

Гендерные различия на рынке труда Азербайджана

Научный руководитель – Разумова Татьяна Олеговна

Мамедова Фатмаханым Садиг

Студент (бакалавр)

Бакинский филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова,
Экономический факультет, Баку, Азербайджан
E-mail: tamedovaf299@gmail.com

Гендерное равенство неразрывно связано с устойчивым развитием общества и является существенно важным для реализации прав человека. Можно считать, что достигнуто равенство в том случае, если представители обеих полов имеют возможность в равной степени распределить власть и влияние; могут достичь финансовой независимости посредством работы или открытия бизнеса; имеют равный доступ к образованию и возможность реализовать свои амбиции; разделяют ответственность за дом и детей и полностью свободны от принуждения, запугивания или гендерного насилия как на работе, так и дома. [8]

Что же означает гендерное равенство на рынке труда?

Конвенции Международной Организации Труда под номером 100 и 111 излагают некоторые важные принципы для обеспечения гендерного развития на рынке труда, а также обеспечения равенства доходов.

МОТ перечисляет 3 принципа гендерного равенства на рынке труда:

1. Равное вознаграждение мужчин и женщин за одинаковый труд и за труд «одинаковой ценности».
2. Равенство возможностей-равные возможности вне зависимости от пола, устроиться на работу, получить образование или посещать тренинги
3. Равенство в обращении - равенство прав на оплату, условия труда и в гарантии занятости. [1] [2]

Несмотря на то, что данные конвенции были приняты очень многими государствами, в том числе и Азербайджаном, ситуация на рынке труда далека от идеала.

Заработная плата женщин в Азербайджане составляет 58% заработной платы мужчин. [4, с.131]

Почему же заработная плата женщин в среднем так сильно отличается от мужчин?

1. Профессиональная гендерная сегрегация

Было выявлено, что индекс диссимилиации (Дункана) на рынке труда Азербайджана равна 0,45, что является достаточно высоким показателем. Индекс Дункана означает ту долю работников, которую надо переместить из одних профессий в другие, чтобы устранить гендерную сегрегацию на рынке труда - значит только при том условии, если 45% работников поменяют отрасль работы, гендерная сегрегация будет устранена. [5] [4]

Из численности работников на рынке труда, всего 40% занимают женщины. При этом, женщин намного больше чем мужчин только в следующих сферах: образование (73,8%), здравоохранение и социальная работа (77,4%), а также искусство, развлечения и отдых (61,9%). В следующих же видах деятельности, мужчины занимают более чем 80% от численности: горно-добывающая промышленность (86,7%), производство, распределение и поставка электроэнергии, газа и пара (89,5%), строительство (93,3%)[4, с.127]

Кроме того, существует еще и вертикальная гендерная сегрегация. Доля женщин в руководящих должностях на государственной службе составляет 10% [4, с.141], и только 22% частных предпринимателей являются женщинами. [4, с.143]

2. Неэффективное законодательство

В Азербайджане, согласно решению Кабинета министров Азербайджана от 15 апреля 1999 года, женский труд запрещен в 38 отраслях по 678 профессиональным и рабочим местам. Эти запреты связаны из соображений по защите здоровья женщин. Однако, по мнению экспертов, из-за развития технологий, запреты на некоторые рабочие места оказываются необоснованными. [7]

3. Разница между количеством отработанного времени

По результатам опроса «Распределение времени, Азербайджан», женщины тратят в среднем на 4 часа больше времени в день на неоплачиваемую работу чем мужчины. На оплачиваемую работу и на учебу женщины в среднем тратят на 3 часа меньше чем мужчины. [4, с.180]

4. Препятствия для выхода на рынок труда (например, уровень образования, забота о пожилых и больных родственниках и т.д)

По индексу гендерного равенства в образовании, ситуация не является пагубной- он близок к 1, то есть к гендерному равенству. [4., с.101]

Но кроме образования, есть много препятствий для достижения гендерного равенства на рынке труда. Например, как было упомянуто выше, это женщины тратят больше часов на неоплачиваемый труд чем мужчины. По всему миру этот показатель равен 75%. [6]

Препятствиями также являются стереотипы, которые существуют в нашем обществе. В среднем, считается, что именно мужчина должен быть кормильцем семьи. В 2007 году, программой развития ООН (UNDP) был проведен опрос, в результате которого было выявлено, что в то время как при поиске работы, мужчина обращает внимание в большей степени на заработную плату, в то время как женщины, наряду с этим искали именно ту работу, которая бы позволила им совмещать работу с домашними обязательствами. [3, с.57]

В результате проведенного нами анализа, было выявлено, что гендерное неравенство на самом деле существует на рынке труда Азербайджана. Данная ситуация требует мер, которые должны быть внедрены как на государственном уровне, так и на уровне отдельных организаций.

Источники и литература

- 1) Конвенция Международной организации труда N 100 относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности (Женева, 29 июня 1951 г.)
- 2) Конвенция Международной Организации Труда N 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 25 июня 1958 г.)
- 3) UNDP, Azerbaijan Human Development Report 2007 "GENDER ATTITUDES IN AZERBAIJAN: TRENDS AND CHALLENGES"
- 4) STATE STATISTICAL COMMITTEE OF THE REPUBLIC OF AZERBAIJAN «WOMEN AND MEN IN AZERBAIJAN» (2020)
- 5) <https://www.dartmouth.edu/~segregation/IndicesofSegregation.pdf> Дата обращения: 01.03.2021

- 6) McKinsey Global Institute “The Power of Parity: How Advancing Women’s Equality Can Add \$12 Trillion To Growth” <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/employment%20and%20growth/how%20advancing%20women%20equality-can-add-12-trillion-to-growth>
- 7) Turan Informasiya Agentliyi <https://www.turan.az/ext/news/2019/6/free/Social/ru/81923.htm> Дата обращения: 01.03.2021
- 8) UNFPA <https://www.unfpa.org/resources/frequently-asked-questions-about-gender-equality> Дата обращения: 01.03.2021