

## ДИСКРИМИНАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

Змяк С.С.

*Дискриминация в сфере экономических отношений – явление достаточно распространенное. В последние годы в связи с необходимостью снижения напряженности на российском рынке труда усиливается социальная ответственность государства перед обществом в сфере защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве с точки зрения усиления антидискриминационной политики. Основное внимание в работе уделено обоснованию необходимости модернизации направлений деятельности в данной сфере*

*Discrimination in economic relations - a phenomenon quite common. In recent years, due to the need to reduce tensions in the Russian labor market, increasing social responsibility of the state society in the protection against unemployment and promote employment in terms of strengthening anti-discrimination policies. The main attention is paid to justifying the need for modernization activities in this area*

**Ключевые слова:** дискриминация на рынке труда, профессиональная сегрегация, Международная организация труда, региональные программы по снижению напряженности на рынке труда, неформальная занятость, гендерное неравенство

**Key words:** discrimination in the labor market, occupational segregation, the International Labour Organization, the regional programs to reduce tensions on the labor market, informal employment, gender inequality

Дискриминацию на рынке труда можно определить как неравные возможности работников, обладающих равной продуктивностью, или неодинаковое к ним отношение со стороны работодателей, общества, государства.

Все виды дискриминации тесно связаны между собой, порождают и усиливают друг друга. К примеру, дискриминация в образовании способствует профессиональной сегрегации, которая, в свою очередь, закрепляет и углубляет неравный доступ к образованию [1]. Возникает «порочный круг»: дискриминация определенной группы людей снижает уровень ее доходов и возможности инвестиций в человеческий капитал, что затрудняет доступ представителей этой группы к высокооплачиваемым профессиям и укрепляет профессиональную сегрегацию.

Наличие обстоятельств, формально свидетельствующих о дискриминации на рынке труда, не всегда означает, что она действительно существует. Очень трудно отделить различия в положении работников, вызванные дискриминацией, от тех, которые объясняются их продуктивностью и индивидуальными особенностями. Неравные возможности людей в сфере труда могут быть связаны с их социальным положением, различными неэкономическими причинами (культурными, политическими, этическими, социальными, религиозными).

Профессиональная сегрегация далеко не всегда является результатом именно дискриминации. Есть профессии и виды деятельности, вредные для женского организма, опасные для здоровья будущих детей. Нередко выбор профессии определяется не только личными или семейными предпочтениями, но и национальными традициями и обычаями, запрещающими мужчинам или женщинам заниматься тем или иным видом трудовой деятельности. Другие формы профессиональной сегрегации (расовые,

национальные и др.) также не обязательно свидетельствуют о дискриминации. Профессиональная сегрегация существовала и, по-видимому, будет существовать всегда, правда, ее уровень в стране может со временем меняться.

Измерение дискриминации по заработной плате также связано с серьезными проблемами. Уж очень много факторов, помимо самой дискриминации, влияет на величину оплаты труда работника: его образование, профессиональная подготовка, трудовой опыт, время работы, размер фирмы и район ее месторасположения, отрасль, профессия, наличие профсоюза, государственное регулирование и т.п. «Отсечь» их влияние на разницу в оплате труда весьма непросто, хотя только в этом случае, используя принцип «при прочих равных условиях», и можно делать обоснованные выводы об уровне дискриминации по заработной плате – как индивидуальной, так и коллективной.

Например, сложно оценивать различия в уровне оплаты труда мужчин и женщин. Исследования показывают, что в разных странах они носят итоговый характер, отражая разницу в уровне образования, структуре и режимах занятости и возможные различия в производительности труда, а не только дискриминацию.

Измерение дискриминации по заработной плате связано еще с двумя серьезными проблемами. Работники (группы работников), чьи заработки сравниваются между собой, должны обладать равной продуктивностью. Но на нее влияют факторы, которые трудно или невозможно измерить: традиции, обычаи, предрассудки людей и т.п. Некоторые из них распределяются равномерно между мужчинами и женщинами, другие могут быть свойственны в большей мере именно женщинам (например, желание иметь работу поближе к дому в связи с выполнением семейных обязанностей). Кроме того, не обо всех подобных факторах, влияющих на продуктивность работников, у исследователя имеется информация.

Самой распространенной и наиболее исследованной является гендерная дискриминация на рынке труда. Экономическое положение мужчин и женщин в современном мире заметно различается, хотя существует множество актов о равноправии мужчин и женщин (Всеобщая декларация прав и свобод человека, Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г., Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» 1979 г. и др.). Несмотря на то, что в большинстве стран мира женщины работают наравне с мужчинами, уровень оплаты их труда по-прежнему ниже.

В докладе Генерального директора Международной организации труда (МОТ) «Новая эра социальной справедливости» [2] отмечается, что в период 2008-2009 гг. женщины в среднем зарабатывали на 22,9% меньше, чем мужчины. Этот разрыв сократился по сравнению с 1995 г. (26,2%). Тем не менее, при нынешних темпах прогресса пройдет более 75 лет, прежде чем восторжествует принцип «равного вознаграждения за труд равной ценности», который закреплен в широко ратифицированной Конвенции 1951 г. о равном вознаграждении (№100). Женщины выполняют непропорционально большой объем неоплачиваемой работы по уходу за другими людьми и, как правило, проводят на работе меньше времени, чем мужчины. При этом даже при почасовой оплате труда женщины в странах Европейского союза зарабатывают в среднем на 17,1% меньше мужчин.

Дискриминация женщин в современном мире проявляется не только в экономической, но и в социальной сфере. Женщины составляют почти 70% неимущих и 65% неграмотных. По оценке ЮНИДО (Программы ООН по развитию), женщины производят 55% мирового богатства с учетом их занятости в домашнем хозяйстве, но при этом насчитывают во всем мире 13% парламентариев,

занимают 14% административных и руководящих постов и менее 6% высших руководящих должностей.

Во многих странах степень гендерной дискриминации уменьшается часто благодаря активности самих женщин. В то же время до преодоления трудовой дискриминации (всех ее форм) очень далеко.

От дискриминации на рынке труда несут потери не только отдельные группы работников, но и те организации, которые дискриминацию осуществляют. Правда, отказ от нее может не только не уменьшить эти потери, но даже в ряде случаев увеличить их. Не стоит забывать о том, что дискриминирующий наниматель может вести себя вполне рационально, учитывая предубеждения потребителей и сотрудников.

Особенно негативны для фирмы последствия индивидуальной дискриминации на основе субъективизма руководителя. Что может изменить ситуацию, побудив руководителя относиться к работникам исключительно исходя из их деловых качеств и полезности для организации, а не личной преданности, услужливости и т.п.? По-видимому, главным условием является пребывание фирмы в жесткой конкурентной среде. Именно внешнее давление рынка способно заставить руководителей оценивать работников по заслугам — и при найме на работу, и при увольнении, и при служебном продвижении, и при определении величины денежного вознаграждения. Особенно это заметно в малом бизнесе.

Другой аспект проблемы заключается в последствиях дискриминации на рынке труда для страны в целом.

Экономические последствия дискриминации оцениваются теорией негативно. Это не удивительно, поскольку ее можно рассматривать как внерыночную силу, препятствующую эффективному распределению ресурсов в экономике. Профессиональная сегрегация, сопровождаемая очень низкой межгрупповой мобильностью, наряду с другими формами дискриминации приводит к потерям для общества, которые, по мнению зарубежных исследователей, достигают 5% ВВП.

Еще опаснее для общества социальные последствия дискриминации на рынке труда. Неравное отношение к расовым меньшинствам или иммигрантам разлагает общественные нравы, порождая ксенофобию, нетерпимость и несправедливость. Откровенные формы дискриминации могут вызвать появление политических проблем. В то же время многие формы дискриминации носят завуалированный характер.

С открытыми формами дискриминации в современном обществе обычно ведется борьба, в том числе на законодательном уровне. Со скрытыми формами бороться труднее из-за их труднодоказуемости, а также живучести традиций, нравов, предубеждений.

В России, как и во многих странах мира, приняты специальные законы, запрещающие нанимателям дискриминацию по признаку пола, расы, национальности, возраста и т.п. и утверждающие равные права людей на получение образования, работу, равную оплату за равный труд. В соответствии с принятыми страной международными обязательствами (Российская Федерация подписала Всеобщую декларацию прав человека, Международный пакт по гражданским и политическим правам, Европейскую конвенцию о защите прав человека и основных свобод) Россия гарантирует на своей территории защиту от всех форм дискриминации. Дискриминация в трудовой сфере воспринимается особенно болезненно, будучи связана с удовлетворением насущных потребностей человека и реализацией его важнейших прав и свобод. Не случайно основные трудовые права закреплены в

Конституции РФ (ст. 7, 30, 32, 34, 37, 39 и др.). В Трудовом кодексе РФ запрет дискриминации в сфере труда выражен ясно и категорично. Но до воплощения этих антидискриминационных законов в жизнь еще очень далеко.

Трудовая дискриминация в нашей стране проявляется в неравной оплате равного труда, неравных условиях найма, увольнения и продвижения по службе, а также в профессиональной сегрегации.

Наиболее доступна информация о гендерных аспектах дискриминации на российском рынке труда. Отметим, что гендерной дискриминации в образовании в России практически нет (за редким исключением, когда отдельные вузы стараются, обычно негласно, принимать на бюджетные места в первую очередь юношей, оправдывая это тем, что специальность, к которой институт готовит студентов, мужская). Женщины лидируют в области как высшего, так и среднего профессионального образования. По последним имеющимся у Росстата данным, в начале 2009 г. среди занятого населения страны 29,7% женщин имели высшее профессиональное образование и 31,4% – среднее профессиональное, а мужчины соответственно 24,1 и 20,9% [3]. Правда, женщины реже, чем мужчины, проходят профессиональную подготовку и переподготовку на предприятиях и в организациях.

Что касается неравной оплаты равного по качеству и сравнительной ценности труда мужчин и женщин, то оценить уровень подобной дискриминации достаточно сложно. Разницу в уровне заработной платы мужчин и женщин в экономике России не так просто объяснить, учитывая, что в СССР равенство мужчин и женщин декларировалось в качестве одного из завоеваний социализма, и для подобных утверждений действительно были основания. Между тем, если в 1980-х гг. заработная плата женщин составляла около 70% заработной платы мужчин, то в настоящее время этот разрыв имеет тенденцию к увеличению.

При этом на протяжении постсоветского периода в России сформировались устойчивые гендерные различия профиля безработицы. В силу несколько более низкой экономической активности женщин, среди безработных преобладают мужчины, однако уровень мужской и женской безработицы различается незначительно: как правило, для мужчин он на несколько десятых долей процента выше. В то же время средняя продолжительность женской безработицы на 0,5–1,0 месяца больше, чем у мужчин. Доля лиц, ищущих работу более года, среди женщин также на 2–3 % выше [4].

Обособление проблемы женской безработицы, по мнению Ю.Г. Одегова и Г.Г. Руденко, вызвано тем, что уровень конкурентоспособности женщин на рынке труда по различным объективным и субъективным причинам ниже аналогичного показателя для мужчин. Проблема разного уровня конкурентоспособности мужчин и женщин на рынке труда имеет давнюю историю, и она актуальна практически для всех стран мира, независимо от уровня развития экономики, типа политической системы общества и иных факторов [5].

Основную причину гендерной дискриминации в России, масштабы которой достаточно велики, следует искать в профессиональной сегрегации мужчин и женщин на российском рынке труда. Именно она чаще всего лежит в основе неравной оплаты равного по сравнительной ценности труда.

Традиции профессиональной сегрегации закладывались еще в СССР. В общественном сознании за женщинами закрепились определенные профессии: воспитатель, педагог, врач (преимущественно детский), секретарь и т.д. Сформировалось деление отраслей и сфер деятельности на мужские и женские. При этом централизованная тарифная политика многие десятилетия отдавала предпочтение традиционно мужским отраслям – тяжелой и добывающей промышленности, строительно-

монтажным работам, где мужчинам выплачивались надбавки за тяжесть работ, доплаты за сверхурочную работу. В пользу мужчин складывалась и должностная иерархия, поэтому их заработки на любом предприятии обычно были выше.

Профессиональная сегрегация сохранилась и в современной России. Женщины преобладают в текстильной, пищевой и швейной промышленности, в торговле и общественном питании, здравоохранении и в сфере социальной защиты, в образовании, культуре и искусстве. К примеру, в 2009 г. в сфере образования работали 81,2% женщин; в здравоохранении и предоставлении социальных услуг – 79,7% женщин; в то же время в строительстве – только 17% [6]. Размер заработной платы в «мужских» отраслях заметно выше, чем в «женских». Женщины отстают от мужчин в сфере вторичной занятости. Если в среднем работой по совместительству занят 21% трудящихся, то для мужчин этот показатель составляет 24%, для женщин – 17%.

В сфере неформальной занятости также существует своеобразная профессиональная сегрегация. На таких высокооплачиваемых работах, как ремонт квартир и автомобилей, частный извоз, строительство, преобладают мужчины. К категории среднеоплачиваемой деятельности можно отнести репетиторство, пошив одежды и т.п. Здесь расценки за услуги зависят от уровня квалификации и соотношения спроса на услуги с их предложением в данном регионе. Значительную часть подобных услуг оказывают женщины. Самые низкооплачиваемые работы (уличная и рыночная торговля, уборка помещений, присмотр за детьми, больными и престарелыми и т.п.), как правило, выполняются только женщинами. Особенно бесправной категорией населения являются женщины, торгующие по найму у частных предпринимателей. По неписаным правилам неформального рынка труда у хозяев нет никаких обязательств по отношению к нанимаемым работникам. При этом тяжелые условия женского труда на рынке сочетаются с очень низкой его оплатой.

О наличии дискриминации, как известно, можно говорить лишь при прочих равных условиях для мужчин и женщин. Женщины, конкурируя с мужчинами на рынке труда, нередко более образованны, исполнительны, ответственны, т.е. они как бы «компенсируют» свой пол другими факторами. Поэтому целесообразно сравнивать уровни заработной платы мужчин и женщин, занимающих равнозначные должности и имеющих одинаковый уровень образования и квалификации в пределах одной отрасли или на конкретном предприятии.

Для определения влияния пола работника на его заработную плату нужны специальные исследования, подобные тем, которые проводятся за рубежом. Практика проведения таких исследований в России пока не сложилась, хотя известно, например, что заработки женщин и мужчин одинаковой профессии, работающих в одной организации, достаточно близки.

Особенно велика дискриминация женщин при выборе профессии, найме и увольнении, продвижении по службе. Поэтому можно говорить о существовании в России проблемы женской занятости, которая, впрочем, заключается не в том, что, как уже упоминалось выше, в стране среди безработных больше женщин, чем мужчин, а в многочисленных сложностях, с которыми женщины сталкиваются на рынке труда.

Существование в России гендерной дискриминации при найме на работу не вызывает сомнения. Многих женщин при трудоустройстве наниматели спрашивают об их семейном положении, наличии детей. Основными причинами, по которым женщине отказывают в трудоустройстве, являются:

– необходимость предоставления ей льгот как матери малолетних детей;

- нежелание работодателя соблюдать ограничения, обусловленные психофизиологическими особенностями женского организма;
- опасение, что женщина создаст работодателю проблемы будущим замужеством, рождением детей;
- заведомо предвзятое мнение о том, что женщина менее профессиональна, умна и логична, чем ее коллега-мужчина, что у нее на первом плане всегда будет семья и лишь на втором – работа.

В России существуют многочисленные проявления гендерной дискриминации в служебном продвижении. При огромных разрывах в оплате труда внутри предприятия, прежде всего между работниками и администрацией (управляющий может получать в 20—50 раз больше рядового сотрудника), женщины являются руководителями лишь 3-5% компаний и фирм. Причины, препятствующие служебному продвижению женщин, связаны с предубеждениями руководителей-мужчин и коллег по работе (в том числе самих женщин).

Отстаивать свои права, как это делают женщины в США и Европе, наши соотечественницы пока не научились, общественное мнение их в этом едва ли станет поддерживать, да и судебная практика разрешения подобных конфликтов отнюдь не вселяет оптимизма.

В этой связи чрезвычайно важно решить вопрос о целесообразности, формах и методах государственной поддержки женщин на рынке труда. Государственные меры по укреплению положения женщины на рынке труда часто делают ее непривлекательной для работодателя, т.е. возникает ситуация «медвежьей услуги». Государство, пытаясь повысить уровень защиты женщины на рынке труда от дискриминации, снижает реальные возможности ее трудоустройства. Представляется хотя бы отчасти обоснованным такой подход государства в решении проблем женской безработицы, при котором реально бы повысился уровень конкурентоспособности женщин на рынке труда. Это меры:

- по повышению уровня квалификации;
- по овладению профессиями и специальностями, спрос на которые устойчив;
- по повышению мобильности женщин как в профессиональном (готовность к смене профессии, в том числе открытию собственного дела), так и в социальном плане.

Важно, чтобы женщина в сфере труда обладала высокой самооценкой, осознавала свою значимость для организации, была психологически готова к руководящей деятельности, к ведению собственного дела. По мнению О.С. Белокрыловой и О.А. Матвеевой, интенсивное развитие в настоящее время информационно-телекоммуникационных технологий способно создавать дополнительные рабочие места для женщин, обеспечивая более гибкие формы занятости. При этом при разработке программ поддержки женской занятости следует учитывать особенности предложения труда женщин. Для этого необходимо создание и развитие в органах государственной службы занятости специальных банков данных вакансий для женщин, проведение ярмарок вакансий только для женщин [7].

В этой связи представляется вполне уместным отметить, что в 2011 г. Правительство РФ вводит несколько мер, призванных расширить возможности россиянок для трудоустройства.

С 2011 г. в рамках региональных программ по снижению напряженности на рынке труда и Концепции демографического развития РФ для женщин, находящихся в отпуске по уходу за

ребенком до 3 лет, предусмотрено профессиональное обучение. Будучи в отпуске, женщины смогут повысить квалификацию или получить новую специальность за счет государства. Таким образом, они будут чувствовать себя увереннее после выхода из отпуска по уходу за ребенком или повысят шансы найти подходящую работу. Участниками программы в 2011 г. станут 22,2 тыс. женщин.

Кроме того, поддержка будет оказана родителям детей-инвалидов и многодетным родителям, которым сложно совмещать и работу, и уход за детьми. В этом году государство компенсирует затраты работодателя на оборудование рабочего места (в том числе на дому) для такой категории россиян. Выделяемые 50 тыс. руб. могут пойти на оборудование рабочего места (приобретение компьютера, телефона, рабочего стола, инструментов и т.п.). Работодатель вносит и собственные средства. Программа работает для незанятых россиян.

Для женщин, работающих во вредных условиях труда, есть возможность сменить профессию и перейти на менее опасную работу. Особенно эта программа актуальна для предприятий, планирующих модернизацию производства и улучшение условий труда. Преимущества данной программы:

- работодатель не тратит средств на обучение и стажировку работника (затраты несет государство);
- работодатель получит подготовленного работника под конкретное новое рабочее место (программы обучения согласовываются между центром занятости населения и предприятием);
- работник не потеряет работу, останется трудиться на том же предприятии;
- работник более не будет работать в условиях, наносящих вред его здоровью.

Предполагается, что в 2011 г. обучение пройдут 5,6 тыс. женщин, работающих во вредных условиях труда [8].

В свою очередь, Международная организация труда в различных публикациях [9; 10] декларирует свою готовность продвигать возможности достойного и производительного труда для женщин и мужчин в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства. Таким образом, МОТ считает гендерное равенство ключевым элементом в своем видении достойного труда для всех мужчин и женщин. Эта международная организация стремится поддерживать своих трехсторонних партнеров – правительства, профсоюзы и организации работодателей – в воплощении на практике принципов гендерного равенства и планирует в 2012-2014 гг. работать, в том числе и в Российской Федерации по следующим направлениям:

- продвижение и осуществление стандартов МОТ в области гендерного равенства, в частности Конвенции 1951 г. о равном вознаграждении за труд равной ценности (№ 100), упоминавшейся ранее Конвенции 1958 г. о недопущении дискриминации в сфере труда и занятий (№ 111), Конвенции 1981 г. о работниках с семейными обязанностями (№ 156) и Конвенции 2000 г. о защите материнства (№ 183);
- продвижение социального диалога, который охватывает проблемы и потребности как женщин, так и мужчин и стимулирует правительства, профсоюзы и работодателей интегрировать гендерные вопросы в свою политику и практическую работу;

- внедрение разработанной МОТ методологии гендерного аудита, основанного на активном участии, как эффективного средства мониторинга и оценки прогресса, достигнутого в продвижении комплексного гендерного подхода;
- расширение стратегического партнерства в области гендерного равенства с привлечением большого количества участников процесса, таких как средства массовой информации, национальные организации по работе с молодежью и образовательные учреждения [11].

Равный доступ к достойным рабочим местам, образованию и участию в руководящих органах остаются ключевыми задачами для женщин, и свою задачу МОТ видит в том, чтобы, обеспечивая возможность получения достойной занятости как для женщин, так и для мужчин, помочь государствам более эффективно решать широкий круг вопросов, включая сокращение бедности, экономическое развитие, совершенствование системы социальной защиты и социального обеспечения.

Наряду с гендерной трудовой дискриминацией в России существуют и иные ее формы. Многие наниматели откровенно прибегают к дискриминации по возрасту, в основном при найме на работу. Объявления, содержащие подобные требования к претенденту на рабочее место, встречаются очень часто. Большинство работодателей стремятся нанять на работу специалистов в возрасте от 20—25 до 40—45 лет. В 1990-е гг. к традиционно дискриминируемым на рынке труда группам (инвалиды, лица, освобожденные из мест заключения) в России добавились молодые мужчины, воевавшие в Чечне и других «горячих точках». Многие работодатели опасаются психической неуравновешенности и склонности к насилию у людей, долгое время применявших оружие и находившихся в экстремальных условиях, вынуждающих человека быть жестоким и агрессивным. Здесь следует заметить, что меры, предпринимаемые государством для психологической и социальной реабилитации и адаптации этих людей, явно недостаточны.

Существует в стране и дискриминация иммигрантов, и этническая дискриминация, в том числе в трудовой сфере. Обе они часто направлены на одни и те же группы людей. Конечно, подобное существует не только в России, но если законы и общественное мнение в развитых странах всем формам дискриминации довольно активно противодействуют, то в России этого почти не происходит.

Значительная часть российского общества относится к данной проблеме спокойно и равнодушно. В этих условиях преодоление трудовой дискриминации иммигрантов и этнических меньшинств является очень сложной задачей, которую тем не менее государству необходимо решать. К сожалению, формальные институты, направленные на преодоление трудовой дискриминации, очень часто оказываются неэффективными из-за несовершенства законодательства, слабости судебной системы.

Огромный потенциал заложен в практически отсутствующих в России институтах гражданского общества, способных защищать дискриминируемые группы трудового населения и пропагандировать идеи равенства, толерантности (особенно этнической и религиозной), гуманности, справедливости. Конечно, подобные неформальные институты (женские или национальные организации, землячества, общественные движения) могут быть эффективными только при поддержке государства — как на федеральном, так и на региональных уровнях. Государство обязано бороться за изменение вредных и опасных обычаев, нравов и предрассудков, многие из которых самой же властью и провоцируются. Если сегодняшние проблемы будут замалчиваться и углубляться, а с гендерной и этнической дискриминацией в сфере трудовых отношений не будет вестись последовательная борьба, последствия для страны окажутся крайне тяжелыми.



### **Список литературы:**

1. Мазин А.Л. Экономика труда. М., 2009. 575 с.
2. Новая эра социальной справедливости : Доклад генерального директора МОТ. Женева, 2011.
3. Труд и занятость в России. М.: Росстат, 2009.
4. Соболева И. В. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации. 2010. Цели развития тысячелетия в России: взгляд в будущее. М.: ПРООН, 2010.
5. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда. М.: Волтерс Клувер, 2011.
6. Российский статистический ежегодник. М.: Росстат, 2010.
7. Белокрылова О.С., Матвеева О.А. Институционально-генетические основы занятости и факторы ее динамики. Ростов-на-Дону: Изд-во Рост. ун-та, 2004.
8. Возможности россиянок для трудоустройства расширяются [Электронный ресурс] URL: <http://www.minzdravsoc.ru> (дата обращения: 28.03.2012).
9. Работа и семейные обязанности: Российская Федерация, МОТ. М., 2009.
10. Глобальная гендерная кампания. Гендерное равенство - основа достойного труда. Почему МОТ проводит Всемирную кампанию за гендерное равенство? МОТ. М., 2009.
11. Сайт Субрегионального бюро в Восточной Европе и Центральной Азии. URL: <http://www.ilo.org/public/russian/region/>.

### **Literature:**

1. Mazin A.L. Labor Economics. - M., 2009.
2. A new era of social justice: ILO Director-General Report. Geneva. 2011.
3. Labor and Employment in Russia. - Moscow: Rosstat, 2009.
4. Sobolev I.V. Report on Human Development in the Russian Federation. 2010. The Millennium Development Goals in Russia: a view into the future. Moscow: UNDP, 2010.
5. Odegov J.G., Rudenko GG Labor Economics. - Moscow: Wolters Kluwer, 2011.
6. Statistical Yearbook of Russia. - Moscow: Rosstat, 2010.
7. Belokrylova OS, OA Matveeva Institutional and genetic basis of employment and factors of its dynamics. Rostov n / D: Publishing House of the Rising. Press, 2004.
8. Official site of the Health Ministry of Russia . URL: <http://www.minzdravsoc.ru>
9. Work and family responsibilities: the Russian Federation, ILO, M., 2009
10. Global Gender Campaign. Gender equality - the foundation of decent work. Why The ILO Global Campaign for Gender Equality? ILO. M. 2009.
11. Website Subregional Office for Eastern Europe and Central Asia. URL: <http://www.ilo.org/public/russian/region/>