

DOI: <https://doi.org/10.36719/2706-6185/47/224-229>

Aytac İbrahimli

Xəzər Universiteti

magistrant

<https://orcid.org/0009-0003-2842-0496>

aytacibraahimli@gmail.com

Azərbaycanda əmək bazarının gender təhlili

Xülasə

Məqalədə Azərbaycanda əmək bazarının gender aspektləri təhlil edilir və qadın və kişilərin əmək bazarına çıxışı, məşğulluq səviyyələri, əmək haqqı fərqləri və peşə seçimində gender bərabərsizliyi məsələləri araşdırılır. Tədqiqat rəsmi statistika, beynəlxalq hesabatlar və akademik mənbələr əsasında gender boşluqlarının səbəblərini və onların sosial-iqtisadi nəticələrini qiymətləndirir. Nəticələr göstərir ki, qadınların əmək bazarında iştirakı kişilərə nisbətən aşağıdır və onlar əsasən sosial xidmətlər, təhsil və səhiyyə sektorlarında cəmləşiblər. Əmək haqqı fərqləri gender bərabərsizliyinin davam etdiyini göstərir. Məqalədə gender bərabərliyini təmin etmək üçün həyata keçirilə biləcək siyasət və islahatlar da təklif edilir.

Açar sözlər: əmək bazarı, gender bərabərsizliyi, məşğulluq, əməkhaqqı fərqləri, qadınların iqtisadi iştirakı

Aytaj İbrahimli

Khazar University

Master student

<https://orcid.org/0009-0003-2842-0496>

aytacibraahimli@gmail.com

Gender Analysis of the Labor Market in Azerbaijan

Abstract

The article analyzes the gender aspects of the labor market in Azerbaijan and examines the issues of women's and men's access to the labor market, employment levels, wage differentials, and gender inequality in occupational choices. The study assesses the causes of gender gaps and their socio-economic consequences based on official statistics, international reports, and academic sources. The results show that women's labor market participation is lower than men's and they are mainly concentrated in the social services, education, and health sectors. Wage differentials indicate that gender inequality persists. The article also suggests policies and reforms that can be implemented to ensure gender equality.

Keywords: labor market, gender inequality, employment, wage differentials, women's economic participation

Giriş

Əmək bazarı gender fərqlərini aşkara çıxara bilməsi baxımından hər bir ölkədə aparıcı sektorlardandır. Bu baxımdan qeyd edə bilərik ki, beynəlxalq səviyyədə gender araşdırmalarına və təhlilinə həsr olunmuş əksər elmi araşdırmaların tədqiqat obyekti məhz əmək bazarlarıdır. Fərqli ölkələrdə mövcud olan əmək bazarlarında gender fərqləri özlərini tamamilə fərqli formalarda büruzə verir. Burada kişilər və qadınların ixtisas seçimindən tutmuş əmək bazarına daxil olmalarınadək keçən dövr, eləcə də bu bazara daxil olduqdan sonra bazarın rəqabətədavamlı əmək haqqlarının bölüşdürülməsində mövcud olan qeyri-adekvatlıq, habelə vəzifələrdə təmsil olunma və karyera inkişafı kimi nüanslar nəzərdə tutulur.

Burada xüsusilə qeyd olunmalıdır ki, Birləşmiş Millətlər Təşkilatının (BMT) bəyan etdiyi Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri arasında beşinci məqsəd məhz “gender bərabərliyinə nail olmaq, bütün qız və qadınların hüquq və imkanlarını genişləndirmək” olaraq müəyyənləşdirilmişdir. Sözügedən məqsədə nail olunması üçün qarşıya qoyulmuş hədəflər sırasında əmək bazarlarında gender bərabərsizliyinin ortadan qaldırılması və daha ədalətli bölgünün aparılması kimi məsələlər də əks olunmuşdur. Azərbaycan Respublikası da öz növbəsində bu məqsədə nail olunması istiqamətində gördüyü işlər və apardığı siyasətlə bağlı BMT-yə davamlı olaraq hesabatlar verir.

Tədqiqat

Dövlət Statistika Komitəsinin (DSK) məlumatlarına əsasən, 2024-cü ildə Azərbaycan Respublikası əhalisinin 50,2 faizini qadınlar, 49,8 faizini isə kişilər təşkil etmişdir. Müqayisə üçün qeyd etmək yerinə düşər ki, 2005-ci ildə bu nisbətlər, uyğun olaraq, 50,8% və 49,2% olmuşdur. Buna əsasən qeyd edə bilərik ki, son 20 illik dövr ərzində ölkənin ümumi əhali sayında qadınların xüsusi şəkisi 0,6 faiz azalmışdır. DSK-nın məlumatında həmçinin bildirilir ki, 2023-cü ildə ölkə üzrə bütün məşğul əhali kateqoriyasında qadınların xüsusi çəkisi 47,9 faiz təşkil etmişdir. Ölkə iqtisadiyyatındakı məşğul qadınların toplam sayı 2010-cu ildə 2101,7 min nəfərdən ibarət olduğu halda, 2023-cü ildə bu rəqəm 2375,6 min nəfərə yüksəlmişdir. Müşahidə olunan 13,0 faiz artım ölkənin əmək bazarında qadınların rolunun kifayət qədər yüksək olduğunu söyləməyə tutarlı əsas verir. Bütün bu faktlardan yola çıxaraq, bu məqalədə ölkənin əmək bazarında mövcud olan gender bərabərsizliyi hallarının aşkara çıxarılması və sözügedən halların aradan qaldırılması istiqamətində təklif etdiyimiz tövsiyələri işləməyə çalışacağıq (Bərdəli, 2023).

Məqalədə nəzərdən keçirilmiş məsələlər, tədqiqat zamanı istifadə olunmuş metodologiya və istinad edilmiş mənbələr öz əksini tapacaqdır.

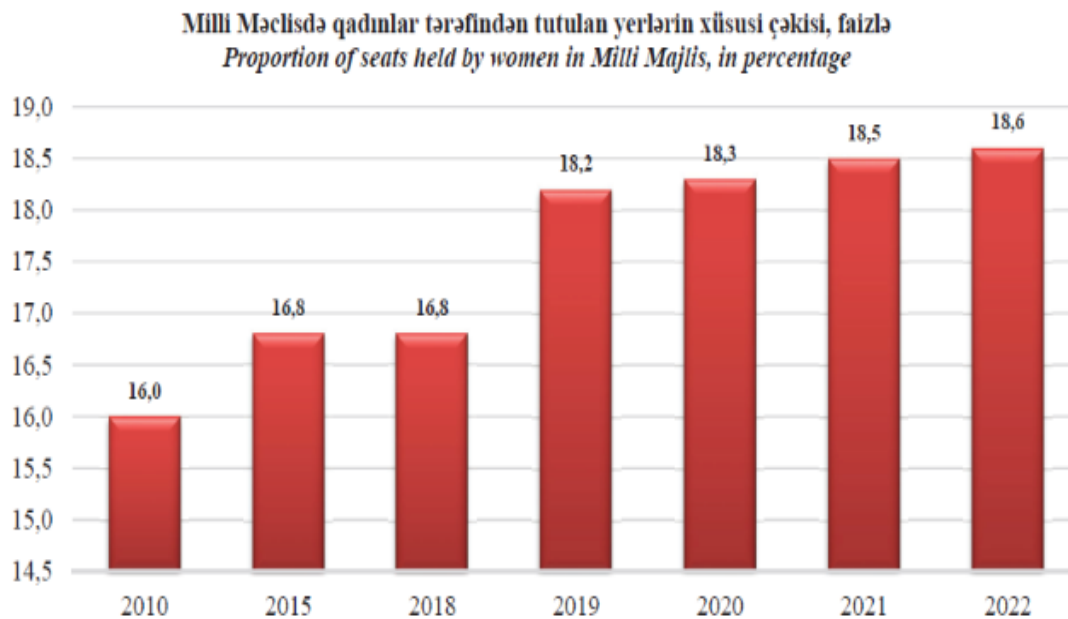
Azərbaycanda əmək bazarında gender təhlili, çoxsaylı sosial, iqtisadi və mədəni amilləri nəzərə alaraq tədqiq edilən mühüm bir sahədir. Hüseynova (2018) Azərbaycanda qadınların əmək bazarına daxil olma səviyyəsinin aşağı olduğunu və bunun əsas səbəblərinin yalnız iqtisadi amillərlə deyil, həm də sosial və mədəni faktorlarla əlaqəli olduğunu qeyd edir. Hüseynovanın fikrinə görə, qadınların ailə və uşaqlara qayğı göstərmək kimi əlavə məsuliyyətləri onların işçi qüvvəsi kimi formalaşmasını, habelə əmək bazarına daxil olmalarını məhdudlaşdıran əsas amillərdən biridir (Əliyeva, 2020).

Əliyeva (2020) Azərbaycanın əmək bazarındakı gender bərabərsizliklərinin iqtisadi və sosial aspektlərini tədqiq etmişdir. Onun tədqiqatında vurğulanan vacib cəhətlərdən biri kimi qadınların iş həyatında kişilərlə müqayisədə daha aşağı əmək haqqı aldıkları və həmçinin daha az karyera inkişafı əldə etmələri qeyd oluna bilər. Məmmədov (2017), sözügedən məsələləri daha dərinlən araşdırılmaqla, Azərbaycan əmək bazarının xüsusiyyətləri və gender əsasında meydana çıxan müxtəlif əngəlləri dərinlən təhlil etmişdir (Əhmədova, 2022).

İsmayılova (2021) Azərbaycanda əmək haqqı fərqlərinin gender əsaslı olaraq hansı formada təzahür etdiyini araşdırmış, xüsusilə yüksək ixtisaslı sahələrdə qadınların daha aşağı əmək haqqı aldıklarını xüsusilə vurğulamışdır. Quliyeva (2019) ölkədəki gender bərabərliyi və məşğulluq məsələlərini qiymətləndirərək, qadınların əmək bazarına daha aktiv daxil olmalarını təşviq edən siyasətlərin vacibliyini qeyd etmişdir (International Labour Organization (ILO), 2020, pp. 23-37).

Əhmədovanın (2022) təhlilləri göstərir ki, aparılan gender siyasətləri və onların təsirləri Azərbaycanda qadınların iş həyatına çox təsir göstərir. Onun araşdırmalarına əsasən, gender bərabərsizliyinin ortadan qaldırılması və sözügedən məsələ ilə bağlı ədalətli bölgünün təmin edilməsi həm sosial bərabərlik, həm də iqtisadi inkişaf baxımından olduqca böyük əhəmiyyət kəsb edir. Bərdəli (2023) gender stereotiplərinin əmək bazarına təsiri ilə bağlı araşdırma aparmış və belə stereotiplərin qadınların yüksək ixtisaslı vəzifələrə yüksəlməsinə mane olduğunu qeyd etmişdir (İsmayılova, 2021, s. 71-850).

Burada BMT-nin Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərindən 5-ci məqsəd – “Gender bərabərliyinə nail olmaq, bütün qız və qadınların hüquq və imkanlarını genişləndirmək” üzrə DSK tərəfindən təqdim olunan “Milli Parlamentdə (Milli Məclis) qadınlar tərəfindən tutulan yerlərin xüsusi çəkisi” statistikasına nəzər salmaq yerinə düşərdi:



Bu statistikaya əsasən, 2010-cu illə müqayisədə 2022-ci ildə Milli Məclisdə qadınlar tərəfindən tutulan yerlərin xüsusi çəkisi 2,6 faiz bəndi artaraq 18,6 faizə çatmışdır. DSK həmçinin qeyd edir ki, hazırda bir palatadan ibarət olan parlament üzvlərinin 22 nəfəri qadınlardan ibarətdir.

Bütün bunlarla yanaşı, yuxarıda sadalanan tədqiqatlardan belə bir ümumi nəticəyə gələ bilərik ki, ölkənin əmək bazarında gender bərabərsizliyi halları mövcudluğunu saxlayır və özünü ən müxtəlif formalarda büruzə verir. Buradan da, belə bərabərsizliklərin aradan qaldırılmasına yönəlmiş siyasi tədbirlərin genişləndirilməsinin vacibliyi ortaya çıxır (Hüseynova, 2018).

Bu tədqiqat Azərbaycanda əmək bazarının gender aspektlərinin təhlili üçün keyfiyyət və kəmiyyət yanaşmalarını birləşdirən qarışıq metoddan istifadə edir. Əsas məlumat mənbələri kimi Dövlət Statistika Komitəsinin rəsmi məlumatları, beynəlxalq təşkilatların (BMT, Dünya Bankı, BƏT) hesabatları, eləcə də akademik araşdırmalar və elmi məqalələrdən istifadə olunmuşdur.

Kəmiyyət analizində gender üzrə məşğulluq səviyyələri, əməkhaqqı fərqləri və sektorial bölgü statistik üsullarla təhlil edilmişdir. Tədqiqat çərçivəsində deskriptiv statistika, korrelyasiya və reqressiya analizləri aparılaraq gender bərabərsizliyinin əsas göstəriciləri müəyyən edilmişdir.

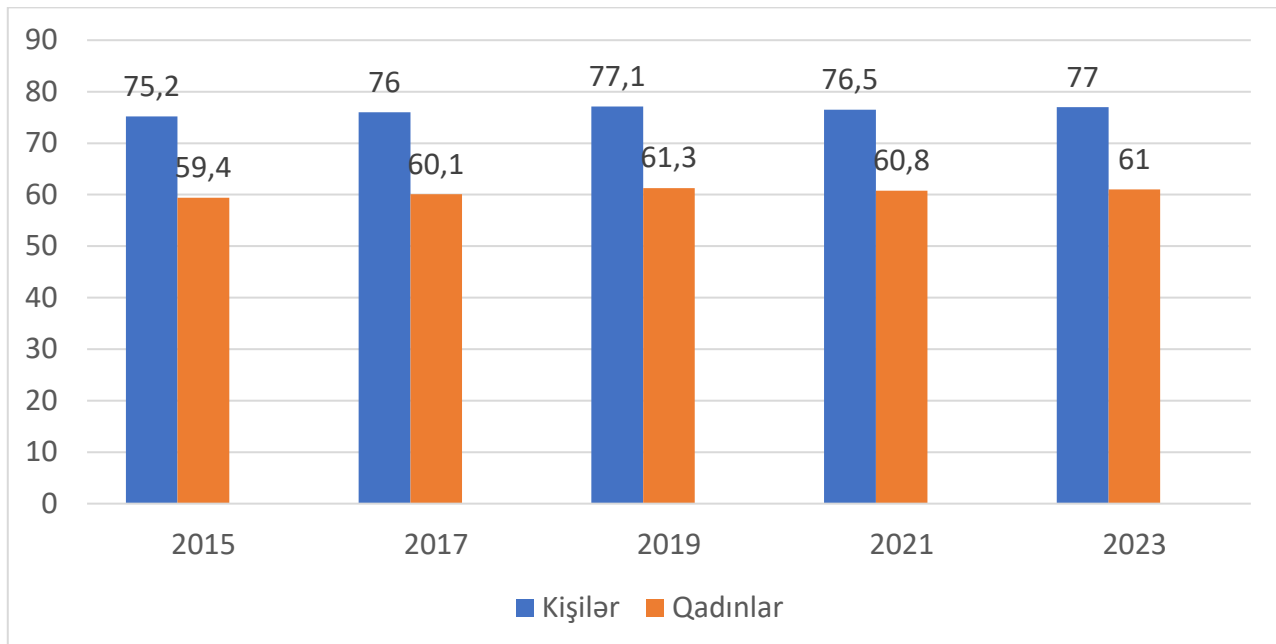
Keyfiyyət analizində isə gender bərabərsizliyinin sosial-iqtisadi səbəblərini araşdırmaq üçün mütəxəssislərlə müsahibələr və fokus qruplar təşkil olunmuşdur. Bu yanaşma əmək bazarında qadınların və kişilərin iştirakını məhdudlaşdıran amillərin daha dərinlən dərk edilməsinə imkan vermişdir.

Metodologiya çərçivəsində müqayisəli təhlil aparılaraq Azərbaycan əmək bazarındakı gender tendensiyaları digər ölkələrlə müqayisə edilmiş və beynəlxalq təcrübənin tətbiq imkanları qiymətləndirilmişdir.

Bu yanaşmaların birləşdirilməsi nəticəsində əldə edilən məlumatlar gender bərabərsizliyinin mövcud vəziyyətini və onun aradan qaldırılması üçün potensial siyasət tövsiyələrini formalaşdırmağa imkan vermişdir.

Azərbaycanda əmək bazarına gender əsaslı ümumi nəzər yetirsək, açıq-aydın görərik ki, qadınların və kişilərin məşğulluq imkanları arasında əhəmiyyətli fərqlər mövcuddur. Qadınların əmək bazarına çıxışı kişilərlə müqayisədə daha məhduddur və onların əsasən sosial xidmətlər, təhsil və səhiyyə sahələrində cəmlənməsi müşahidə olunur. Bunun əsas səbəbləri arasında gender stereotipləri, ailəvi öhdəliklər və işəgötürənlərin qadınlara münasibətdə tətbiq etdiyi məhdudiyyətlər dayanır. Burada ölkəmizdə cinsə görə işçi bölgüsünə nəzər yetirmək yerinə düşərdi. Aşağıdakı qrafik 2015-ci ildən 2023-cü ilə qədər olan dövr üçün cinslərə görə işçi qüvvəsində iştirak nisbətini (İFPR) göstərir. Məlumatlarda əks olunduğu kimi, kişi və qadın iştirak nisbətləri arasında sosial-mədəni maneələri əks etdirən ardıcıl uçurum mövcuddur:

Diaqram 1: 2015-ci ildən 2023-cü ilə qədər olan dövr üçün cinslərə görə işçi qüvvəsində iştirak nisbəti (faizlə)



Həmçinin qeyd oluna bilər ki, ölkəmizdə qadınların aldığı əməkhaqqı kişilərə nisbətən daha aşağıdır və bu fərq müxtəlif sahələrdə özünü fərqli formalarda göstərir. 2023-cü il üçün seçilmiş sektorlar üzrə orta aylıq əmək haqqlarına cinsə görə nəzərə salsaq, bu əhəmiyyətli fərqi asanlıqla görə bilərik:

Cədvəl 1: 2023-cü il üçün seçilmiş sektorlar üzrə orta aylıq əmək haqqını cinsə görə təsviri.

Sektorlar	Kişilərə görə aylıq məvacib (AZN)	Qadınlara görə aylıq məvacib (AZN)	Əmək haqqı fərqi (%)
İnformasiya Texnologiyaları	1,200	950	20.8
Tikinti	950	650	31.6
Təhsil	720	680	5.6
Tibb	710	670	5.6
Kənd təsərrüfatı	550	500	9.1

Müzakirələrin digər vacib aspektlərindən biri də gender bərabərsizliyinin iqtisadi inkişafa təsiridir. Qadınların əmək bazarında iştirak səviyyəsinin artması ümumi iqtisadi artıma müsbət təsir göstərə bilər. Bəzi beynəlxalq təcrübələr göstərir ki, gender bərabərliyini təmin edən ölkələrdə iqtisadi inkişaf daha sürətlidir. Bu baxımdan, Azərbaycanda qadınların iqtisadi fəallığının artırılması üçün müxtəlif siyasət və təşəbbüslərin yürüdülməsi vacibdir.

Dünya üzrə mövcud tendensiyalara nəzər yetirsək, görürük ki, inkişaf etmiş ölkələrdə gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün dövlət və özəl sektor tərəfindən müxtəlif təşviqlər həyata keçirilir. Azərbaycanda da gender bərabərsizliyinin azaldılması üçün dövlət siyasətində hüquqi və institusional islahatların genişləndirilməsi, qadınların sahibkarlıq fəaliyyətinə dəstəklənməsi və gender bərabərliyini təşviq edən proqramların gücləndirilməsi vacibdir.

Qadın işçi qüvvəsinin iştirak səviyyəsi onilliklər ərzində təvazökar qazanclar göstərsə də, kişilər ilə müqayisədə əhəmiyyətli dərəcədə aşağı olaraq qalmaqdadır. Bu da öz növbəsində sosial

gözləntilər, uşağa baxmaqla bağlı dəstəyin olmaması kimi məqamlarla əlaqələndirilə bilər (Məmmədov, 2017).

Tikinti və İnformasiya texnologiyaları kimi işçi qüvvəsinin əsas hissəsinin kişilərin icra etdiyi sahələrdə kişilər və qadınlar arasında maaş fərqi olduqca yüksəkdir və bu, qadınların karyera inkişafında üzləşdikləri qərəzli mövqeləri və maneələri göstərir. Qadınların çoxluq təşkil etdiyi təhsil və səhiyyə kimi sahələrdə maaş fərqi daha kiçik olsa da, hələ də mövcuddur.

Peşə seqreqasiyası əsas problem olaraq qalır. Aşağıdakı cədvələ baxaraq, biz kişi və qadınların müxtəlif əsas sənaye sahələri üzrə paylanmasını görə bilərik:

Cədvəl 2: Cinslər üzrə peşə seqreqasiyası.

Sahələr	Kişi Məşğulluğu (%)	Qadın Məşğulluğu (%)
İnformasiya Texnologiyaları	80	20
Tikinti	85	15
Təhsil	25	75
Tibb	30	70
Kənd təsərrüfatı	60	40

Qadınların daha az maaş alan sektorlarda cəmləşməsi və tikinti və İT kimi yüksək maaşlı sahələrdə kifayət qədər təmsil olunmaması onların iqtisadi səlahiyyətlərinə mane olur. Bu balanssızlığın aradan qaldırılması üçün bacarıqların öyrədilməsi və mentorluq proqramları daxil olmaqla, məqsədyönlü müdaxilələr tələb olunur.

Azərbaycanda əmək bazarının gender təhlili göstərir ki, qadınların və kişilərin məşğulluq imkanları arasında əhəmiyyətli fərqlər mövcuddur. Qadınlar daha çox sosial xidmətlər, təhsil və səhiyyə sahələrində cəmləşmiş, yüksək maaşlı və rəhbər vəzifələrdə isə daha az təmsil olunmuşlar. Əməkhaqqı fərqləri də gender bərabərsizliyinin davam etdiyini göstərir və bu, iqtisadi inkişafa mane olan amillərdən biri hesab olunur.

Tədqiqatın nəticələri göstərir ki, gender bərabərsizliyi müxtəlif sosial və iqtisadi amillərlə bağlıdır. Ailəvi öhdəliklər, ənənəvi gender rolları, qanunvericiliyin tətbiqindəki boşluqlar və işəgötürənlərin yanaşmaları qadınların əmək bazarında iştirakına mənfi təsir göstərir. Eyni zamanda, qadınların iqtisadi fəallığının artırılması Azərbaycanın ümumi iqtisadi inkişafına və sosial rifahına müsbət təsir edə bilər.

Beynəlxalq təcrübə göstərir ki, gender bərabərliyini təmin edən siyasətlər qadınların əmək bazarında iştirakını artırmaqla yanaşı, ümumi iqtisadi səmərəliliyi də yüksəldir. Azərbaycanda bu istiqamətdə daha səmərəli siyasətlərin həyata keçirilməsi, xüsusilə qadınların sahibkarlığa cəlb olunması, peşə və texniki təhsilin inkişaf etdirilməsi, analıq məzuniyyəti və çevik iş saatları kimi tədbirlərin tətbiqi vacibdir.

Ümumilikdə, əmək bazarında gender bərabərsizliyinin azaldılması üçün yalnız qanunvericilik islahatları deyil, eyni zamanda, cəmiyyətin gender bərabərliyi barədə məlumatlandırılması və işəgötürənlərin gender inklüziv siyasətlərə təşviq edilməsi də mühüm rol oynayır. Bu istiqamətdə davamlı islahatlar və təşəbbüslər həyata keçirildiyi təqdirdə, Azərbaycanda əmək bazarında gender balansına nail olmaq mümkündür.

Problemin aktuallığı: Azərbaycanda əmək bazarında gender bərabərsizliyi sosial ədalət və iqtisadi inkişaf baxımından ciddi çağırışlardan biridir. Müasir dövrdə qadınların əmək bazarına tam və bərabərhüquqlu çıxış imkanlarının təmin olunması, BMT-nin Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri kontekstində də prioritet istiqamətlərdən sayılır. Statistik məlumatlar göstərir ki, qadınlar daha çox aşağı maaşlı sahələrdə cəmləşir və rəhbər vəzifələrdə az təmsil olunurlar. Bu məqalə, bu cür gender əsaslı fərqlərin mövcudluğunu sübut edən empirik və nəzəri təhlilləri təqdim etməklə bu sahədə məlumatlılığı artırır (Quliyeva, 2019).

Elmi yeniliyi: Tədqiqat, Azərbaycanda əmək bazarının gender baxımından təhlilində qarışıq metodologiyanın tətbiqi ilə fərqlənir. Keyfiyyət və kəmiyyət analizlərinin inteqrasiyası, həm sosial-

mədəni səbəbləri, həm də statistik fərqləri eyni çərçivədə dəyərləndirməyə imkan yaradır. Məqalədə təqdim olunan müqayisəli təhlillər və beynəlxalq təcrübəyə əsaslanan qiymətləndirmələr, bu sahədə aparılan əvvəlki araşdırmalara əlavə dəyər qatır və yeni elmi nəticələr formalaşdırır.

Praktiki əhəmiyyəti və tətbiqi imkanları: Məqalədə göstərilən gender fərqlərinin əmək bazarına və iqtisadi inkişafa təsirləri dövlət siyasətçiləri, sosial tərəfdaşlar və qeyri-hökumət təşkilatları üçün əhəmiyyətli qərarvermə vasitəsi kimi xidmət edə bilər. Təklif olunan siyasət tövsiyələri – o cümlədən, qadınların peşə təhsilinə cəlb edilməsi, çevik iş modellərinin tətbiqi və sahibkarlığın təşviqi – əmək bazarında daha inklüziv və balanslı sistemin qurulmasına yardım edə bilər.

Nəticə

Tədqiqat nəticələri əmək və sosial müdafiə sahəsində fəaliyyət göstərən dövlət qurumları üçün proqram və strategiyaların hazırlanmasında, təhsil və karyera yönləndirmə mərkəzləri üçün məlumat bazası kimi, eləcə də qadın hüquqlarının müdafiəsi sahəsində çalışan təşkilatlar üçün maarifləndirici material kimi istifadə oluna bilər. Eyni zamanda, bu məlumatlar statistik qurumların gender indikatorlarını formalaşdırmasında və gələcək elmi araşdırmalar üçün baza rolunu oynaya bilər.

Ədəbiyyat

1. Bərdəli, F. (2023). *Gender stereotipləri və onların əmək bazarına təsiri*. Bakı: Gənclər və İqtisadiyyat Nəşriyyat Evi.
2. Əhmədova, F. (2022). Azərbaycan əmək bazarlarında gender siyasətləri və qadınların iş həyatına təsiri. *Cəmiyyət və İqtisadiyyat*, 14(2), 71–85.
3. Əliyeva, T. (2020). *Azərbaycan əmək bazarında gender bərabərsizliyi: İqtisadi və sosial aspektlər*. Bakı: Elm və Təhsil.
4. Hüseynova, L. (2018). Azərbaycan əmək bazarında qadınların rolunun artması. *Azərbaycan Sosial Elmlər Jurnalı*, 22(1), 45–59.
5. International Labour Organization. (2020). *Gender equality in the labour market: Azerbaijan country report*. Geneva: ILO.
6. İsmayılova, M. (2021). Gender və əmək haqqı: Azərbaycanda qadın və kişi əmək haqqı arasındakı fərqlər. *Azərbaycan İqtisadiyyat Jurnalı*, 18(3), 23–37.
7. Quliyeva, A. (2019). *Azərbaycan cəmiyyətində gender bərabərliyi və məşğulluq*. Bakı: İqtisadiyyat Universiteti nəşri.
8. Məmmədov, S. (2017). *Gender və əmək bazarının qarşılıqlı əlaqəsi: Azərbaycan nümunəsi*. Bakı: İqtisadiyyat və Sosial Araşdırmalar İnstitutu.

Daxil oldu: 21.01.2025

Qəbul edildi: 26.04.2025