

AZƏRBAYCANDA ÖZƏL SEKTORDA QADINLAR:

İMKANLAR VƏ ÇƏTİNLİKLƏR

Dr. Aysel Vəzirova

Mündəricat

İxtisarlarnın siyahısı	2
Minnətdarlıq.....	3
Nəticələrin xülasəsi	4
Giriş: özəl sektor, gender bərabərliyi və dayanıqlı inkişafa doğru tərəqqi.....	7
Tədqiqat haqqında	14
Metodologiya	15
Tədqiqatın nəticələri.....	17
1. Özəl və dövlət sektorunda məşğulluq: qadınlar və kişilər nə istəyir?.....	17
2. Özəl sektorda iş əldə edərkən və biznesə başlayarkən qarşıya çıxan gender əsaslı maneələr	21
2.1 Qadınlarnın üzləşdiyi gender əsaslı maneələr	24
2.2 Kişilərin üzləşdiyi gender əsaslı maneələr	40
3. Kişi və qadınlar üçün asanlaşdırıcı faktorlar	45
Nəticələr	49
Təvsiyələr	54
İstifadə edilmiş ədəbiyyat.....	59

İxtisarların siyahısı

AQUPDK– Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi

BƏT – Beynəlxalq Əmək Təşkilatı

BMI – Beynəlxalq Maliyyə İnstitutları

BMT – Birləşmiş Millətlər Təşkilatı

BMTİP – Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnkişaf Proqramı

CEDAW – Qadınlara Qarşı Ayrı-seçkiliyin Bütün Formalarının Ləğvi Haqqında Konvensiya

DİM – Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri

FQM – Fokus Qrup Müzakirələri

ƏƏSMN – Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi

ƏRM – Əsas Respondentlərlə Müsahibələr

İQİS – İşçi Qüvvəsinin İştirak Səviyyəsi

QRM – Qadın Resurs Mərkəzi

SDC – İsveçrə İnkişaf və Əməkdaşlıq Agentliyi

UNFPA – Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Əhali Fondu

UADM – Uşaq və Ailələrə Dəstək Mərkəzi

ÜDM – Ümumi Daxili Məhsul

Minnətdarlıq

Bu Qiymətləndirmə Hesabatı ayrı-ayrı şəxslərin və təşkilatların dəstəyi və peşəkar bilikləri sayəsində ərsəyə gətirilib. **Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnkişaf Proqramı (BMTİP) və Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi (AQUPDK) hesabatın hazırlanmasının bütün mərhələlərində verdikləri töhfəyə görə AQUPDK, BMTİP, UNFPA, RİQC və İsveçrə Səfirliyi/İsveçrə Əməkdaşlıq Ofisinin Azərbaycandakı Nümayəndəliyinə minnətdarlığını bildirir.** Bundan əlavə, BMTİP və AQUPDK hesabatın hazırlanması zamanı məlumatların toplanmasında iştirak edən heyətin bütün üzvlərinə göstərdikləri yüksək peşəkarlığa və gərgin əməyə görə xüsusi minnətdarlıqlarını bildirir. Sonda isə təcrübəsinə və təqdim etdiyi müfəssəl təhlillərə görə hesabatın müəllifinə dərin minnətdarlığımızı bildiririk!

Nəticələrin xülasəsi

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının “Dünyamızın transformasiyası: 2030-cu ilədək dayanıqlı inkişaf sahəsində Gündəliyi” bir tərəfdən innovativ, inklüziv və dayanıqlı özəl sektor iqtisadiyyatı arasında güclü əlaqəni, digər tərəfdən qızlar və qadınların özəl sektorun imkanlarından yararlanma bilməsi üçün bərabər imkanları nəzərdə tutur. Azərbaycan Respublikasının milli iqtisadiyyat perspektivi üzrə Strateji Yol Xəritəsində də insan kapitalına söykənən iqtisadi inkişaf prosesində qadın sahibkarlığının vacibliyini vurğulayan milli inkişafa dair oxşar konsepsiya və ya baxış təqdim edilir.

Azərbaycanda gender bərabərliyi ilə bağlı mövcud vəziyyət nisbətən daha geniş regional və qlobal tendensiyaları özündə əks etdirir. Təsvir edilən vəziyyət bir tərəfdən səhiyyə göstəricilərindəki müsbət dinamika, təhsil sahəsindəki nəzərəçarpan nailiyyətlər və qadınların işçi qüvvəsində yüksək iştirakı ilə, digər tərəfdən isə qadınların biznes liderləri arasında və qərarvermədə təmsilçiliyinin daha da inkişafına olan ehtiyacla müşayiət olunur.

Qiymətləndirmənin başlıca məqsədi qadınların özəl sektor iqtisadiyyatında iştirakına təsir edən amilləri müəyyən etmək, o cümlədən qadınların iqtisadi sahədə səlahiyyətlərinin genişləndirilməsi istiqamətində fəaliyyət göstərən milli hökumət qurumları, özəl sektor iştirakçıları və vətəndaş cəmiyyəti təşkilatlarının söylərinə töhfə vermək olub. Qiymətləndirmənin əsas vəzifələri qadınların iş imkanlarından yararlanması, layiqli iş¹ yerləri ilə təmin edilməsi və özəl sektorda uğurlu karyera qurmasınının qarşısını alan gender əsaslı amilləri müəyyən edib təhlillər aparmaqdan ibarət olub. Qiymətləndirmə zamanı eyni zamanda kişilərin özəl sektor iqtisadiyyatında iştirakına təsir edən gender əsaslı amillər təhlil edilib. Bundan əlavə, tədqiqat müddətində qadın və kişilərin özəl sektorda uğurlu iştirakını təmin edən amillər də araşdırılıb. Əldə edilmiş nəticələrə uyğun olaraq, Qiymətləndirmə hesabatında kişi və qadınların özəl sektor iqtisadiyyatında bərabər iştirak və imkanlarını təşviq etməyə yönələn bir sıra təkliflər irəli sürülüb. Tədqiqatda yer alan məlumatlar Bakı, Xəzər, Quba, Saatlı, Şəki, Lənkəran və Qəbələdə fokus-qrup müzakirələri zamanı və əsas respondentlərlə aparılmış müsahibələr vasitəsilə toplanıb.

Azərbaycanda qadınların özəl sektorda bərabər iştirakını dəstəkləyən bir sıra əsas amillər mövcuddur. Milli qanunvericilik qadın və kişilərin iqtisadi resurslara bərabər çıxışını təmin etmək üçün güclü hüquqi təmələ malikdir. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası və qanunvericilik

¹ Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) tərifinə əsasən, “layiqli iş” *məhsuldar, ədalətli gəlir gətirən, iş yerində təhlükəsizliyi, ailələrin sosial müdafiəsini, daha yaxşı şəxsi inkişaf və sosial inteqrasiya perspektivlərini, insanların öz problemlərini ifadə etmək azadlığını, insanların həyatına müsbət təsir edən qərarların formalaşdırılması və həyata keçirilməsində iştirakını, istisnasız olaraq bütün qadın və kişilər üçün bərabər imkan və münasibətləri təmin edən iş* deməkdir. <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

bazası qadınlara mülkiyyətə yiyələnmək və bütün növ iqtisadi fəaliyyətlərlə məşğul olmaq üçün kişilərlə bərabər hüquqlar verir. Azərbaycan qadını üçün səciyyəvi olan təhsil nailiyyətlərinin və işçi qüvvəsində iştirakın yüksək səviyyəsi güclü potensiala malik qadın işçi qüvvəsi yaradır. Ölkədə özəl sektorun daha yaxşı inkişaf etməsi üçün qadın işçi qüvvəsinin tam potensialına nail olmaq Azərbaycanın milli inkişaf strategiyasının (Azərbaycan Respublikasının milli iqtisadiyyat perspektivi üzrə Strateji Yol Xəritəsi) qarşısında duran əsas vəzifələrdən biridir. Bununla əlaqədar Azərbaycanda özəl sektorun inkişafına yönəlmiş bu strategiyanın xüsusilə qadın sahibkarları dəstəkləyən ayrıca bir bölməsi var. Özəl sektora daha çox qadının cəlb olunması ölkədə uşaqlara qayğı ilə bağlı infrastrukturun gücləndirilməsini tələb edir. 2017-2018-ci illərdə bu məsələ ilə əlaqəli artan ehtiyacı nəzərə alaraq dövlət tərəfindən ailə dəstək infrastrukturunun inkişafı üçün (əsasən də dövlət investisiyasının yeni uşaqlara qayğı mərkəzlərinin tikilməsi üçün yönləndirilməsi vasitəsilə) önəmli addımlar atılmışdır.²

Milli strategiyaya uyğun olaraq tədqiqat, qadınların özəl sektorda tam məşğulluğunu çətinləşdirən amillərə, həmçinin qadınların müvəffəqiyyətini asanlaşdıran amillərə nəzər yetirir. Tədqiqat özəl sektorda qadın və kişi gəlirlərindəki fərqə səbəb olan bir neçə gender əsaslı **çətinlikləri** müəyyən edib. Bu faktorların aradan qaldırılması daha çox qadının özəl sektorda stabil iş yiyələnməsinə, vəzifədə yüksələ biləcəyi karyera qurmasına və biznes imkanlarını həyata keçirə bilməsinə kömək edəcək. Tədqiqat nəticəsində müəyyənləşdirilmiş mənfi amillərin bir çoxu özəl sektorda qadınların kişilərlə bərabər mövqe tutmasının qarşısını alan qlobal səviyyədə mövcud olan amillərlə eynilik təşkil edib. Bu amillər arasında daha çox ailə tərəfindən qoyulan məhdudiyyətlər, ödənişsiz ev işlərinin yükü, geniş yayılmış gender stereotipləri və iş yerində cinsi ayrı-seçkiliyə məruz qalma qorxusu yer tuturdu. Əldə olunan məlumatlar oxşar çətinliklərin qadınların regionlarda şəhər və ya kənd bölgüsündən, habelə məşğulluq statusundan asılı olmayaraq iqtisadi səlahiyyətlərinin genişləndirilməsinin qarşısını aldığı iddia edir.

Aparılan tədqiqatın nəticələrinə əsasən qadınlar iqtisadi yük və patriarxal gender normalarından ibarət gender əsaslı çətinliklərlə mübarizə aparmalı olurlar. Dünyanın bir çox ölkələrində olduğu kimi Azərbaycanda da qadınlar “şüşə tavan” problemi ilə üzləşirlər. Qadınlar qanuni olaraq kişilərlə eyni hüquqa malik olsalar da daha çox özəl sektorda rast gəlinən gender stereotiplərindən əziyyət

² 2018-ci ilin fevral ayında ölkənin 15 şəhər və rayonunda məktəbəqədər təhsil müəssisələrinin tikilməsi ilə bağlı Prezidentin fərmanı nəticəsində 19,577 milyon manat büdcə ayrılıb. Fərmanın elektron nüsxəsi Ədliyyə Nazirliyinin qanunvericilik bazasından əldə edilə bilər <http://e-qanun.az/framework/37903>

çəkirlər və bu da qadınların rəhbər vəzifələrə irəli çəkilməsi məsələsində istisnalara və bəzən diqqətdən kənar qalmalarına səbəb olur. Qadınlar özəl sektorda qala bilmək və uğur qazanmaq üçün mübarizə apararkən işə qəbul zamanı ayrı-seçkilik, iş yerində qısnama, ödənişsiz ev işi yükü və ailələri tərəfindən ictimai yerlərdə sərbəst hərəkət etməklə bağlı qoyulan məhdudiyətlər kimi müxtəlif formalı gender əsaslı çətinliklərlə üzləşməli olurlar.

Tədqiqat eyni zamanda özəl sektorda çalışan kişilərin üzləşdiyi gender əsaslı çətinliklərlə bağlı vacib nəticələri özündə ehtiva edir. Bir çox icmalarda kişilər ailənin yeganə təminatçıları kimi qəbul olunurlar, bu da böyük psixoloji və iqtisadi yükə səbəb olur. Bundan əlavə, tədqiqat zamanı ümumiyyətlə kişilərin özəl sektorda qadın və kişilərin iqtisadi imkanlarına təsir edən gender əsaslı amillərə dair məlumatlılığının aşağı səviyyədə olduğu müəyyən edilib.

Tədqiqatın nəticələri göstərir ki, qadınlar özəl sektorda və sahibkarlıq fəaliyyətində uğur qazanmaq üçün sayca daha çox asanlaşdırıcı faktorlara ehtiyac duyurlar. Bu amillərə ailə dəstəyi, uyğun təhsil imkanları, ev işlərinin yenidən bölüşdürülməsi, ictimai yerlərdə sərbəst hərəkət və işəgötürənlər tərəfindən qadınlara qarşı bərabər və ədalətli münasibət daxildir.

Ümumiyyətlə son 5 ildə öz biznesini quran qadınların sayında əhəmiyyətli artım müşahidə olunur (2012-2017-ci illər arasında qadın sahibkarların sayı iki dəfə artıb).³ Lakin özəl sektorda gender bərabərsizliyinin aradan qaldırılmasına hələ də böyük ehtiyac vardır. Azərbaycanın yüksək potensiallı insan kapitalına əsaslanan inkişaf modelinə keçməsi (2016-2020-ci illər üçün milli iqtisadiyyat perspektivi üzrə Strateji Yol Xəritəsində göstərildiyi kimi⁴) üçün özəl sektor iqtisadiyyatında qadınların mövqeləri gücləndirilməlidir. Bu global tendensiyanı əks etdirir: McKinsey Global İnstitutunun araşdırmalarına əsasən, qadınların iqtisadi sektorda kişilərlə bərabər iştirakı 2025-ci ilədək global ÜDM-ə 28 trilyon dollara qədər (və ya 26%) əlavə gəlir gətirə bilər⁵.

Qiymətləndirmə hesabatının tərkib hissəsi olaraq hökumət, vətəndaş cəmiyyəti və özəl sektor iştirakçıları üçün nəzərdə tutulmuş fəaliyyət yönümlü bir sıra tövsiyələr daxil edilib.

³ 2017-ci ildə DSK və AQUPDK üçün bələdiyyələr tərəfindən ölkə miqyasında yığılmış məlumatlar əsasında

⁴ Azərbaycan Respublikasının milli iqtisadiyyat perspektivi üzrə Strateji Yol Xəritəsi, 6 dekabr 2016

⁵ McKinsey Global İnstitutu (MGI). *Bərabərliyin gücü: Qadın və kişi bərabərliyinin gücləndirilməsi global inkişafa 12 trilyon dollar necə gətirə bilər.* (2015-ci il, London, San-Fransisko və Şanxay, "McKinsey and Company")

<https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

Giriş: özəl sektor, gender bərabərliyi və dayanıqlı inkişafa doğru tərəqqi

“2030-cu ilədək dayanıqlı inkişaf sahəsində Gündəlik”də qlobal, milli və yerli inkişafın sosial, iqtisadi və ekoloji ölçülərinə dair aydın təsvir edilmiş və geniş inteqrasiya edilmiş yanaşma nəzərdə tutulur. Gündəlikdə gender bərabərliyi ilə digər Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri (DİM) arasında bir çox əlaqələrin olduğu qeyd edilir və eyni zamanda gender bərabərliyinin iqtisadi inkişaf və sosial rifahın artırılmasında mühüm rolu vurğulanır.

Gündəlikdə dayanıqlılıq üzrə tərəqqiyə nail olmaq üçün dövlət və özəl sektorlar arasında tərəfdaşlığa olan ehtiyac, həmçinin davamlı olaraq dayanıqlı inkişafın təmin edilməsində hökumətlər, özəl sektor qurumları və qeyri-hökumət təşkilatları arasında sıx əməkdaşlığın əhəmiyyətli rolu qeyd olunur. Milli rifahın artırılmasında önəmli olan innovativ, inklüziv və dayanıqlı özəl sektor iqtisadiyyatı əhəmiyyətli dərəcədə yüksək bacarıqlı insan kapitalından asılıdır və qadın və qızların mövcud resurslardan məhrum edildiyi, qərarların qəbulu və digər bərabər imkanlardan kənar qaldığı halda bu rifahın əldə edilməsi qeyri-mümkündür. Son araşdırmalar göstərir ki, qlobal səviyyədə qadınların kişilərlə müqayisədə iqtisadi sektorda bərabər iştirakı 2025-ci ilədək qlobal ÜDM-i 26%-ə qədər artırma bilər.⁶

Qlobal səviyyədə əldə edilmiş məlumatlar narahatlığa səbəb olan tendensiyanı əks etdirir: qadın və kişilərin gəlirlərindəki fərq 2013-cü il ilə müqayisədə 2016-cı ildə daha da artıb. Qadınların kişilərlə müqayisədə daha çox işləməsinə baxmayaraq (məs., ödənişsiz ev işini əhatə etməklə), qadınlar orta hesabla kişilərin qazandığının yalnız yarısını qazana bilirlər. İşçi qüvvəsində qadınların iştirakçılığı durğun olaraq qalmaqdadır, qadınlar kişilərlə müqayisədə daha az torpaq sahələrinə malikdirlər və qlobal biznes liderləri arasında qadınların sayı azlıq təşkil edir.⁷ Eyni zamanda, qadınlar və qızlar rəqəmsal texnologiyalar və onlardan istifadə ilə bağlı daha az bilik və bacarıqlara malikdirlər ki, (rəqəmsal gender boşluğu) bu da onların “Dördüncü Sənaye İnqilabı”nın⁸ avtomatlaşdırma və digər aspektlərində fəal iştirakına maneələr yaradır. Özəl sektor iştirakçılarının bütün qadın və qızların iqtisadi sahədə səlahiyyətlərinin genişləndirilməsinə və qadın və kişilərin bərabər iştirakına dəstək vermədiyini, həmçinin öz fəaliyyətlərində gender əsaslı ayrı-seçkiliyin bütün növlərinin aradan

⁶ McKinsey Global İnstitutu (MGI). *Bərabərliyin gücü: Qadın və kişi bərabərliyinin gücləndirilməsi qlobal inkişafa 12 trilyon dollar necə gətirə bilər* (2015-ci il, London, San-Fransisko və Şanxay, “McKinsey and Company”)

⁷ Qlobal Gender Fərqinə dair Hesabat, 2016, Ümumdünya İqtisadi Forumu, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>

⁸ Eyni mənbə.

qaldırılması istiqamətində konkret addımlar atmadığı halda dayanıqlı inkişafa doğru qlobal tərəqqi əhəmiyyətli dərəcədə geriləyəcəkdir.

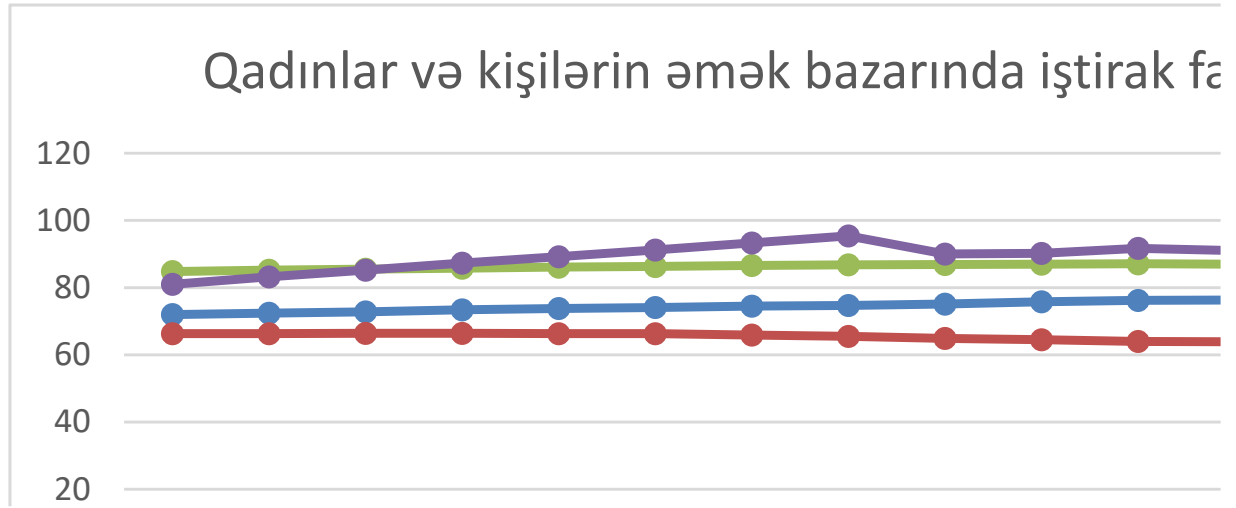
Azərbaycan Respublikasının gələcəyə doğru mühüm siyasi konsepsiyası hesab edilən 2016-2020-ci illər üçün milli iqtisadiyyat perspektivi üzrə Strateji Yol Xəritəsi⁹ qlobal dayanıqlılıq gündəliyi ilə vəhdət təşkil edir. Yol Xəritəsinə əsasən özəl sektor iqtisadi inkişafın əsas aparıcı qüvvəsi kimi qəbul edilir və (qadınların sahibkarlıq fəaliyyətlərinə cəlb edilməsinin inkişaf etdirilməsi də daxil olmaqla) insan kapitalının inkişafına xüsusi önəm verilir. Strateji Yol Xəritəsində ölkənin gələcək inkişaf mərhələsi dövlət tərəfindən idarə edilən və resurslara söykənən inkişafdan davamlı olaraq genişlənən özəl sektora və yüksək ixtisaslı insan kapitalına əsaslanan inkişafa keçid olaraq müəyyən edilir.

Azərbaycanda qadınların özəl sektorun inkişafında rolunun artırılması üçün bir sıra vacib şərtlər mövcuddur. Qadınların hüquqlarını müdafiə edən, həmçinin işləyən qadınların hüquqlarını təmin edən güclü əsaslı qanunvericilik bazası var. Gender bərabərliyi Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası ilə müdafiə olunur. 2006-cı ildə qəbul edilmiş “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununda gender bərabərliyi ilə bağlı müddəa daha geniş yer alıb. Sözügedən qanun həm kişilərin, həm də qadınların siyasi, iqtisadi, sosial və mədəni həyatda bərabər iştirakını təmin edən imkanları müəyyən edir. 2010-cu ildə qəbul edilmiş “Məişət zorakılığının qarşısının alınması haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununda isə zorakılığın qarşısının alınması və zorakılıq qurbanlarının müdafiəsində dövlətin məsuliyyəti ifadə edilib. Azərbaycan, Qadınlara Qarşı Ayrı-seçkiliyin Bütün Formalarının Ləğvi Haqqında Konvensiya (CEDAW) da daxil olmaqla, qadınların hüquqlarını müdafiə edən bütün əsas beynəlxalq müqavilələrə imza atıb. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində ödənişli analıq məzuniyyətini təmin edən bir sıra şərtlər, hamilə qadınlar üçün iş yerinin təhlükəsizliyi, azyaşlı və əlil uşaqları olan analar üçün qısaltılmış iş saatları, o cümlədən kənd təsərrüfatı sektorunda çalışan qadınlar üçün xüsusi imtiyazlar nəzərdə tutulub.¹⁰ 2016-cı ildə yaşı 15-dən yuxarı olan qızlar və qadınların 62%-i əmək bazarında işçi qüvvəsi olaraq iştirak edib. Region göstəricilərinə əsasən Azərbaycanda qadınların əmək bazarında kişilərlə müqayisədə iştirak faizi aşağı, orta və yüksək gəlirli ölkələr üçün nəzərdə tutulan orta regional göstəricilər ilə müqayisədə daha yüksəkdir.

⁹ Azərbaycan Respublikasının milli iqtisadiyyat perspektivi üzrə Strateji Yol Xəritəsi, 6 dekabr 2016

¹⁰ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində qadınların bir sıra sənaye işlərində iştirakını qadağan edən müddəalar var (Sovet qanunvericilik irsinin bir hissəsi olaraq). Son zamanlar Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi Milli Məclisə qadınların məşğulluğunu məhdudlaşdıran müddəaların aradan qaldırılması məqsədilə Əmək Məcəlləsində əlavə və düzəlişlər təklif edən qanun layihəsi təqdim edib.

Şəkil 1. Qadın və kişilərin əmək bazarında iştirak faizinin nisbəti (%)¹¹



Azərbaycanda iqtisadi fəaliyyət üçün hüquqi müddəalar qadın və kişilərin iqtisadi fəaliyyəti üçün bərabər status təmin edir. Son illərdə özəl sektorun inkişafını sürətləndirmək üçün dövlət tərəfindən bir çox tədbirlər həyata keçirilmişdir. Bu tədbirlər tənzimləmənin asanlaşdırılmasına və bürokratik maneələrin aradan qaldırılmasına kömək edib. Məsələn, dövlət qurumlarına çıxışı asanlaşdırmaq, şəffaf prosedurlar yaratmaq və bizneslər üçün daha sürətli sənədləşdirmə üsulları təqdim etmək üçün bizneslər üçün “bir pəncərə” prinsipi¹² çərçivəsində elektron xidmətlərdə elektron eyniləşdirmə (ASAN İmza) istifadə edilməyə başlandı və biznes yoxlamalarına hökumət tərəfindən moratorium verildi (2021-ci ilədək).¹³

Ölkədə biznesin qurulması, əmlakın qeydiyyatı və vergilərin ödənilməsinin asanlıqla ilə bağlı göstəricilər yüksək səviyyədədir. Buna baxmayaraq, kreditlərin əldə edilməsi, müqavilələrin icrası və azlıq təşkil edən sərmayəçilərin müdafiəsi ilə bağlı göstəricilər orta səviyyədə bir qədər aşağıdır. Eyni zamanda, bürokratik prosedurların asanlıqla, zamanı və xərci baxımından qadın və kişi sahibkarların verdiyi məlumatlarda fərqlər müşahidə olunmur.¹⁴

Ümumiyyətlə son 5 ildə qadınlara məxsus bizneslərin sayı əhəmiyyətli sayda artmışdır (2012-2017-ci illər arasında qadın sahibkarların sayı iki dəfə artıb və 143,000-ə çatıb).¹⁵ Lakin qadınların ölkədə biznes sahibləri arasında sayının artırılmasına ehtiyac vardır.

Qadınlar adətən kənd təsərrüfatı və ticarət sahələrində biznes açırlar, kişilər isə bütün iqtisadi sahələr üzrə fərqli biznes fəaliyyətləri ilə məşğul olurlar. Bakı hələ də digər şəhərlər arasında (qadınlara

¹¹ Gender Statistika, Dünya Bankı. <http://datatopics.worldbank.org/gender/country/azerbaijan>

¹² Hökumət tərəfindən tələb edilən bütün tənzimləyici sənədlərin təqdim edilməsi üzrə bizneslər üçün tək giriş

¹³ Ətraflı məlumatı Vergilər Nazirliyinin internet sahifəsindən əldə etmək olar <http://www.taxes.gov.az/index.php>

¹⁴ Dünya Bankı, 2017-ci il. Doing Business 2017: Hamı üçün bərabər imkanlar. Washington, DC: World Bank. DOI: 10.1596/978-1-4648-0948-4. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO, pp 9-14

¹⁵ 2017-ci ildə DSK və AQUPDK üçün bələdiyyələr tərəfindən ölkə miqyasında yığılmış məlumatlar əsasında

məxsus bizneslər də daxil olmaqla) biznes müəssisələrinin sayı üzrə ilk sıradadır. Ümumiyyətlə ölkədəki qadın sahibkarların üçdə biri (31.4%) paytaxtda yaşayır. Regionlar arasında Gəncə-Qazax və Lənkaran qadın sahibkarların sayına görə digər regionlarla müqayisədə daha irəlidədir.¹⁶

Hökumət qadınların rəhbərlik etdiyi müəssisələrin ehtiyaclarını aradan qaldırmaqla, qadınlara öz şirkətlərini yaratmağa yardım etməklə və ictimai kampaniyalarda uğurlu qadın sahibkarları təbliğ etməklə qadınların biznes icmasında dəstəklənməsi istiqamətində səylərini artırıb. 2017-ci ilin oktyabr ayında qadın sahibkarlar, AQUPDK, İqtisadiyyat Nazirliyi və Sahibkarlar (İşəgötürənlər) Təşkilatları Milli Konfederasiyası Azərbaycan Qadın Sahibkarlar Assosiasiyasını yaratdı.

Cədvəl 1

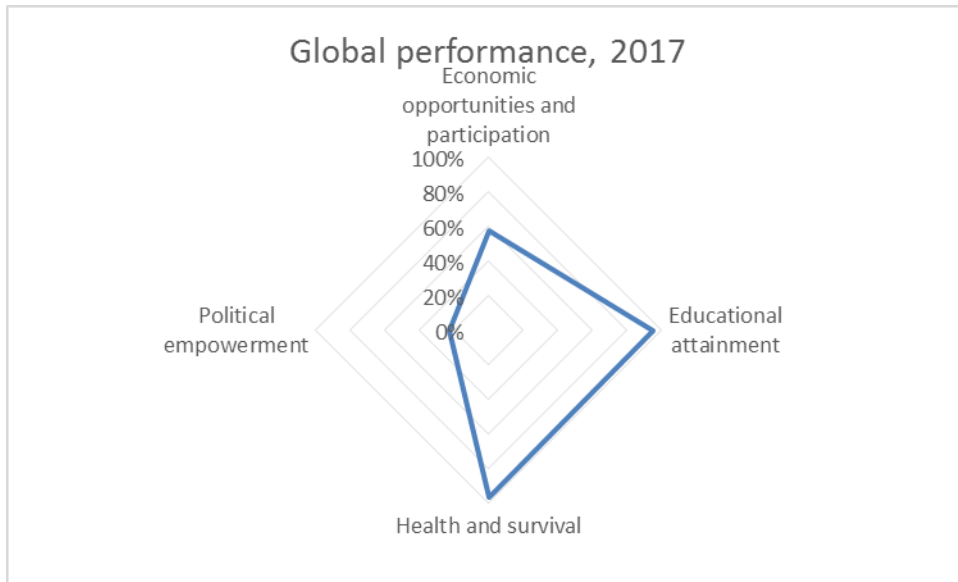
¹⁶ Dövlət Statistika Komitəsi tərəfindən təmin edilmiş məlumat
http://www.xezerxeber.az/son_x%C9%99b%C9%99r/191001.html

Hökumətin kənd və rayon qadınlarının səlahiyyətləndirilməsinə yönələn uğurlu proqramı

Azərbaycan hökuməti qadınların hüquqlarını və iqtisadi cəhətdən səlahiyyətləndirilməsini dəstəkləmək üçün öhdəliyini ifadə edib. Qadın sahibkarlığı ilə bağlı hökumət tərəfindən yürüdülmən uğurlu proqramlara misal olaraq BMTİP ilə əməkdaşlıq çərçivəsində Ailə Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi tərəfindən həyata keçirilən *Kənd və rayon qadınlarının səlahiyyətləndirilməsi* adlı çoxillik layihəni göstərmək olar. Bu layihə kənd və rayon qadınlarının iqtisadi cəhətdən səlahiyyətləndirilməsi ilə qadınların yerli inkişafda iştirakını və sosial fəallığını artırmaq məqsədi güdən mexanizmlərin yaradılması üçün müxtəlif fəaliyyətlərin həyata keçirilməsini nəzərdə tutur. Layihənin icrası nəticəsində Azərbaycanın 5 regionunda (Masallı, Sabirabad, Neftçala, Salyan və Biləsuvar) onlarla qadın öz kiçik bizneslərini qurub, şəbəkələr yaradıb və biznesin planlaşdırılması, maliyyə savadlılığı, həyati bacarıqlar və kompyuterdən/internetdən istifadəyə dair təlimlərdən faydalanıb. Layihənin iştirakçıları tərəfindən açılmış müxtəlif bizneslərə aqro-biznes, mağaza, çörəkçi, tədbirlərin təşkili və kompüter kursları daxildir. Layihə çərçivəsində qadınların və qızların bir araya gəlib ictimai məsələləri müzakirə edə biləcəkləri, pulsuz kitabxana, kompüter və internet imkanlarından yararlanacaqları və müxtəlif kurslarda iştirak edə biləcəkləri Qadın Resurs Mərkəzləri açılıb. Layihə çərçivəsində əmək yarmarkaları keçirilir, işsiz qadınlar iş müsahibələrinə hazırlaşdırılır və qadın sahibkarların idarə etdiyi kiçik bizneslərlə böyük özəl şirkətlər arasında əməkdaşlıq təşviq edilir. Bu layihə xüsusilə kənd və rayon yerlərində yaşayan qadınlar üçün nəzərdə tutulmuş biznes inkubatorunun uğurlu modelini yaratdı. Öz bizneslərini açmış və inkişaf etdirmiş bir çox qadın QRM-ə yeni gələn qadınlara mentorluq edir, fikirlərini və təcrübələrini paylaşırlar.

Ciddi irəliləyişlərə baxmayaraq Azərbaycanda gender bərabərliyinin inkişafını ləngidən bir sıra çətinliklər mövcuddur. Bu çətinliklərin əksəriyyəti gender bərabərliyi ilə bağlı qlobal səviyyədə müşahidə edilən tendensiyalarla eynilik təşkil edir (*məs.* Qadın və kişilərin sektorlar və peşələr üzrə bölgüsü, ödənişsiz məişət işlərinin qeyri-mütənasib paylanması, iş yerində seksual qısnama və s.).¹⁷ Dünya İqtisadi Forumunun *Qlobal Gender Fərqi İndeksində* əsasən təhsil əldə etmək və səhiyyə sahəsində gender fərqi azaldılmasında dövlətin göstəriciləri yaxşı olsa da, qadınların qərarvermədə iştirak dərəcəsində gender fərqləri müşahidə olunur. İqtisadi iştirakçılıqda və imkanlarda gender fərqi isə nisbətən orta səviyyədədir.¹⁸

Şəkil 2. Qlobal Gender Fərqi İndeksi, 2015



Cədvəl – tərcümə

Qlobal Gender Fərqi İndeksi, 2017

İqtisadi iştirak və imkanlar

Səhiyyə və xilasetmə

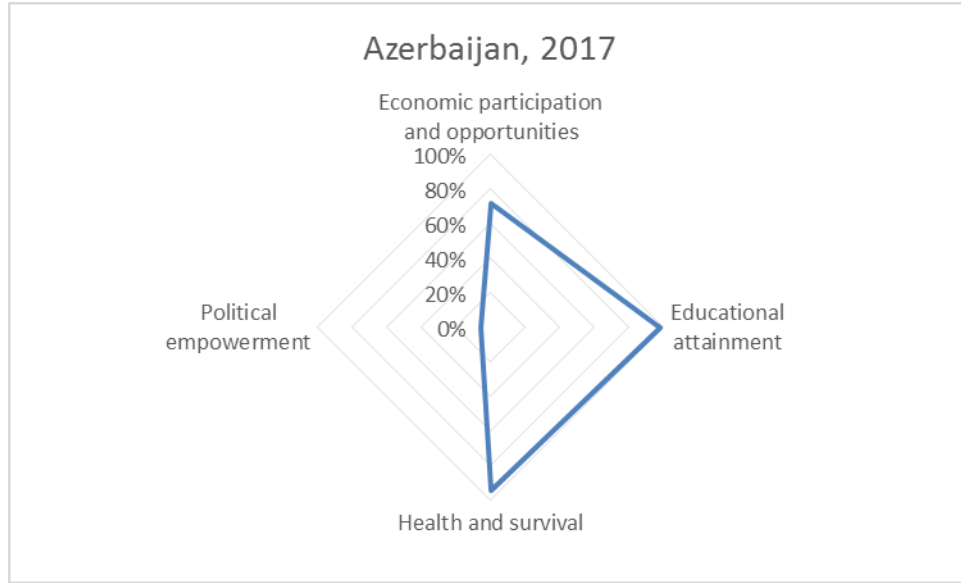
Təhsil imkanları

Səlahiyyətləndirmə

¹⁷ Women at Work (Qadınlar Fəaliyyətdə): Tendensiyalar 2016, Beynəlxalq Əmək Təşkilatı – Cenevrə: BƏT

¹⁸ Qlobal Gender Fərqi İndeksi (2006-cı ildə Dünya İqtisadi Forumunun təqdim etdiyi) iqtisadi, təhsil, səhiyyə və siyasi meyarlar üzrə milli gender fərqlərini ölçür və regionlar üzrə müqayisə aparmağa imkan verən ölkə üzrə dərəcələri təmin edir. 2017-ci il üçün Qlobal göstəriciləri buradan əldə edə bilərsiniz: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/results-and-analysis/>, Azərbaycanın ölkə profilinə buradan daxil olmaq olar: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/dataexplorer/>

Şəkil 3. Qlobal Gender Fərqi İndeksinin göstəriciləri (Azərbaycan 2017)



Cədvəl – Tərcümə

Qlobal Gender Fərqi İndeksi (Azərbaycan 2017)

İqtisadi iştirak və imkanlar

Səhiyyə və xilasetmə

Təhsil imkanları

Səlahiyyətləndirmə

Bu nəticələri qlobal tendensiyalarla müqayisə etdikdə Qlobal Gender Fərqinin göstəricilərinin müqayisəsi zamanı oxşar problemlərin mövcudluğu üzə çıxır: iqtisadi iştirak və imkanlar sahəsindəki nailiyyətlər təhsil və səhiyyə sahələrində əldə edilən inkişafdan geri qalır (lakin Azərbaycanın bərabər iqtisadi imkanlar üzrə göstəriciləri dünya üzrə orta göstəricilərdən yüksəkdir). Bununla bərabər, qərarvermədə iştirakı inkişaf etdirməyə ehtiyac vardır.

BMT-nin Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi Komitəsinin Azərbaycanın beşinci dövrü hesabatına dair verdiyi rəydə Azərbaycanda iqtisadi iştirak və imkanlar baxımından gender fərqi aradan qaldırılması istiqamətində tərəqqini ləngidən bir sıra struktur problemlərinin olduğu bildirilir. *“Azərbaycanın əmək bazarında üfqi və şaquli seqreçasiya davam etməkdədir. Qadınlar daha çox az ödənişli və qeyri-rəsmi işlərdə çalışır ki, bu da kişi və qadın əmək haqlarında*

mühüm fərqi mövcudluğuna səbəb olur".¹⁹ Bəzi kənd yerlərində davam etməkdə olan erkən nikah halları, qızlar və oğlanların məktəbi vaxtından əvvəl tərk etməsi, eləcə də doğulan uşaqlar arasında cins nisbətinin davamlı olaraq pozulması kimi problemlər son on il ərzində iqtisadi artım və həyat standartlarının yaxşılaşdırılması fonunda patriarxal normaların bərpasına səbəb olan tendensiyaların olduğuna işarə edir.

Komitə Azərbaycan hökumətini *"xüsusi olaraq kənd və bölgələrdə yaşayan qadınlar arasında iqtisadi imkanların artırılması, sahibkarlığın təşviq edilməsi, kredit, torpaq və digər resurslardan istifadə imkanlarının təmin edilməsi və mikrotəşkilatların yaradılması və idarə edilməsinə dair təlimlərin təşkili, habelə oxşar təşəbbüslərin qadınlara göstərdiyi təsirlərin monitorinqi istiqamətində səyləri artırmağa"* çağırır. CEDAW Komitəsi dövlət tərəfindən gender bərabərliyinə nail olmaq məqsədilə həyata keçirilən səylər çərçivəsində kənd yerlərində yaşayan qadınların, həmçinin məcburi köçkün qadınların xüsusi diqqətə ehtiyacı olan həssas qrupları təmsil etdiyini qeyd edib.²⁰

Tədqiqat haqqında

Tədqiqat Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri (DİM) və Azərbaycan Respublikasının milli iqtisadi perspektivi üzrə Strateji Yol Xəritəsində tətbiq edilən dayanıqlı inkişafa dair kompleks yanaşmanı özündə əks etdirir. Qiymətləndirmənin başlıca məqsədi qadınların iqtisadi sahədə səlahiyyətlərinin genişləndirilməsi istiqamətində fəaliyyət göstərən **milli hökumət qurumları**, özəl sektor iştirakçıları və vətəndaş cəmiyyəti təşkilatlarının səylərinə töhfə verəcək təhlillərin aparılmasıdır. Qiymətləndirmənin əsas vəzifələri qadınların iş imkanlarından yararlanması, layiqli iş yerləri ilə təmin edilməsi və özəl sektorda uğurlu karyera qurmasının qarşısını alan gender əsaslı amillərin müəyyən edilməsi və təhlili olub. Bundan əlavə, tədqiqat çərçivəsində qadın və kişilərin özəl sektorda uğurlu iştirakını təmin edən amillər də araşdırılıb. Əldə edilmiş nəticələrə uyğun olaraq, Qiymətləndirmə hesabatında kişi və qadınların özəl sektor iqtisadiyyatında bərabər iştirak və imkanları istiqamətində tərəqqini ləngidən əsas çətinlikləri dəf etməyə yönəlmiş bir sıra tövsiyələr irəli sürülüb.

Qiymətləndirmənin aparılmasını İsveçrə İnkişaf və Əməkdaşlıq Təşkilatını (SDC) təmsil edən İsveçrənin Bakıdakı Əməkdaşlıq Ofisi (SCO) maliyyələşdirir. Bundan əlavə, BMTİP və UNFPA də

¹⁹ CEDAW Komitəsi, 60-cı sessiyada (16 fevral-6 mart 2015) qəbul edilmiş, Azərbaycanın beşinci dövrü hesabatına dair yekun rəyləri, səh. 9-10

²⁰ eyni mənbə

tədqiqata maliyyə dəstəyi göstərənlər arasındadır. BMTİP Rasionel İnkişaf Uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti (RİQC) ilə birgə layihənin icraçı tərəfdaşı qismində çıxış edib. Qiymətləndirmənin həyata keçirilməsində Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi (AQUPDK), habelə Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (ƏƏSMN) hərtərəfli dəstək ilə təmin edib.

Metodologiya

Tədqiqat zamanı istifadə edilən məlumatlar fokus-qrup müzakirələri və əsas respondentlər ilə aparılmış müsahibələr vasitəsilə toplanılıb. Məlumatların toplanılması prosesi 2016-cı ilin noyabr ayında başlayıb 2017-ci ilin may ayına qədər davam edib və şəhər və kənd yerlərini əhatə edib. Aparılmış fokus-qrup müzakirələri və əsas respondentlər ilə müsahibələr ölkə boyu müxtəlif sosial-iqtisadi və mədəni şəraitləri əks etdirmək məqsədilə Bakıda və regionlarda (Bakının Xəzər rayonu, həmçinin Quba, Saatlı, Şəki, Lənkəran və Qəbələ rayonları) keçirilib. Fokus-qrup müzakirələri AQUPDK-ın idarə etdiyi Qadın və Uşaq Dəstək Mərkəzlərində, habelə yerli icra hakimiyyətləri tərəfindən təşkil edilən yerlərdə keçirilib. İki fokus-qrup müzakirəsi isə Bakıda Rasionel İnkişaf Uğrunda Qadınlar Cəmiyyətinin (RİQC) ofisində təşkil edilib.

Özəl sektorda müxtəlif vəzifə və məşğulluq statusuna malik qadın və kişilərin təcrübə və fikirlərini müqayisə etmək məqsədilə tədqiqata dörd müxtəlif kateqoriyalı respondentlərdən ibarət fokus-qrup müzakirələri daxil edilib: “işsiz qadınlar”, “özəl sektorda əmək haqqı ilə işləyən qadınlar,” “qadın sahibkarlar” və “işsiz kişilər”. İşsiz kişilər üçün ayrıca fokus-qrupların təşkili iş axtaran kişi və qadınların təcrübələrini müqayisə etməyə, habelə kişilərin üzləşdiyi gender əsaslı maneələri müəyyən etməyə imkan verib. Əsas respondentlərlə müsahibələr dörd kateqoriyadan ibarət olub: Bakı və müəyyən edilmiş regionları təmsil edən “hökumət rəsmiləri” (yerli icra hakimiyyəti orqanlarında, rəhbər vəzifələrdə çalışan şəxslər); “bank sektorunun nümayəndələri”; “qadın sahibkarlar” və “kişi sahibkarlar”. Ümumilikdə, məlumatların toplanılması prosesi 28 fokus-qrup müzakirəsi (242 respondent, 74% qadın, 26% kişi) və 28 əsas respondent ilə müsahibələrdən ibarət olub. Bölgələrdə məlumatların toplanması gender bərabərliyi, iqtisadi hüquqlar, biznesin inkişafı və məşğulluğa həsr olunmuş milli qanunvericilik və dövlət siyasətinin nəzərdən keçirilməsi ilə müşayiət edilib.

Tədqiqat zamanı kişi və qadınlar arasında əməyin bölgüsünə dair keçirilmiş tədqiqatların nəticələrinə əsaslanaraq saysız-hesabsız ev işlərinin ödənişsiz şəkildə görülməsini vurğulamaq məqsədilə, “ödənişsiz ev işi” konsepsiyasından istifadə edilib. “Ödənişsiz ev işi” dedikdə yemək bişirmək, təmizlik işləri görmək, paltar yumaq, evdə müxtəlif təmir işləri aparmaq, ev heyvanlarına qayğı,

habelə ailə üzvlərinə qulluq (uşaqlar, yaşlılar, əlil və xəstələr daxil) və s. kimi işlər nəzərdə tutulur.²¹ Tədqiqatda Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin kişilər və qadınların ödənişli işlərə və ödənişsiz ev işlərinə sərf etdikləri vaxt ilə bağlı mövcud statistik məlumatlarını nəzərə almaqla²², fokus-qrup müzakirələrindən əldə edilən yekun məlumatlar araşdırma məlumatları ilə müqayisə edilib.

Məlumatların toplanması üçün tətbiq edilən alətlərə dörd respondent kateqoriyasının hər birində fokus-qrup müzakirələri zamanı istifadə edilən ayrıca ssenarilər və dörd əsas respondent kateqoriyası (*hökumət rəsmiləri, bank sektorunun nümayəndələri, qadın sahibkarlar və kişi sahibkarlar*) üçün nəzərdə tutulmuş yarı-strukturlaşdırılmış sorğu-müsahibə anketləri daxil edilib. Qiymətləndirmənin məqsəd və hədəflərinə uyğun olaraq, özəl sektorda qadın və kişilərin bərabər iştirakını əngəlləyən maneələrin müəyyən edilməsi, qadın və kişilərə gender əsaslı maneələri aradan qaldırmaqda yardım edən amillər, habelə vəziyyətin yaxşılaşdırılması üçün respondentlərin dövlətdən və özəl sektordan tələb etdiyi tədbirlərə həsr edilmiş xüsusi bölmələr bütün köməkçi tədqiqat vəsaitlərinə daxil edilib.

Tədqiqat məlumatlarının şərh zamanı insan hüquqlarına dair normalardan və gender təhlillərindən istifadə edilib. Gender təhlilinə dair normalar, resurslar, məlumatlar və iqtisadi imkanlardan istifadə imkanları məhdud olan ailələr və icmalar daxilində gender əlaqələrinin spesifik xüsusiyyətlərini araşdırmağa imkan verib. Eyni zamanda, dayanıqlı inkişafa mane olan müəyyən gender qaydaları və şərtləri arasında mövcud əlaqəni vurğulamaq məqsədi ilə dayanıqlı inkişaf sahəsində Gündəlikdə nəzərdə tutulmuş kompleks yanaşmadan da istifadə edilib.

²¹ Swiebel, J. Ödənişsiz iş və iş və məşğulluq, iqtisadi və sosial məsələlərin daha geniş perspektivi istiqamətində siyasətin hazırlanması, ST/ESA/1999/DP.4 DESA Sənəd layihəsi 4, fevral 1999, <http://www.un.org/esa/desa/papers/1999/esa99dp4.pdf>

²² “Azərbaycanda zaman istifadəsi” 2008-ci il, tədqiqat, Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsi, https://www.stat.gov.az/source/gender/en/qk/007_12en.xls

Tədqiqatın nəticələri

Tədqiqatın nəticələri üç hissədən ibarətdir. “**Özəl və dövlət sektorunda məşğulluq: qadınlar və kişilər nə istəyir?**” başlıqlı birinci hissə özəl və dövlət sektorunda mövcud olan işlərlə bağlı qadınların, habelə kişilərin münasibət və prioritetlərini əhatə edir. Bu bölmədə respondentlərin bir qayda olaraq özəl və dövlət sektorunda iş seçimlərini xarakterizə edərkən qeyd etdikləri xüsusiyyətlər nəzərdən keçirilir və məşğulluq sektorunda həm kişilərin, həm də qadınların seçimləri araşdırılır. “**Özəl sektorda iş əldə edərkən və biznesə başlayarkən üzləşilən gender əsaslı çətinliklər**” adlı ikinci hissə özəl sektor məşğulluğunun təmin edilməsi, karyera qurulması və biznes müəssisəsinin idarə edilməsində gender əsaslı çətinlikləri müəyyən edir. Müzakirələrə qadın və kişilərin qarşılaşdığı maneələri əhatə edən ayrıca yarım-bölmələr daxildir. Üçüncü hissə “**Özəl sektorda uğurlu biznes sahibkarlığı və məşğulluğa kömək edən amillər: qadın və kişilərin üstünlükləri**”

adlanır. Bura qadın və kişilərin özəl sektorda iştirakına yardım edən əsas amillərlə bağlı tədqiqatın nəticələri daxildir.

1. Özəl və dövlət sektorunda məşğulluq: qadınlar və kişilər nə istəyir?

Azərbaycanda bazar iqtisadiyyatına keçid əmək bazarlarında fundamental dəyişikliklərlə müşayiət olunmuşdur. Ölkənin işçi qüvvəsinin iştirak səviyyəsi 2010-cu ildən etibarən artaraq davam edərək 2017-ci ildə qadınlar üçün 68.6%-ə²³, kişilər üçün isə 73.9 %-ə²⁴ çatmışdır və regional və qlobal orta göstəricilərdən daha yüksəkdir. Kommunist hakimiyyəti rejimində mövcud olmayan özəl sektor inkişaf edərək məşğulluğun təmin olunmasında əhəmiyyətli rol oynamağa başlayıb. 2016-cı ilin göstəricilərinə əsasən, Azərbaycanda dövlət sektorunda çalışan insanlar ümumilikdə əmək qabiliyyətli əhalinin 24,6%-ni təşkil etdiyi halda, qalan 76,4% özəl sektor işçilərinin payına düşür.²⁵ Kənd təsərrüfatı sektoru ən böyük məşğulluq sektoru sayılmaqla yanaşı (qeyd: ölkədə əmək qabiliyyətli əhalinin 37%-i bu sektorda çalışır), aşağı məhsuldarlıq, aşağı əmək haqları və milli ÜDM-də malik olduğu kiçik paylara görə milli inkişaf üçün struktur problemləri yaradır.²⁶ Son on il ərzində kənd təsərrüfatında işləyən kişilərin sayının azalması, 2016-cı ildə isə bu sektorda işləyən qadınların sayının daha da artması müşahidə edilib (ümumilikdə işləyən qadın əhalinin 42.1%-i).²⁷

²³ İşçi qüvvəsinin iştirak səviyyəsi, qadınlar (15-64 yaş arası qadın əhalinin %-i) (modelləşdirilmiş BƏT qiymətləndirməsi) məlumatlar 2017-ci ilin mart ayında alınıb
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?locations=AZ>

²⁴ İşçi qüvvəsinin iştirak səviyyəsi, kişilər (15-64 yaş arası kişi əhalinin %-i) (modelləşdirilmiş BƏT qiymətləndirməsi) məlumatlar 2017-ci ilin mart ayında alınıb

²⁵ Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsi, Əmək Bazarı, 2016, www.state.gov.az

²⁶ Azərbaycan Respublikası Mərkəzi Bankı, İşçi hesabat, Azərbaycanda əmək bazarı, 2016

²⁷ Məlumat mənbəyi: Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsi, cədvəl 7.7 İşə qəbul olunmuş əhalinin iqtisadi fəaliyyət və cinsə görə bölüşdürülməsi, www.state.gov.az

Bununla yanaşı, bütün iqtisadi sektorlar üzrə fərdi sahibkarların payı artıb.²⁸ Qadınlar arasında kənd təsərrüfatı sektorunda sahibkarlıq özəl sektor iqtisadiyyatında iştirakın əsas istiqaməti sayılır. Lakin, qlobal tendensiyaya uyğun olaraq, Azərbaycanda özəl sektorda rəhbər səviyyəli menecerlər arasında qadınların sayı hələ də azlıq təşkil edir.²⁹

Həm ictimai, həm də özəl sektorda əmək qabiliyyətli işçilər arasında qadınlar az ödənişli peşələrdə (məs. təhsil və sosial xidmətlər sahəsində) işləməyə meyillidirlər. Beləliklə, tikinti, mədənçilik və s., kimi daha çox inkişaf etmiş sektorlarda çalışan kişilərin sayı qadınların sayına nisbətə maksimal çoxluq təşkil edir (*“horizontal gender konsentrasiyası”*).³⁰ İqtisadiyyatın bütün sektorlarında və dövlət sektorunun bütün sahələrində qərarverici rəhbər vəzifələrdə də kişilərin sayı yüksəkdir (*“vertikal gender konsentrasiyası”*). Yarımştat işlərdə çalışanlar arasında isə gənclər və qadınlar əksəriyyət təşkil edir.

Tədqiqatın nəticələri mövcud və potensial işçilər arasında özəl sektorda məşğulluqla bağlı müxtəlif fikirlərə aydınlıq gətirir. Nəticələrdə “özəl sektor işi” adlı ümumi konsepsiyanın olduqca fərqli iş şəraitləri, məsuliyyətləri və əmək münasibətlərinin geniş spektrini əhatə etdiyi əks olunur. Eyni zamanda, “özəl sektor işi” bəzi iştirakçılar üçün müasir ofislər, kompüterlər və geniş iş imkanları imici yaratsa da digərləri üçün bu kiçik ərzaq mağazasının idarə edilməsi, pərakəndə ticarətdə müqaviləsiz iş, öz evində “sakitə xalçaçılıqla məşğul olmaq”, ya da “yayın qızmar istisində kənd təsərrüfatı ilə məşğul olmaq” demək idi.

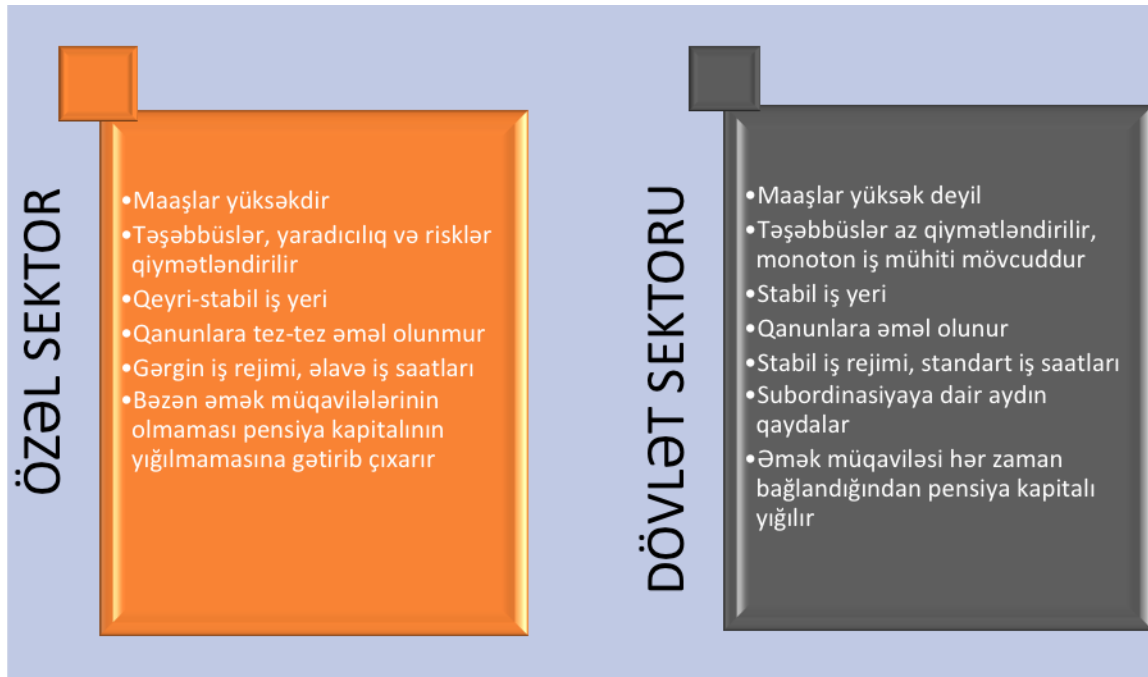
Eyni zamanda tədqiqatın nəticələri ümumilikdə respondentlər tərəfindən özəl və dövlət sektorlarında işlə bağlı qeyd edilən bir neçə xüsusiyyətləri müəyyən etməyə imkan yaratdı. Qeyd etmək lazımdır ki, **həm kişilər, həm də qadınlar özəl və dövlət sektorlarına aid edilən xüsusiyyətlərə nisbətə eyni mövqe nümayiş etdirdilər. Müzakirələrin özəl və dövlət işləri ilə bağlı nəticələrə yönəldiyi zaman gender amilinə söykənən müəyyən fərqlər ortaya çıxdı** (növbəti bölmədə araşdırılacaq). Qiymətləndirmə iştirakçılarının dövlət və özəl sektor işləri ilə bağlı qeyd etdiyi xüsusiyyətlər aşağıda təqdim edilib.

²⁸ Azərbaycan Respublikası Mərkəzi Bankının işçi hesabatı, Azərbaycanda əmək bazarı, 2016

²⁹ Azərbaycan Müəssisələri üzrə Araşdırma, 2013-cü il, Dünya Bankı/AYİB, www.enterprisesurveys.org/nada/index.php/catalog/638/overview

³⁰ Məlumat mənbəyi: Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsi, cədvəl 7.7 İşə qəbul olunmuş əhəlinin iqtisadi fəaliyyət və cinsə görə bölüşdürülməsi, www.state.gov.az

Şəkil 4. Dövlət və özəl sektorda məşğulluqla bağlı respondentlərin baxışları



Dövlət və özəl sektorda işlərin seçilməsinə gəldikdə əksər qadın respondentlər dövlət sektorunu seçsələr də, kişilər əsasən özəl şirkətlərdə əmək haqqı ilə işləməyə üstünlük verdiklərini bildiriblər. Müvafiq respondentlərlə müsahibələr və fokus-qruplarda aparılan müzakirələr zamanı qadın və kişi sahibkarların rəyləri istisna olmaqla, şəxsi biznes qurmaq ideyası nisbətən nadir hallarda səslənirdi.

Fokus-qruplarda aparılan müzakirələrin gedişatında bəzi respondentlərin təklif etdiyi “ideal iş” təsviri sovet tipli müəssisələrdəki işlə bağlı müəyyən “nostalji” hissləri aşkara çıxardı. Bura stabil, qorunan, güclü idarə olunan müəssisə, işçinin geniş kollektivə və həmkarlar qrupuna qatılması, sosial müavinətlərin təmin edilməsi və digər amillər daxildir. Tədqiqatın nisbətən gənc iştirakçıları, “ideal iş yerini” keçmiş dövrlərdə deyil, indiki zamanda axtarmağa meyilli olsalar da oxşar iş şəraitlərini yaxşı qiymətləndiriblər. ASAN Xidmət Mərkəzi³¹ regionlarda ən müasir, stabil, keyfiyyətlə idarə edilən, etik normalara uyğun və rahat iş mühitini təklif edən və ən çox arzu olunan işəgötürən kimi dəfələrlə qeyd edilib.

³¹ ASAN xidmət mərkəzləri, Azərbaycan Respublikası Prezidenti yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial İnnovasiyalar üzrə Dövlət Agentliyinin tərkib hissəsidir. ASAN xidmət mərkəzlərinin başlıca vəzifəsi, dövlət xidmətlərini vahid və razılaşdırılmış şəkildə təmin etmək, habelə dövlət orqanları və vətəndaşlar arasındakı bir çox qarşılıqlı əlaqələrdə sürətli, şəffaf, rahat və etik prosedurları tətbiq etməklə, vətəndaşlara yardım göstərməkdir.

Cədvəl 2. ABAD Layihəsi

ABAD Azərbaycan Respublikası Prezidenti yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial İnnovasiyalar üzrə Dövlət Agentliyinin (ASAN xidmət) tabeliyində olan publik hüquqi şəxsdir. 2016-cı ildə yaradılmış ABAD (Ailə Bizneslərinə ASAN Dəstək) xüsusilə ölkə daxilində rəqabət aparan ailə təsərrüfatlarına yardım etməklə kiçik və orta sahibkarlığa dəstək üçün sosial yönümlü layihələr həyata keçirir. Layihə çərçivəsində “ABAD” mərkəzləri tərəfindən dekorativ-tətbiqi xalq sənətkarlığı və kənd təsərrüfatı sahəsində fəaliyyət göstərən ailə bizneslərinə dəstək layihələri həyata keçirilir. “ABAD” mərkəzləri həmçinin “bir pəncərə” prinsipindən istifadə etməklə ailə təsərrüfatlarına biznes-planlaşdırma, marketing, brendinq və dizayn, maliyyə-mühasibat, hüquqi yardım xidmətləri göstərir. Bundan əlavə, ABAD tərəfindən məhsulların sertifikatlaşdırılması, logistika işinin və satışların təşkilini də, həyata keçirilir. ABAD Layihəsi çərçivəsində qadın sahibkarlara (əsasən də həssas əhali qruplarından olan qadınlara: tək analara, əlil qadınlara və məcburi köçkünlərə) xüsusi dəstək verilir. Məsələn, Şəki-Zaqatala bölgəsindəki benefisiarların 57%-i qadındır və onların da 39%-i məcburi köçkündür. ABAD Layihəsindən yararlanmış bir çox qadın yerli sənətkarlıq məhsulları və əl işləri istehsal edən kiçik bizneslər idarə edirlər. Layihə iştirakçıları arasında əhəmiyyətli sayda qadın fermer vardır. Cənub bölgələrindən birində layihənin qadın iştirakçısına yeni ət emalı avadanlığı verilib və o, hal-hazırda sosis və müxtəlif çeşidlərdə emal olunmuş ət məhsulları istehsal edir.

Bu informasiya 2018-ci ilin iyun ayında AQUPDK və ABAD-dan alınmış yazılı məlumat əsasında hazırlanmışdır.

2. Özəl sektorda iş əldə edərkən və biznesə başlayarkən qarşıya çıxan gender əsaslı çətinliklər

Tədqiqatda qadın və kişilərin aşağıda qeyd edilən sahələrdə qarşılaşdığı gender əsaslı maneələr nəzərdən keçirilib:

- özəl sektorda iş tapmaq;
- özəl sektor şirkətlərində işləmək;
- şəxsi biznesə başlamaq.

Ümumiyyətlə, nəticələr insanların məşğulluğa cəlb olunması və ya özəl biznesə başlaması ilə bağlı qərarlarının bir-biri ilə sıx əlaqəli olan sosial-iqtisadi və mədəni amillərdən qaynaqlandığını təsdiqləyir. Bu amillərdən bəziləri həm kişilər, həm də qadınlar üçün ümumdür ki, bu da onların genderlə bağlı olmadığını göstərir. Regiondan asılı olaraq bunlara ümumilikdə iş yerlərinin çatışmazlığı, stabil və ya normal ödənişli iş yerlərinin olmaması, yeni vakansiyalar haqqında kifayət qədər məlumatın olmaması, yerli hökumətdən daha böyük dəstəyə ehtiyac, banklar tərəfindən kiçik bizneslərin inkişafı üçün kredit təklif etməyə marağın aşağı olması, biznesə başlamaq üçün aşağı faizli kreditlərin təmin edilməsi üzrə məlumatın çatışmaması və əmək bazarının tələblərinə uyğun olmayan işçilərin təhsili və bacarıqları kimi məsələlər daxildir. Tədqiqat göstərdi ki, respondentlərin özəl sektorla müqayisədə dövlət sektorundakı iş imkanlarına inamı daha yüksəkdir. Bəzi respondentlər özəl sektorda işəgötürülmə qərarları barədə məlumat verərkən bəzi müəssisələrdə şəffaflığın olmaması və nepotizm (qohumbazlıq) kimi mənfi hallarla bağlı məyusluqlarını dilə gətirdilər.

Tədqiqat gender əsaslı çətinliklərin müəyyən edilməsinə və bu çətinliklərin kişilərin və qadınların özəl sektor iqtisadiyyatında iştirakına göstərdiyi təsirlərin analiz edilməsinə yönəlib.

Tədqiqat göstərdi ki, digər amillərin fərqli olduğu mühitlərdə belə kişi və qadın respondentlərin üzləşdiyi gender əsaslı maneələr dəyişməz qalır. Bütün regionlarda, o cümlədən paytaxt və bölgələrdə respondentlərin bütün kateqoriyalarının (işsiz, özəl sektorda işləyən və ya özəl bizneslə məşğul olan) gender əsaslı maneələr ilə bağlı fikirləri üst-üstə düşür. Bu isə onu göstərir ki, qadınlar yaşayış yerindən, məşğulluq vəziyyətindən, hər hansı biznesə malik olmasından, ya da əmək haqqı ilə işləyən işçi olmasından asılı olmayaraq (“intensivlik dərəcəsi” fərqli olsa da) müəyyən çətinliklərlə üzləşirlər.

Eyni zamanda, qadınların **sosial-iqtisadi statusu, məşğulluq vəziyyəti və yaşayış yeri kimi amillər gender əsaslı çətinliklərin aradan qaldırılmasında önəmli faktorlar kimi səsləndirildi**. Nümunə olaraq, fokus qruplarla aparılan müzakirələrin müqayisəsi göstərdi ki, Bakıda yaşayan qadınlar əmək bazarında mövcud olan vakansiyalar, məşğulluq haqqında məlumatların tapılması, habelə maliyyə və təhsil resurslarından istifadə baxımından daha geniş imkanlara malikdirlər. Bundan əlavə, sosial status və iqtisadi imkanlara görə sahibkar qadınlar (bütün regionlarda) işsiz qadınlarla müqayisədə iş üçün səyahət etmək və yeni bacarıqlar öyrənmək üçün daha yaxşı imkanlara malikdirlər.

Kişi və qadınların üzləşdiyi gender əsaslı çətinliklərin müəyyənləşdirilməsi qadın və kişi respondentlər tərəfindən verilən fərqli cavablarda özünü büruzə verib. Tədqiqat göstərdi ki, respondentlər arasında kişi və qadınların qarşı cinsin nümayəndəsinə təsir edən spesifik gender əsaslı çətinliklərlə bağlı məlumatlılığı son dərəcədə fərqli səviyyələrdədir. Ümumilikdə qadınlar kişilərin qarşılaşdığı maneələri çox yaxşı başa düşürdülər. Bir çox qadın respondentlər cəmiyyət tərəfindən yeganə (və ya əsas) ailə təminatçısı kimi qəbul edilən kişilərin üzləşdikləri sosial təzyiqləri məyusluqla qeyd ediblər.

Bir çox fokus-qruplarda və əsas respondentlərlə aparılan bir sıra müsahibələrdə iştirak edən kişilər üçün iş axtaran, özəl bizneslə məşğul olan qadınların üzləşdiyi spesifik maneələri müəyyənləşdirmək çox çətin idi. Bəzi kişilər işləyən qadınların öz ailə işlərinə kifayət qədər vaxt ayırmamaları ilə bağlı narahatlıqlarını ifadə etdilər. Lakin, tədqiqat ümumilikdə kişilərin qadın həmkarlarının, onlardan fərqli olaraq hər hansı problemi həll etmək məcburiyyətində olmadıqlarını hesab etdiyini müəyyən etdi. Rəhbər mövqeləri tutan şəxslərin və biznes sahiblərinin əksəriyyətinin kişilərdən ibarət olduğunu nəzərə alsaq, gender əsaslı çətinliklərlə bağlı məlumatlılığın olmaması bütün işçilərə bərabər imkanların yaradılması baxımından mənfi nəticələrə səbəb olur. Bu isə bir çox qadın respondentin qeyd etdiyi kimi əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan qadınlara verilən ailə dəstəyinin aşağı səviyyədə olmasına gətirib çıxarır.

Qadınların qarşılaşdığı gender əsaslı məhdudiyyətlərlə bağlı məlumatlılığın olmaması digər bir problemi üzə çıxartdı. **Belə ki, bir çox kişi respondent gəlir gətirən işin qadınların “əsas öhdəliyi” sayılan reproduktiv əməyin yerinə yetirilməsində (ödənişsiz ev işi və ailə üzvlərinə qulluq və s.) bilavasitə əsas “maneə” olduğunu düşünür**. Beləliklə, qadınları ailə məsuliyyətindən uzaqlaşdıran hər cür fəaliyyət kişi respondentlər tərəfindən qadınların “təbii” vəzifələrini yerinə yetirməklə bağlı arzuolunmaz maneə kimi təsvir edilirdi. Gənc kişilər hazırki və ya gələcək həyat yoldaşlarının evdən kənar işləməməsini tələb etməkdə daha iddialı idilər. Müzakirələrdə iştirak edən bütün kişilərin işsiz olduqlarını və ailələrinin qeyd edilən bir çox iqtisadi çətinliklərdən əziyyət çəkdiyini nəzərə alsaq bu cür yanaşmalar xüsusilə heyretləndirici idi.

Respondentlər adətən patriarxal ailə rollarına (kişinin ailənin əsas təminatçısı, qadının isə ailəyə qayğı göstərən olması) sadıq olduqlarını bəyan edir və bunu qadın və kişilər arasında “təbii” meyl kimi təqdim edirdilər. Tədqiqat göstərdi ki, bir çox kişi və bəzi qadın respondentlərin ailə daxili rolların patriarxal tərzdə bölgüsünə dair təsəvvürləri respondentlərin qarşı cinsin üzləşdiyi gender əsaslı çətinliklər barədə mövqelərini formalaşdırır. Bu rollara əsasən kişilər gəlir əldə etməkdən, qadınlar isə ev işlərindən (ödənişsiz) və qayğıdan məsuldur. Belə ki, bu zaman qadınlar ev mühitinə bağlı olur, onların kişilərlə müqayisədə sosiallaşma imkanları daha məhduddur və ictimai yerlərdə (o cümlədən iş yerlərində) bəzən ziddiyyətli münasibətlərlə üzləşməli olurlar. Onlar daha çox saysız-hesabsız ev işlərinin əsas yükünü daşımaq öhdəliyinə malik olan şəxslər kimi qəbul edirlər. Sonuncu gözlənti evdən kənarında işləyən və ya fərdi torpaq sahələrində kənd təsərrüfatı ilə məşğul olan qadınlar üçün dəyişilməz qalır. Bundan əlavə, qadınlar ev işləri və ailə üzvlərinə qayğı göstərərkən, həmçinin, ailə təsərrüfatında çalışarkən maaş almırlar və beləliklə də, maaş almadıqlarına görə gündəlik yaşayış və gələcək təminat baxımından kişilərdən asılı olurlar. Bütün bunlar bəzi hallarda qadınların ailədə maliyyə ilə bağlı qərarlara çıxışının məhdud olmasına gətirib çıxarır.

Qeyd etmək lazımdır ki, **bəzi ümumi fikirlərə baxmayaraq, respondentlərin əksəriyyəti (kişilər və qadınlar) təcrübədə gender rollarının bu cür bölgüsünü bir qayda olaraq dəstəkləməmişdilər.** Rolların sərt patriarxal şəkildə paylanıldığı nuklear ailə olduqca kövrək bir sistemə çevrilir; burada ailə büdcəsinə daxil olan pulların yeganə əsas kanalı kişinin gəlirləridir. Dəyişən iqtisadi vəziyyətdə belə sistem əsas pul təminatçısının qəfil işsizliyi, əmək haqqının azaldılması, həmin şəxsin dünyasını dəyişməsi və ya sağlamlıqla bağlı problemlər baş verən zaman bundan irəli gələn təsirləri azaltmaq baxımından ailələri çox cüzi müdafiə ilə təmin edir. **Araşdırma göstərdi ki, respondentlərin sözdə patriarxal ideallara bağlılıqlarına baxmayaraq, həm kişilər, həm də qadınlar sosial şəraitə uyğunlaşmaq qabiliyyəti nümayiş etdirir və ailələrini dəyişən iqtisadi və sosial mühitə (iş yerinin itirilməsi, artan istehlak qiymətləri, şəhər yerlərinə miqrasiya və s.) uyğunlaşdırmaq məqsədilə çevik strategiyalara müraciət edirlər.** Məsələn, kişilərdən biri əvvəlcə arvadının evdən kənarında işləməsinə qarşı olduğunu bəyan edib, lakin bir neçə ay işsiz qaldıqdan sonra, o, arvadının iş tapmasını və ailəsi üçün əsas təchizatçı olmasını qəbul etməyə hazır olub. Oxşar hekayə Xəzər rayonundan olan bir qadınla bağlıdır. Belə ki, onun xəstə atası qızını bir neçə il evdən kənarında işləmək imkanından məhrum etdikdən sonra onun işləmək arzusunu dəstəkləməyə başlayıb. Əlbəttə ki, bu arzunun vaxtında gerçəkləşdirilməməsi qadınları və qızları tədricən yığılmış peşə qabiliyyətlərindən və təcrübələrindən məhrum edir və adətən, onların əmək bazarına tamamilə hazırlıqsız çıxmasına səbəb olur.

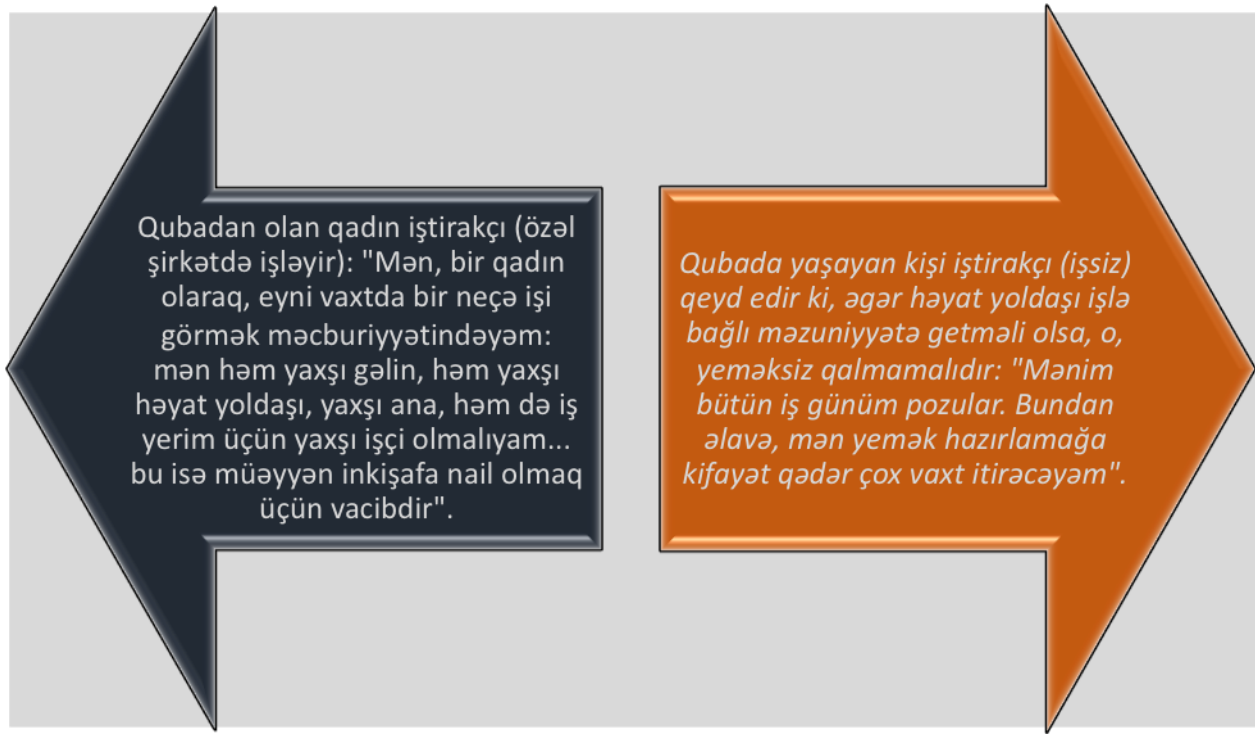
2.1 Qadınların üzləşdiyi gender əsaslı çətinliklər

Müzakirələr qadınların iş tapmaq, özəl sektorda uğurlu karyera qurmaq və ya dinamik inkişaf edən biznes müəssisəsini idarə etməklə bağlı bacarıqlarını məhdudlaşdıran gender əsaslı çətinlikləri müəyyənləşdirib.

Ev öhdəliklərinin əsas yükünün qadınların üzərinə düşməsi qadınların əksəriyyəti üçün zaman və enerjinin böyük bir qismini tükəndirir. Bu yük qadınların hətta “pul gətirən” işlərlə məşğul olduğu hallarda belə dəyişməz qalır. Sorğu zamanı qadın respondentlər onların məişət öhdəliklərinin yükünün kifayət qədər çox vaxt aldığını və beləliklə onlar üçün evdən kənar iş yerini ev işləri və ev qayğıları ilə bir araya gətirməyin qeyri-mümkün olduğunu qeyd etdilər. Bir qayda olaraq, qadınların tam və ya yarımxstat işlərdə işləməsindən, ya da işsiz olub-olmamasından asılı olmayaraq,³² ev işi öhdəlikləri ər-arvad arasında bölüşdürülmür. *Bəzi qadınlardan reproduktiv əməyin “tam miqyaslı” yükünü həyata keçirmək tələb olunur.* Özəl sektor işinin həm qadınlar, həm də kişilər üçün “tələbkar” olduğunu nəzərə alaraq, işsiz qadınlar tez-tez özəl sektorda işin onlar üçün ağır yük olacağını bildirdilər. “*Əgər mən belə işdə işləsəm, ailəm dağılar!*” – deyər Saatlıdan olan xanım respondent vurğuladı. Beləliklə, özəl sektorda ödənişin və əmək haqqının orta göstəricilərdən yüksək olmasına baxmayaraq, əksər qadınlar dövlət sektorunda çalışmağa üstünlük verirlər.

Şəkil 5. Ödənişli və ödənişsiz işlərə sərf edilən vaxt ilə bağlı qadın və kişilərin fərqli yanaşmaları (Cədvəldəki “məzuniyyətə” sözü dizayn vaxtı “əzamiyyətə” əvəz olunsun)

³² Əgər qadın hansısa mal və xidmətləri satmaq üçün (un məmulatlarının bişirilməsi, repetitorluq və s.) bilavasitə evdə işləyirsə, vəziyyət yenə də dəyişmir.

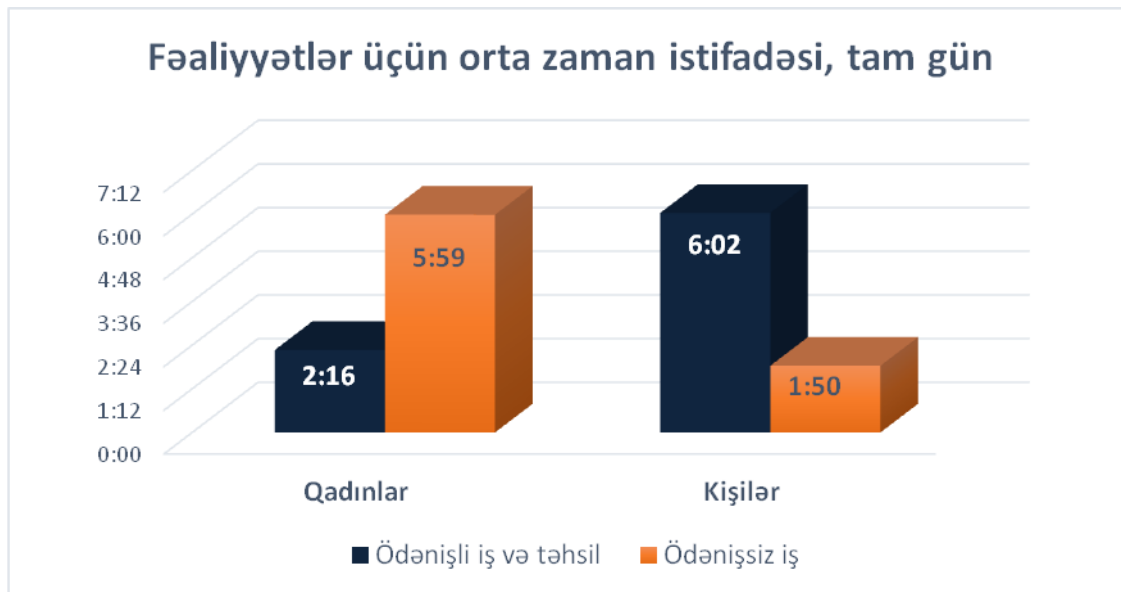


Hal-hazırda, özəl şirkətlərdə çalışan qadınlar, həddindən artıq yorulduqlarını və kömək üçün tez-tez analarına və ya qaynanalarına müraciət etməli olduqlarını bildirirdilər. Qeyd etmək lazımdır ki, kişi respondentlərə "qadınların gördüyü ev işlərindən hansını görməyi seçərdiniz?" sualını verdikdə, onlar konkret bir işin adını söyləməyə çətinlik çəkirdilər. Bu səbəbdən, qadınlar müntəzəm olaraq uzun müddət işləmək iqtidarında olmur və öz ailə öhdəliklərinə və məhdudiyyətlərinə görə işlə bağlı səfər imkanlarından imtina etməli olurlar. Ödənişli əməyi və ödənişsiz ev işini "birləşdirməyə" məcbur olan qadınlar üçün işdən sonra peşə təhsili almaq və əlaqələri genişləndirmək kimi imkanlar olduqca azdır. Nəticə etibarilə, onlar kişi həmkarlarına nisbətən irəli getmək və inkişaf etmək baxımından daha az imkanlara malikdirlər.

Qadın sahibkarlar ödənişsiz ev işi yüklərindən irəli gələn maneələrlə məşğul olmağın tam fərqli mənfi nəticəsini təsvir etdilər. Əngəllərin aradan qaldırılmasına gəldikdə isə, qadınlar kişi sahibkarlar qədər buna çox vaxt ayıra bilmirlər. "Problemlərlə mübarizə aparmaq üçün vaxtınız olmalıdır. Amma, övladlarımla evdə olmalı olduğum halda mən nə edə bilərəm?", deyərək fokus-qrup iştirakçılarından biri bildirdi.

Zamandan səmərəli istifadəyə dair milli statistik araşdırmanın məlumatları tədqiqatın nəticələrini dəstəkləyir.³³ Azərbaycanda qadınlar ödənişsiz ev işlərinə kişilərin sərf etdiyi vaxtdan orta hesabla üç dəfə daha çox vaxt sərf edirlər. Digər tərəfdən, kişilər qadınlar ilə müqayisədə, üç dəfə daha çox ödənişli iş ilə məşğuldurlar. Azərbaycanda mövcud olan vəziyyət qlobal səviyyədə üstünlük təşkil edən tendensiyanı əks etdirir: ödənişsiz ev işinin yükü qadınlar və kişilər arasında bərabər paylanılır.³⁴ Məlumatlar öhdəliklərin qadın və kişilər arasında bölgüsünü əks etdirir. Buna baxmayaraq, tədqiqatdan da görüldüyü kimi qadın və kişilərin maliyyə resursları, ictimai yerlər, sosial şəbəkələr, imkanlar və qərarların qəbulu prosesinə çıxışının qeyri-bərabər olması onların ödənişli və ödənişsiz işlərə sərf etmək üçün ayırdığı vaxtla birbaşa əlaqəlidir.

Şəkil 6. Kişilər və qadınlar tərəfindən ödənişli və ödənişsiz ev işlərinə sərf olunan orta vaxt



Ailələri dəstəkləyən ictimai infrastrukturun (əsasən dövlət uşaq bağçalarının) **əhatə dairəsinin yetərli olmaması** bir çox qadınlar tərəfindən özəl sektorda iş axtarmaq baxımından ən böyük maneə sayılır. Bu problem qadın sahibkarlara da təsir edir. *“Övladım uşaq bağçasına gedir və bu bağça şəhərin mərkəzində yerləşir. Mənim üçün yaxınlıqda kirayə ofis götürmək çox çətinidir. Ancaq mən bunu etmək məcburiyyətindəyəm; çünki mənim bundan başqa çıxış yolum yoxdur”*, deyər Qəbələdən olan gözəllik salonunun sahibi qeyd etdi. Bundan əlavə ictimai obyektlərin çatışmazlığı ilə yanaşı

³³ Diaqram, Dövlət Statistika Komitəsi tərəfindən keçirilən zaman istifadəsinə dair milli araşdırmanın nəticələrinə əsasən verilən məlumatlara əsaslanır; cədvəl 7.12 “Tədbirlər üçün orta zaman istifadəsi”, www.state.gov.az

³⁴ BƏT-in məlumatlarına əsasən, 2016-cı ildə, “həm yüksək, həm də aşağı gəlirli ölkələrdə, qadınlar ödənişli işlərdə daha az iş saatları işləməklə yanaşı, ödənişsiz ev işləri və qulluqla bağlı əksəriyyətini özləri görürlər”. Women at Work: Trends 2016, 2016, Beynəlxalq Əmək Təşkilatı – Jeneva: BƏT, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf

mövcud müəssisələrin bəzilərində istilik və kondisioner sisteminin, həmçinin sanitar-gigiyena şəraitinin yaxşılaşdırılmasına ehtiyac vardır. Fokus qrup iştirakçıları, həmçinin özəl bağçaların çox baha olduğunu qeyd etdilər. Qeyd etmək lazımdır ki, hazırda Azərbaycan hökuməti məktəbəqədər təhsillə bağlı ictimai təminatın təkmilləşdirilməsi istiqamətində səylərini artırır.³⁵ 2014-cü ildə özəl məktəbəqədər təhsil müəssisələri 10 il müddətinə vergidən azad olundu.³⁶ 2018-ci ilin fevral ayında Prezidentin fərmanı ilə ölkə ərazisində 15 şəhər və rayonda yeni məktəbəqədər təhsil müəssisəsinin tikilməsi üçün 19,577 milyon manat ayrılıb. Müəyyən həssas əhali qruplarına (buraya təhsil alan anaların, tək işləyən valideynlərin, Qarabağ müharibəsi veteranlarının uşaqları və əlil uşaqlar daxildir) ictimai məktəbəqədər təhsil müəssisələrinə imtiyazlı giriş verilib.³⁷

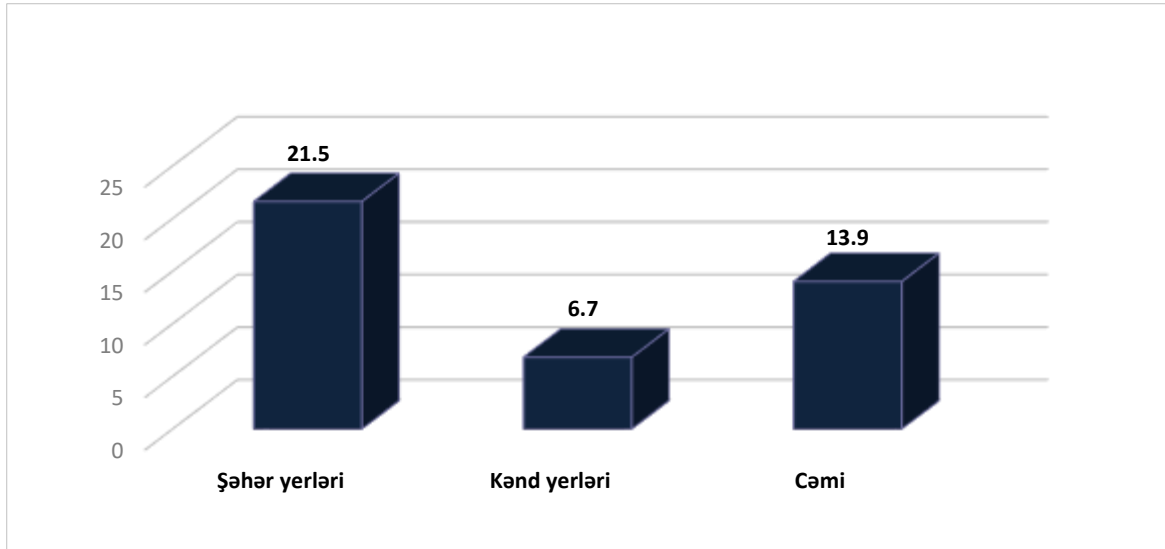
Bakıdan olan respondentlər regiondan olan respondentlərlə müqayisədə məktəbəqədər təhsil müəssisələri ilə bağlı daha geniş seçimə malikdir. Bu fikirlər statistik məlumatlarla da dəstəklənir. Azərbaycanda Məktəbəqədər təhsil müəssisələrinin sayı hələ də azlıq təşkil edir, belə ki, mövcud müəssisələr ölkədəki 1-5 yaş arası bütün uşaqların 14%-i üçün yetərlidir (Şəkil 7). Aşağıdakı cədvələ diqqət yetirsək, şəhər və kənd yerləri arasında mühüm fərqin olduğunu görürük.

³⁵ Uşaqların məktəbə hazırlığının təşkili məsələləri haqqında Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2016-cı ildə verdiyi 271 sayılı Qərarı 2020-ci ilədək 5 yaşlı uşaqların məktəbəqədər təhsilini 90%-ə qaldırmağı hədəfləyir. Məktəbəqədər Təhsillə bağlı Qanun (14 aprel 2017-ci ildə qəbul edilib) isə icma əsaslı və ailə əsaslı təhsil müəssisələrinin yaradılması da daxil olmaqla, 1 yaşdan 6 yaşadək uşaqların təhsili ilə bağlı geniş miqyaslı islahatlar üçün əsas istiqamətləri müəyyənləşdirir. (əlavə məlumatı buradan əldə edə bilərsiniz (<http://www.president.az/articles/24248> və <http://edu.gov.az/az/page/255>))

³⁶ <https://www.president.az/articles/10945>

³⁷ Nazirlər Kabinetinin 19 yanvar 2018-ci il tarixli qərarı. Ətraflı məlumat: «Məktəbəqədər təhsil müəssisələrinə qəbul Qaydası»nın təsdiq edilməsi haqqında Qərar № 16 Bakı şəhəri, 19 yanvar 2018-ci il, Nazirlər Kabineti at <http://www.e-qanun.az/framework/37725> (last accessed on 06.27.2018)

Şəkil 7. Məktəbəqədər dövlət təhsil müəssisələri (ilin əvvəlində), 2017³⁸



Qadınlar dövlət sektorunda mövcud olan məşğulluq imkanlarının stabil və yaxşı tənzimlənən olduğunu düşünür. Bir çox qadınlar özəl sektorda mövcud olan iş imkanlarının daha az tənzimlənən, qeyri-stabil, işləyən qadınların hüquqlarını pozan və buna görə cəza nəzərdə tutmayan işlər kimi təsvir edib. Baş ofisləri paytaxtda yerləşən iri özəl şirkətləri və özəl sektorda fəaliyyət göstərən digər şirkətləri təsvir edən respondentlərin fikirləri arasında böyük fərq var idi. Bir çox iri şirkətlərin işəgötürən kimi çox yaxşı nüfuzu olsa da, ümumilikdə özəl sektor haqqında fikir birmənalı deyildi. Bəzi respondentlər özəl sektor işlərini mövcud qanunvericiliyə uyğun olan, nisbətən daha yaxşı tənzimlənən və daha stabil vəziyyətdə olan dövlət sektoru işləri ilə müqayisə edirdilər. *“Bəzi kiçik özəl şirkətlər sizi heç bir xəbərdarlıq və kompensasiya olmadan artıq işləməyə, həftə sonları, hətta bayram günlərində işə çıxmağa və işləməyə məcbur edir.”* - deyər bölgələrin birində özəl sektorda çalışan bir qadın əməkdaş bildirdi.³⁹ Qadınların daşdığı öhdəliklərin iqiqat yükünü (həm ev, həm də iş yeri) nəzərə alaraq, uzun iş saatlarının onların onsuz da məhdud olan zaman və enerjisi baxımından əlavə gərginliyə səbəb olduğunu söyləmək mümkündür.

Özəl sektorun işəgötürənlərinə qarşı inamsızlıq təkcə zamanla əlaqəli olan narahatlıqlarla məhdudlaşmır. **Bütün bölgələrdən olan qadınlar özəl sektorda daha yaxşı maaşların olmasını qeyd etsələr də, bəzi işəgötürənlərin xoşagəlməyən əməlləri və təzyiqlərinə məruz qaldıqlarını və bununla bağlı müdafiəsiz olduqlarını da bildirirdilər.** *“Əgər uşağınız xəstələnərsə və cürət*

³⁸ Məlumat mənbəyi: Dövlət Statistika Komitəsi, Cədvəl 001_2.1-3en.x, Dövlət məktəbəqədər təhsil müəssisələri (ilin əvvəlində), <https://www.stat.gov.az/source/education/?lang=en>

³⁹ Oxşar hesabatlar bir sıra fokus qruplar müzakirələri zamanı əldə edilib. Təsvir edilən hərəkətlərə milli Əmək Məcəlləsinin (Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi, II hissə, 9-cu maddə) təmin etdiyi işçi hüquqlarının pozulması və gündəlik və həftəlik maksimal iş saatının pozulması daxildir (Əmək Məcəlləsi, 13-cü maddə, 89-91), <http://www.e-qanun.az/code/7>

edib cəmi bircə günlük istirahət götürməyi xahiş etsəniz, növbəti gün işə qayıdanda görəcəksiniz ki, siz işdən azad olunmuşunuz!”- deyər, özəl sektorda çalışan bir xanım bildirdi. Qadın respondentlər içərisində belə hallarda hüquqlarını müdafiə etmək üçün məhkəmə və ya həmkarlar ittifaqı kimi mexanizmlərə müraciət edən olmayıb.

Cədvəl 3

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində aşağıdakılar nəzərdə tutulur:

1. Övladının üç yaşınadək anahqla bağlı ödənişli məzuniyyət və məzuniyyət müddəti bitdikdən sonra, eyni vəziyyəyə qayıdaraq, bir illik peşə attestasiyasından azad olunma hüququ (Əmək Məcəlləsi, maddə 66).
2. 3-14 yaşlı uşaqlar və əlil uşaqların anaları, yalnız onların razılığı olduğu halda, əlavə iş saatlarına, həftə sonları, dövlət bayramları və qeyri-ış günlərində işə cəlb olunma və işlə bağlı ezamiyyətlərə göndərilə bilər (Əmək Məcəlləsi, X, 37, maddə 240-246).
3. 16 yaşdan kiçik iki və ya himayəsində daha çox uşağı olan tənha valideynlər, işçi heyətinin ixtisarlara daxil edilə bilər (maddə 78).
4. İşəgötürən aşağıdakı hallarda əmək müqaviləsinə xitam verə bilməz, əgər: qadın hamilədirsə, himayəsində 3 yaşdan kiçik uşaq varsa və ya məktəb yaşına çatmamış uşağı olan tək valideyn sayılırsa.
5. Hamilə və 18 aydan kiçik körpələri olan qadınları üçün iş vaxtı həftədə 36 saatdan çox olmamalıdır.
6. 14 yaşdan kiçik 2 və ya 3 uşağı olan və ya 16 yaşına çatmamış əlilliyi olan uşaqlı qadınlara 2 və 5 təqvim günü mükkətə əlavə məzuniyyət verilir (Əmək Məcəlləsi, maddə 177).
7. Kənd təsərrüfatında çalışan qadınlara anahqla bağlı məzuniyyət aşağıda formalarda təqdim edilir: normal doğuş olduqda (70-70) 140 gün təqvim günü, çətin doğuş hallarında 156 təqvim günü, 2 və ya daha çox uşaq dünyaya gətirdikdə isə, 180 təqvim günü (Əmək Məcəlləsi, maddə 125).

Bundan əlavə Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsinin 164-cü maddəsi hamilə qadınların, 3 və ya daha çox kiçik yaşda uşağı olan qadın və kişilərin (tək valideynlərin) əmək müqaviləsinin heç bir əsas olmadan ləğv edilməsinə görə 2000-3000 manat cərimə nəzərdə tutur.

Çox geniş yayılmış fikirlərdən biri işin rəsmi olduğuna baxmayaraq özəl sektor nümayəndələrinin qeyri-rəsmi məşğulluq təklif etməsi və qanunlardan yayınması ilə bağlı olub. Azərbaycanda işləyən qadınların hüquqlarını qoruyan etibarlı qanunvericilik bazası mövcuddur (bax: 3-cü cədvəl). Lakin, özəl şirkətlərin bu müddəalardan hansılara əməl etdiyini soruşduqda, bütün hədəf qruplarından olan qadınlar özəl sektor qurumlarının adətən bu qaydalara əməl etmədiyini bildirdilər (bəzi tanınmış iri şirkətlər istisna olmaqla). Bu məsələ ilə bağlı bir çox kişi respondentlər də eyni fikirləri bildirdilər.

Tədqiqatın nəticələrinə əsasən, **bəzi hallarda işləyən qadınların hüquqlarının qorunmasına yönəlmiş etibarlı qanunvericiliyin olması yeni ailə qurmuş qadınların özəl sektorda iş tapmasını çətinləşdirir**. Bütün kateqoriyalardan olan qadın respondentlərin fikrincə, kiçik özəl şirkətlərdə yeni ailə qurmuş qadınlar bəzi işəgötürənlər tərəfindən ayrı-seçkiliklə qarşılaşırlar. Çünki, onlar ödənişli anahqlı məzuniyyəti təmin etmək (*rəsmi məşğulluq*), əvəzedici işçi axtarmaq (*qeyri-*

rəsmi məşğulluq) və ya azyaşlı uşaq xəstələndiyi hallarda analara işdən icazə vermək istəmirlər. Hamiləlik və ya evlilik planları ilə bağlı suallar işə götürmək məqsədilə aparılan müsahibələr zamanı soruşulur və əksər respondentlər bu sualların qadın namizədlərin işə qəbul edilmək imkanlarına bilavasitə mənfi təsir göstərdiyini qeyd edirlər. Qeyd etmək lazımdır ki, bu cür münasibət Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanunun 7-ci maddəsinin pozulması deməkdir. Bu maddə məşğulluqda qeyri-bərabər rəftarı qadağan edir.⁴⁰

Tədqiqat ərzində əhəmiyyətli bir fakt da müəyyən edilib. Belə ki, kiçik biznes sahibləri ailəli gənc qadınların işə götürülməsinin onlara müəyyən narahatlıq yaratdığını etiraf ediblər. Onların verdiyi məlumata görə analıq məzuniyyətində olan işçinin əvəzinə müvəqqəti götürülmüş işçinin əmək haqqının ödənilməsi, eyni zamanda digər əməkdaşa ödənişli analıq məzuniyyətinin verilməsi xeyli maliyyə resursları tələb edir və bu vəziyyət rəqib şirkətlərlə müqayisədə onlara ciddi ziyan vura bilər. Bu məsələ istər qadın, istərsə də kişi sahibkarlar üçün eyni dərəcədə çətinliklər yaradır. *“Fabriklər və ya iri şirkətlər analıq məzuniyyətini ödəməlidirlər və ödəyirlər. Əlbəttə ki, onlar bunu etməlidirlər... Kiçik bizneslər isə sadəcə bunu edə bilmirlər. Büdcəmizdə bunu ödəmək üçün ayrıca büdcə xətti yoxdur və ona görə də bu məsələ müzakirə olunmur”*, deyə regionlardan birində qadın sahibkar bildirib. Belə vəziyyətdə bütün tərəflərin qarşılaşdığı çətinlikləri də nəzərə almaqla daha ətraflı tədqiqata və həll yollarına ehtiyac vardır.

Bütün dünyada iş yerlərində cinsi qısnama əsasən qadınları hədəfləyir. Avropa İttifaqında (Aİ) qadınların 40-50 faizi iş yerində arzuolunmaz hərəkətlərlə, fiziki təmas və ya cinsi qısnamanın digər formaları ilə üzləşir.⁴¹ **Aparılan araşdırma göstərir ki, qısnama qorxusu özəl sektorda çalışan qadın respondentlər arasında geniş yayılıb.** Həmçinin, bu problem ailələr tərəfindən qadınların özəl şirkətlərdə çalışmasına etirazın səbəbi kimi tez-tez qeyd edilirdi. Gender bərabərliyinin təminatları haqqında Qanun bu problemin həlli üçün tədbirlər görməyi tələb edir (Maddə 7). Buna baxmayaraq, bəzi respondentlərin fikrincə işəgötürənlər adətən bu cür problemləri sistematik şəkildə (daxili qaydalar və mexanizmlər vasitəsilə) həll etməkdə uğursuz olurlar və bundan əziyyət çəkən işçilərin işdən çıxmaqdan başqa seçimləri qalmır.

Bəzi icmalarda qadınların özəl sektorun bəzi sahələrində (ələlxüsus, istirahət mərkəzləri və mehmanxanalarda) çalışması bilavasitə nüfuzun ləkələnməsi kimi qiymətləndirilir və qadınlar, bu “ləkəni” öz üzərlərinə götürmək istəmirlər. Bu məhdudiyyət geniş yayılıb və rəhbər vəzifədə olan

⁴⁰ Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanun, Azərbaycan Respublikası, 2006, <http://www.e-qanun.az/framework/12424>

⁴¹ Məşğulluq, Sənaye Münasibətləri və Sosial Məsələlər üzrə Baş Direktorluq, 1998, “Avropa İttifaqı ölkələrində iş yerlərində seksual qısnama”, səh., iii, Brüssel, Avropa Komissiyası. 2006 BMT Baş Asambleyasının sitatı, “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün növlərinin müfəssəl tədqiqatı: Baş Katibin Hesabatı” A/61/122/Add/1 səh. 42, Nyu-York.

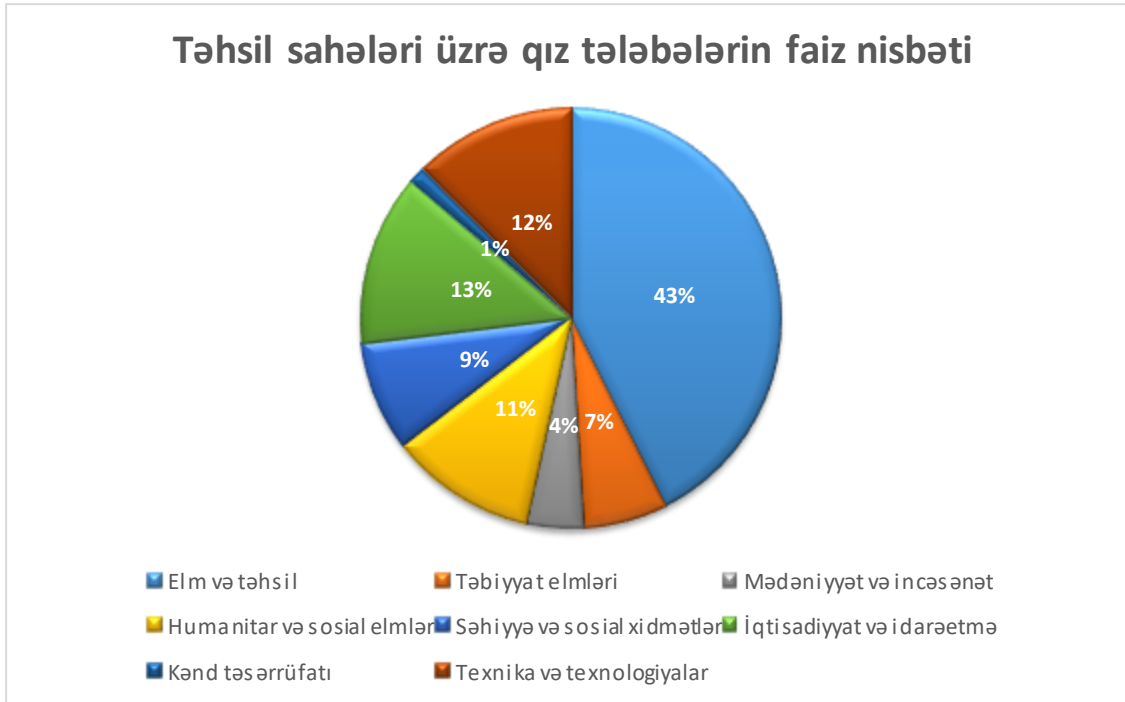
qadınlara, habelə bəzi kişi işçilərə də təsir edir. Bölgələrin birindən olan qadın sahibkar bu məsələni kişi işçi götürməməyinə səbəb kimi göstərdi. Bu isə qadın sahibkarlarla bağlı ictimai rəyin formalaşdırdığı məhdudiyətlər səbəbindən kişilərə qarşı gender əsaslı ayrı-seçkiliyin bariz nümunəsidir. Qadınlardan fərqli olaraq, kişi respondentlər cinsi qısnama probleminin baş verdiyini etiraf etsələr də, bu mövzunu açıq şəkildə müzakirə etməyə bir o qədər də hazır deyildilər.

İctimaiyyət düşüncəsi “qurbanı günahlandırmağa” çevrildikdə qadınlar gender əsaslı ayrı-seçkiliklə üzləşirlər və yaşadıkları xoşagəlməz halları gizlətməyə üstünlük verirlər. Qadın respondentlər arasında aparılmış müzakirələrin əksəriyyəti zamanı iştirakçıların bir qismi qadının geyiminin və hərəkətlərinin iş yerində qısnamaya “bərəət qazandırması” kimi fikirlər söyləyiblər. Nadir hallarda olsa da, fərqli yanaşma nümayiş etdirənlər də oldu. Qubadan olan işsiz qadınlar və Xəzər rayonundan olan qadın işçilər qeyd etdilər ki, iş yerindəki bütün qadınlar bir araya gəlib zərərçəkmiş yaxından dəstəkləməlidirlər. *“Qadınlar bir araya gəldikdə onlar böyük bir qüvvə olurlar!”*, deyə Qubadan olan qadın respondent bildirdi.

Mövcud əmək bazarının tələblərinə cavab verməyən bacarıqlar və keyfiyyətlər həm kişilər, həm də qadınlar üçün ciddi maneələr yaradır. Lakin, tədqiqat göstərdi ki, **qızların üstünlük verdikləri təhsil sahələrinin məhdud əhatə dairəsi özəl sektorda məşğulluq variantlarını daha da məhdudlaşdırır.** Valideynlər qızların peşə və ya ali təhsil seçimində son dərəcə əhəmiyyətli və həlledici rol oynayır. Qızlardan gələcəkdə peşə əldə etmək üçün uyğun sahə seçmək tələb olunur: a) “Qadınlar üçün uyğun” (bu isə ən geniş yayılmış “müəllim” peşəsidir) və b) ailə öhdəliklərinin tam yükünü yerinə yetirməyə imkan verən peşə. Qadın respondentlər valideynlərin qərarları ilə bəzi arzularını reallaşdırma bilmədiklərini təsvir edirdilər. *“Mənim ailəm polis məmuru olmaq istəyimi ağılıma belə gətirməyə imkan verməz”*, deyə Saatlıdan bir xanım respondent bildirdi. Digər bir respondent mühəndis olmaq arzusunun valideynlərinin hər ikisinin “bu qız üçün uyğun deyil” bəhanəsi ilə rədd etdiyini etiraf etdi.

Şübhəsiz ki, bu məhdudiyətlər valideynlərin təhsil səviyyəsindən, ailə tarixçəsindən, şəhər və ya kənd yerlərindən olmasından və digər amillərdən xeyli dərəcədə asılıdır. Buna baxmayaraq, milli statistik məlumatlar göstərir ki, qızların böyük bir qismi (43%) təhsil şöbələrinə daxil olaraq, özəl sektor işlərinin kifayət qədər məhdud segmentinə aid bacarıqları öyrənirlər. Məlumatlar, həmçinin oğlanların təhsil seçimlərinin daha geniş spektrinə malik olduqlarını göstərir (bax: şəkil 8 və 9); bura əsasən iqtisadiyyat və idarəetmə (25%), texniki və texnoloji sahələr (32%), eləcə də özəl sektor işlərinin daha geniş spektrinə tətbiq edilən müvafiq bilik və bacarıqların daha böyük payı düşür.

Şəkil 8. Faiz nisbətləri, qız tələbələr (ali təhsil, dövlət təhsil müəssisələri)⁴²

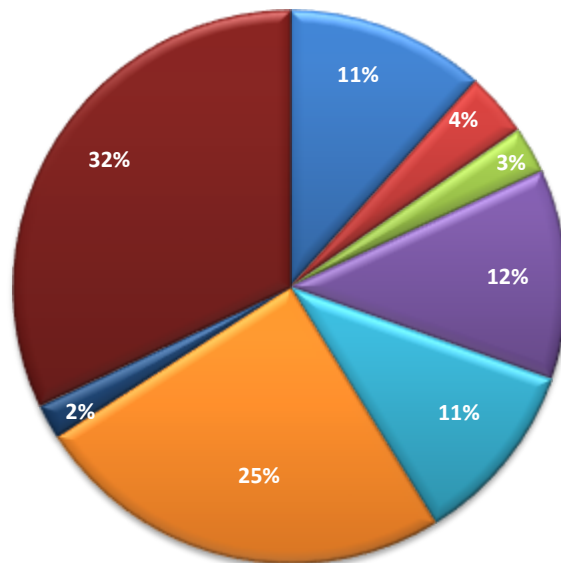


Şəkil 9. Faiz üzrə bölgü, oğlan tələbələr (ali təhsil, dövlət təhsil müəssisələri)⁴³

⁴² Məlumat mənbəyi: Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsi. Cədvəl 3.9 “2016-2017 akademik tədris ilinin başlanğıcında dövlət ali təhsil müəssisələrində tələbələrin bölgüsü” (rəqəmlər və cinslər üzrə bölgü, ümumi % nisbəti), www.stat.gov.az (son dəfə 27/06/2018 tarixində daxil olunub)

⁴³ eyni mənbə

Təhsil sahələri üzrə oğlan tələbələrin faiz nisbəti



Cədvəl tərcümə

11% - Təhsil

4% - Təbiət elmləri

3% - Mədəniyyət və incəsənət

12% - Humanitar və sosial elmlər

11% - Səhiyyə

25% - İqtisadiyyat

2% - Kənd təsərrüfatı

32% - Texnika və texnologiyalar

Qeyd etmək lazımdır ki, Bakı sakinləri peşəkar kurslara daha yaxşı çıxışlarının olduğunu qeyd etsələr də, regionlardan olan qadın respondentlər tələbatın yüksək olmasına baxmayaraq kompüter savadlılığı və ya xarici dil kimi əsas kursların sayının az olduğunu bildiriblər.

“Kişi işi” və “qadın işi” kimi ənənəvi stereotiplər, həm qadın, həm də kişi respondentlər tərəfindən tez-tez çətinliklər kimi qeyd edilirdi. Belə ənənəvi stereotiplər qadınların həyatı boyu davam edir. Müxtəlif rəylərə görə qadınların özəl sektorda məşğulluğu ilə bağlı qərarları bilavasitə kişi və qadınlar üçün uyğun peşə növləri və iş yerləri ilə bağlı ənənəvi qaydalardan qaynaqlanır. İş saatları, iş öhdəliklərinin xarakteri, işdə kişi həmkarların olması və kişi müştərilərlə təmasda olmaq ailələrin və bütövlükdə cəmiyyətin məşğulluq və ya karyera yüksəlişi imkanlarını “qadınlar üçün uyğun olmayan” kimi düşünmələrinə təsir edən bir çox amillərdən sadəcə bir neçəsidir.

“Qadın işi” kateqoriyasına daxil edilən müxtəlif peşələrə adətən dörd əsas xüsusiyyət daxildir:

Şəkil 10. “Qadın işinin” əsas xüsusiyyətləri

Qadınların ödənişsiz əməyə son dərəcə bağlılığın qorunub saxlanması (yəni, qadınların bütün ev işlərini başa çatdırmaq üçün imkan verən iş yerləri, məktəbdə təhsil bu işin nümunələrindən biridir);

Qadınların sərbəst hərəkətliliyini dair məhdudiyyətlərin gücləndirilməsi və qadınların daha çox fərdi məişət sahəsinə bağlanması (məs. çörəkçilik, körpələrə qulluq, xalçaçılıq, dərzilik və uşaqların hazırlanması və s.);

Qadın seksuallığına nəzarət (qadınlar tərəfindən idarə olunan iş yerləri, məs. uşaq bağçaları; əks cins ilə əlaqənin çox məhdud olduğu iş yerləri, məs. qadın geyim mağazasında satış köməkçisi);

"Qadın keyfiyyətləri" kimi patriarxal idealın qorunub saxlanması (stereotiplərə söykənən "qadın" xüsusiyyətlərini gücləndirən, məs. səbrli olmaq, analıq, təmizkarlıq, qayğıkeş, xəstəyə baxmaq).

Cədvələ dəyişikliklər (dizayn vaxtı):

Bağlılığının

Ev işlərini görmələrinə imkan verən

- Məktəbdə dərs keçmək belə işlərə nümunədir
- Sərbəst hərəkət etməsinə
- Dayəlik
- Gücləndirən işlər

Buna görə də, bu xüsusiyyətləri özündə əks etdirməyən işlər adətən, “kişi işi” kimi qəbul edilir və qadınlar üçün müvafiq sayılmır. Qubanı təmsil edən fokus qrupun bəzi respondentləri, heç vaxt böyük otellərdə işləməyəcəklərini bildirdilər. Çünki: *“burada kişi müştərilərə xidmət etmək lazımdır”* və *“bu, kişi işidir”*. Digər bir regiondan olan bank müdiri bank sektorunda borc alanlardan pulların qaytarılmasını *“çətin və bu baxımdan kişi işi”* kimi qiymətləndirdi. Rəhbər vəzifələr və ya kafe və restoranlarda ofisiant, xidmətçi və ya aşpaz kimi digər işlər isə müxtəlif müzakirələrə səbəb oldu.

Qadın sahibkarlar qeyd etdilər ki, ailə büdcəsinə töhfə vermələrinə baxmayaraq şəxsi biznes sahibi olmaq öz növbəsində ərlərinin dost-taşıqlar tərəfindən istehzalara məruz qalmalarına səbəb olur. *“Əgər burada işləyən qadınsınızsa, əriniz çox güman ki, digər kişilərdən bununla bağlı zarafatlar eşidəcək”*, deyər Şəkidən olan uğurlu qadın sahibkar qeyd etdi. Əgər ənənəvi olaraq kişilərə həvalə edilən “ailə təminatçısı” funksiyasını qadın yerinə yetirirsə, bu, bəzən kişilərin öz ətraflarında istehza ilə üzləşmələrinə səbəb olur.

Tədqiqat göstərdi ki, “qadın işi” ilə bağlı yerli mədəni qaydalar qadınların məşğulluq imkanlarını məhdudlaşdırır. Lakin, **hal-hazırda, “qadın işi” ilə əlaqəli mədəni qaydalar dəyişilir. Regiondan, şəhər və ya kənd yerindən olmasından və təhsilindən asılı olaraq ümumi fikirlər də dəyişir.** Məsələn, regionlardakı respondentlərlə müqayisədə Bakıda fokus qrupun respondentlərinə ictimai münasibət daha “yumşaqdır”. Tədqiqat göstərir ki, bir çox yerlərdə respondentlər öz icmalarında bu qaydaların yumşaldılmasına və yenidən baxılmasına nail olurlar. Məsələn, sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan qadınlar gündəlik olaraq kişi müştəri və subpodratçılar ilə danışıqlar aparırlar. Xırda ticarətlə məşğul olan qadınlar mal almaq üçün xarici ölkələrə səfərlərə yollanırlar. Eynilə, işəgötürənlər bank və pərakəndə ticarət sektorunda çalışan qadınlardan həm kişi, həm də qadın müştərilərlə işləməyi tələb edirlər.

“Qadın işinin” spesifik xüsusiyyətləri ilə bağlı ənənəvi fikirlər kənd və şəhər yerlərinə görə dəyişirdi və bir qrup respondent arasında hətta bu cür fikirlər fərqlənirdi. Məsələn, Qəbələdən olan bir qadın yerli ofislərdə daha çox kişi mühasib görməyə öyrəşdiyi üçün özünün də kişi mühasib işə götürdüyünü bildirdi. Eyni zamanda, digər bölgələrdən olan hədəf qruplarında mühasibatlıq “qadınlara uyğun” peşələr arasında qeyd olunurdu.

Saatlı, Bakı və Şəkidən olan qadınlardan ibarət fokus qrupların iştirakçıları iqtisadi ehtiyacların ailələrdə daha çox çeviklik yaratdığını və müxtəlif məşğulluq imkanlarının qəbuluna gətirib çıxarmasını vurğuladılar. Mövsümi işçilərlə bağlı nümunə (Saatlıdan olan bir qadın sahibkarın qeyd

etdiyi kimi) ailənin maddi vəziyyəti ağır olan zamanlarda vəziyyətdən xilas olmaq üçün ənənəvi normaların necə dəyişdiyini göstərir. Öz ailələri tərəfindən parklara, kitabxanalara və digər ictimai yerlərə getməklə bağlı ciddi qadağalarla üzləşən gənc qadınlara yük maşını idarə edən kişi sürücülərlə yanaşı pambıq tarlalarında işləməyə icazə verilir. Normalara edilən dəyişikliklər gender əsaslı çətinliklərin vacib iyerarxiyasını vurğulayır və onun xarici faktorlara uyğun olaraq dəyişə biləcəyini təsdiqləyir.

İctimai yerlərdə sərbəst hərəkət etmək və ictimai yerlərə daxil olmaqla bağlı qadağalar qadınlar üçün iş axtarışını çətinləşdirən əhəmiyyətli amillərdən biridir. Bu çətinlik həm ənənəvi normalardan, həm də infrastrukturdan qaynaqlanır və əsasən kənd yerlərində yaşayan qadınlara təsir edir. Bəzi kənd yerlərində iş üçün uzaq yerlərə səfər edən qadınlarla bağlı ictimai rəy mənfidir. Bəzi icmalarda reproduktiv yaşda olan (ana olmamış) qadınlar üçün təkbaşına səyahət qəbul edilməsə də, post-reproduktiv (ana olmuş) qadınlara adətən məhdudiyət qoyulmur. Ümumiyyətlə, səyahətlə bağlı məhdudiyətlər çox vaxt ərlər tərəfindən qoyulur. Bu nəticə Qadınlara Qarşı Zorakılığa dair Milli Sorğu ilə daha əvvəl müəyyən edilmiş davranışa nəzarət modelini dəstəkləyir: sorğunun əhatə etdiyi ailəli qadınların 53%-i “evdən çıxmaq üçün ərlərindən və ya partnyorlarından icazə almalı olduqlarını” bildirdilər.⁴⁴ Beləliklə, qadınların iş seçimi bir çox hallarda ailələrin potensial iş yerinə qədər olan məsafə və istifadə edəcəyi nəqliyyat vasitələri ilə əlaqəli qoyduqları məhdudiyətlərdən asılıdır. Qadınların arzu etdikləri iş yerlərinin təsvirində dəfələrlə göstərilən meyarlardan biri “evə yaxın” iş yeri olması idi. Bundan əlavə, ictimai nəqliyyat imkanlarının yaxşılaşdırılmasına ehtiyac vardır. Bəzi kənd yerlərində respondentlər iş üçün müraciət etməyə hazır olsalar belə rayon mərkəzlərinə işə gedib-gəlməkdə çətinlik çəkirlər.

Araşdırma nəticəsində müəyyən olundu ki, **bəzi özəl şirkət sahibləri qadın işçilərə xas “qadın keyfiyyətləri” kimi ənənəvi gözləntidən sui-istifadə etməklə onları əlavə işlərə cəlb edir və bununla qadınların iş yerlərində öz fikirlərini ifadə etmək hüquqlarını məhdudlaşdırır, onların qeyri-bərabər əmək münasibətinə qarşı çıxış etmələrini çətinləşdirirlər.** Məsələn, bəzi özəl sektor müəssisələrində qadın işçilərdən onların rəsmi iş öhdəliklərindən əlavə olaraq, “*qadınlar təmizkar olmalıdırlar*” adı ilə ərazini təmizləmək tələb olunur. Bir sıra özəl sektor işçiləri tərəfindən təsvir olunan digər bir nümunə qadınların birbaşa mübahisələrdən qaçmasına dair gözləntilərlə bağlıdır. Qadın işçilərdən “qanıqara”, məyus rəhbər (adətən, kişi) ilə mülayim rəftar etməsi gözlənilir. Həmçinin, kişi həmkarlarından fərqli olaraq qadınlar “səslərini qaldırıqda” geniş ictimai

⁴⁴ Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi və UNFPA, Azərbaycanda Qadınlara Qarşı Zorakılıq üzrə Milli Sorğu Hesabatı, 2008, s. 24

qınaqla üzləşirlər. Ümumiyyətlə, qadın işçilər qeyd edirlər ki, özəl sektor rəhbərləri bəzən onların “səbirli” olmalarından istifadə edib şifahi təzyiq göstərirlər və buna görə heç bir məsuliyyət daşmırlar. “Qadınlar səbirli olmalıdır və heç bir kişinin heç vaxt dözə bilməyəcəyi şeylərə dözməlidir” – deyə Lənkərandan olan qadın respondent qeyd etdi. **Bu cür yanaşma bəzi qadınların özəl müəssisələrdə iş axtarmasının qarşısını alır və onlar hesab edirlər ki, dövlət sektoru ilə müqayisədə özəl sektorda bu kimi münasibət daha geniş yayılmışdır və buna qarşı “müqavimət göstərmək” özəl sektorda daha çətindir.**

Dünyanın bir çox ölkələrində həm qadınlar, həm də kişilər iş axtarışı zamanı yaşa görə ayrı-seçkiliyin mənfi təsirləri ilə üzləşirlər.⁴⁵ Tədqiqat göstərir ki, həm qadınlar, həm də kişilər özəl sektorda işə düzələn zaman müntəzəm olaraq yaşa əsaslanan ayrı-seçkiliklə üzləşirlər. İşəgötürənlər yaşı 40-a yaxın və 40-dan çox olan insanların məşğulluq üçün “arzuolunmaz kateqoriyaya” daxil edilməsi ilə bağlı yazılmamış qaydalara riayət edirlər. Belə ki, kişilər üçün yuxarı yaş həddi 40 olsa da, qadınlar üçün imtina artıq 35 və daha yuxarı yaşlarda başlayır. Bu təcrübə, Azərbaycanda qanunsuz olsa da,⁴⁶ işəgötürənlər adətən iş müraciətlərinin ilkin mərhələlərində bunu şifahi şəkildə ifadə edirlər. Paradoksal olsa da, işəgötürənlər 35 yaşından sonra qadınları işə götürməkdən imtina etməklə yanaşı, yeni ailə quran qadınlardan da çəkinməyə çalışırlar. Bəzi işəgötürənlər iş müəssisələri zamanı hamiləlik, doğuş və uşaqlara qulluq səbəbindən işdən kənar qalmağa davam edən reproduktiv qadın işçiləri saxlaya bilməyəcəklərindən şikayətləniblər. Bununla belə, işəgötürənlər bəzən 35 yaşından sonra qadınlar arasında potensial işçilər axtarmırlar.

Bəzi özəl sektor işəgötürənləri tərəfindən işəgötürmə zamanı verilən qərarlarda gender stereotipləri əhəmiyyətli rol oynayır. “Cazibədar görünüş” – bəzi işəgötürənlər tərəfindən iş üçün müraciət edən qadınlara şamil edilən spesifik gender tələbidir.⁴⁷ “Müştərilərin cəlb edilməsi” – bəzən işəgötürənlərin qadın işçilərdən rəsmi öhdəliklərə əlavə olaraq gözlədiyi ümumi funksiyadır. İşəgötürmə prosesində xarici görünüş əsasında edilən ayrı-seçkilik Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə, habelə Gender bərabərliyinin təminatları haqqında Qanuna ziddir.⁴⁸ Bu təcrübə əksər qadınlar tərəfindən ədalətsiz və alçaldıcı hal kimi qəbul edilir. “*Onlar müsahibədə sizə elə*

⁴⁵ Məsələn. ABŞ-ın Bərabər İmkanlar üzrə Dövlət Komissiyası təkcə 2017-ci ildə yaşa görə ayrı-seçkilik barəsində 84000-dən çox rəsmi şikayət qeydə alıb.

<https://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm>

⁴⁶ Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi (1999), maddə 16.1

⁴⁷ Məsələn, Ukraynada aparılan tədqiqat zamanı qadınların iş axtarışı zamanı yaş və xarici görünüşə görə ayrı-seçkiliklə üzləşdiklərini müəyyən edib. Bax Human Rights Watch təşkilatının hesabatı: Qadın İş – Ukrayna Əmək Qüvvəsində Qadınlara qarşı Ayrıseçkilik, avqust 2003, Tir., 15, No. 4 (D), səh. 3.

⁴⁸ Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi (1999), maddə 16.1, Gender bərabərliyinin təmin edilməsinə dair qanun, maddə 10.1

baxırlar ki, sanki dükənlərinin vitrini üçün maneken seçirlər! Sizin diplomunuz heç kimə maraqlı deyil, onun üzünə də baxan yoxdur” – deyər, Xəzər rayonundan olan bir qadın respondent bir çoxlarının da yaşadığı şəxsi təcrübədən danışıdı.

Bakıdan olan kişi respondentlər hesab edirlər ki, bəzən reklamlarda təşviq edilən gender stereotipləri, işəgötürmə prosesində cəlbedici gənc qadınlara üstünlüyün verilməsi və iş yerlərində qadınlara qarşı qısnama halları, eyni fenomenin, yəni, gender əsaslı ayrı-seçkiliyin müxtəlif tərəflərini əks etdirir.

Tədqiqat nəticəsində biznesin inkişafını dəstəkləyən proqramlar haqqında biliklərin, maliyyə resurslarının və məlumatın əldə edilməsi ilə bağlı mühüm gender əsaslı çətinliklərin olduğu müəyyən olunub. Milli qanunvericilik qadınlara və kişilərə əmlaka sahib olmaq, kredit götürmək və biznesə başlamaq üçün bərabər hüquqlar verir. Lakin, qanunsuz maneələr səbəbindən kişilərlə müqayisədə qadınlar özəl biznes qurmağa başlamaqda çətinliklərlə üzləşirlər. Bütün bölgələrdəki qadın respondentlərin fikrincə, qadınlar ödənişsiz ev işinə bağlı olur və adətən aşağı ödənişli işlərlə məşğul olurlar. Nəticədə, onların pensiyaları daha aşağı olur və onlar daha az əmanət toplayırlar ki, bu da sərmayə qoymaq və ya bank kreditinin təmin edilməsi üçün girov qismində daha az vəsaitlərin olmasına gətirib çıxarır. Biznesə başlamaq və ya biznesi genişləndirmək üçün banklardan kreditlərin götürülməsi problemi qadın sahibkarların əksəriyyəti tərəfindən qeyd edilib.

Reproduktiv işdən (ödənişsiz ev işi) biznesə keçid maliyyə cəhətdən xüsusilə çətin olur. Rəsmi olaraq işləməyən və ya yarımqəismət işləyən qadınlardan biznesə başlamaq üçün böyük məbləğdə kredit əldə etmək şansı aşağıdır. *“Banklardan kredit almaq evdar xanım üçün olduqca çətinidir; çünki, banklar stabil əmək haqqının dəlillərini tələb edirlər”*, deyər Qəbələdən olan qadın sahibkarlar bildirdilər.

Qadınlar həmçinin ailə təsərrüfatında pul məsələlərinin idarə edilməsi ilə məşğul olmur və beləliklə, kişilərlə müqayisədə əsas maliyyə biliklərinə malik olmur. 2006-cı ildə keçirilmiş Demografiya və Sağlamlıq üzrə Sorğuda iştirak edən 15-49 yaş arası evli qadınlardan 50,8%-i *“ərim pulları mənə etibar etmir”* fikrini səsləndirib.⁴⁹ Bütün bölgələr üzrə qadınlar arasında qadın sahibkarlar üçün ümumi biznes təlimi və imkanlar haqqında biliklərin də çox aşağı səviyyədə olduğu müəyyən edilib.

⁴⁹ Dövlət Statistika Komitəsi (DSK) [Azərbaycan] və Macro International Inc. 2008. Azərbaycanada Demografiya və Səhiyyə Araşdırması, 2006. Kalverton, Merilend, ABŞ: Dövlət Statistika Komitəsi və Macro International Inc., səh. 217

Ödənişsiz ev işi, qeyri-stabil məşğulluq, minimal əmanət, habelə maliyyə savadsızlığı və əsas biznes təlimlərinin yetərsizliyi kimi bir-biri ilə əlaqəli məsələlər bir çox qadının sahibkar olmasına maneələr yaradır.

Milli statistik məlumatlar da bu nəticələri dəstəkləyir. Nümunə olaraq qeyd edilməlidir ki, kənd təsərrüfatı sektorunda çalışan sahibkarlar arasında əhəmiyyətli dərəcədə gender fərqi mövcuddur. Fermerlər arasında maliyyə kreditləri, avadanlıqlar və gübrələrdən istifadəyə görə qadınlar kişilərdən xeyli geridə qalırlar.

Azərbaycan Respublikası İqtisadiyyat Nazirliyinin Sahibkarlığa Dəstək Milli Fondu qadınları biznesin inkişafı üçün aşağı faizli dövlət kreditləri almaq hüququna malik həssas qruplardan biri kimi siyahılandırır (“gənclər” və “qaçqınlar” ilə yanaşı).⁵⁰ Göstərilən söylərə baxmayaraq, 2017-ci ildə aşağı faizli dövlət kreditləri alan qadın sahibkarların payı kişilərlə müqayisədə daha az olub (ümumilikdə 1953 sahibkardan 280 qadın). Qadın sahibkarlar aşağı faizlə 6.6 milyon manat kredit alıb və 563 yeni iş yeri yaradıb.⁵¹ Bundan əlavə, Fond ucqar və dağlıq ərazilərdə yaşayan və məcburi köçkün qadınlara aqro bizneslərini qurmağa yardım üçün kreditlər ayırır. Təəssüf ki, hazırkı tədqiqatın əhatə etdiyi bütün regionlarda respondentlər arasında bu proqram haqqında məlumatlılıq az idi. Hədəf qrupunda yalnız iki iştirakçı (qadın sahibkarlar, Lənkəran) Milli Fond tərəfindən qadınlara təklif olunan kreditlər barədə məlumatlı idi.

Hökumət Qadınların biznesə başlamaları üçün zəruri bilik və bacarıqlara, həmçinin resurslara çıxışını artırmağa dəstək məqsədilə Strateji Yol Xəritəsində göstərilən, Azərbaycanda kiçik və orta müəssisələr səviyyəsində istehlak mallarının istehsalı üzrə fəaliyyətlərin tətbiqi prosesindədir. Yol Xəritəsi həmçinin xüsusilə qadın sahibkarları dəstəkləməyə həsr olunmuş bir bölmə ehtiva edir (7.44 sayılı bölmə, 4.4 sayılı prioritet).⁵² Yol Xəritəsi qadınlara məxsus olan yeni biznes inkubatorlarının tətbiqini və stimullaşdırıcı mexanizmlərin layihələndirilməsini əhatə edir, həmçinin qadın sahibkarlara məlumat dəstəyi təqdim edir və qadınların peşəkar assosiasiyalarının inkişafını asanlaşdırır. Yol Xəritəsi 2017-ci ildən etibarən həyata keçirilməyə başlanıb.

⁵⁰ “Sahibkarlığa Kömək Milli Fondunun fondlarından istifadəyə dair təlimat”
<http://anfes.gov.az/az/pages/2815fbc0-1f2c-11e0-abe4-2f80f755c2ce/Guzeshtli-kreditlerin-verilmesi-istiqametleri.html#submenu>

⁵¹ Sahibkarlığa Dəstək Milli Fondunun illik hesabatı, 2017-ci il, səh. 21, 26-27, http://anfes.gov.az/files/Hes_2017.pdf (axırıncı dəfə 27/06/2018 tarixində daxil olunub)

⁵² Strateji Yol Xəritəsinin tam mətninə (Azərbaycan Respublikasında kiçik və orta sahibkarlıq səviyyəsində istehlak mallarının istehsalına dair Strateji Yol Xəritəsi, 6 dekabr 2016) buradan baxa bilərsiniz <https://president.az/articles/22197> (axırıncı dəfə 28/06/2018 tarixində daxil olunub)

2.2 Kişilərin üzləşdiyi gender əsaslı çətinliklər

Kişi və qadın respondentlər üzləşdikləri gender əsaslı çətinliklərlə bağlı çox fərqli səviyyədə məlumatlıdırlar. Bütün kateqoriyalarda qadın respondentlər dəfələrlə iş, karyera, resurs və imkanlardan istifadə məhdudiyyətlərinə məruz qaldıqlarını və xüsusilə qadın olduqlarına görə çətinliklərlə üzləşdiklərini vurğuladılar. Kişi respondentlər isə çox nadir hallarda qarşılaşdıqları maneələrin hər hansı birinin gender faktorundan qaynaqlandığını bildirdilər. Qadınlar gender əsaslı çətinliklərdən irəli gələn əlavə yükü tam olaraq bilir və onu tez-tez tənqid edirdilər. Bir qayda olaraq, kişilər, bütün maneələri neytral gender səbəbləri (iş yerlərinin azlığı, iqtisadi dəyişkənlik və s.)⁵³ ilə əlaqələndirir və işlə bağlı problemləri “universal” hesab edirdilər.

Kişi respondentlər qadınlarda olduğu kimi, özəl sektor işlərini qeyri-stabil hesab edir və özəl sektorda iş yerlərinin böyük seqmentlərinin kifayət qədər tənzimlənmədiyini düşünür. Kişilər, özəl sektorda yaxşı ödənişli iş tapmağın qeyri-şəffaf proses olduğunu və şəxsi münasibətlərə əsaslandığını vurğuladılar. Bütün bölgələrdə kişilər özəl sektorda işəgötürənlərin əlavə ödəniş etmədən əlavə iş saatları tələb etdiklərini qeyd etdilər. Özəl şirkətlərdə bəzi işəgötürənlər heç bir müqavilə təklif etmir və beləliklə, iş şərtlərinə etiraz edən işçilər sadəcə öz işlərini itirirlər.

Tədqiqat göstərir ki, işsiz kişilər və kişi sahibkarlar üçün kişinin ailənin yeganə və ya əsas təminatçısı olması ilə bağlı ənənəvi gözlənti güclüdür və çox vaxt müzakirə olunmur. Kişi respondentlər hər hansı yaxşı işin əsas xüsusiyyətlərini ardıcıl olaraq belə qeyd ediblər: *“kişinin öz ailəsinin bütün əsas ehtiyaclarını təmin etməsinə (ailə saxlamasına) imkan verən iş”*. Bu öhdəlik bütün bölgələrdə əksər kişi respondentlər tərəfindən “bölünməyən öhdəlik” kimi təsvir edilirdi; digər sözlə, kişilər arvadlarından ailə gəlirlərinin yarısını və ya daha böyük hissəsini təmin etmələrini gözləyirdilər. Bu cür təşəbbüsün kişilərin üzərinə qoyduğu emosional yük və iqtisadi məsuliyyət olduqca yüksəkdir. Kişilər işsiz olduqda belə, bu yanaşma o qədər də asanlıqla dəyişmir. Uzun müddət işsiz qalmış kişi respondentlər öz əsas məsuliyyətlərini “ailənin pul təminatçısı” kimi müəyyən etməyə davam edir və evdə qulluq, yaxud ev işi ilə əlaqədar heç bir digər məsuliyyətdən bəhs etmirdilər.

Kişilərin yeganə və ya əsas pul təminatçısı kimi qəbul edilən gender rolu onların bəzilərinin özəl sektorda az ödənişli iş yerlərindən imtina etməsinə səbəb olur. Məsəl üçün, Şəkidən olan kişi

⁵³ Fərq həmçinin Azərbaycanda gender rollarının tarixi inkişafını əks etdirir. XX əsrin əvvəllərində müasirləşmə və Sovet modernizasiyası yolu ilə Azərbaycan cəmiyyəti qadınların sosial və iqtisadi mövqelərində, habelə mədəni rollarında dəyişikliklərin təhlili, müzakirəsi və qəbul edilməsi ilə bağlı geniş təcrübə əldə olundu. Azərbaycanlı kişiləri üçün baş verən geniş dəyişikliklər, bu cür intensiv ictimai diqqət və müzakirələrin mövzusunda çevrilmədi.

respondentlər 100 manat və ya daha az maaşlı iş yerlərinə getməyin mənasız olduğunu, çünki bu pulun evlərinin əsas ehtiyaclarını belə təmin etmədiyini qeyd etdilər. Amma, digər kişi respondentlər iş şəraitlərindən asılı olmayaraq rəsmi və ya qeyri-rəsmi sektorlarda istənilən bir işi qəbul edəcəklərini vurğuladılar; çünki, onlar ailələrini dolandırmalı və xərcləri ödəməlidirlər.

Tədqiqatın nəticələrinə əsasən, yaş və gender məsələsi kişilər üçün müəyyən özəl iş yerlərində iş əldə etmələrinə çətinliklər yarada bilər. Tədqiqatın keçirildiyi bütün rayonlarda kişilər dəfələrlə özəl sektorda işəgötürənlərin 40 yaşdan aşağı insanları işə götürməyə üstünlük verdiklərini bildirdilər. “*Əgər 40 yaşdan yuxarı olsanız onlar sizin təcrübənizə belə diqqət yetirməyəcək*”, deyər Lənkərandan olan bir respondent bildirdi. Respondentlərin fikrincə yaşla bağlı ayrı-seçkiliyə daha çox özəl sektor işlərində rast gəlinir və 40 yaşına çatmış, habelə daha yaşlı insanların rəsmi işdən kənar qalmasına səbəb olur. Qeyri-rəsmi sektorda adətən yalnız peşə təcrübəsi və təhsil qiymətləndirilmir, eyni zamanda əsas diqqət istirahət günləri olmadan uzun saatlar işləmək bacarığına əsaslanır. Qeyd etmək lazımdır ki, kişilər və qadınlar öz bilik və bacarıqlarının özəl sektorda işəgötürənlərin tələblərinə cavab vermədiyini vurğulayıblar. Aydın məsələdir ki, bəzi özəl sektordakı işəgötürənlər potensial işçilərin təhsil səviyyəsindən məmnun olurlar və onlara əsas ixtisas tələbləri olan işlər təklif edirlər.

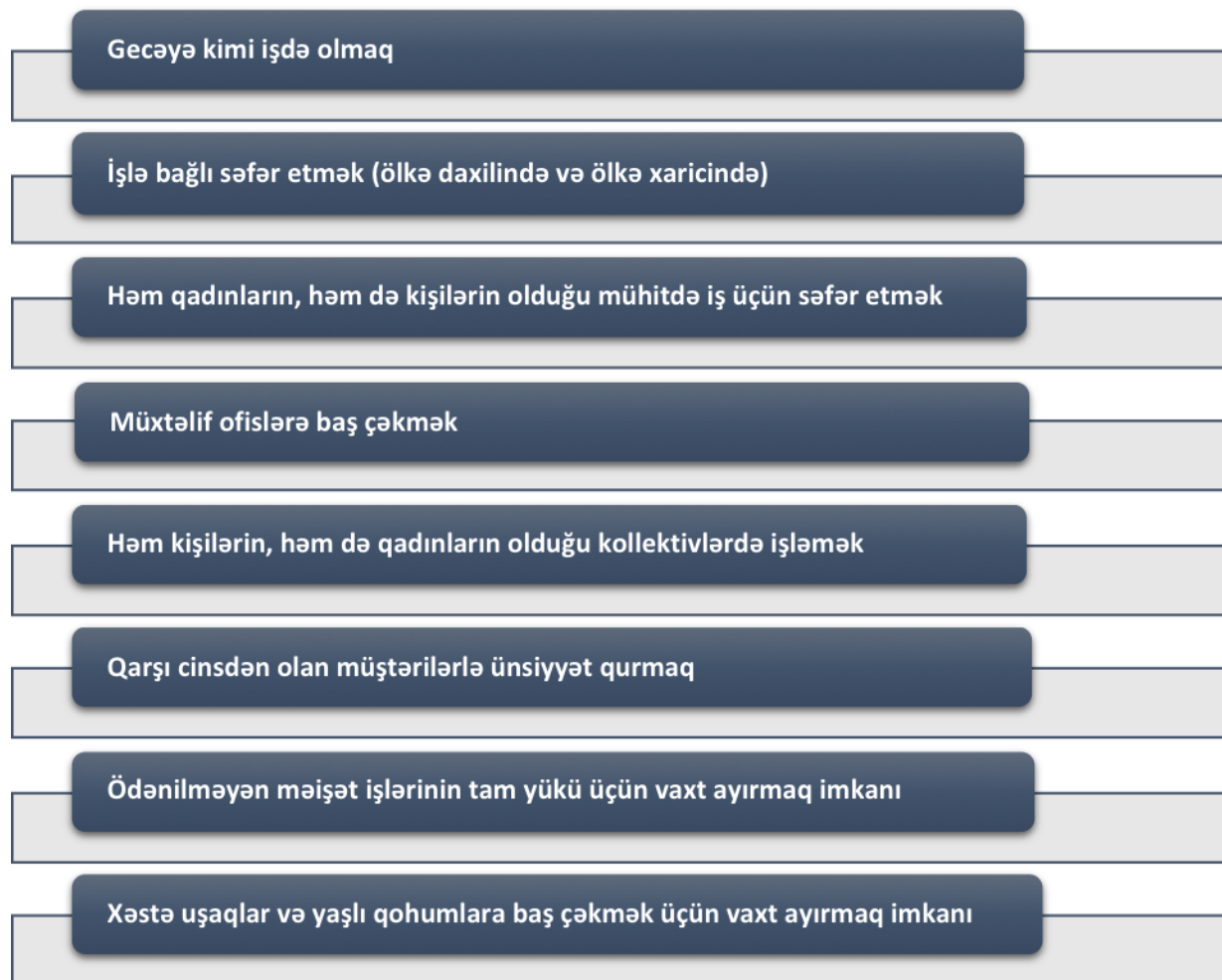
Kişi respondentlər onları əlverişsiz vəziyyətə saldıqda belə mövcud gender qaydalarını tənqid etməyə o qədər də “həvəsli” deyildilər. Məsələn, respondentlər qeyd edirdilər ki, qadınlar bəzi ofislərdə əlavə yardımlar alır və onlara xüsusi yanaşma mövcuddur (işdən erkən getmək, xəstə uşaqlara baxmaq üçün istirahət günü götürmək, çətin ərazilərə işgüzar səfərlərdən imtina etmək və s.); lakin, bunun “təbii” olduğunu qeyd etdilər, çünki “qadınlara kömək etmək lazımdır”. Bir çox hallarda, kişi respondentlər öz ərazilərində özəl sektorda işəgötürənlərin gənc qadınların işə götürülməsinə üstünlük verdiklərini və bununla da, kişilər üçün məşğulluq imkanlarının azaldığını bildirirdilər. Quba, Qəbələ və Xəzər rayonlarından olan kişi respondentlərə görə gənc yaşda olmaq (yaşı 35-dən çox olmayan), gender və aşağı maaş gözləntisi qadınların pərakəndə ticarət və aşağı vəzifəli ofis işlərində üstünlük təşkil etməsinə imkan verir. Bu fikirlər bu cür işlərin “*qadın işi*” olduğunu və kişilərə “*maaş az olduğu üçün belə iş lazım olmamasını*” təsdiqləməklə müşayiət olunurdu.

Yuxarıda qeyd edilən fikirlər “**qadın**” və “**kişi**” işləri kimi gender stereotiplərinin kişilərin müəyyən iş imkanları ilə məşğul olması ilə bağlı qərarlarına təsir göstərir. Aşağı əmək haqlarından başqa bir qayda olaraq, “qadınlara uyğun” kimi qəbul edilmiş müəyyən işlər avtomatik

olaraq kişilər üçün qeyri-münasib sayılır. Kişi respondentlər belə məşğulluq nümunəsi kimi qadın geyimləri mağazalarını və s. iş yerlərini qeyd etdilər.

Tədqiqat qadınların özəl sektor iqtisadiyyatına cəlb olunmasına mane olan bir çox mühüm maneələrin kişilərə təsir etmədiyini üzə çıxardı. Bir neçə kişi respondent onların işdən gec qayıtmaları ilə bağlı qadınların hər hansı probleminin olub-olmadığını soruşduqda həqiqətən təəccübləniblər. Belə ki, Xəzər rayonunu təmsil edən fokus-qrupun iştirakçısı qeyd edib: “*Əgər mən işləyirəmsə, yoldaşım buna görə niyə məyus olmalıdır?*”. Kişilərin özəl sektor işlərinə çıxışda üstünlüyə malik olması ailə öhdəliklərinin bölüşdürülməsi, habelə dövlət və özəl sektorlardakı gender bölgüsü vasitəsilə saxlanılır.

Şəkil 11. Kişilərin üzləşməli olmadıqları çətinliklər



Kişilərin üzləşmədiyi, lakin qadınların daim üzləşdikləri bəzi çətinliklərin (məs., gec saatlara qədər iş, səfər, ev işləri və uşaqlara qulluqla bağlı bir çox öhdəliklər) yaxından təhlili, özəl sektor məşğulluğunun bəzi növlərində gender bərabərsizliyinin sistematik mahiyyətini göstərir. Birincisi, **Saatlıdan olan qadın respondentin təsvir etdiyi kimi, “iş dünyası kişilər üçün qurulub”.** Misal

üçün, bir çox ofislərdə rəsmi iş günü (əlavə iş saatları daxil olmamaqla, 09:00-dan 18:00-a kimi), üzərində müəyyən ev öhdəlikləri olmayan insanlar üçün nəzərdə tutulub. Saatlıdan olan digər qadın respondentin qeyd etdiyi kimi, “Biz tam iş günü ofisdə otura bilmərik, çünki uşaq bağçası saat 5-də bağlanır”. Çevik iş qrafiki ilə bağlı siyasətlərə nadir hallarda rast gəlinir (məsələn, bu cür qrafik mobil rabitə xidmətləri nəhəngi olan Azercell şirkəti tərəfindən təqdim edilir). Əksər rayonlardan olan respondentlərin sözlərinə görə digər geniş yayılmış bir nümunə, analıq məzuniyyətindən öz iş yerinə qayıdan qadın əməkdaşın kollektivə yenidən inteqrasiya etməyə, adaptasiya olmağa və zəruri bacarıqları yenidən öyrənməyə kömək edən müəyyən mexanizmləri tapa bilməməsi ilə bağlıdır.

İkincisi, özəl sektorda bir çox işəgötürənlər yüksək intensiv iş rejimi və uzun iş saatları tələb edir. Bu cür iş rejimində bu yükə tam hazır olan və ona davam edə biləcək kişi işçi ilə bərabər bu kişiye daim qulluq və qayğı göstərən və bunun əvəzində heç bir ödəniş almayan qadın tələb edilir. İctimai ailə dəstək infrastrukturunun (uşaq bağçaları, uşaqlar üçün məktəbdən sonra məşğələlər, təmizlik və digər xidmətlər) yetərsizliyi, özəl xidmətlərin isə baha olması ailələri çox az sayda seçimlə üz-üzə qoyur. Uşaqlı ailələr üçün uzun iş saatları, tez-tez və qəfildən dəyişən iş qrafiki və ya bir valideynin tez-tez işgüzar səfərlərə çıxması yalnız o halda baş verə bilər ki, digər valideyn ödənişsiz ev işlərinin “tam yükünü” daşıya bilsin. Qadınların pensiya yaşının artdığını (2015-ci ildə 60 yaş və 2027-ci ilədək hər il 6 ay artmaqla) nəzərə alsaq digər qadın qohumların (nənə və ya qaynana) bəzi hallarda köməyi stabil həll variantı deyildir və bu cür dəstəyin azalma ehtimalı daha böyükdür.⁵⁴

Nəticədə kişi və qadınların qarşılaşdığı gender əsaslı çətinliklər bir-biri ilə sıx əlaqəlidir. Onlar ümumilikdə bir sistemin tərkib hissəsini təşkil edirlər. Bu sistemdə özəl sektorun müəyyən seqmentlərində iş şəraitləri və qaydaları, işçilərin hüquqlarının qorunması üçün yetərli mexanizmlərin olmaması, patriarxal gender rolları və ailələri dəstəkləyən zəif ictimai infrastruktur bir araya gəlir. Bu sistem müntəzəm olaraq gender bərabərsizliyinə imkan verir və qadınların özəl sektorda layiqli işlər və sahibkarlıqla bağlı rəqabətdə iştirak payının azalmasına şərait yaradır. Bəzi ailələr üçün qadınların evdə qalması, ənənəvi gözləntilərdən daha çox, “yaşamaq” strategiyası sayılır.

⁵⁴ Azərbaycan Respublikasının pensiyalarla bağlı Qanununa dəyişikliklər, bölmə 1, maddə 7. 2017-ci ildə qanuna edilmiş dəyişikliklərin tam mətni: <http://www.e-qanun.az/framework/11566> (sonuncu dəfə 28/06/2018 tarixində daxil olunub)

Cədvəl 4. Qadın sahibkarlar: Azərbaycanın kənd və rayon yerlərində uğurlu biznesin qurulması

Azərbaycanın kəndlərindən birində yaşayan keçmiş məktəb direktoru, 55 yaşlı Mənsurə öz kiçik biznesini qurmaq üçün yerli QRM-ə qoşulmağa qərar verir. QRM-də mükəmməl şəkildə formalaşmış biznes ideyası ilə başlamağa ehtiyac yoxdur. Burada keçirilən kurslar və xidmətlər bizneslə bağlı heç bir təcrübəsi və ya dəqiq planları olmayan kəndli qadınlara yardımçı olmaq üçün hazırlanmışdır. Belə ki, QRM-də qadınlar yeni biznes imkanlarını müəyyənləşdirə və bu imkanları uğurlu planlara və bizneslərə çevirmək üçün müvafiq bacarıqları inkişaf etdirə bilirlər. Mənsurə mərkəzin keçirdiyi bütün təlim kurslarına qatılır və nəticədə öz biznes təklifini hazırlayır. “Mən hər şeyi öyrəndim!” o, gülümsəyərək qeyd edir, “Hesablama bacarıqları, CV yazmaq, əsas mühasibatlıq və biznes planının inkişafı”.

Beləliklə Mənsurə öz kəndlərində çörək sexi açmağa qərar verir. O, düşünür ki, müştərilər qonşu kənddə yerləşən supermarketə getmək əvəzinə yaxınlıqda yerləşən sexdən təzə bişmiş çörək almağa üstünlük verəcəklər. Onun ideyası uğurlu olur və QRM Komissiyası onu qaliblərdən biri kimi seçir. Beləliklə Mənsurəyə pulsuz qaz sobası və xəmir qarışdırmaq funksiyası da olan çörək maşını verilir.

Hal hazırda Mənsurənin təzə bişmiş çörəyi o qədər məşhurdur ki, hətta qonşu kəndlərdəki supermarketlər də ona sifariş verirlər. Son vaxtlar o, artan tələb səbəbi ilə iki yeni işçi götürüb və bununla da, həm öz qətiyyətinin, həm də Qadın Resurs Mərkəzinin xidmətlərinin faydasını daha da artırır.

*Aİ və BMTİP-nin maliyyə dəstəyi ilə nəşr edilmiş **Güclü Qadınlar, Güclü İcmalar** bukletindən, May 2018*

3. Kişi və qadınlar üçün asanlaşdırıcı faktorlar

Şəkil 12. Özəl sektorda uğurlu biznes sahibkarlığını və məşğulluğu asanlaşdıran faktorlar: qadın və kişilərin üstünlükləri



Şəkil 12-dən də göründüyü kimi, kişilərlə müqayisədə, qadınlar özəl sektor işlərinə düzəlmək və burada öz işlərini davam etdirmək üçün köməkçi amillərin kifayət qədər “uzun siyahısına” ehtiyac duyur. Həm qadın, həm də kişi respondentlər hesab edir ki, gender amili müəyyən işin əldə edilməsində kömək edə bilər. Onlar, həmçinin universal xarakterli yardımçı faktorları qeyd etdilər. Kişilərin gender əsaslı çətinliklər barədə məlumatsız olması ilə bağlı müşahidələrə uyğun olaraq, onlar hazırda mövcud olan ümumi köməkçi amillərdən əlavə digər amillər əlavə etməyiblər. Qadın respondentlərə gəldikdə isə spesifik köməkçi amillərin siyahısı müstəsna olaraq qadınların üzləşdiyi çətinliklərlə tam olaraq üst-üstə düşürdü.

“Qadınların layiqli iş tapmasına və ya uğurlu biznesə başlamasına ümumilikdə hansı amillər kömək edir?” sualını verdikdə, aid olduğu kateqoriyadan və yaşadığı bölgədən asılı olmayaraq, qadınlar ilk növbədə işlə təmin olunmaq, karyera və uğurlu biznes qurmaq üçün əsas köməkçi amil qismində

“ailə dəstəyinin” vacibliyini vurğulayıblar. “Dəstək” dedikdə qadın respondentlər adətən evdən kənarında işin və ev işinin birləşdirilməsi ilə bağlı bəzi çətinliklərin dəf edilməsində mənəvi dəstəyi, anlayışı və praktiki köməyi nəzərdə tutublar. Qeyd etmək lazımdır ki, Bakıdan olan bəzi respondentlər istisna olmaqla, qadınlar ev işlərinin ərləri ilə bərabər bölüşdürülməsini nadir hallarda gözləyirlər. Ailə məsuliyyətlərinin özəl və dövlət sektorlarında dərin daxili gender bölgüsünə uyğun olaraq qadınlar, əsasən “bərabərlik” əvəzinə, daha çox “qismən iştirak” arzulayırdılar. Maliyyə vəziyyətinin imkan verdiyi təqdirdə evdən kənarında çalışan qadınlar, ərlərinin dəstəyini istəmək əvəzinə ödəniş etməklə ev işlərinə yardım almaq variantına üstünlük verirdilər.

Təhsil sahəsinin seçilməsində valideyn dəstəyi Şəkidə, Lənkəranda, Xəzərdə və Bakıda bir sıra qadınlar tərəfindən özəl sektorda layiqli işə düzəlmək, gələcək imkanlarını artırmaq baxımından əsas meyar kimi qeyd edilirdi. Qız respondentlər valideynlərinin təhsil seçimi məsələsində gender amili üzərində qurulmuş “dar siyahı”dan kənarlaşmalarını, onlara daha çox sərbəstlik vermələrini istəyirdilər. Qadın respondentlər karyera inkişafı, analıq məzuniyyətindən sonra iş yerinə yenidən inteqrasiya etmək, ən əsas olaraq qısnamaya qarşı müdafiə qismində *“işəgötürənin dəstəyinin”* vacibliyini qeyd ediblər.

Cədvəl 5. İş yerində cinsi ayrı-seçkiliklə mübarizə, Azərbaycanda yerləşən kiçik biznesdən uğurlu təcrübə

KİÇİK ÖZƏL ŞİRKƏTLƏRDƏ CİNSİ AYRI-SEÇKİLİKLƏ MÜBARİZƏ

Azərbaycanda bəzi kiçik bizneslər iş yerində cinsi qısnama hallarının qarşısının alınması ilə bağlı uğurlu metodlar tətbiq edirlər. Bəzi sahibkarlar cinsi qısnamanın qarşısını almaq və bununla bağlı işçi heyətinə aydın mesajların göndərilməsi ilə bağlı təcrübələrini bölüşüblər. Kiçik özəl şirkətlərdə bu cür problemin qarşısının alınması və bununla mübarizənin də özünəməxsus çətinlikləri olur. Azərbaycanda özəl sektorda cinsi qısnamaya ünvanlanan siyasət və prosedurların olmaması bütövlükdə özəl sektorun ümumi problemidir. Bununla belə, xüsusilə də kiçik müəssisələr belə siyasətləri rəsmi şəkildə təqdim etməkdə istəksizdir. Kiçik bizneslər adətən kiçik büdcə ilə işləyirlər və bahalı təchizat və ya təlim üçün maliyyələri olmur. Həmçinin sıx kollektivin olduğu kiçik bizneslərdə qısnama ilə bağlı daxili siyasətin irəli sürülməsi işçilər arasında etibarsızlıq və inamsızlıqla əlaqələndirilir. Bəzi kiçik və orta biznes sahibləri belə yanaşmadan tam xəbərdar olsalar da, cinsi qısnamanın baş verdiyini və uzun müddət aşkar olunmayacağını da bilirlər. Tədqiqatlar göstərir ki, kiçik şirkətlərə rəhbərlik edən məsul sahibkarlar aşağıdakı addımları atırlar:

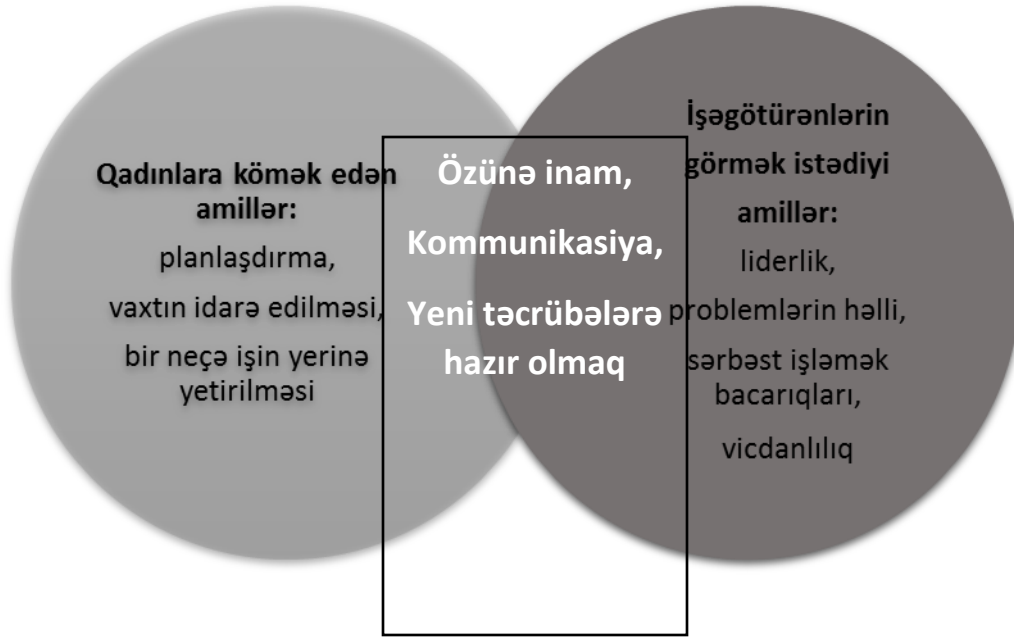
- İş yerində müəyyən davranış növlərinin qəbul edilməməsi (“sıfır tolerantlıq”) barədə dəqiq mesajlar göndərir;
- Qısnamadan narahat olduqda, qadın işçilərin birbaşa onlara müraciət etməsini tələb edir;
- Ofisə gələn kənar insanlarla bağlı aydın qaydalar təqdim edir və qaydalar pozulduqda məsələyə şəxsən müdaxilə edir;
- Kişi və qadın işçiləri müştəri tərəfindən qısnama halı olduqda dərhal müdaxilə etmələri və qadın əməkdaşları dəstəkləmələri ilə bağlı təlimatlandırır;
- Ofisdən kənar qadın işçilərin təhlükəsizliyi ilə bağlı qayğı göstərir (məs. iş gec bitdikdə onları evə aparmaq üçün şirkət avtomobilini təmin edir).

Təhsil və sosial-mədəni mühitlə bağlı amillərdən əlavə, **qadın respondentlər, özəl sektorda işləmək üçün vacib olan bir sıra davranış xüsusiyyətləri və koqnitiv bacarıqlar haqqında bəhs ediblər.** Bütün kateqoriyalardan olan qadın respondentlər, uğurlu karyera üçün əsas keyfiyyət qismində məhz özünə inamı dəfələrlə qeyd ediblər. Qadın respondentlər sosial və əənənəvi cəhətdən dərin kök atmış davranış qaydalarını (“mülayim olmaq”, “münaqişələrdən qaçmaq” və s.) aradan qaldırmaq üçün inam və etibarın yaradılmasını zəruri proses kimi təsvir ediblər.

Tədqiqat müəyyən edib ki, kişilər diqqəti daha çox xarici amillərə və təhsilin/bacarıqların olmamasına yönəldikləri halda, bütün bölgələrdən və kateqoriyalardan olan qadınlar özəl sektor iş bazarında uğur qazanmaq üçün zəruri şəxsi keyfiyyətləri müəyyən etməyə hazır idilər. Qadınlar tərəfindən bu keyfiyyətlər böyük ehtimalla ona görə seçilibdir ki, onlar ailədə və cəmiyyətdə onlara qarşı olan təzyiqlər, iş yerində gender əsaslı ayrı-seçkilik və “ikiqat yük” (ödənişli əmək və ev işlərinin birləşdirilməsi) kimi problemləri aradan qaldırmağa kömək edir. Qeyd etmək lazımdır ki, qadın respondentlər tərəfindən təsvir olunan bəzi xüsusiyyətlər bir çox işgötürənin əmək bazarında

yüksək qiymətləndirdiyi keyfiyyətlərlə sıx bağlıdır və ya üst-üstə düşür (Azərbaycan STEP İşəgötürənlərinin Sorğusuna əsasən).⁵⁵

Şəkil 13. Qadın respondentlər tərəfindən qiymətləndirilən xüsusiyyətlər və özəl sektorun potensial işəgötürənləri tərəfindən tələb olunan keyfiyyətlərin müqayisəsi



Bütün respondentlər spesifik köməkçi gender amillərini əlaqələr, pul, uyğun təhsil, kompüter və internet bacarıqları, habelə xarici dil biliklərini uğurlu karyeranın ümumi aparıcı qüvvələri ilə çox sıx əlaqədə olmasını qeyd etdilər. Maraqlıdır ki, siyahıda “meritokratik” (qabiliyyətə əsaslanan idarəetmə) və “qeyri-meritokratik” iş mühiti üçün vacib olan amillər bir araya gəlir. Bu isə o deməkdir ki, müzakirələr zamanı qeyd edilən bəzi mənfi təcrübələrə baxmayaraq, əksər respondentlər, Azərbaycanda özəl sektorda uğurların ciddi əmək və qabaqcıl bacarıqlarla çox sıx bağlı olduğuna inanırlar.

⁵⁵ Jan J. Rutkowski, Dünya Bankı, Bacarıqlar üçün tələbat, Azərbaycan STEP İşəgötürənlərinin Sorğusunun əsas nəticələri (2013)

Nəticələr

Tədqiqat göstərdi ki, ümumilikdə, həm qadın, həm də kişi respondentlər özəl sektora nisbətən dövlət sektorunda məşğulluğa münasibətdə daha müsbət fikirdədirlər. Özəl sektorun bəzi hallarda daha yaxşı əmək haqqı təklif etməsinə baxmayaraq, respondentlər ümumilikdə dövlət sektorundakı işləri stabillik, işinin ləyaqətinə hörmət və əmək hüquqlarının qorunması, ciddi nizam-intizam qaydaları, habelə təqaüd dövründə yetərli sosial təminat kimi keyfiyyətlərlə əlaqələndiriblər. Qadın respondentlər bir qayda olaraq işləyən anaların hüquqlarının qorunmasını və iş-həyat balansına əməl olunmasını nəzərə alaraq dövlət sektorunda məşğulluğa üstünlük veriblər. Qadın respondentlər dövlət sektorunda müəyyən edilmiş iş saatlarına hörmətlə yanaşıldığını dəyərləndiriblər. Qadınların ödənilməyən ev işinin böyük bir hissəsini yerinə yetirdiklərini nəzərə alsaq, bu amil xüsusilə vacibdir. Bundan əlavə, özəl sektorun bəzi segmentlərində cinsi qısnamaya məruz qalma riski ilə əlaqədar qadınlar dövlət sektoru işlərini daha təhlükəsiz saydıqlarını qeyd ediblər.

Tədqiqat qadın sahibkarların və qadın işçilərin ehtiyaclarının qarşılınması istiqamətində dövlət və bəzi özəl sektor şirkətlərinin tətbiq etdiyi qabaqcıl təcrübələri müəyyən edib. Strateji Yol Xəritəsinin tərkibinə peşəkar assosiasiyalar qurmaqla, zəruri bilik və bacarıqları təmin etməklə, biznes inkubatorları yaratmaqla və qadınlara məxsus bizneslər üçün müxanizmləri stimullaşdırmaqla qadın sahibkarlığına dəstəyin artırılması üçün tədbirlər daxildir. Kənd Qadınlarının Gücləndirilməsi Layihəsi və Qadın Resurs Mərkəzlərinin şəbəkəsi kənd yerlərində qadınlar tərəfindən idarə edilən müəssisələrə dövlət dəstəyinin perspektivli modelini (biznes inkubatoru), qadın sahibkarların potensialının artırılmasını və peşəkar şəbəkələrin qurulmasına köməklik göstərilməsini nəzərdə tutur. Hökumət, həmçinin qadın sahibkarların müsbət ictimai imicinin formalaşdırılması və qadınlar tərəfindən idarə edilən müəssisələrin təqdim etdiyi mal və xidmətlərin təşviqi üçün böyük səylər göstərir.

Tədqiqat nəticəsində qadınların Azərbaycanda özəl sektorda güclü mövqelər qazanmasına çətinlik törədə biləcək, qadınların layiqli iş yerləri və biznes imkanları axtarmasına mane ola biləcək bir sıra gender əsaslı çətinliklər müəyyən edilib. Tədqiqat bir çox mənfi amillərin bir-biri ilə bağlı olduğunu və şəhər/kənd yerindən və məşğulluq vəziyyətindən asılı olmayaraq regionlarda qadınların iqtisadi baxımdan güclənməsinin qarşısını aldığını qeyd edib.

Adətən gender əsaslı çətinliklər artaraq qadınların iqtisadi yük, ayrı-seçkiliyə məruz qalmaq və patriarxal gender normaları və davranış məhdudiyyətlərinin ümumi toplusu ilə mübarizə aparmaq məcburiyyətində olmalarına səbəb olur. Özəl sektorda gender stereotipləri digər bəzi faktorlarla birgə

“şüşə tavan” problemini yaradır, bu da qadınların qərar qəbuledici rəhbər vəzifələrə irəli çəkilməsində müntəzəm olaraq istisnalara və onların diqqətdən kənar qalmalarına səbəb olur. Özəl sektorda qalmaq və uğur qazanmaq üçün bəzi qadınlar işəgötürülmə zamanı ayrı-seçkilikdən başlayaraq iş yerində cinsi qısnamaya qədər, habelə ödənilməmiş əmək yükündən ictimai yerlərdə sərbəst hərəkətlə bağlı ailə tərəfindən qoyulan məhdudiyətlərə qədər gender əsaslı faktorların bir neçə formaları ilə üzləşməli olurlar. Qadın sahibkarlar kişilərlə müqayisədə maliyyə krediti, texnologiyalar və peşəkar şəbəkələrə çıxış baxımından məhdud imkanlara malikdirlər.

Tədqiqatın nəticələri gender əsaslı çətinliklərin qadınların həyatı boyu mövcud olduğunu göstərir. Bəzi ailələr tez-tez qızların təhsil seçimlərini məhdudlaşdırırlar ki, bu da gələcəkdə onların məşğulluq imkanlarına mənfi təsir göstərir. Reproduktiv yaş dövründə, “qadın işi” stereotipinə əsaslanan məhdudiyətlər qadın seksuallığına ciddi nəzarət və ödənilməyən ev işinin yükü, qadınların özəl biznesə başlamaq və ya özəl şirkətdə karyera qurmaq kimi iqtisadi imkanlarını məhdudlaşdırır. Tədqiqat göstərir ki, bəzi hallarda özəl sektorda işəgötürmə siyasətində yeni ailə quran və hamilə qadınlara qarşı edilən ayrı-seçkilik qadınların kiçik şirkətlərdə və bizneslərdə özəl sektor işlərinə düzəlməsini daha da məhdudlaşdırır. Bütün yaşlarda olan qadınların iş yerlərində gender əsaslı ayrı-seçkiliklə qarşılaşmaq riskinin olması ilə yanaşı, 35 yaşdan yuxarı qadınlar əlavə olaraq yaşa əsaslanan ayrı-seçkiliklə üzləşirlər.

Tədqiqatın nəticələri çoxsaylı təcrübələri və yanaşmaları əhatə edərək özəl sektorda qadınlara qarşı gender əsaslı ayrı-seçkiliyin ən müxtəlif formalarını müəyyən edib. Buna misal olaraq, qadınların ödənişsiz əməyinə etibar etməkdən, “qadın keyfiyyətləri” səbəbindən iş yerində qadınlara təyin edilən tabeçilik mövqeyinə qədər; qadınların az ödənişli iqtisadi sektorlara daxil olmağa məcbur edilməsindən, qeyri-rəsmi və ya “etibarsız” məşğulluqda onların idarə edilməsinə qədər; qadının müştəriləri cəlb etmə vasitəsi kimi obyektləşdirilməsindən, iş yerində cinsi qısnama təcrübələrinə qədər bir çox problemləri göstərmək olar. Bu davamlı yanaşma müntəzəm şəkildə baş verən işçilərin hüquqlarının pozulması ilə gender əsaslı ayrı-seçkiliyin birləşməsinə gətirib çıxarır. Beləliklə, bəzi hallarda qısnama, ödənişsiz ev əməyinin istifadəsi, Əmək Məcəlləsi ilə təmin edilən hüquqların pozulması, emosional təhqir və alçaltma, habelə işəgötürənlərin işdən çıxarma, işəgötürmə və karyera yüksəlişini təmin etməklə bağlı məhdudiyətsiz səlahiyyətləri ilə yanaşı, əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan qadınların ümumilikdə alçaldılmasının ayrılmaz tərkib hissəsinə çevrilir. Hüquqların pozulmasına qarşı daxili və xarici müdafiə mexanizmlərinin olmaması, işçilərin həssas vəziyyətini daha da artırır və idarəedici mövqedə olanların cəzasızlığını təmin edir.

Tədqiqat, həmçinin aradan qaldırılması tələb olunan amillər səbəbindən özəl sektorda və sahibkarlıq sahəsində uğur qazanmaq üçün qadınların kifayət qədər çox yardımçı amillərə ehtiyacı olduğunu müəyyən edib. Bu yardımçı amillərə ailə dəstəyi, uyğun təhsil, ev-məişət əməyinin təkrar bölüşdürülməsi, ictimai yerlərdə sərbəst hərəkətin təmin edilməsi və işəgötürənlər tərəfindən bərabər səviyyəli gender yanaşmaları daxildir.

Tədqiqatın nəticələrinə əsasən, kişilərin də özəl sektorda gender əsaslı çətinliklərlə üzləşdiyi müəyyən edilib (məs. geniş kütlə tərəfindən “qadınlara uyğun” olduğuna inanılan işlərə çıxışda). Nəticələr göstərir ki, kişilərin öz ailələri üçün yeganə təminatçı sayılmasını aşılaman patriarxal stereotiplər kişilərin üzərinə əhəmiyyətli dərəcədə emosional və fiziki yük qoyur və onları qanunsuz məşğulluq təcrübələrinə və iqtisadi istismarlara qarşı həssaslaşdırır. Eyni zamanda, məlumatlar göstərir ki, kişilər özəl sektorda qadın və kişilərin iqtisadi imkanlarına təsir göstərən spesifik gender amilləri ilə bağlı az məlumatlıdırlar. Özəl sektorda “qərar verənlərin” (rəhbər vəzifə tutan şəxslərin) əksəriyyətini kişilərin təşkil etdiyini nəzərə alsaq, bu nəticə özəl şirkətlərdə qərarlar və məşğulluq siyasətində gender faktorunun nadir hallarda nəzərdən keçirildiyinə dəlalət edir.

Tədqiqat müəyyən edib ki, qadınların və kişilərin üzləşdiyi gender əsaslı çətinliklər özəl sektor iqtisadiyyatının bəzi seqmentlərində patriarxal ailə strukturu, habelə icmalarda qüvvədə olan məhdudlaşdırıcı gender stereotiplərini qanunsuz məşğulluq təcrübələri ilə birləşdirən eyni sistemdə bir araya gəlir. Özəl sektorda müəyyən seqment əməliyyatları qadınları müntəzəm olaraq əmək haqqının aşağı olduğu işlərə bağlamaqla, qadının evdə və iş yerində haqqı ödənilməyən işlər görməsinə güvənməklə və iqtisadi gəlir üçün gender stereotiplərini təşviq etməklə (məsələn, kommersiya reklamlarında) gender bərabərsizliyinin və gender əsaslı ayrı-seçkiliyin bərpasına dəstək verir.

Tədqiqat, şaquli gender seqreçasiyası və üfüqi konsentrasiyanı özündə əks edən və CEDAW Komitəsinin yekun tövsiyələrində də qeyd olunmuş xüsusi mexanizmləri müəyyən edib. Ödənilməyən məişət işlərinin yükü, aşağı ixtisas səviyyəsi, “qadın işi” ilə bağlı gender stereotipləri, yaş və zahiri görünüşə görə edilən ayrı-seçkilik və qısnamaya məruz qalma qorxusu qadınları yaxşı ödənişli özəl sektor işlərindən uzaqlaşdırır və yaxud onların qeyri-rəsmi və qeyri-stabil iş yerlərində işləmələri ilə nəticələnir. Kişilərlə müqayisədə, bəzi qadınların iqtisadi səlahiyyətlər əldə etmək, müstəqil şəkildə əmanət toplamaq, iş yerində rəhbər vəzifələrə yüksəlmək, peşəkar şəbəkələrə daxil olmaq və iqtisadi olaraq təminatlı gələcək qurmaq imkanlarının genişləndirilməsində məhdudlaşmalar olur.

Gender əsaslı məhdudiyyətlərin aradan qaldırılması qadınların biznes sahibləri qismində potensiallarını tam olaraq həyata keçirmələrinə yardımçı ola bilər və beləliklə də ölkədə sahibkarlığın inkişafına, həmçinin vergi ödəyiciləri bazasının genişlənməsinə gətirib çıxara bilər. Qadın sahibkarlığının daha sürətli inkişafı və yüksək ixtisaslı qadın işçi qüvvəsinin daha çox cəlb edilməsi milli iqtisadiyyatın idarə edilməsində özəl sektorun potensialını artırmaq üçün zəruridir. Özəl sektorda gender bərabərliyi ilə bağlı irəliləyişə nail olmağın vacibliyi Azərbaycanın inkişaf etmiş insan kapitalına əsaslanan artım modelinə keçidi üzrə milli strateji planında tam əhatə olunub (2016-2020-ci illər üçün Azərbaycan Respublikasının milli iqtisadiyyat perspektivi üzrə Strateji Yol Xəritəsində nəzərdə tutulub).⁵⁶

Gender əsaslı çətinliklər qadınların özəl sektorda gəlirli və stabil məşğulluq imkanlarını məhdudlaşdırmaqla milli sosial təminat mexanizmləri, ictimai səhiyyə sistemi və yoxsulluğun azaldılması səyləri üçün gələcəkdə bir sıra çətinliklərin yaranmasına səbəb ola bilər. Azərbaycanda demoqrafik yaşlanma prosesi sürətlənir və hesablamalara görə, 2030-cu ilə qədər əhalinin yarisını 36.5 və ya daha yaşlı insanlar təşkil edəcək. Bu səbəbdən, pensiya sistemi və ictimai xidmətlərə göstərilən demoqrafik təzyiq sonrakı 25 ildə üçqat artacaq.⁵⁷ 2017-ci ilin göstəricilərinə əsasən qadınlar 65 yaşdan yuxarı bütün yaş kateqoriyalarında əksəriyyət təşkil edib.⁵⁸ Qadınların iqtisadi azadlığını və sosial iştirakçılığını dəstəkləmək böyük ehtimalla yaşlı əhali üçün sosial müdafiənin təmin edilməsi və ictimai xidmətlərin həyata keçirilməsi ilə bağlı təzyiqləri azalda bilər. Həm dövlət, həm də özəl sektor iştirakçıları qadınların iqtisadi cəhətdən təmin olunması, layiqli işlərdə işləməsi, sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olması və müvafiq cəmiyyətlərə inteqrasiya etməsi üçün səylərini daha da gücləndirməlidir.

Nəhayət, tədqiqatın nəticələri 2030 Dayanıqlı İnkişaf Gündəliyi və Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərində irəli sürülən ideyaları dəstəkləyir; belə ki, qadınların və qızların gender bərabərliyi və onların iqtisadi səlahiyyətlərinin artırılması, habelə gender əsaslı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması, dayanıqlı və hərtərəfli iqtisadi artımın təmin edilməsi (DİH 8), yoxsulluğun aradan qaldırılması (DİH 1) və bərabərsizliyin azaldılması (DİH 10) üçün vacibdir.⁵⁹ Tədqiqat nəticəsində müəyyən edilən gender əsaslı amillər dinamik, dayanıqlı, innovativ və insanlara hədəflənmiş iqtisadiyyatın qurulması

⁵⁶ Azərbaycan Respublikasının milli iqtisadiyyat perspektivi üzrə Strateji Yol Xəritəsi, 6 dekabr 2016

⁵⁷ Əhalinin Vəziyyətinin Təhlili: Azərbaycanda Demoqrafik Keçiddən Sonra (2015), UNFPA/BMTİP, səh. 41-43

⁵⁸ Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin 2017-ci ilin ilk dövrü üzrə Azərbaycan Respublikasında əhalinin cinsə və yaş qruplarına görə bölgüsünə dair hesabatı. www.state.gov.az

⁵⁹ BMT İnkişaf Sammiti (25 Sentyabr, 2015) Dünyamızın transformasiyası: 2030-cu ilədək dayanıqlı inkişaf sahəsində Gündəlik <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>

istiqlamətində aparılan səyləri bir daha təsdiqləyir. Tədqiqat zamanı əldə edilən nəticələr genderlə bağlı fikirlərin ümumilikdə dayanıqlı inkişafa və xüsusilə özəl sektora dəstək verən bütün siyasətlərə və proqramlara yönəldilməsinin vacibliyini vurğulayır.

Cədvəl 6

İş axtarışında olanlara yardım məqsədilə yaradılmış dövlət proqramı

Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi SYSLAB International AS, BMT-nin İnkişaf Proqramı və Norveç Xarici İşlər Nazirliyi ilə əməkdaşlıq çərçivəsində Azərbaycanın bir çox regionlarında SYSLAB proqramını həyata keçirir. SYSLAB Azərbaycan ali təhsilli qadın və kişilər (mühəndislər, müəllimlər və səhiyyə xidməti mütəxəssisləri) arasında işsizliyin azaldılmasına yardım etmək məqsədi güdən beynəlxalq proqramın uğurlu yerli icrasıdır. Proqram məşğulluq və şəbəkələşmə üçün peşəkarlığın inkişafı, CV-lərin yazılması və iş mü sahibələrinə dair təlim və məsləhətləşmələr həyata keçirir. Nazirlik bütün regional mərkəzlərdə iş axtaran qadın və kişilər üçün təlim proqramı da həyata keçirir. 2017-ci ildə Nazirliyin işsizlik mərkəzlərinə müraciət etmiş 33,831 qadından 13,386 nəfəri iş əldə edib, 3983 nəfərinə “işsiz” statusu verilib, 4772 nəfərə işsizliyə görə müavinət təyin edilib və 1826 nəfərə isə peşəkarlığın artırılmasında dair təlim keçirilib.

2017-ci ildə Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi Milli Məclisə Əmək Məcəlləsinin qadınların bir sıra sənaye peşələrində işləməsini qadağan edən müvafiq müddəalarını ləğv etməyi təklif edən qanun layihəsi təqdim edib.

TövsİYələr

Gender əsaslı çətinliklərin mürəkkəb mahiyyətini nəzərə alaraq, bu cür çətinliklər qadınların sosial iştirakçılığını dəstəkləmək və gender stereotiplərini kökündən dəyişdirmək təşəbbüsləri ilə birgə iqtisadi gücləndirməni inteqrə edə biləcək siyasət və proqramlar vasitəsilə həll edilməlidir. Bu səylər çoxsaylı tərəfdaşların birgə fəaliyyətləri nəticəsində uğurlu ola bilər. Bu fəaliyyətlərdə xüsusi olaraq dövlət və özəl sektor tərəfdaşlıqlarından, həmçinin sosial korporativ məsuliyyət təşəbbüslərindən geniş formada istifadə edilməlidir. Tədqiqat çoxsaylı tərəfdaşların cəlb edilməsini nəzərdə tutan üç ümumi sahəni müəyyən edib:

1. Qadın sahibkarlığının təşviq edilməsi və qadınların layiqli iş yerlərini tutmasına, özəl sektorda yeni sahələrə cəlb olunmalarına yardım etmək;
2. Özəl sektor iştirakçılarının gender məlumatlılığının və hesabatlılığının gücləndirilməsi, özəl sektor fəaliyyətlərində gender aspektlərinə dair məlumatların toplanması və bu istiqamətdə təhlillərin təkmilləşdirilməsi;
3. İşləyən valideynlər üçün dövlət və özəl investisiyaların artırılması və onlar üçün gündəlik uşaqlara qayğı mərkəzləri seçimlərinin genişləndirilməsi (iş yerlərində yerləşən qayğı mərkəzləri, ictimai qayğı mərkəzləri (dövlət tərəfindən dəstəklənən)⁶⁰, uşaqlara qulluq üçün işləyən valideynlərə bonuslar və digər seçimlər vasitəsilə) yolu ilə münasib ailə dəstəyi imkanlarının təkmilləşdirilməsi.

Qadın sahibkarlığının və qadınların özəl sektorda layiqli iş yerləri tutmasını təşviq etmək üçün aşağıdakılar tövsiyə olunur:

- Hökumət, vətəndaş cəmiyyəti və BMT tərəfindən regional təhsil müəssisələrinin potensialının genişləndirilməsi məqsədilə kompüter, İnternet savadlılığı və STEM (Elm, Texnologiya, Mühəndislik və Riyaziyyat) kurslarının* təşkil edilməsi, valideynlər, müəllimlər və şagirdlər arasında qızlar və oğlanların gələcəyində STEM kurslarının əhəmiyyətinə dair məlumatlandırmanın genişləndirilməsi;

(*STEM – təbiət elmləri, texnologiyalar, mühəndislik və riyaziyyat)

⁶⁰ 2017-ci ildə məktəbəqədər təhsil müəssisələrinin inkişafı üçün əlavə tədbirlərlə əlaqəli Prezidentin Fərmanından sonra 2018-ci ildə Nazirlər Kabineti ailə tipli təlim qruplarında məktəbəqədər təhsili dəstəkləmək üçün qərar qəbul etdi (dövlət büdcəsindən vəsaitin ayrılması, inzibati dəstək və aydın tənzimləmə). Ətraflı məlumat üçün <http://www.e-qanun.az/framework/38078> (axırıncı dəfə 28/06/2018 tarixində daxil olunub)

- Hökumət tərəfindən natamam orta, orta-ixtisas və orta təhsilli qadınlar üçün peşəkar və texniki bacarıqlar, yenilənmiş biliklər və zəruri təcrübələri aşılayan mövcud təlim və təkrar təlim proqramlarının mütəmadi şəkildə təşkili;
- İctimai və özəl sektor tərəfdaşlıqları vasitəsilə (hökumətin özəl sektor iştirakçıları ilə səylərinin birləşdirməsi) və beynəlxalq inkişaf təşkilatları ilə birgə qadın və kişilərin iş, həmçinin təhsillə bağlı dar seçimlərinin və “stereotiplərinin” aradan qaldırılması, qadınların elm, texnologiya və biznes sahələrində nümunəvi modellər kimi tanınmasını təşviq etmək məqsədilə maarifləndirmə kampaniyalarının genişləndirilməsi;
- Özəl sektor iştirakçılarının və vətəndaş cəmiyyəti təşkilatlarının qızların STEM kurslarında, biznes idarəetmə şöbələri və məktəblərdə oxumalarına imkan verən təqaüdlərin verilməsi məqsədilə özəl-ictimai fondların, habelə özəl sektor şirkətləri tərəfindən fondların yaradılmasının təşviq edilməsi;
- Qadın Resurs Mərkəzləri və Ailə Dəstək Mərkəzləri kimi mövcud şəbəkələrdən istifadə etməklə hökumət, özəl şirkətlər, vətəndaş cəmiyyəti iştirakçıları və beynəlxalq təşkilatların özəl sektorda iş axtaran işsiz qadınlara yardım proqramını genişləndirməsi; qadın resurs mərkəzləri (QRM) tərəfindən təmin edilən biznes təlimi, həyat bacarıqlarına dair təlimlər, maliyyə savadlılığı və ümumi iş axtarışında yardımdan ibarət qabaqcıl təcrübənin daha da genişləndirilməsi;
- Hökumət tərəfindən beynəlxalq inkişaf agentliklərinin dəstəyi ilə Dövlət Məşğulluq İdarəsində həyata keçirilən cari islahatlarda gender həssaslığı yanaşmasından istifadəni (o cümlədən, məşğulluq və işsizlik tendensiyalarında gender təhlili, məşğulluq ehtiyacları və işsiz qadınlar və kişilər üçün gender problemlərinə yönəlmiş məlumatlandırma və ictimai xidmətlərin təşkili) təmin etmək üçün səylərin gücləndirilməsi;
- Qadınlar arasında kiçik sahibkarlığın gücləndirilməsinə dair AQUPEK-BMTİP modelini genişləndirməklə bu modelin yeni bölgələrdə də tətbiq edilməsinə nail olmaq, eyni zamanda onun böyük şəhər ərazilərində, xüsusilə şəhərlərdə məskunlaşan yoxsul təbəqələr arasında tətbiqinin uyğunluğunun qiymətləndirilməsi;
- Vətəndaş cəmiyyətinin iştirakçıları, hökumət, özəl sektor şirkətləri və beynəlxalq təşkilatların onlayn platformalar vasitəsilə qadın sahibkarlara və peşəkar qadınlara şəbəkələrin formalaşmasında, peşəkar cəmiyyətlərin yaradılmasında və mövcud olan cəmiyyətlərə üzv olmaqda, müəyyən maraq və problem ətrafında səfərbərliyin həyata keçirilməsində dəstək olmaq məqsədilə tərəfdaşlıqlarının gücləndirilməsi;

- Bütün maraqlı tərəflərin sahibkar qadınların və peşəkar qadın mütəxəssislərin beynəlxalq peşəkar və biznes şəbəkələrinə daxil olmaları üçün onların konfrans və seminarlarda iştirakına verilən dəstəyi daha da gücləndirməsi;
- Bütün maraqlı tərəflərin, ictimai və özəl sektorların mövcud iş yerlərində kişi və qadınların bərabər iştirakını və imkanlarını genişləndirmək məqsədilə istifadə edilən potensial təcrübələrin müəyyənləşdirilməsi və təşviqi istiqamətində səylərini birləşdirməsi;
- Aidiyyəti qurumların və QHT-lərin qadın sahibkarlar üçün maliyyə savadlılığı, kreditlərin əldə edilməsi, işləyən qadınların hüquqlarını müdafiə etmək üçün Dövlət Əmək Müfəttişliyi ilə işləmək və şəxsi biznes qurmaq və inkişaf etdirmək üzrə təlim və resursları genişləndirməsi;
- Bank sektoru tərəfindən qadın sahibkarların ehtiyaclarına cavab verən məhsul və xidmətlərin hazırlanması;
- Hökumət və mütəxəssislərin hazırkı tədqiqatın nəticələrindən istifadə edərək özəl sektorda kişi və qadınların bərabər iştirakına təsir göstərən gender əsaslı çətinlikləri araşdırmağa davam etməsi; Regional və sosial fərqlərin dəqiqliklə əks etdirilməsi, habelə məlumatlara əsaslanan siyasətlərin qəbulu, təbliğat fəaliyyətləri və qanunvericikdə dəyişikliklər üçün daha geniş faktlar bazası yaratmaq məqsədilə respondentlərin seçimini genişləndirmək son dərəcə vacibdir;
- Mütəxəssislər tərəfindən Əmək Məcəlləsi qanunvericiliyinin nəzərdən keçirilməsini həyata keçirmək və qadınların əmək hüquqlarının hüquqi baxımdan qorunmasını, habelə ödənişsiz ev işinin valideynlər arasında bölüşdürülməsi prinsipini bərqərar etmək məqsədilə hökumətə dəyişikliklərlə bağlı təkliflərin təqdim edilməsi (məs. ödənişli valideyn məzuniyyəti üçün şərtlərin bərabərləşdirilməsi və s.);
- Bütün müvafiq qurumlar tərəfindən qadınları işə götürən, mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq ödənişli analıq məzuniyyəti təmin edən kiçik bizneslərə stimül vermək məqsədilə müxtəlif siyasət variantlarının və qabaqcıl beynəlxalq təcrübələrin araşdırılması.

Özəl sektor iştirakçıları arasında genderlə bağlı məlumatlılığın artırılması və onların hesabatlılığının gücləndirilməsi, habelə özəl sektor fəaliyyətlərinin gender aspektlərinə dair məlumatların toplanılmasını və bu istiqamətdə təhlillərin təkmilləşdirilməsi məqsədilə aşağıdakılar tövsiyə olunur:

- BMT və digər beynəlxalq inkişaf tərəfdaşları tərəfindən Dövlət Müəssisələri və Özəl Şirkətlər üçün Gender Bərabərliyinə dair Sertifikatlaşdırma Proqramının⁶¹ öyrənilməsi və həyata keçirilməsi istiqamətində dövlət qurumlarının və özəl sektor şirkətlərinin dəstəklənməsi; Gender Bərabərliyinə dair Sertifikatlaşdırma Proqramının öyrənilməsi və hazırlanması məqsədilə əsas şirkətlər üçün məlumatlandırma kampaniyası və təlimlərin keçirilməsi;
- Dövlət və vətəndaş cəmiyyəti təşkilatları tərəfindən Əmək Məcəlləsinin özəl və dövlət müəssisələrində işəgötürənlər və işçilər arasında qadınları (və ümumilikdə işləyən valideynləri) müdafiə edən müddəaları ilə bağlı məlumatlandırma kampaniyalarının gücləndirilməsi;
- Özəl sektor iştirakçıları tərəfindən daxili siyasət və prosedurlarda gender auditlərinin keçirilməsi və bu sahədə təcrübələri təkmilləşdirməyə dair öhdəlik nümayiş etdirilməsi;
- Özəl sektor şirkətlərinin hökumət və digər maraqlı tərəflərlə səylərini birləşdirərək iş yerində qısnama ilə mübarizə tədbirlərinə dair standartların hazırlanmasının təşviqi və qeydiyyatı alınan, yaxud audit yoxlamasından keçən hər bir şirkətə tövsiyə edilməsi;
- İş yerlərində qısnamanın qarşısının alınması və əks reaksiya ilə bağlı iri, orta və kiçik şirkətlərin ehtiyacları üçün xüsusi hazırlanmış təlim modulları yaratmaqda bütün maraqlı tərəflərin səylərinin birləşdirilməsi;
- Özəl sektorun iri və orta iştirakçılarına öz biznes modellərinə genderə həssas yanaşmanı daxil etməsi, habelə kənd və ucqar bölgələrdə qadınlar tərəfindən idarə edilən kiçik müəssisə şəbəkələri ilə ünsiyyət və peşəkar əməkdaşlıq qurması ilə bağlı dəstək verilməsi;
- BMT tərəfindən özəl şirkətlərdə gender statistikasını yaxşılaşdırmaq və milli statistik məlumat bazalarına hesabatların verilməsi məqsədilə digər beynəlxalq inkişaf tərəfdaşları və BMİ-lərlə birgə hökumətin və özəl şirkətlərin texniki ekspertiza və lazımı dəstəklə təmin edilməsi;
- Vətəndaş cəmiyyəti təşkilatlarının (VCT-lər) və kütləvi informasiya vasitələrinin iş yerlərində etik və doğru bir şəkildə gender əsaslı ayrı-seçkiliklə bağlı məlumat vermək və analiz aparmaq üzrə bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi;
- Media və özəl sektor iştirakçılarının özəl sektorda peşəkarlar, rəhbər işçilər, novatorlar və sahibkarlar qismində uğurlu fəaliyyət göstərən nümunəvi qadınlar haqqında məlumatların yayılmasında tərəfdaşlıq etməsi;

⁶¹ BMTİP, iş yerində gender bərabərliyinin təşviqi, o cümlədən qadınlar və kişilər üçün bərabər iş imkanların yaradılmasında özəl sektorun potensialının gücləndirilməsi məqsədilə, Dövlət Müəssisələri və Özəl Şirkətlər üçün Gender Bərabərliyinə dair Sertifikatlaşdırma Proqramını təsis edib. Sözügedən Proqram, indiyə kimi dünyanın yüzlərlə aparıcı şirkətini sertifikatlaşdırıb.

- Vətəndaş cəmiyyəti tərəfindən (kütləvi informasiya vasitələri və beynəlxalq təşkilatlarla birgə) əhalinin kişi təbəqəsinə yönələn və valideynlik və qayğı ilə bağlı məsuliyyətlərin və ev işlərinin bölüşdürülməsinin əhəmiyyətini və dəyərini təşviq edən vəkillik kampaniyasının hazırlanması və həyata keçirilməsi;
- Media və özəl sektor şirkətlərinin bərabər gender iştirakını inkişaf etdirmək, həm qadın, həm də kişilər üçün imkanları genişləndirmək məqsədilə özəl sektor şirkətlərində tətbiq olunan siyasətlər və prosedurlar haqqında məlumatların yayılması istiqamətində tərəfdaşlıq etməsi.

İctimaiyyətə açıq, maliyyə cəhətdən münasib və yüksək keyfiyyətli ailə dəstək infrastrukturunun təkmilləşdirilməsi, ictimai və özəl investisiyaların artırılması və işləyən valideynlər üçün məktəbəqədər təhsil müəssisələri ilə bağlı seçimlərin genişləndirilməsi üçün aşağıdakılar tövsiyə olunur:

- Maliyyə cəhətdən münasib olan uşaqlara qayğı mərkəzlərinin təmin edilməsində ictimai və özəl sektor tərəfdaşlığı nəticəsində mümkün ola biləcək imkanları araşdırmaq üçün beynəlxalq təşkilatlarla əməkdaşlığın gücləndirilməsi və milli kontekstdə tətbiq edilə biləcək aparıcı beynəlxalq təcrübələrin müəyyən edilməsi;
- Məktəbəqədər təhsillə bağlı dövlət siyasətində dəyişikliklər və bu dəyişikliklərin işləyən ailələrə göstərdiyi təsirlərlə bağlı məlumatları paylaşmaq məqsədilə vətəndaş cəmiyyəti təşkilatları və özəl sektor təmsilçiləri ilə birgə əməkdaşlıq; Məlumatlandırma kampaniyasında qadınların iş axtarışı imkanlarının genişləndirilməsi və işləyən ailələrin yaşayış səviyyəsinin yüksəldilməsi ilə bağlı dövlət siyasətində edilən müsbət dəyişikliklər arasında əlaqələrin işıqlandırılması;
- Silsilə seminarlarda özəl sektorun böyük işəgötürən şirkətlərini, dövlət agentliklərini və yerli idarəetmə strukturlarını (bələdiyyələri) bir araya gətirməklə iş yerlərində uşaqlara qulluq seçimləri, həmçinin uşaqlara qayğı ilə bağlı bonusların verilməsi kimi qabaqcıl beynəlxalq təcrübələrin və digər yerli imkanların təqdim edilməsi.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat

- Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi (1999-cu il), <http://www.e-qanun.az/code/7>
- BMT-nin Ərzaq və Kənd Təsərrüfatı Təşkilatı (FAO) (2015-ci il), *Şərqi Avropa və Mərkəzi Asiyada Gender və Kənd Yerlərinin İnkişafı. 2015-2016-cı illərdə Dünya Qadınlarının Tərəqqisi, İqtisadiyyatın Transformasiyası, Hüquqların İcrası, “BMT QADINLARI” (BMT-nin Qadın Məsələləri üzrə təşkilatı)*
- Qlobal Sahibkarlıq və İnkişaf İnstitutu (2015-ci il), *2015 Qadın Sahibkarlığı İndeksi (FEI)*, Siri Terjesen və Ainsley Lloyd
- Beynəlxalq Valyuta Fondu (BVF) (2014-cü il), *Keçid dövrünün 25 illiyi: post-kommunist Avropası və BVF*, James Roaf, Ruben Atoyan, Bikas Joshi, Krzysztof Krogulski və BVF heyətinin heyəti. - Vaşinqton.: Beynəlxalq Valyuta Fondu.
- Beynəlxalq Yenidənqurma və İnkişaf Bankı / Dünya Bankı Qrupu (may 2016), *Azərbaycanda Maliyyə Stabilitiyi və İnküzivliyin Genişləndirilməsi, Sorğu Tərəfinin Qiymətləndirilməsi, Azərbaycan*
- Tamar Xitarişvili, *Cənubi Qafqazda və Qərbi MDB ölkələrində Gender və Məşğulluq Proqramı*, BMTİP Məşğulluğa dair Alt-Regional Konfransı üçün hazırlanmış Sorğu Sənədi: Ermənistan, Azərbaycan, Belarus, Gürcüstan, Moldova və Ukraynada İşlə Zəngin və Dayanıqlı İnkişafın Təşviqi, Tbilisi, Gürcüstan, 28-29 oktyabr 2015-ci il.
- Smita Kuriakose, ed. 2013. *Azərbaycanda Sahibkarlığın Təşviqi. İnkişaf istiqamətləri*. Vaşinqton: Dünya Bankı.
- Nikolay, S. Hoy, C., Berliner, T., Aedy, T. *2030-cu ilə qədər DİH-lərə nail olmaq üçün tərəqqi planının hazırlanması* <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/9938.pdf>
- İƏİT (2015), *Avropa və Mərkəzi Asiya, Sosial İnstitutlar və Gender İndeksi, SIGI Regional Hesabatı*
- ATƏT (2010), *Qadınların İqtisadi Gücləndirilməsi - ATƏT Regionunda Qadın Sahibkarlığına dair Tendensiyalar və Qabaqcıl Təcrübə*, Vyana, dekabr 2010
- Sachs, J., Schmidt-Traub, G., Kroll, C., Durand-Delacere, D. və Teksoz K. (2016): *DİH İndeksi və Göstəricilər Paneli - Qlobal Hesabat*. Nyu-York: Bertelsmann Stiftung və Dayanıqlı İnkişaf Həlləri Şəbəkəsi (SDSN),

http://DİHindex.org/assets/files/DİH_index_and_dashboards_compact.pdf

- Dövlət Statistika Komitəsi [Azərbaycan] və Macro International Inc 2008. *Azərbaycanda Demografiya və Səhiyyə Araşdırması 2006*. Kalverton, Merilend, ABŞ: Dövlət Statistika Komitəsi və Macro International Inc.
- Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi və UNFPA, *Azərbaycanda Qadınlara Qarşı Zorakılıq üzrə Milli Sorğunun Hesabatı, 2008*
- *Adaptasiyanın Onilliyi: 2010-2020-ci illərdə 187 ölkədə tənəzzül meyllərinin nəzərdən keçirilməsi* / Isabel Ortiz, Matthew Cummins, Jeronim Capaldo, Kalaivani Karunanathy; Beynəlxalq Əmək Bürosu. - Cenevrə: BƏT, 2015 (Sosial Müdafiə üzrə 53 sayılı Sənədlər Paketinin Genişləndirilməsi).
- Azərbaycan Respublikası, İqtisadiyyat Nazirliyi, Sahibkarlığa Kömək Milli Fondu, 2016 İllik Hesabat.
- *Davamlı İnkişaf Məqsədlərinə dair Hesabat 2016*, <http://unstats.un.org/SDGs/report/2016/>
- BMT (2009); *2009-cu il Qadınların İqtisadi Resurslar, Mikromaliyyə və Digər Maliyyə Resurslarından İstifadəsinə Nəzarətin İnkişafından Qadınların Roluna dair Dünya Tədqiqatı*, BMT İqtisadi və Sosial Məsələlər üzrə Departamentin Qadınların İnkişafına dair şöbəsi, Nyu-York
- “BMT Qadınları” (2013), *Gender bərabərliyinə, qadınların hüquqlarının qorunmasına və qadınların səlahiyyətlərinin genişləndirilməsinə nail olmaq üçün ayrıca transformativ hədəf: 2015-ci ildən sonra, inkişaf konsepsiyası və dayanıqlı inkişaf məqsədləri baxımından zəruri öhdəliklər və əsas komponentlər*. <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/~media/AC04A69BF6AE48C1A23DECAEED24A452.ashx>
- BMT Qadınları (2016) *Özəl Sektorun Hesabatlılıq Konsepsiyası UNW-PSAF, Gender bərabərliyi və qadınların gücləndirilməsi üçün özəl sektor tərəfdaşının özünü qiymətləndirmə alətləri*.
- BMT Qadınları, *Qadınlar və Dayanıqlı İnkişaf Hədəfləri (DİH)*, <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-SDGs>
- BMT-nin Dayanıqlı İnkişaf Qrupu (UNDG) (2016-cı il), *Avropa və Mərkəzi Asiyada DİH tətbiqi üçün ölkə səviyyəsində olan ehtiyaclar*, https://www.unece.org/fileadmin/DAM/sustainable-development/DİH-Needs-Assessment_RCs-and-UNCTs.pdf
- BMTƏF / BMTİP (2015) *Əhalinin vəziyyətinin təhlili: Azərbaycanda demografik keçiddən sonrakı vəziyyət*, Avdeev A.

- BMT-nin Dayanıqlı İnkişaf Qrupu (UNDG) (2015-ci il), *2030 Dayanıqlı İnkişaf Gündəliyinin Tərtibi. BMT-nin ölkə qrupları üçün aralıq müraciət kitabçası*. <https://undg.org/wp-content/uploads/2015/10/Mainstreaming-the-2030-Agenda-UNDG-Interim-Reference-Guide-to-UNCTs-7-October-2015.pdf>
- Dünya Bankı (3 iyun 2015), *AZƏRBAYCAN ÜZRƏ SİSTEMATİK ÖLKƏ DİAQNOSTİKASI*, Cənubi Qafqaz Ölkələrinin İdarəetmə Bölməsi (ECCU3), Avropa və Mərkəzi Asiya.
- Dünya İqtisadi Forumu (2016), *Qlobal Problemlərə dair Analitik Hesabat, İşlərin Gələcəyi: Dördüncü Sənaye İnqilabı üçün Məşğulluq, Bacarıq və İşçi Qüvvəsi Strategiyası*.