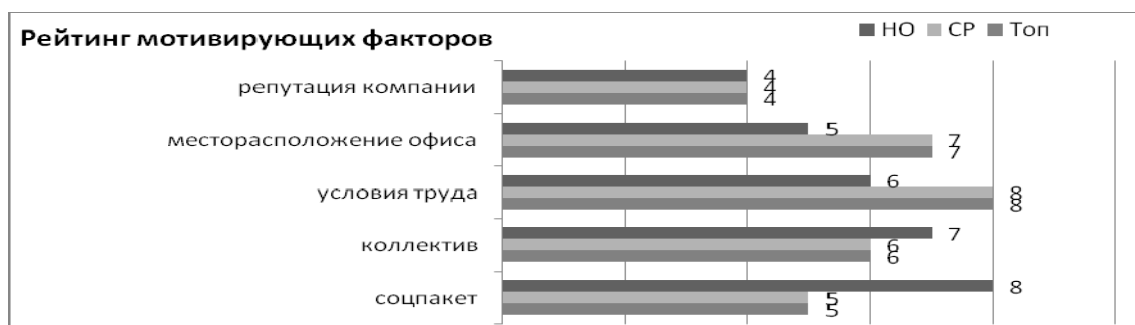


Рис. 7. Рейтинг дополнительных критериев (исследование 3)

Результаты исследований позволяют сделать следующие выводы о зависимости критериев достойного труда от возраста: дополнительные критерии достойного труда важны для работников, только если базовые критерии соблюдены; чем старше работник, тем важнее стабильность, гарантии, то есть выше потребность в безопасности; чем моложе работник, тем важнее для него карьерный рост, то есть выше потребность достижения.

Итак, на основании проведенных исследований были сделаны следующие выводы: все критерии достойного труда разделяются на базовые и дополнительные; критерии заработной платы, карьерного роста и содержания деятельности являются основными при оценке труда, независимо от возраста и должности работника; критерии «условия труда» для работников интеллектуальной деятельности менее значимы, чем для работников других видов деятельности; критерии гарантий и стабильности тем важнее, чем старше работник и чем более низкую должность он занимает.

Знание критериев достойного труда и понимание их специфики для работников интеллектуальной деятельности необходимо как на уровне государства для формирования взвешенной кадровой политики, политики занятости и социальной защиты, так и на уровне отдельных фирм, для которых критерии достойного труда – основа для формирования программ привлечения, отбора, удержания и мотивации сотрудников, влияния на их лояльность.

3.4. С середины 2008 г. в экономике России наметились кризисные тенденции. В ноябре 2008 г. было проведено исследование 4, призванное выявить наличие или отсутствие изменений в критериях достойного труда для работников интеллектуальной деятельности. В исследовании приняли участие более 1400 человек, преимущественно представителей «белых» воротничков. Анализ полученных ответов

показывает, что кризисные тенденции оказали заметное влияние на значимость критериев достойного труда для работников интеллектуальной деятельности.

В условиях кризисных тенденций, как и предполагалось, на первый план вышли базовые критерии достойного труда. Критерии дополнительные стали менее важными, что подтверждается снижением числа дополнительных, желательных критериев. Внутри групп критериев (базовых и дополнительных) значимость факторов изменилась. На первом месте оказались материальные факторы, на втором – содержательные (скорее всего этот аспект отражает желание кандидатов и работников привлечь работодателей), а вот «достиженческие» факторы отошли на последний план (см. рис. 8).

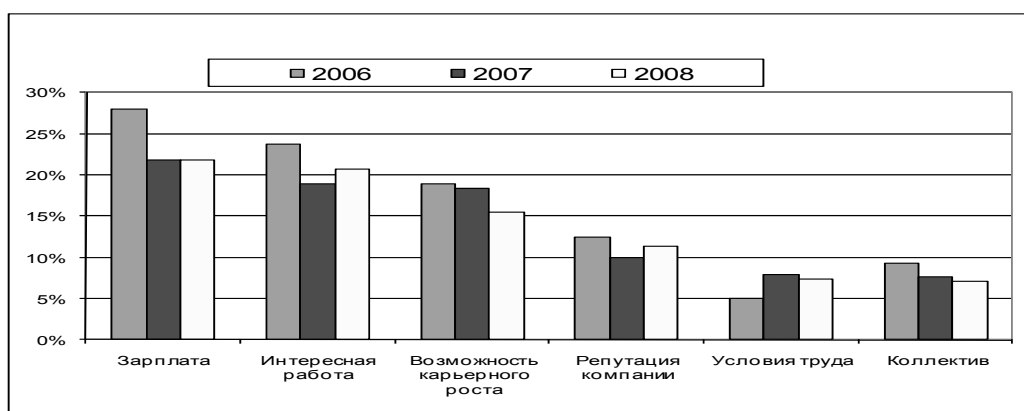


Рис. 8. Значимость критериев достойного труда под влиянием кризисных тенденций.

4. Направления использования выделенных критериев достойного труда в интеллектуальной деятельности

Проведенные нами исследования позволили выявить и статистически подтвердить следующие особенности трудового поведения работников интеллектуальной деятельности: смещение приоритетов в сторону работы (при этом наиболее предпочитаемое распределение времени между работой и досугом 60%–40%); изменение значимости базовых и дополнительных критериев в зависимости от возраста работника; влияние должности работника на значимость базовых и дополнительных критериев достойного труда; идентификация себя с профессией, а не с организацией; обладание специфическим видом ресурса, следовательно, независимость и самостоятельность на рынке труда, что выражается в снижении значения критерия стабильности занятости; возрастание юридической грамотности работников (по результатам исследований, работники при защите своих прав в меньшей степени рассчитывают на профсоюзы, коллективные договора и т.п.).

Нами были определены следующие направления практического использования критериев достойного труда в интеллектуальной деятельности:

Первое направление – разработка новых подходов к оценке степени «достойности» труда в интеллектуальной сфере деятельности на национальном уровне. Для получения объективной оценки целесообразно разработать веса, с которыми та или иная группа критериев входит в итоговый индекс. Веса разрабатываются на основании рейтинга критериев достойного труда, составленного на базе проведенных исследований: первое место – трудовой доход, второе место – возможности, третье – социальная защищенность, четвертое – условия труда, пятое – дополнительные критерии. Данный методический подход может быть эффективной основой для разработки продуктивной политики занятости, образования и социально-трудовых отношений а также формирования адресных мер поддержки этой категории работников, способствуя удержанию интеллектуальных ресурсов общества, оптимизации миграционных потоков. Предлагаемый подход может использоваться органами государственной власти, научным сообществом, независимыми экспертами.

Особую роль, на наш взгляд, играет второе направление – разработка новых форм социального диалога с учетом специфики работников интеллектуальной сферы деятельности. Разработка нового формата социального диалога обусловлена выявленными нами в ходе исследования особенностями восприятия трудовых отношений работниками интеллектуального труда: большая часть респондентов равнодушна к наличию коллективного договора в организации (41% респондентов в исследовании 1 не знает, заключен ли в их организации коллективный договор), не заинтересована в наличии профсоюзов (27, 9% респондентов в исследовании 1 не знают, есть ли в их компании профсоюзная организация), не проявляет инициативы по формированию представительных органов социального партнерства (39,3% респондентов в исследовании 1 перекладывает ответственность за создание профсоюзной организации на работодателя). Для работников этой группы повышается значимость индивидуальных трудовых контрактов как следствие индивидуализации их труда, идентификации себя с профессией, а не организацией (это подтвердилось исследованием 3, показавшим, в целом, незначительную разницу между критериями достойного труда для работников российских и западных компаний) и возросшей юридической грамотностью работников, что позволяет им применять индивидуальные способы защиты (например, ведение индивидуальных трудовых споров и переговоров с работодателем). При ведении социального диалога для работников интеллектуальной

деятельности, по нашему мнению, должно уделяться больше внимания вопросам, имеющим большее значение для этой категории работников: обучение, возможности переобучения, повышения квалификации, содержание трудовой деятельности, содействие внедрению новых форм занятости, соответствующих интеллектуальной деятельности.

Третье направление - формирование внутрифирменной кадровой политики применительно к работникам интеллектуальной сферы деятельности. В связи с выявленной в диссертации тенденцией среди работников интеллектуальной деятельности идентифицировать себя с профессией, а не с организацией возрастает важность разработки индивидуально ориентированных программ привлечения, отбора, удержания и мотивации сотрудников, отвечающих представлениям о достойном труде этой категории работников. Заметим, что немецкая научная школа в рамках науки «Экономика персонала» в последние десятилетия уделяет значительное внимание проблеме индивидуализации трудовых отношений по всем структурным элементам кадровой политики. Мы также полагаем, что в основу формирования эффективной внутрифирменной политики для данной группы работников должны быть положены различия в значимости критериев достойного труда в зависимости от возраста, должности и сферы деятельности, выявленные в ходе нашего исследования. Эффективно выстроенная внутрифирменная кадровая политика позволяет отбирать и удерживать сотрудников, в наибольшей степени соответствующих целям и задачам развития организации. Добавим, что по нашему мнению, внутрифирменная политика должна быть направлена в большей мере на обеспечение соблюдения дополнительных критериев достойного труда, так как наше исследование продемонстрировало их высокую значимость при оценке качества занятости работников интеллектуального труда. На этапе отбора сотрудников выявление субъективной значимости критериев достойного труда позволяет оценить их требования, провести сопоставление со знаниями, навыками, опытом, компетенциями «идеального» (наиболее удовлетворяющего пожеланиям компании) и реального (пришедшего на собеседование) кандидата. Для уже работающих сотрудников внедрение принципов достойного труда позволяет влиять на мотивацию, лояльность, позволяет удерживать сотрудников, формировать корпоративную культуру и ценности компании, отвечающие требованиям работников к «достойности» труда.

Основные положения диссертационного исследования опубликованы:

в рецензируемых изданиях:

1. Базовые и дополнительные критерии достойного труда для работников интеллектуальной деятельности// Экономические науки, 2010, №1. – 0,5 п.л.

2. Критерии достойного труда для работников интеллектуальной деятельности// «Вестник Московского Университета». Серия 6. Экономика, 2010, №3 – 0,4 п.л.

в других изданиях:

3. Использование критериев достойного труда при формировании политики мотивации работников интеллектуальной деятельности// Развитие системы управления персоналом в современных организациях: сборник научных статей I международной научно-практической конференции / Под науч.ред. Э.Э. Сыманюк, Л.Ю. Шемятихиной; под общ. ред. Л.Ю. Шемятихиной; ГОУ ВПО «УрГПУ». – Екатеринбург, 2009 – 0,7 п.л.

4. Критерии достойного труда в интеллектуальной сфере// Инновационные преобразования российской экономики и рынок труда: Междунар.науч. конф; Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, экономический факультет; 23-25 апреля 2008 г.: Сборник научных статей по итогам конференции/ Под ред. В.П. Колосова, Р.П. Колосовой, Л.А. Тутова. – М. МАКС Пресс, 2008. – 0,5 п.л.

5. Достойный труд: сущность, предпосылки и причины появления концепции// Экономика, социология и право, 2008, №1. – 0,5 п.л.

6. Достойный труд: сущность, предпосылки и причины появления концепции. (тезисы)// Современный рынок труда и трудовые отношения: актуальные проблемы и эмпирические исследования. Сборник аспирантских трудов / Под ред. Р.П.Колосовой, О.Н.Мироненко. – М.: ТЕИС, 2008. – 0,5 п.л.

7. Достойный труд и трудовой доход// За достойный труд в XXI веке: материалы международной научно-практической конференции в 2 ч. М.: Академия труда и социальных отношений, 2007. – 0,4 п.л.

8. Достойный труд: система показателей и методы оценки (тезисы)// Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость. Доклады и тезисы докладов Круглого стола «Достойный труд в 21 веке»/ Под ред. Р.П.Колосовой. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005. – 0,5 п.л.