

М.Е. БАСКАКОВА,
И.В. СОБОЛЕВА,
Е.С. КУБИШИН

Молодежь стран СНГ на рынке труда: гендерный аспект

В статье предпринят сопоставительный анализ гендерных проблем и особенностей интеграции молодежи в сферу труда на пространстве СНГ на примере пяти стран, обладающих выраженным национальным своеобразием в области менталитета и исторических традиций. Рассмотрены гендерная специфика получения профессионального образования и ее влияние на притязания юношей и девушек в сфере труда, укорененность в исследуемых странах гендерных стереотипов, национальные практики содействия трудуоустройству юношей и девушек, выравнивания возможностей их доступа к достойной занятости.

Ключевые слова: молодежь, рынок труда, молодежная безработица, профессиональное образование, гендерное равенство.

DOI: 10.31857/S086904990002749-5

Сегодня в большинстве стран мира обострились проблемы интеграции молодежи в сферу труда, молодые люди оказались подвержены высоким рискам безработицы. Отмечается, что при трудуоустройстве они сталкиваются с рядом специфических, характерных именно для них барьеров, причем “высота” этих барьеров не всегда одинакова для юношей и девушек. В этом не являются исключением и страны СНГ.

Специфика этих стран состоит в том, что четверть века назад они существовали в рамках единого государства и, несмотря на демографические и социально-экономические различия, имели единую систему гарантий занятости и универсальные механизмы перехода от учебы к работе. Проблема занятости молодежи и ее гендерной составляющей была актуальна только в республиках Средней Азии, где она существовала в латентной форме и контролировалась государством.

Единое для СССР трудовое законодательство закрепляло равноправие женщин и мужчин во всех сферах жизнедеятельности. Уровень общего и профессионального образования женщин во всех республиках был высок. Женщины активно включались в профессиональную деятельность: к началу рыночных реформ их доля среди работающих составляла от 43% в Азербайджане до 51% в России [Статистический... 2015, с. 25]. В то же время были установлены и неукоснительно соблюдались многочисленные льготы и гарантии для работающих женщин.

Б а с к а к о в а Марина Евгеньевна – доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник Института экономики РАН. Адрес: Нахимовский просп. 32, Москва 117218. E-mail: baskakovame@mail.ru

С о б о л е в а Ирина Викторовна – доктор экономических наук, заведующая Центром политики занятости и социально-трудовых отношений Института экономики РАН. Адрес: Нахимовский просп. 32, Москва 117218. E-mail: irasobol@gmail.com

К у б и ш и н Елена Сергеевна – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Института экономики РАН. Адрес: Нахимовский просп. 32, Москва 117218. E-mail: kubishin48@gmail.com

С распадом СССР и началом рыночных преобразований ситуация изменилась. Сегодня, несмотря на то, что для большинства стран СНГ по-прежнему характерны и высокий уровень образования молодежи, и наличие законодательства, запрещающего дискриминацию в сфере занятости, проблемы включения молодежи в трудовую жизнь обострились. Причем у этих проблем появился выраженный гендерный “привкус”.

Обострение ситуации с молодежной занятостью, естественно, сопровождалось увеличением исследовательского интереса к этой сфере. Изначально он был направлен прежде всего на проблему эскалации молодежной безработицы. Впрочем этот аспект носит скорее глобальный характер: в большинстве стран мира безработица среди молодежи существенно выше, чем среди взрослого населения. Многочисленные исследования посвящены так называемым шрамам безработицы, то есть проверке теории, согласно которой даже кратковременное пребывание в рядах безработных оказывает устойчивое негативное влияние на дальнейший трудовой путь человека [Boheim, Taylor 2000; Gregg 2001; Bell, Blanchflower 2011; Øivind, Nilsen, Holm 2011]. В то же время появились работы, связанные с концепцией поисковой безработицы, согласно которой частая смена места работы, влекущая за собой перерывы в трудовой деятельности, – естественное выражение присущей молодежи “охоте к перемене мест” в поисках наиболее приемлемого варианта трудовой карьеры [Pissarides 1994; Beam 2013; Phillips 2014].

В дальнейшем в центр внимания выдвинулись проблемы подстройки системы профессионального образования к изменяющимся требованиям рынка труда и прикладные исследования механизмов перехода от школы к работе, в том числе посредством расширения нестандартных форм занятости и малого предпринимательства [Brzinsky-Fay 2007; Dorsett, Lucchino 2014; Bayer, Ross, Topa 2008]. Изучение особенностей занятости и трудоустройства молодежи выделено в специальное направление деятельности Международной организации труда (МОТ). Под ее эгидой был подготовлен ряд докладов, в которых обобщается информация о рынках труда молодежи в различных регионах мира, перспективах получения достойной работы, а также о проблемах гендерного неравенства в молодежной среде [Global... 2015; World... 2016].

В отечественной научной литературе в последние десятилетия также сформировался солидный пласт исследований в данной сфере. При этом существенная пространственная дифференциация молодежной занятости и безработицы и специфика ее отдельных категорий способствовали тому, что в российском контексте эти проблемы часто рассматриваются либо по отдельным социально-демографическим группам (см., например, [Проблемы... 2012]), либо в региональном аспекте (см., например, [Русановский, Блинова, Былина 2014; Токаева, Токаева 2016; Локтюхина, Рожков 2014]).

Как и в большинстве стран, в России исследователи все отчетливей фокусируются на проблемах востребованности получаемого молодыми людьми образования и повышения эффективности трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений [Марцинкевич 2009; Разумова 2007]. Рассматриваются устремления молодежи, ее представления о меняющемся круге занятий, особенности ее мотивации, стратегии выбора жизненного пути после школы [Константиновский, Абрамова, Вознесенская, Гончарова, Костюк, Попова, Чередниченко 2015].

Следует отметить, что в то время как в России гендерные аспекты адаптации молодежи в сфере труда, как правило, остаются вне сферы внимания исследователей, во многих странах СНГ они изучаются более активно (см. [Baskakova 2012; Serrière 2014; Урзубаева, Портнова 2013]). Существует также ряд работ, посвященных межстрановому сопоставительному анализу безработицы, трудоустройства и занятости. Однако в них эти проблемы рассматриваются для населения в целом, лишь кратко характеризуя либо специфику мужчин и женщин (без выделения молодежного контингента), либо особенности молодежи (без выделения юношей и девушек) [Щербакова 2013; Топилин 2004].

В настоящей статье, отражающей результаты проекта, проведенного при поддержке МОТ¹, сделана попытка сопоставительного анализа гендерных проблем и особенностей интеграции молодежи в сферу труда на пространстве СНГ на примере пяти стран, обладающих, с одной стороны, общим советским бэкграундом, с другой – выраженным национальным своеобразием менталитета и исторических традиций, сформированных за пределами советского периода. Рассматриваются гендерная специфика получения профессионального образования и ее влияние на притязания юношей и девушек в сфере труда, укорененность гендерных стереотипов, национальные практики содействия труду-устройству юношей и девушек, повышения и выравнивания возможностей их доступа к достойной занятости.

Исследование базируется на множественных источниках информации: данных Статистического комитета СНГ и национальных статистических агентств Азербайджана, Армении, Казахстана, Кыргызстана и России; материалах министерств, объединений профсоюзов и работодателей стран, принявших участие в проекте. Объектом анализа стала возрастная группа 15–29 лет – возраст молодежи, принятый в большинстве стран СНГ – с выделением 15–24-летних, то есть тех, чей возраст считается молодежным по стандартам МОТ.

Среди молодежи стран, принявших участие в исследовании, на основе единой анкеты был проведен экспресс-опрос. Небольшой объем выборки (35–60 человек в каждой стране) позволяет обозначить проблемы, связанные с представлением юношей и девушек о гендерном распределении ролей в семье и обществе, о значении профессиональной занятости в жизни мужчин и женщин, но не дает возможности оценить степень остороты этих проблем. Здесь значимым дополнительным источником информации стали интервью с представителями национальных министерств, курирующих вопросы труда, образования, молодежи, проблемы семьи, женщин и детей, государственных и негосударственных служб занятости, объединений профсоюзов и работодателей, а также с преподавателями, студентами и выпускниками профессиональных учебных заведений.

Образовательный потенциал молодежи

Среди факторов конкурентоспособности на рынке труда важное место занимает образование. Уровень профессионального образования у молодежи стран СНГ довольно высок. При этом предпочтение отдается высшему образованию. Для большинства населения его получение становится социальной нормой, что ведет к росту диспропорции в выпуске специалистов из средних и высших учебных заведений. Так, на 100 выпускников средних специальных учебных заведений в 2014 г. в Армении приходилось 359 выпускников высших учебных заведений (в 2000 г. – 121), в России – 272 (110), в Азербайджане – 222 (217), в Кыргызстане – 178 (235) [Молодежь... 2016, с. 105]. Доля лиц с высшим образованием в возрастной группе 20–29 лет во всех обследованных странах существенно превышает соответствующую долю среди всего населения, в то время как обладателей среднего и начального профессионального образования в молодежном контингенте относительно меньше.

Следует отметить, что перекос в сторону высшего профобразования во всех обследованных странах, за исключением Азербайджана, формируется в большей степени за счет девушек, быстрее усваивающих новую социальную норму. Так, индекс гендерного паритета² в высших учебных заведениях в 2014 г. в Азербайджане был равен 0,94, в России – 1,17, в Армении – 1,19, в Кыргызстане – 1,21, Казахстане – 1,33 [Молодежь... 2016, с. 105].

¹ Проект “Гендерные аспекты занятости молодежи в нескольких странах СНГ”, предпринятый в 2015–2016 гг.

² Соотношение численности учащихся по полу, в котором 1 означает равенство полов, величина менее 1 соответствует преобладанию мужчин, превышающая 1 – преобладание женщин.

Гендерные различия состава учащихся формируются уже в школьные годы. Изначально доля мальчиков несколько выше. Однако в старших классах юноши активнее покидают школу и продолжают обучение в учебных заведениях начального или среднего профессионального образования либо прямо выходят на рынок труда. Несколько иная ситуация в Азербайджане, где, по мнению экспертов, существует проблема оттока девушек из старших классов общеобразовательных школ, напрямую связанная с ранними браками. В результате во всех обследованных странах, кроме Азербайджана, юноши составляют большинство в заведениях начального профессионального образования, в то время как средний и высший уровень профессиональной школы феминизированы.

В ряде стран в экспертных интервью подчеркивалась заинтересованность родителей в том, чтобы высшее образование получили прежде всего дочери: *“Если встает вопрос о том, кому из детей дать высшее образование, если не хватает возможностей на всех, дают девочке, а не парню. Потому что у него руки есть. Он и без образования как-то сможет трудоустроиться. Это действительно так. Хотя и удивительно в азиатской стране”* (Из интервью с преподавателем вуза, Казахстан). *“Таков армянский менталитет: высшее образование моего ребенка – это мой престиж, а особенно для девушек, для которых – это хорошее приданое”* (Из интервью с Исполнительным представителем Фонда народонаселения ООН в Армении). Общая картина, представляющая долю девушек среди студентов высших и средних учебных заведений, представлена на рисунке 1.

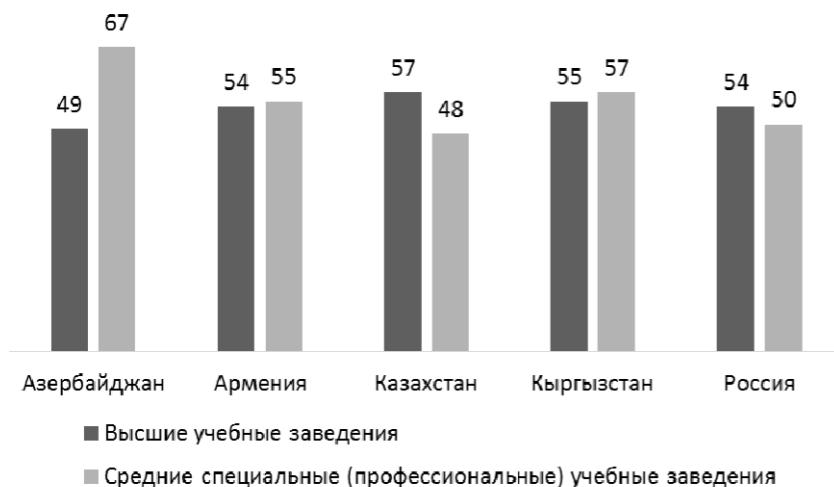


Рис.1. Доля девушек в составе студентов высших и средних специальных учебных заведений (2014 г., на начало учебного года, в %).

Таким образом, юноши и девушки реализуют разные стратегии в сфере образования, и в конечном итоге по уровню образования девушки, как правило, обгоняют юношей. Это должно было бы “давать им фору” в процессе трудоустройства и при построении карьеры. В действительности ситуация складывается несколько по-иному.

Гендерные аспекты безработицы и экономической активности

Исходным показателем, позволяющим получить первое представление о позициях молодежи на рынке труда, является уровень безработицы. Как видно из рисунка 2, ситуация с молодежной безработицей существенно различается по странам. Казахстан – одна из немногих стран мира, где уровень молодежной безработицы ниже, чем средний

показатель по всему населению. В других странах проблема безработицы среди молодежи стоит острее, чем среди взрослых, хотя по мировым меркам уровень молодежной безработицы не очень высок. Исключение составляет Армения, где ситуация с безработицей в целом тяжелая, а доля безработных среди молодежи в последние годы превышает треть соответствующего контингента.

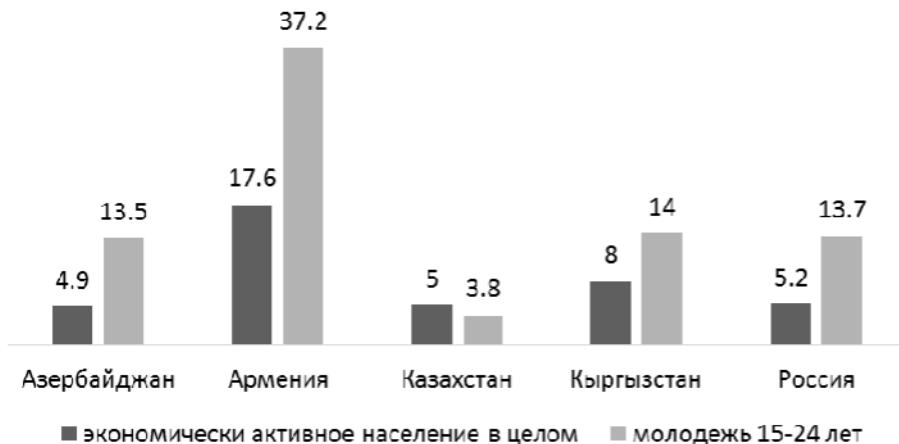


Рис. 2. Уровень безработицы экономически активного населения в целом и молодежи 15–24 лет, 2014 г. (в %).

Уровень безработицы молодежи по странам и возрастно-половым группам (2014 г., в %)

Таблица 1

	Азербайджан	Армения	Казахстан	Кыргызстан	Россия
Всего в возрасте 15 лет и старше	4,9	17,6	5,0	8,0	5,2
Всего в возрасте 15–29 лет, из них:	10,3	29,4	4,0*	11,0	9,4
Юноши,	7,9	24,4	3,6	9,4	8,6
в том числе: 15–19 лет	14,5	26,4	3,8	15,8	24,7
20–24 лет	10,8	31,5	3,2	10,5	12,2
25–29 лет	4,8	18,7	4,0*	6,3	5,5
Девушки,	11,8	35,7	5,0	14,6	9,0
в том числе 15–19 лет	17,4	54,5	4,0	21,0	33,1
20–24 лет	15,6	43,0	4,5	15,7	12,5
25–29 лет	8,4	25,4	5,6*	11,6	5,8

* Согласно Закону Республики Казахстан “О государственной молодежной политике в Казахстане”, возраст отнесения населения к молодежной группе составляет 15–28 лет.

Источник: [Молодежь... 2016, с. 113–114; Население... 2015, с. 161].

В соответствии с общемировой тенденцией, во всех обследованных странах, кроме Казахстана, наиболее высокие показатели уровня безработицы зафиксированы среди младшей возрастной группы (см. табл. 1). В дальнейшем они постепенно снижаются, приближаясь к показателям взрослого населения. В то же время данные таблицы 1 от-

четливо демонстрируют гендерный разрыв не в пользу девушек. Даже в относительно благополучном в плане молодежной безработицы Казахстане гендерные различия сохраняются во всех возрастных группах, несколько увеличиваясь в старших молодежных возрастах. На общем фоне несколько выделяется Россия, где гендерный разрыв уровня безработицы среди молодежи минимален за исключением самой младшей возрастной группы (15–19 лет). Таким образом, более высокий уровень образования не делает девушек относительно менее уязвимыми перед угрозой безработицы. По населению в целом существует и другая закономерность. Высокий уровень образования способствует повышению экономической активности. Однако в случае молодежи указанных стран в гендерном разрезе эта закономерность не выдерживается.

Таблица 2

Уровень экономической активности молодежи по странам, возрастным группам и полу (по данным обследований рабочей силы)

	Азербайджан	Армения	Казахстан	Кыргызстан	Россия
Всего в возрасте 15 лет и старше	71,0	69,6	72,1	62,4	70,5
Всего в возрасте 15–29 лет, из них:	51,0	46,3	61,4*	53,8	62,4
Юноши,	53,8	58,8	66,2	65,7	64,2
в том числе: 15–19 лет	15,3	14,3	15,0	32,4	9,5
20–24 лет	58,5	67,7	77,3	73,7	65,2
25–29 лет	81,1	89,1	94,7*	89,9	94,9
Девушки,	50,8	40,3	58,9	41,6	53,1
в том числе: 15–19 лет	12,7	12,3	12,7	19,3	6,6
20–24 лет	53,0	48,8	67,3	47,6	52,4
25–29 лет	78,4	53,3	84,6*	56,5	79,7

* Согласно Закону Республики Казахстан “О государственной молодежной политике в Казахстане”, возраст отнесения населения к молодежной группе составляет 15–28 лет.

Источник: [Молодежь... 2016, с. 113–114; Статистический... 2015, с. 25], использованы также данные национальных статистических комитетов стран СНГ.

Как видно из таблицы 2, уровень экономической активности и занятости молодежи во всех странах – участницах исследования колеблется в широких пределах, но в целом он существенно ниже, чем соответствующий показатель по всему взрослому населению. Впрочем, низкий уровень экономической активности молодежи во многом объясняется тем, что ее представители еще не завершили процесс образования. Поэтому вполне естественно, что наименьшие показатели экономической активности характерны для возраста 15–19 лет. В то же время уровень экономической активности в старших молодежных возрастах (25–29 лет), как правило, превышает значения этого показателя для взрослого населения. Исключение составляют только молодые женщины Армении и Кыргызстана, чья экономическая активность, соответственно, на четверть и на 10% ниже показателя по взрослому населению в целом.

Во всех молодежных возрастных группах юноши обгоняют девушек по показателям уровня экономической активности. Однако по странам гендерные различия этого показателя заметно отличаются. Если в Азербайджане, Казахстане и России уровень экономической активности юношей выше аналогичного показателя у девушек на 10–15%, то в Армении и Кыргызстане разрыв превышает 30%.

Какие же факторы снижают конкурентоспособность молодежи на рынке труда и способствуют формированию гендерного разрыва? Они могут быть связаны как с характеристиками самих молодых работников, так и с внешними по отношению к ним барьерами, в том числе институциональными, связанными с особенностями законодательства.

Институциональные факторы снижения конкурентоспособности

Трудовое законодательство стран СНГ сохранило многие специфические гарантии и льготы для женщин и молодежи, которые были введены в советский период и до сих пор остаются более щедрыми по сравнению даже с наиболее социально-ориентированными западными странами. Закон оговаривает особые условия для молодежи, совмещающей работу с учебой, особый режим труда и ограничения на привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время для беременных женщин и лиц моложе 18 лет. Продолжительность отпусков по беременности и родам превышает их продолжительность, рекомендуемую соответствующими Конвенциями МОТ. При этом законодательство впитало международные нормы, запрещающие дискриминацию по признаку пола. Оно сформулировано как гендерно нейтральное, то есть льготы и преференции, связанные с необходимостью выполнения семейных обязанностей, например такие, как отпуск по уходу за малолетним ребенком, распространяются на лиц обоего пола.

В то же время на практике щедрость национальных законодательств оказывается фактором снижения конкурентоспособности молодежи, и прежде всего молодых женщин, на рынке труда. Положение усугубляет то, что значительная часть социальных обязательств по оплате льгот и предоставлению гарантий возложена на работодателей. Возложенные на них обязательства часто оказываются для работодателей обременительными либо вовсе непосильными. Поэтому, с одной стороны, широко распространена практика непредоставления работникам законодательно установленных льгот и гарантий, связанных с материнством, семейными обязанностями, совмещением учебы и работы. С другой стороны, это ведет к снижению привлекательности в глазах работодателя лиц младших возрастов, в особенности девушек как потенциальных работников. То есть реальное положение молодых работников существенно отличается от установленного для них национальным законодательством.

Избыточность законодательно закрепленных гарантий ведет к выталкиванию молодых людей в неформальную занятость. Среди молодежи она распространена шире, чем среди взрослых. По данным национальных статистических комитетов, в Азербайджане и Армении ею охвачено до 2/3 молодых работников. В Кыргызстане неформальная занятость – практически единственная форма занятости для молодежи 15–19 лет (95% всех занятых в этой возрастной группе), среди 20–24-летних она близка к 80%.

Следует отметить, что девушки чаще, чем юноши, стремятся к формальной занятости, выбирая официальные отношения найма даже в ущерб заработку. Впрочем, как показало исследование, наличие официально оформленной занятости не всегда гарантирует получение положенных льгот и гарантий. Если государственные предприятия и крупные частные фирмы, как правило, соблюдают трудовое законодательство, то в среднем и малом бизнесе нарушения трудовых прав и дискриминационные практики не редкость.

Относительно большая уязвимость девушек в сфере труда связана с наложением формально гендерно нейтрального и одновременно социально-ориентированного трудового законодательства на укорененные в населении гендерные стереотипы. Степень жесткости этих стереотипов варьирует по странам, но даже в тех из них, где модернизационные ценности наиболее распространены, и работодатели, и молодежь, вступающая на рынок труда, в том числе сами девушки, нередко разделяют традиционные взгляды на социальные роли мужчин и женщин.

Гендерные роли и стереотипы в молодежной среде

В исходном пункте веера гендерных стереотипов лежит убеждение, что воспитание детей и работа по дому больше подходят для женщин, а зарабатывание денег – для мужчин: *“У женщин есть еще их основная работа: это семья, дети и хозяйство. Женщина – хранительница очага, человек, который обеспечивает тылы мужчины, чтобы мужчина развивался, зарабатывал, приносил в дом. И этого еще никто не от-*

менял” (из интервью представителя Министерства труда и социальной защиты населения Азербайджана).

“Жесткий” вариант этих стереотипов, до сих пор сохраняющийся в сельских регионах Азербайджана и Кыргызстана, подразумевает взгляд на женщину как на домашнюю хозяйку, любая внесемейная активность которой не только не поощряется, но может находиться под прямым запретом. Следствие этого – участившиеся после распада СССР ранние и сверхранние браки у девушек: *“В деревнях отец считает, что кормит лишний рот, а она потом все равно уйдет в другую семью. Поэтому они пытаются сплавить девочку как можно раньше – в 13–15 лет. Ни образования, ни здоровья и никаких прав, потому что муж ее может просто выгнать с двумя-тремя детьми, а отец может ее не принять”* (из интервью представителя Министерства по делам молодежи и спорта Азербайджана).

В то же время среди городской молодежи, особенно в крупных городах, и в наиболее образованных группах населения заметен сдвиг в сторону эгалитарных гендерных представлений. Причем, как показывают данные опроса молодежи, девушки чаще юношей тяготеют к идеям гендерного равенства. Так, с утверждениями “Муж должен заботиться о заработке, а жена о семье” и “Муж должен выполнять мужскую домашнюю работу, а жена – женскую” во всех странах согласилось подавляющее большинство юношей, в то время как среди девушек России и Кыргызстана с ними не согласны около половины, Азербайджана и Армении – каждая третья.

Позитивные сдвиги в гендерном распределении социальных ролей отмечали также некоторые интервьюируемые, подчеркивая, однако, что преодоление сложившихся стереотипов требует времени: *“Не могу сказать, что в Армении гендерные стереотипы разрушены. Молодежь, конечно, воспринимает европейские модели, но в марзах³ пока еще преобладает традиционный подход”* (из интервью с представителем Министерства труда и социальных вопросов, Армения).

Несмотря на согласие многих на словах, что домашний труд в семье должен делиться поровну, в действительности обязанности по уходу за членами семьи, воспитание детей и работа по дому ложатся преимущественно на женские плечи, и все это, естественно, не оплачивается. Мужчины же тратят значительно больше времени на оплачиваемый труд. Так, выборочное обследование использования суточного фонда времени, проведенное Росстатом в 2014 г., показало, что женщины в среднем тратят на оплачиваемую работу 3 часа 18 минут в день, в то время как мужчины 4 часа 44 минуты. В то же время на неоплачиваемый домашний труд у женщин уходит в 2,5 раза больше времени, чем у мужчин (4 часа 25 минут и 1 час 57 минут, соответственно). Картина становится еще более яркой при сравнении женщин и мужчин, имеющих детей до 15 лет.

Похожий результат показало аналогичное обследование Национального статистического комитета Кыргызстана: у работающих мужчин средняя продолжительность рабочего дня составила 7 часов, у работающих женщин – 5 часов 15 минут. В то же время на неоплачиваемую домашнюю работу, воспитание детей и уход за пожилыми членами семьи у женщин в среднем уходит около 4 часов 30 минут ежедневно, тогда как у мужчин эти затраты составляют немногим более одного часа.

Наметившаяся тенденция к некоторому сдвигу гендерных ролей в сторону эгалитарности проявляется, с одной стороны, в росте активности девушек, которые все чаще стремятся реализовать себя не только в семье, но и на работе, обеспечить себе экономическую независимость. С другой стороны, мужчины, особенно высокообразованные и проживающие в крупных городах, более лояльны к принятию на себя части домашних обязанностей и забот по воспитанию детей. При этом, как показали интервью, в реальной жизни декларация симпатии к традиционным гендерным ролям в семьях подчас достаточно мирно уживается с эгалитарным разделением труда, ставшим следствием, в первую очередь, экономической необходимости: *“Сейчас ситуация такая, что каждый*

³ Единицы территориального деления Армении.

человек в семье должен быть работающей единицей. Раньше в советское время родители могли как-то помогать, было все более стабильно. Сейчас сложнее" (из интервью с преподавателем вуза, Азербайджан). "Отцы берут отпуск по уходу за ребенком очень редко. Но насмешек это не вызывает. Люди стали более прагматичны. И если, например, жена зарабатывает больше мужа и он станет оформлять отпуск, это все поймут" (из интервью представителя женского движения, Казахстан).

Притом, что в большинстве рассматриваемых стран экономическая активность женщин сегодня рассматривается как социальная норма, представления о женщинах и мужчинах как работниках тесно коррелируют с исходным стереотипом о распределении семейных ролей. Среди работодателей распространено убеждение, что для женщин профессиональная занятость не является приоритетом, они больше думают о доме, чем о работе, реже соглашаются на неудобный режим труда, а молодые женщины ненадежны как работники, поскольку могут уйти в декретный отпуск. В сочетании с внушительным объемом льгот и гарантий для работников с семейными обязанностями (на которые по факту претендуют почти исключительно женщины) это резко снижает конкурентоспособность девушек при трудоустройстве.

Стереотипные представления о гендерных ролях укоренены в сознании и самих молодых людей, и их родителей. Это во многом определяет различия в выбираемых траекториях профессионального образования и, соответственно, карьеры. Девушки чаще отдают предпочтение профессиям и специальностям, являющимся "продолжением" домашних обязанностей женщин: "У нас нет дискриминации. У нас есть специфика предпочтений. У нас ментальность такая, что девочки больше идут учиться на педагога, на врача... на дошкольное отделение идут" (из интервью представителя профсоюзов, Азербайджан). Отсюда феминизация обучения узкому кругу профессий и специальностей преимущественно гуманитарного характера. Это во многом сводит на нет конкурентные преимущества девушек на рынке труда, связанные с их более высоким уровнем образования. В то же время конкурентное преимущество юношей – более широкий спектр получаемых профессий.

Сложившаяся сегрегация по профессиям и специальностям обучения ведет к воспроизводству сегрегации в сфере занятости. Наиболее феминизированными видами деятельности были и остаются образование и здравоохранение. Они же традиционно остаются и менее оплачиваемыми профессиями, что является одним из основных факторов поддержания гендерного разрыва в оплате труда. По данным Статкомитета СНГ, заработная плата женщин не превышает 75% заработной платы мужчин, а в Азербайджане составляет чуть более 50% (см. рис. 3).

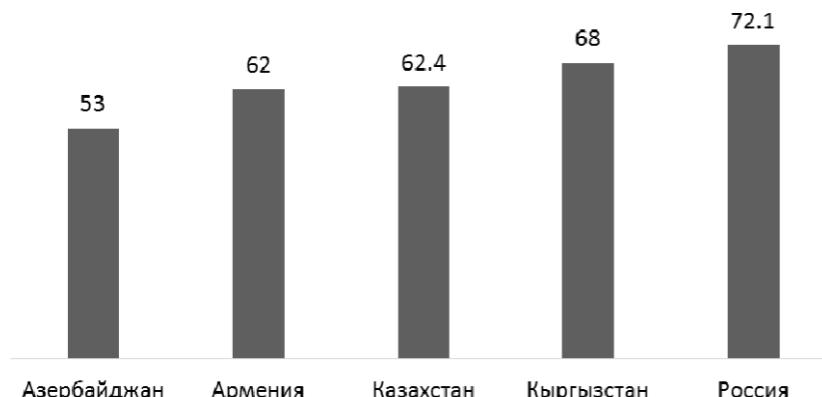


Рис. 3. Среднемесячная номинальная заработная плата женщин в % к заработной плате мужчин.

Не менее важным фактором гендерного разрыва в оплате труда выступает самодискриминация женщин. Например, опрос, проведенный на казахстанском телевидении, по-

казал, что значительная часть респондентов, 68% из которых составляли женщины, считают гендерную дискриминацию в сфере оплаты труда вполне допустимой. На вопрос: “Справедливо ли, что мужчины зарабатывают больше, чем женщины на той же должности?”, 46% респондентов ответили положительно, а 12% затруднились с ответом. По данным нашего экспресс-опроса молодежи во всех охваченных исследованием странах, социальные нормы ожидаемой заработной платы у юношей и девушек различаются не в пользу девушек (гендерный разрыв колеблется в пределах 10–50%). То есть сами девушки оценивают стоимость своего труда намного ниже, чем юноши.

Эксперты единодушно отмечают, что и власть, и население склонны рассматривать такой разрыв в оплате труда как естественное явление и следствие семейных обязанностей женщин. Кроме того, среди населения преобладает точка зрения, что работа, связанная с принятием решений, ведение крупного бизнеса – удел мужчин, тогда как женщинам больше подходит работа с бумагами, с людьми, ведение малого бизнеса, помощь семейному бизнесу и т.д. Данные экспресс-опроса молодежи также свидетельствуют, что сами молодые люди отнюдь не свободны от традиционных гендерных стереотипов: “*Девочки работают больше с документами. Я так считаю, потому что они аккуратней, чем парни. А парень должен уже решения принимать*” (из интервью со студентом вуза, Азербайджан). Парадокс заключается в том, что подобные стереотипы не отменяют общественного одобрения деятельности профессионально успешных женщин.

Интеграция в сферу труда

Большинство экспертов, хотя и указывают на наличие ряда специфических трудностей, с которыми молодые люди сталкиваются при трудоустройстве, в целом не относят молодежь к категориям работников со сниженной конкурентоспособностью на рынке труда. Превышение уровня молодежной безработицы над средними показателями в значительной мере связывается с естественной потребностью в самоопределении, в “поисках себя”. На справедливость этой оценки указывает относительно более короткая продолжительность периодов безработицы у молодежных когорт в сравнении с другими возрастами.

Юноши и девушки используют похожие алгоритмы поиска работы. Показательно, что по данным нашего опроса, который подтверждается и другими обследованиями, у тех и других главный способ найти работу – поиск вакансий в Интернете, отеснивший обращение к друзьям, родственникам.

В странах с менее благополучной экономической ситуацией – Армении и Кыргызстане, важный барьер на пути интеграции молодежи в сферу труда – острая нехватка рабочих мест. В России и Казахстане этот барьер ощущается лишь на уровне отдельных депрессивных территорий и регионов. В целом же более важную роль играют прежде всего такие факторы, как низкое качество профессиональной подготовки и завышенные зарплатные ожидания молодежи. Эта проблема – общая для всех обследуемых стран вне зависимости от особенностей экономической ситуации и национального менталитета: “*Если он к нам приходит сразу после вуза, то хочет много денег, но денег, которые просит, не стоит. Вузы не выпускают готовых специалистов, так – полуфабрикат*” (из интервью с работодателем ИТ технологии, Россия).

Проблему усугубляет несоответствие структуры выпускников потребностям рынка труда. У девушек всех стран этот барьер, как правило, выше из-за более узкого перечня специальностей обучения. В то же время более скромные зарплатные ожидания дают девушкам некоторое преимущество при трудоустройстве. В их пользу действуют также стереотипы в отношении “мужских” и “женских” рабочих мест, часто разделяемые и работодателями, и претендентами на вакансии. При наборе на стартовые позиции для работодателя важнее такие “женские” качества, как добросовестность и аккуратность, чем ассоциируемая с мужчинами склонность к лидерству: “*Девочки меньше капризничают по поводу работы, то есть им в основном любая зарплата хороша, а мальчики, они более капризны. Поэтому девочки быстрее находят работу*” (мнение выпускницы вуза, Азербайджан).

В то же время довольно близкие к эгалитарным гендерные предпочтения в трудоустройстве на стартовые позиции сменяются резко скошенными в пользу мужчин предпочтениями, когда речь идет об оплате труда и в особенности о продвижении по службе и карьерном росте. *“В начале пути более-менее равенство существует. И если ты хороший работник, многие работодатели предпочитают даже брать девушек как более усидчивых, трудолюбивых, послушных, которые сделают больше работы и не будут требовать большой зарплаты. Дискриминация у нас, когда речь идет о высоких позициях. Там, если выбирать между мужчиной и женщиной, всегда возьмут мужчину, даже если у него знаний на 5 порядков меньше, чем у женщины”* (из интервью представителя женского движения, Казахстан).

Отсутствие у выпускников профессиональных учебных заведений необходимых работодателям навыков и компетенций заставляет их выдвигать дополнительное требование к претендентам на вакансии – наличие опыта работы. Поэтому сами молодые люди именно его недостаток ощущают как главный фактор, затрудняющий успешное трудоустройство. Отсюда – стремление приобрести этот опыт как можно раньше, еще в годы учебы: *“Для трудоустройства требуется опыт работы. У студентов опыта работы изначально быть не может. Тем не менее его хотят во всех более или менее приемлемых местах... замкнутый круг получается”* (мнение студента, Азербайджан).

В последние годы эту проблему пытаются решить усилением практической составляющей профессиональной подготовки. В Казахстане и Армении реализуется программа “Молодежная практика” для получения выпускниками первоначального опыта работы по приобретенной специальности, осуществляемая через службу занятости. К числу других специальных программ, ориентированных на выпускников вузов, относятся программы “Кадровый резерв” и “С дипломом – в село”. Обе программы сформулированы как гендерно нейтральные, но поскольку последняя ориентирована в большей степени на “женские” специальности, то в реальной жизни она оказалась более значимой для девушек. В Азербайджане и Армении большие надежды возлагаются на волонтерство, которое охотно используется активной частью молодежи как “мост” к оплачиваемой занятости. В России также разработаны государственные программы трудоустройства и поддержки молодых специалистов⁴. Однако опрос работодателей свидетельствует о недостаточной эффективности этих программ.

В странах с патриархальными стереотипами специфическим барьером в трудоустройстве девушек остается территориальный фактор. Поскольку наиболее разнообразные и привлекательные вакансии сосредоточены в крупных городах, они оказываются более доступны для юношей, пользующихся большей свободой передвижения. Девушку родители редко отпускают из села в город. Низкая территориальная мобильность ставит ее в большую зависимость от специфики местного рынка труда и сужает возможности их трудоустройства.

В целом исследование показало, что своими конкурентными преимуществами при поиске работы обладают и юноши, и девушки. Причем, по мнению большинства экспертов, на старте трудовой карьеры девушки даже более конкурентоспособны. Чем же тогда объяснить гендерный разрыв в пользу юношей не только по зарплате, но и по уровню безработицы?

Наиболее очевидным объяснением представляется то, что несмотря на наличие сильных сторон, укрепляющих их позиции и принятие странами СНГ гендерно-нейтральных законодательств, девушки, тем не менее, *de facto* сталкиваются с дискриминацией при приеме на работу. Так, по данным опроса выпускников московских вузов, проведенного РЭУ им. Г.В. Плеханова, девушки сталкивались с отказом в работе, сопряженным с их полом, семейным положением, наличием или ожиданием детей, в 2,4 раза чаще, чем

⁴ Интересна, в частности, программа, представляющая дополнительные возможности для выявления количественных и качественных связей между сферой образования и рынком труда [Валентей, Зрелов, Кореньков. Белов, Кадочников 2018].

юноши. По данным опроса работников корпоративного сектора, проведенного в Казахстане, практику гендерной дискриминации при найме подтвердил каждый пятый респондент.

В Кыргызстане наличие устойчивой и жесткой профессиональной сегрегации приводит к тому, что юноши и девушки при трудоустройстве достаточно редко претендуют на одни и те же рабочие места. Поэтому при заполнении “женских” вакансий скорее можно говорить о дискриминации по признаку “наличия малолетних детей”. А правовая безграмотность юношей и девушек делает их толерантными к дискриминационным практикам при трудоустройстве.

К сожалению, эти практики имеют под собой не только стереотипы, но и реальные основания, связанные с “двойной ношей”, которая фактически ложится на плечи женщин в семье и на работе. Для молодых женщин проблема усугубляется недостаточным уровнем развития сети детских дошкольных учреждений. По данным Статкомитета СНГ, охват детей дошкольного возраста детскими учреждениями колеблется от 14% в Азербайджане до 29% в Казахстане и Армении. В России детские сады посещают 65% детей, но и здесь проблема не решена до конца.

Исследование выявило также сквозную для всех стран – участниц исследования проблему: катастрофически слабое знание молодыми людьми своих трудовых прав. И юноши, и девушки, независимо от уровня образования, одинаково плохо знакомы с нормами, регулирующими процесс трудоустройства, оформление трудовых договоров, права на различные виды отпусков, оформление временной нетрудоспособности, правила и источники их оплаты.

Исследование показало, что главный фактор, ослабляющий положение молодежи стран СНГ на рынке труда, – сочетание неадекватности полученного профессионального образования требованиям работодателей и завышенных зарплатных ожиданий. При этом траектории интеграции в сферу труда юношей и девушек различны. Конкурентное преимущество юношей – более широкий спектр получаемых специальностей, а в ряде восточных стран СНГ – также большие возможности территориальной мобильности. Конкурентное преимущество девушек – более скромные притязания к рабочим местам. Однако оно лишь частично компенсирует дискриминационные практики на этапе поиска работы и снижает их шансы на последующих этапах трудовой карьеры.

К сожалению, поведение работодателей имеет под собой объективную основу: гипертрофированная нагрузка женщин в сфере неоплачиваемого домашнего труда ограничивает их возможности в сфере оплачиваемой занятости. В связи с этим остается актуальным дальнейшее развитие социальной инфраструктуры, системы социально-бытовых услуг, сети детских дошкольных учреждений. Это позволит смягчить остроту проблемы. Однако достижение гендерного равенства на рынке труда возможно лишь на пути усвоения модернизационных ценностей и постепенного преодоления традиционного распределения гендерных ролей. Как показывает анализ, в большей или меньшей степени это относится ко всем охватываемым нашим исследованием государствам.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Валентей С.Д., Зрелов П.В., Кореньков В.В., Белов С.Д., Кадочников И.С. (2018) Мониторинг соответствия профессионального образования потребностям рынка труда // Общественные науки и современность. № 3. С. 5–16.

Константиновский Д.Л., Абрамова М.А., Вознесенская Е.Д., Гончарова Г.С., Костюк В.Г., Попова Е.С., Чередниченко Г.А. (2015) Новые смыслы в образовательных стратегиях молодежи. 50 лет исследования. М.: ИС РАН.

Локтиухина Н.В., Рожков В.Д. (2014) Проблемы адаптации молодежи на рынке труда (на примере города Москвы) // Вестник Российской экономического университета им. Г.В. Плеханова. № 5 (71). С. 127–149.

Марцинкевич В.И. (ред.) (2009) Сфера образования в системе Россия–Запад (проблемы эффективности). М.: ИМЭМО РАН.

Молодежь в Содружестве Независимых Государств: статистический портрет (2016) М.: Статкомитет СНГ, ЮНФПА.

Население, занятость и условия жизни в странах Содружества Независимых Государств (2015) Статистический сборник. М.: Статкомитет СНГ.

Проблемы доступности профессионального образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья в городе Москве (2012) М.: АНО НААЦ, Аппарат Уполномоченного по правам человека г. Москвы.

Разумова Т.О. (2007) Выпускники вузов на рынке труда России. М.: ТЕИС.

Русановский В.А., Блинова Т.В., Былина С.Г. Молодежная безработица в России: межрегиональные сопоставления (2014) // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. № 5 (54). С. 29–35.

Статистический бюллетень Межгосударственного статистического комитета СНГ (2015) М.: Межгосударственный статистический комитет СНГ. № 3.

Токаева Б.Б., Токаева А.Б. (2016) Молодежная безработица в республике Северная Осетия-Алания: проблемы и решения // Экономика и предпринимательство. № 11–4 (76–4). С. 330–333.

Топилин А.В. (2004) Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития. М.: Экономика.

Урзбаева Г., Портнова О. (2013) Проблема трудоустройства молодежи в Республике Казахстан // Материалы Международной научной конференции “Психология здоровья человека в глобализирующемся мире”. Астана. С. 214–218.

Щербакова Е.М. (2015) Рынки труда в странах СНГ /Демоскоп Weekly. № 629-630 (<http://demoscope.ru/weekly/2015/0629/barometer629.pdf>).

Baskakova M. (2012) Young People in Azerbaijan: the Gender Aspect of Transition from Education to Decent Work. ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia. Working paper No. 5.

Bayer P., Ross S., Topa G. (2008) Place of Work and Place of Residence: Informal Hiring Networks and Labor Market Outcomes // Journal of Political Economy. No. 116 (6). Pp. 1150–1196.

Beam E.A. (2013) Incomplete Information in Job Search: Evidence from a Field Experiment in the Philippines (<http://www.fas.nus.edu.sg/ecs/events/seminar/seminar-papers/Beam.pdf>).

Bell D., Blanchflower D. (2011) Young people and the Great Recession Oxford Review of Economic Policy. Vol. 27. Issue 2. Pp. 241–267.

Boheim R., Taylor M. P. (2000) The Search for Success: Do the Unemployed Find Stable Employment? Programme on Labour Market Dynamics in a Changing Environment, Discussion paper. No. 00/52. Univ. of Essex.

Brzinsky-Fay Ch. (2007) Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe // European Sociological Review. No. 23/4. Pp. 409–422.

Dorsett R., Lucchino P. (2014) Explaining Patterns in the School-to-Work Transition: an Analysis Using Optimal Matching // Advances in Life Course Research. No. 22. Pp. 1–14.

Global Employment Trends for Youth (2015) ILO Publications. Geneva (http://www.ilo.org/global/research/global-report/youth/2015/WCMS_412015/lang--en/index.htm).

Gregg P. (2001) The Impact of Youth Unemployment on Adult Unemployment in the NCDS // Economic Journal. Vol. 111. Pp. 626–653.

Øivind A., Nilsen K., Holm R. (2011) Scarring Effects of Unemployment. Discussion Paper. No. 6198.

Phillips D.C. (2014) Getting to Work: Experimental Evidence on Job Search and Transportation Costs // Labour Economics. No. 29. Pp. 72–82.

Pissarides A. (1994) Search Unemployment with On-the-Job Search // Review of Economic Studies. No. 61 (3). Pp. 457–475.

Serrière N. (2014) Labour Market Transitions of Young Women and Men in Armenia. ILO Work Youth Publication Series. No. 21. Geneva.

World Employment and Social Outlook 2016, Trends for Youth. ILO News. Geneva (http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_513728/lang--en/index.htm).

Youth of the CIS countries in the labor market: gender aspect

*M. BASKAKOVA**

*I. SOBOLEVA***

*E. KUBISHIN****

***Baskakova Marina** – Doctor of Sciences (Economy), Leading researcher, Centre for Employment Policy and Social and Labor Relations of the Institute of Economy RAS. Address: 32, Nakhimovsky av., Moscow 117218 Russian Federation. E-mail: baskakovame@mail.ru

****Soboleva Irina** – Doctor of Sciences (Economy), Head, Centre for Employment Policy and Social and Labor Relations of the Institute of Economy RAS. Address: 32, Nakhimovsky av., Moscow 117218 Russian Federation. E-mail: irasobol@gmail.com

*****Kubishin Elena** – PhD (Economy), Senior researcher, Centre for Employment Policy and Social and Labor Relations of the Institute of Economy RAS. Address: 32, Nakhimovsky av., Moscow 117218 Russian Federation. E-mail: kubishin48@gmail.com

Abstract

The article undertakes comparative analysis of gender-based problems and peculiarities of integration of young people into the world of work in the CIS area on the example of five countries with a distinct national identity of mentality and historical traditions. The article examines gender specificity of professional education options and its impact on the aspirations of young men and women in the world of work, the embeddedness of gender stereotypes, as well as national practices of transition to employment of young men and women and equalizing opportunities for access to decent employment.

Keywords: youth, labor market, youth unemployment, vocational education, gender equality.

REFERENCES

Baskakova M. (2012) *Young People in Azerbaijan: the Gender Aspect of Transition from Education to Decent Work*. ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia. Working paper, no. 5.

Bayer P., Ross S., Topa G. (2008) Place of Work and Place of Residence: Informal Hiring Networks and Labor Market Outcomes. *Journal of Political Economy*, no. 116 (6), pp.1150–1196.

Beam E.A. (2013) *Incomplete Information in Job Search: Evidence from a Field Experiment in the Philippines* (<http://www.fas.nus.edu.sg/ecs/events/seminar/seminar-papers/Beam.pdf>).

Bell D., Blanchflower D. (2011) Young people and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 27, issue 2, pp. 241–267.

Boheim R., Taylor M.P. (2000) *The Search for Success: Do the Unemployed Find Stable Employment? Programme on Labour Market Dynamics in a Changing Environment*. Discussion paper, no. 00/52, Univ. of Essex.

Brzinsky-Fay Ch. (2007) Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe. *European Sociological Review*, no. 23/4, pp. 409–422.

Dorsett R., Lucchino P. (2014) Explaining Patterns in the School-to-Work Transition: an Analysis Using Optimal Matching. *Advances in Life Course Research*, no. 22, pp. 1–14.

Global Employment Trends for Youth (2015) ILO Publications. Geneva (http://www.ilo.org/global/research/global-reports/youth/2015/WCMS_412015/lang--en/index.htm).

Gregg P. (2001) The Impact of Youth Unemployment on Adult Unemployment in the NCDS. *Economic Journal*, vol. 11, pp. 626–653.

Konstantinovskiy D.L., Abramova M.A., Voznesenskaya Ye.D., Goncharova G.S., Kostyuk V.G., Popova Ye.S., Cherednichenko G.A. (2015) *Novye smysly v obrazovatel'nykh strategiyakh molodezhi. 50 let issledovaniya*. [New Meanings in the Educational Strategies of Youth. 50 Years of Research] Moscow: IS RAN.

Loktyukhina N.V., Rozhkov V.D. (2014) Problemy adaptatsii molodezhi na rynke truda (na primere goroda Moskvy) [The Problems of Youth Adaptation in the Labor Market (on the Example of the City of

Moscow)]. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta im. G.V. Plekhanova*, no. 5 (71), pp. 127–149.

Martsinkevich V.I. (ed.) (2009) *Sfera obrazovaniya v sisteme Rossiya-Zapad (problemy effektivnosti)* [Education Sphere in the Russia-West System (Efficiency Problems)]. Moscow: IMEMO RAN.

Molodezh' v Sodruzhestve Nezavisimykh gosudarstv: statisticheskiy portret (2016) [Youth in the Commonwealth of Independent States: Statistical Portrait]. Moscow: CIS Statistical Committee, UNFPA.

Naseleniye, zanyatost' i usloviya zhizni v stranakh Sodruzhestva Nezavisimykh Gosudarstv (2015) [Population, Employment and Living Conditions in the Countries of the Commonwealth of Independent States]. Statisticheskiy sbornik. Moscow: CIS Statistical Committee.

Øivind A., Nilsen K., Holm R. (2011) *Scarring Effects of Unemployment*. Discussion Paper, no. 6198.

Phillips D.C. (2014) Getting to Work: Experimental Evidence on Job Search and Transportation Costs. *Labour Economics*, no. 29, pp. 72–82.

Pissarides A. (1994) Search Unemployment with On-the-Job Search. *Review of Economic Studies*, no. 61(3), pp. 457–475.

Problemy dostupnosti professional'nogo obrazovaniya dlya lits s ogranicennymi vozmozhnostyami zdorov'ya v gorode Moskve (2012) [Problems of accessibility of vocational education for people with disabilities in the city of Moscow]. Moscow: ANO NAATS, Apparat Upolnomochennogo po pravam cheloveka goroda Moskvy.

Razumova T.O. (2007) *Vypuskniki VUZov na rynke truda Rossii* [Graduates of Universities in the Labor Market of Russia]. Moscow: TEIS.

Rusanovskiy V.A., Blinova T.V., Bylina S.G. Molodezhnaya bezrabortitsa v Rossii: mezhregional'nyye sopostavleniya (2014) [Youth Unemployment in Russia: Inter-Regional Comparisons]. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta*, no. 5 (54), pp. 29–35.

Serrière N. (2014) *Labour Market Transitions of Young Women and Men in Armenia*. ILO Work Youth Publication Series, no. 21, Geneva.

Shcherbakova Ye.M. (2015) Rynki truda v stranakh SNG [Labor Markets in the CIS Countries]. *Demoskop Weekly*, no. 629–630 (<http://demoscope.ru/weekly/2015/0629/barometer629.pdf>).

Statisticheskiy byulleten' Mezhdunarodnogo statisticheskogo komiteta SNG (2015) [Statistical Bulletin of the CIS Inter-State Statistical Committee]. Moscow: CIS Inter-State Statistical Committee, no. 3.

Tokayeva B.B., Tokayeva A.B. (2016) Molodezhnaya bezrabortitsa v respublike Severnaya Osetiya-Alaniya: problemy i resheniya [Youth Unemployment in the Republic of North Ossetia-Alania: Problems and Solutions]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo*, no. 11–4 (76–4), pp. 330–333.

Topilin A.V. (2004) *Rynok truda Rossii i stran SNG: realii i perspektivy razvitiya* [The Labor Market of Russia and CIS Countries: Realities and Development Prospects]. Moscow: Ekonomika.

Urubayeva G., Portnova O. (2013) Problema trudoustroystva molodezhi v Respublike Kazakhstan [The Problem of Youth Employment in the Republic of Kazakhstan]. *Materialy mezhdunarodnoy nauchnoy konferencii "Psichologiya zdorovya cheloveka v globaliziruyushchemsya mire"*. Astana, pp. 214–218.

Valentey S.D., Zrelov P.V., Korenkov V.V., Belov S.D., Kadochnikov I.S. (2018) Monitoring sootvetstviya proffessionalnogo obrazovaniya potrebnostyam rynka truda [Monitoring of Matching of Vocational Education with the Needs of the Labour Market]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no. 3, pp. 5–16.

World Employment and Social Outlook (2016) Trends for Youth. ILO News. Geneva (http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_513728/lang-en/index.htm).

© М. Баскакова, И. Соболева, Е. Кубишин, 2018