

**Гендерный разрыв в трудовой деятельности и меры его устранения  
(специфика Азербайджанской Республики)**

**Научный руководитель – Щелокова Светлана Викторовна**

*Мамедова Фатмаханым Садиг*

*Студент (бакалавр)*

Бакинский филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова,  
Экономический факультет, Баку, Азербайджан  
*E-mail: mamedovaf299@gmail.com*

Гендерное равенство играет большое значение для достижения мира в обществе и полноценной реализации потенциала человека. Мы часто сталкиваемся с гендерной дискриминацией, бывает даже сами того не замечая, игнорируем укоренившиеся стереотипы, которые по сути приводят к серьезным проблемам. Азербайджан занимает 94-е место из 153 стран в рейтинге обеспечения гендерного равенства.[11]

Одним из последствий гендерного неравенства является половая дискриминация в трудовой деятельности. В результате этого появляется гендерный разрыв в экономике, который проявляется в дискриминации при найме на работу, в выплатах заработной платы, в возникновении барьеров в продвижении по службе, в запретах на профессии и т.д. Это не только является нарушением прав и источником несправедливого отношения к людям, но и негативно влияет на всю экономику в целом. По результатам исследований мирового института McKinsey в 2025 году мировой ВВП может возрасти на 12 триллионов долларов при полном устранении гендерного разрыва в трудовой деятельности. Относительно больший эффект это окажет на Северную Африку, Южную Азию и на Арабские государства. [12]

Трудовая деятельность Азербайджана в основном является патриархальной. С одной стороны это связано с семейными ролями, в результате чего, женщина бывает вынуждена больше времени уделять домашним заботам, и меньше времени уделяет карьере. С другой стороны, дискриминация бывает связана с укоренившимися стереотипами и предвзятого отношения к женщинам.

Рассмотрев среднюю заработную плату женщин и мужчин в 2018 году, было выявлено, что в то время, как средняя заработная плата мужчин составляет 757,5 манат в месяц, женщины в среднем получают только 360,8 манат. Таким образом, заработная плата мужчин превышает заработную плату женщин более чем в 2 раза. Проанализировав среднюю заработную плату по отраслям, было обнаружено, что в стране нет такой отрасли, в которой средняя заработная плата мужчин не превысила бы среднюю заработную плату женщин. В сфере образования женщины занимают 73% от общей численности работников. Следовательно, представительницы женского пола имеют более высокий шанс в продвижении в карьере. Но в реальности оказывается, что даже их средняя заработная плата ниже чем у мужчин в данной сфере.[5, 7]

Численность женщин на высоких должностях и в индивидуальном предпринимательстве значительно ниже, чем численность мужчин. Рассмотрев долю женщин, занимающихся индивидуальным предпринимательством, виден значительный разрыв - только 22,5% из них занимают женщины. [8] Процент женщин, занимающие высокие должности на государственной службе составляет еще меньше - всего 10,2% [9]

Что касается общего уровня безработицы, включая и незарегистрированную, по данным 2018 года уровень безработицы у женщин на 1,7% превышает уровень безработицы

мужчин. Но при этом любопытно отметить, что уровень зарегистрированной безработицы ниже у женщин, чем у мужчин. [6]

В Азербайджане имеется 678 рабочих позиций в 38 отраслях, для которых существует запрет для женщин, что противоречит Конституции Азербайджана, где прописано недопущение трудовой дискриминации. [4]

Хотелось бы отметить, что для того, чтобы достичь гендерного равенства, следует сначала признать его наличие. Некоторые люди, живут в иллюзии того, что в Азербайджане равенство полов, нет дискриминации, в том числе и в трудовой деятельности. Таким образом игнорируются факты, доказывающие наличие этой проблемы. В качестве предложения можно рассматривать идею введения в учебных заведениях предмета о гендере, о гендерных стереотипах, о гендерном неравенстве в мире и в стране. Это окажет положительное влияние на мышление людей, даст возможность определить действия, которые являются дискриминирующими, позволит избавиться от стереотипного мышления. В особенности, этот курс будет очень полезен в регионах, где доминирует стереотипное мышление и навязанные стандарты.

Чтобы выявить степень гендерного неравенства и устранить гендерный разрыв в организациях, полезно использовать швейцарский инструмент его оценки- Logib-D, успешно применяющийся в Швейцарии, Германии и Австрии. После анализа, компаниям предоставляют консультационные услуги для устранения разрыва [10]

Стоит заняться решением и устранением гендерного разрыва на государственном уровне. При устранении гендерного разрыва, роль государства значима. В 1994 году в Швеции был принят закон, который обязывал каждого работодателя, у которого более 10 работников, ежегодно предоставлять данные о разнице в заработной плате своих сотрудников с целью выявления неоправданного различия при выдачи заработной платы. Схожая политика проводится в Дании, где каждая компания в обязательном порядке должна собирать статистику по оплате труда с гендерной разбивкой для коллективных соглашений. [1]

Далее также нужно рассмотреть следующие меры:

Первоначальными мерами должны стать устранение на основании закона каких-либо дискриминирующих норм в организации. Примером этого являются вакансии: «на должность требуется женщина», «на должность руководителя требуется мужчина», «требуется замужняя женщина» и т.д. Следует также пересмотреть закон о запрете 678 рабочих позиций и профессий для женщины.

Во Франции, в частном агентстве занятости ADECCO, есть «горячая линия» для работников, желающих сообщить о дискриминационном обращении в отношении доступа к занятости.[2]. Само даже наличие такой «горячей линии» в Азербайджане дало бы понять людям, что любую дискриминацию надо устранять, а не мириться с ней, и не воспринимать как нормальность.

Следует предпринять меры позитивного характера. Примером этих мер является введение определенных временных квот, на примере Швеции. В 1974 году правительство Швеции ввело специальную квоту пола. 40% рабочих мест, создаваемых этой системой, должно было быть зарегистрировано для каждого пола. Законодательство, которое разрешает квотирование, предусматривает ограничения при наборе сотрудников, чтобы в случаях с двумя кандидатами равной квалификации можно было бы отдать предпочтение тому кандидату, кто принадлежит к недопредставленному на данной позиции или в данной профессии полу. [2]

Важное значение также имеют меры, связанные с сочетанием семейной и трудовой жизни. Согласно выводам Организации экономического сотрудничества и развития, взяв декрет на срок более двух лет, шансы женщин, вернувшись на работу не потерять в заработной плате и в карьерном росте резко уменьшаются. Социальные же выплаты по

уходу за ребенком, наоборот, поощряют представительниц женского пола оставаться дома и снижают мотивацию к развитию карьеры. Решение - вовлекать также отцов в воспитание детей, чтобы разделить обязанности. В Швеции, Норвегии, Исландии, действуют квоты : каждый отец должен взять назначенное количество дней в качестве декрета. Если он этого не сделает, семья не будет получать выплаты. В ситуации же если отец разделит ровно пополам декрет с мамой, то семья будет получать дополнительные выплаты. [3] Такие же меры следует ввести и в Азербайджане. На первых порах из-за стереотипов к этому закону могут относиться предвзято, но со временем, это будет уже восприниматься как нормальность и будет решающим шагом в устранении гендерного разрыва в трудовой деятельности.

Таким образом, следует очень серьезно отнестись как к проблеме гендерного неравенства в целом, так и гендерному разрыву в трудовой деятельности. Ситуация как в Азербайджане, так и в мире очень далека от идеальной, поэтому следует в обязательном порядке предпринять меры, чтобы улучшить ситуацию.

### Источники и литература

- 1) Буклет Экономической Комиссии ООН «Продвижение к гендерному равенству и расширению экономических возможностей женщин на пути к устойчивому развитию: передовая практика региона ЕЭК ООН» URL:[https://www.unecsc.org/fileadmin/DAM/publications/gender/PromotingGenderEqualityBrochure\\_RUS\\_web.pdf](https://www.unecsc.org/fileadmin/DAM/publications/gender/PromotingGenderEqualityBrochure_RUS_web.pdf) (дата обращения: 24.02.2020)
- 2) Учебная программа МУЦ-МОТ «Создание современных и эффективных систем инспекции труда. Модуль 13. Инспекция труда и гендерное равенство» URL:[https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS\\_541317/lang-ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_541317/lang-ru/index.htm) (дата обращения : 24.02.2020)
- 3) «Как устроен декретный отпуск в разных странах мира» URL:<https://www.genderperspectives.by/novosti/563-kak-ustroen-dekretnyj-otpusk-v-raznykh-stranakh-mira> (дата обращения:24.02.2020)
- 4) Постановление кабинета министров Азербайджанской Республики «Qadın myinin ttbiqi qadağan olunan, mk şraiti zrrli v ağır olan istehsalatların, peşlrin (vziflrin), habel yerlatı işlrin sıyahısının tsdiq edilmsi haqqında» URL: <http://www.e-qanun.az/framework/3085> (дата обращения: 24.02.2020)
- 5) «2018-ci ild iqtisadi faliyyt növlri üzr muzzdla işlynlrin sayı» URL: <https://www.stat.gov.az/source/gender/> (дата обращения: 24.02.2020)
- 6) «2018-ci ild mşğulluq v işsizlik» URL: <https://www.stat.gov.az/source/gender/> (дата обращения: 24.02.2020)
- 7) «İqtisadi faliyyt növlri üzr 2018-ci ild qadınların orta aylıq nominal mk haqqı» URL: <https://www.stat.gov.az/source/gender/> (дата обращения: 24.02.2020)
- 8) «2019-cu il yanvar ayının 1-i vziyytin faliyyt növlri üzr frdi sahibkarların gender bölgüsü» URL: <https://www.stat.gov.az/source/gender/> (дата обращения: 24.02.2020)
- 9) «Dövlət qulluğunun 4-7-ci tsnifatları üzr rhbr vziflrđ çalışanların cins üzr bölgüsü» URL: <https://www.stat.gov.az/source/gender/> (дата обращения: 24.02.2020)
- 10) European Commission «Methods for identifying gender pay inequality» URL:[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/tools-and-actions-more-gender-equality\\_en#methodsforidentifyinggenderpayinequality](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/tools-and-actions-more-gender-equality_en#methodsforidentifyinggenderpayinequality) (дата обращения: 24.02.2020)

- 11) Global Gender Gap Report 2020 URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf) (дата обращения: 24.02.2020)
- 12) McKinsey Global Institute, September 2015 | Report -«How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth» URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth> (дата обращения: 24.02.2020)