AVROPA İTTİFAQI

«Konstitusiya» Araşdırmalar Fondu

Empowered lives.
Resilient nations.

## “Qadınların ödənilməyən qayğı və məişət işinin dəyərləndirilməsi üçün əlverişli hüquqi və sosial mühütün yaradılmasına dəstək” layihəsi

## Azərbaycanda qadınların ödənişsiz qayğı və məişət işlərinin dəyərləndirilməsi ilə bağlı vəziyyət

# Tədqiqat hesabatı

**Bakı 2020**

*Bu hesabat Konstitusiya Araşdırmalar Fondu tərəfindən Avropa İttifaqı və UNDP-nin dəstəyi ilə ilə icra olunan "Qadınların ödənilməyən qayğı və məişət işinin dəyərləndirilməsi üçün əlverişli hüquqi və sosial mühütün yaradılmasına dəstək" layihəsi çərçivəsində hazırlanıb.*
*Hesabat Qadınların ödənilməyən qayğı və məişət işinin dəyərləndirilməsi ilə bağlı problemlərin araşdırılmasını, beynəlxalq təcrübədə tətbiq edilən yanaşmaları, layihə çərçivəsində Şəki-Zaqatala bölgəsində evdar qadınlar və kişilər arasında keçirilən sorğunun nəticələrini, milli qanunvericilikdə qadınların sosial-əmək münasibətləri sahəsində hüquqları, onlara verilən imtiyaz və güzəştlər təhlilini və tövsiyyələri əhatə edir.*

**Tədiqiqat qrupu**

**Əliməmməd Nuriyev**
Tədiqiqat qrupunun rəhbəri

**Ekspert qrupu**

Azər Mehdiyev
Mais Əliyev
Elnur Abbaszadə

"Konstitusiya" Araşdırmalar Fondu bu hesabatın işlənib hazırlanmasında verdikləri töhfəyə görə ekspertlərə, o cümlədən hökumət və qeyri-hökumət təşkilatlarının nümayəndələrinə, informasiya sorğularını cavablandıran dövlət qurumlarına öz dərin minnətdarlığını bildirir. Layihə heyəti layihənin dəstəklənməsi və uğurlu icrası üçün müvafiq səylərini əsirgəməyən Avropa İttifaqı və UNDP-yə təşəkkür edir.

® Müəllif hüquqları qorunur

"Konstitusiya" Araşdırmalar Fondu
Azərbaycan, Bakı, AZ 1001, M.Əfəndiyev 7/28
E-mail: oficce@kafondu.org
www.kafondu.org
Tel: (+994012) 4925726

# Mündəricat


| | |
|---|---|
| Ödənişsiz işlərin müəyyənliyi, ölçülməsi və qiymətləndirilməsi | **4** |
| Ödənişsiz işlərin ölçülməsi və qiymətləndirilməsi üsulları | **8** |
| Ödənişsiz qayğı və ev işlərində qadınların rolu | **9** |
| Ödənişsiz qayğı və ev işlərinə münasibətdə siyasətlər | **11** |
| Azərbaycanda qadınların ödənişsiz qayğı və ev işlərində iştirakı | **13** |
| Şəki, Qax, Zaqatala və Balakən rayonlarında qadınların ödənişsiz qayğı və ev işlərində iştirakının dəyərləndirilməsi: Sorğu nəticələri | **17** |
| Qanunvericilikdə qadınların sosial-əmək münasibətləri sahəsində hüquqları, onlara verilən imtiyaz və güzəştlər təhlili | **28** |
| Tövsiyyələr | **56** |
| İstifadə olunmuş ədəbiyyat | **60** |

## Ödənişsiz işlərin müəyyənliyi, ölçülməsi və qiymətləndirilməsi

Məlum olduğu kimi, BMT-nin 2015-ci ilin sentyabr ayında keçirilən tarixi sammitində qəbul etdiyi "2030-cu ilədək dayanıqlı inkişaf sahəsində Gündəlik"də əks olunan Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərindən (DİM-lər) biri (5-ci məqsəd) "Gender bərabərliyinə nail olmaq, bütün qadın və qızların səlahiyyətlərinin artırılması"dır.

Bu məqsədə nail olmaq üçün qarşıya qoyulan hədəflərdən biri belədir: Dövlət xidmətlərinin təmin edilməsi, infrastruktur və sosial müdafiə ilə bağlı siyasətlər vasitəsilə, eləcə də milli kontekstə uyğun olaraq, *ev təsərrüfatında və ailədə öhdəliklərin ortaqlığının təşviqi vasitəsilə* ***ödənişsiz qayğı və məişət işini qiymətləndirmək və önəmini təsdiq etmək***" (Hədəf 5.4).

Oxfam təşkilatının hesablamalarına əsasən, hazırda bütün dünya üzrə qadınlar və qızlar ödənisiz qayğı və məişət işlərinə hər gün orta hesabla 12.5 milyard saat vaxt sərf edir və təqribən 10.8 trillion dollarlıq yeni dəyər yaradırlar. Təşkilatın qiymətləndirmələrinə əsasən qadın və qızların ödənişsiz işlərinin illik həcmi bütün dünya üzə illik ÜDM-in təqribən 13%-nə bərabərdir[1].McKinsey Konsaltinq Təşkilatının 2015-ci ilin sentyabrında açıqladığı hesabatda göstərilirdi ki, əgər qadınların da ödənişli işlərdə iştirakı kişilər qədər olsaydı, onda dünya üzrə qlobal ÜDM-ə 28 trilyon ABŞ dolları yaxud qlobal ÜDM-in 26%-i qədər vəsait əlavə etmək olardı[2].

İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatının (OECD) tədqiqatlarına əsasən (vaxtın istifadəsi üzrə sorğularla müəyyən edilib) qadınların ödənişsiz qayğı və məişət işinin həcmi Cənubi Afrika Respublikası və Kanadada ÜDM-in 14%-i, Argentina, Fransa və Yeni Zelandiyada 23%-i, Çində isə 33%-i qədərdir[3].

Dünya Bankının "Dünya qadınlarının tərəqqisi 2019-2020" hesabatında qeyd olunur ki, ailə üzvlərinə qayğı ilə bağlı ödənişsiz ev işlərinin bölgüsündə ifrat bərabərsizlik qalmaqdadır. Kişilərlə müqayisədə qadınlar ödənişsiz qayğı və ev işləri ilə orta hesabla 3 dəfə çox məşğul olurlar, həm də bu qeyri-bərabərlik xüsusilə zəruri infrastruktura və dövlət xidmətlərinə əlçatanlıq səviyyəsinin aşağı olduğ inkişaf etməkdə olan ölkələrdə çox qabarıq şəkildə müşahidə olunur[4].

Dünya İqtisadi Forumun 2020-ci il üzrə Global Gender Fərqi Hesabatında göstərilib ki, dünyanın bütün ölkələrində ödənişsiz qayğı və ev işlərinin əksər hissəsi qadınların çiynindədir. Dünyada elə bir ölkə yoxdur ki, ödənişsiz qayğı və ev işlərində kişilər üstün paya malik olmuş olsun. Hətta bu fərqin ən aşağı olduğu Norveç və ABŞ kimi inkişaf etmiş ölkələrdə belə ödənişsiz ev işlərinə qadınlar kişilərlə müqayisədə 2

---

[1]Time to Care: Unpaid and underpaid care work and the globalinequality crisisOxfam International, January 2020https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-summ-en.pdf?sequence=7&isAllowed=y

[2]Economic Conditions Snapshot, September 2015: McKinsey Global Survey results. September 2015ş Surveyhttps://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/economic-conditions-snapshot-september-2015-mckinsey-global-survey-results#

[3]Measuring Women's EconomicEmpowerment: Time Use Data andGender Inequality.OECD Development Policy Papers, February 2019 – No. 16http://www.oecd.org/dev/development-gender/MEASURING-WOMENS-ECONOMIC-EMPOWERMENT-Gender-Policy-Paper-No-16.pdf

[4]Progress of the World's Women 2019-2020: Families in a Changing World. UN Women 2019 www.progress.unwomen.org

dəfə çox vaxt sərf edirlər[5]. Amma inkişaf etməkdə olan ölkələrdə bu fərq 10 dəfələrədək yüksəlir.

Bu disbalans nəinki yalnız qadınları iqtisadi imkanlardan məhrum edir, həm də daha aşağı iqtisadi artım və aşağı məhsuldarlıq şəklində cəmiyyətə çox baha başa gəlir.

Buna görə də ödənişsiz işlərin daha ədalətli bölgüsü həm qadınların həyat şəraitinin yaxşılaşmasına, həm də iş qüvvəsinin səmərəliliyin artırılmasına və iqtisadi artımın güclənməsinə gətirib çıxara bilər.

Ödənizsiz işlər mövzusu XX əsrin 60-cı illərindən başlayaraq iqtisadçı və sosioloqların elmi araşdırmalarının diqqət mərkəzində olan problemlərdən biridir. Bu, bir tərəfdən, məhz 60-cı illərdən başlayaraq ailə institutunun iqtisad elminin əsas araşdırma istiqamətləri sırasına düşməsi ilə bağlıdır. T.Şults[6], G. Bekker[7], J.Minser[8], onların tələbələri və bir sıra başqa tədqiqatşılar insan kapitalının araşdırılmasını ailə və ev təsərrüfatının iqtisadi məsələlərinin öyrənilmədən mümkün olmadıqlarını göstərdilər. Hətta iqtisad elmində müasir ev təsərrüfatı iqtisadiyyatı kimi adlandırılan cərəyan formalaşdı. Ailənin qurulması, uşaq doğulmasına tələb və doğum qərarları, uşaqların sayı və onların tərbiyə olunmasının keyfiyyəti, ailədə altruizm davranışları, əməyin gender bölgüsü, ev təsərrüfatı daxilində razılaşmalar, ev təsərrüfatında istehsal məsələləri və sair kimi məsələlərin iqtisadi təbiəti geniş araşdırmaların mövzusu oldu. Bu sırada ümumiyyətlə və ailə daxilində olan ödənişsiz işlər, belə işlərin ailə daxilində bölünməsi məsələləri də ciddi şəkildə iqtisadi baxımdan araşdırılmağa başlanıldı.

Digər tərəfdən, bu araşdırmalarla yanaşı, ayrı-ayrı ölkələrdə və bütün dünyada ödənişsiz əmək fəaliyyətinin miqyaslarının müəyyən edilməsi, qiymətləndirilməsi və bunun milli hesablar sistemində (MHS) nəzərə alınması imkanları geniş müzakirə edilməyə başlanıldı və bu istiqamətdə araşdırmalar genişləndi[9].

Nəhayət, bu araşdırmalardan bəlli olurdu ki, ödənişsiz işlərin əsas ağırlığı qadınların üzərinə düşür. Buna görə də qadınların iqtisadi-sosial səlahiyyətləndirilməsi baxımından ödənişsiz işlərdə qadınların rolunun qiymətləndirilməsi və burada gender bərabərliyinin təmin edilməsi məsələləri daha geniş araşdırılmağa başlanıldı. Bu mövzu beynəlxalq təşkilatların və vətəndaş cəmiyyəti platformalarının daimi müzakirə predmetinə çevrildi.Xüsusilə feminist cərəyanı bu məsələnin iqtisadi, sosial, siyasi və digər aspektlərini araşdırırlar. Bu mövzu feminist ədəbiyyatının mühüm məsələlərindən biridir. Bu istiqamət üzrə araşdırmalar xüsusilə 90-cı illərdə BMT-nin iki dünya

---

[5]Global Gender Gap Report 2020.World Economic Forum.http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

[6]*Theodore W. Schultz*, ed., .1974. 'Economics of the Family: Marriage, Children, and Human Capital'. Chicago, University of Chicago Press; *Schultz, TheodoreW*. 'Investing in People: The Economics of Population Quality'. University of California Press, 1981

[7]Becker, G.S. (1965), 'A Theory of the Allocation ofTime', Economic Journal, vol. 75; *Becker, Gary S.; Tomes, Nigel.*'Child Endowments and the Quantity and Quality of Children' // Journal of Political Economy, 1976. Vol. 84, no. 4, Part 2; *Gary S. Becker*, 'A Treatise on the Family. Cambridge, MA: Harvard University Press.1981, Enlarged ed., 1991; *Gary S. Becker*, "Family Economics and Macro Behavior," American Economic Review, 1988, 78(1)

[8]*Mincer, Jacob* (1962), "Labor force participation of married women: a study of labor supply", in Lewis;*H. Greg* (ed.), "Aspects of labor economics", Princeton: Princeton University Press; Mincer, Jacob; Polachek, Solomon (1995), "Family investments in human capital: earnings of women", in Humphries;

[9]*System of national accounts*.(1995b), Women in a Changing GlobalEconomy; 1994 World Survey of the Role of Women in the Economy. New York; *Oakley, A.* (1995), Household Production in OECD Countries. Data Sources and Measurement Methods. Paris; *Bruyn-Hundt, M.* (1996), The Economics of Unpaid Work. Amsterdam: Thesis Publ; Blau, F., M.A. Ferber and A.E. Winkler (1998), The Economics of Women, Men and Work, 3rd ed. Upper Saddle River NJ: Prentice Hall and etc.

konfransındakı – sosial məsələlər üzrə Sammitdə (Kopenhagen, 1995)[10] və qadınların vəziyyəti üzrə Dördüncü dünya konfransında (Pekin, sentyabr 1995)[11] – müzakirələrdən sonra daha geniş vüsət aldı.Həmin konfranslarda hökumət diplomatları və QHT lobbiçiləri ödənişsiz işlərin ölçülməsi və qiymətləndirilməsi məsələlərinə dair razılığa gələ bildilər.

Qadınların ödənişsiz qayğı və ev işləri mövzusu, gender bərabərliyi və qadınların iqtisadi-sosial səlahiyyətləndirilməsi probleminin mühüm tərkib hissəsi kimi, o vaxtdan üzü bəri BMT İnkişaf Proqramı, Dünya Bankı, Oxfam Beynəlxaql təşkilatı, Beynəlxalq Valyuta Fondu, İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı (OECD), Dünya İqtisadi Forumu və bir sıra digər nüfuzlu beynəlxalq qurumların, qadın təşkilatlarının və elmi mərkəzlərin davamlı olaraq müraciət etdikləri ciddi araşdırma mövzulaırndan biridir. Belə tədqiqatların məqsədi ayrı-ayrı ölkələrdə, regionlarda və bütünlüklə dünyada ödənişsiz qayğı və ev işlərinin icra edilməsində gender bərabərsizliyinin real mənzərəsinin müəyyən edilməsi, bunun səbəblərinin aşkara çıxarılması, bu sahədə qadın və qızların çiyinlərinə düşən yükün azaldılmasına, onların ödənişli işlərinin artırılmasına və bununla qadınların iqtisadi gücləndirilməsinə nail olmaq üçün səyasət tədbirlərinin işlənilməsidir.

## Ödənişsiz işlərin müəyyənliyi və tərkibi

Qadınların ödənişsiz qayğı və ev işlərinin miqyaslarının ölçülməsi və qiymətləndirilməsi üçün əvvəlcə ümumiyyətlə belə fəaliyyətlərin tərkibi və xarakteri müəyyən edilməli, belə fəaliyyətlərin nəticələrinin (mal və xidmətlərin) dəyərinin ölçülməsi və qiymətləndirilməsi üsulları dəqiqləşdirilməli və bunların əsasında həmin işlərdə qadınların iştirak səviyyəsi hesablanmalıdır.

J.Swiebel hesab edir ki, ödənişsiz işlər dedikdə rəsmi əmək bazarından kənarda ayrı-ayrı şəxslərin özlərinin ev təsərrüfatı məqsədləri yaxud başqalarının maraqları üçün həyata keçirdikləri bütün növ istehsal və xidmət fəaliyyəti başa düşülür. Bu fəaliyyətlərdə insanların tələbatlarının ödənilməsi üçün məhdud resurslardan istifadə edildiyindən bunlar məhsuldar hesab olunur[12]. OECD-nin müəyyənliyinə əsasən, ödənişsiz işlərə bazarda satılmaq üçün yox, ev təsərrüfatı daxilində və ya ondan kənarda istehlak üçün nəzərdə tutulan mal və xidmətlərin istehsalı aiddir[13].

Ödənişsiz işlərin tərkibi və strukturu müxtəlif ölkələrdə və cəmiyyətlərdə fərqli ola bilər və olur. M.Bruyn-Hundt ödənişsiz işlərin siyahısına aşağıdakıları aid edir:

- ev işləri;
- uşaqlara, xəstələrə və qocalara qayğı;
- müstəqil işlər;
- könüllü ictimai işlər;
- siyasi və ictimai təşkilatlardakı (könüllü) işlər;

---

[10] https://www.un.org/development/desa/dspd/world-summit-for-social-development-1995.html
[11] Report of the Fourth World Conference on Women. Beijing, 4-15 September 1995. https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf
[12] Joke Swiebel. Unpaid Work and Policy-Making: Towards a Broader Perspective of Work and Employment. February 1999. United Nations, DESA Discussion Paper Series. https://www.un.org/esa/esa99dp4.pdf
[13] Society at a Glance 2011 - OECD Social Indicators.http://www.oecd.org/els/soc/societyataglance2011.htm

- natural kənd təsərrüfatı;
- ailə biznesinə yardım;
- evin tikintisində ailə üzvlərinin və qohumların iştirakı;
- ailə üzvləri tərəfindən həyata keçirilən təmir işləri və nəqliyyat xidmətləri və s..

O qeyd edir ki, bunların hamısının bir ümumi cəhəti var: bütün bu işləri, nəzəri baxımdan da olsa, bazar əmtəələri və ödənişli xidmətlərlə əvəz etmək mümkündür[14]. Yəni burada "üçüncü şəxs meyarı"nı əsas götürülür: prinsipcə, haqqı ödənilmədən yerinə yetirilən bu işləri üçüncü şəxs ödəniş əsasında həyata keçirə bilər. Bu meyar ödənişsiz işi istehlakdan və özünün şəxsi təhsilinə sərf edilən vaxt və enerjidən fərqləndirir. J.Swiebel yazır ki, məhz bu səbəbdən yatmaq və asudə vaxt kimi şəxsi fəaliyyətlər ödənişsiz işlərin müəyyənliyi çərçivəsindən kənara çıxır. Ödənişsiz iş qeyri-bazar xarakterli istehsal proseslərində töhfə kimi istifadə olunan vaxtdan ibarətdir; ödənişsiz iş insan tələbatlarının xüsusi "təmin edilməsi üsulu"nun bir hissəsidir. Yəni belə demək mümkündür ki, bu işlər ödənişli işçi tərəfindən yerinə yetirilə və onların dəyəri pulla müəyyən edilə bilər[15]. Bununla belə, onun fikrincə, bu heç də o demək deyil ki, bütün işlər ödənişli ola yaxud ödənişsiz işlər qalmaya bilər. O qeyd edir ki, ödənişsiz işlər cəmiyyətin sosial strukturunun ayrılmaz elementi və həyat keyfiyyətinin mühüm amilidir. Eyni bir iş, sosial kontekstindən asılı olaraq, ödənişli yaxud ödənişsiz ola bilər. Hansı işlərin ödənişsiz olamsı və buna nə qədər zaman sərf olunması ölkə mənşəyindən və mədəniyyətdən, habelə əhalinin müxtəlif sosial qruplaırndan (gəlir səviyyəsi, ev təsərrüfatlarının strukturu, yaş və digər fərqlər nəzərə alınmaqla) asılı olur.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının müəyyənliyində "ev xidmətlərinin göstərilməsi üzrə ödənişsiz əmək fəaliyyəti" əmək fəaliyyətinin iki formasını əhatə edir: i) "özünün istifadəsi üçün xidmətlərin göstərilməsi üzrə əmək fəaliyyəti" – bu, ev təsərrüfatlaırnın özlərinin son istehlakı üçün mal və xidmətlər istehsalıdır; ii) "könüllülərin əmək fəaliyyəti" – başqa şəxslərin maraqları çərçivəsində əvəzsiz olaraq yerinə yetirilən məcburi olmayan (könüllü) əmək fəaliyyətidir[16].

2013-cü ildə BMT-nin Avropa İqtisadi Komissiyası vaxt büdcəsinin müayinəsinin uyğunlaşdırılması üzrə Rəhbərliyi (bələdçini) dərc etdi. Orada ödənişsiz əmək fəaliyyəti haqqında məlumatların toplanması *vaxt büdcəsi müayinəsi* çərçivəsində toplanmalı informasiyanın mühüm sahələrindən biri hesab olunur. Komissiyanın fikrincə, ev xidmətlərinin göstərilməsi üzrə ödənişsiz işlər barədə məlumatların yoxluğu yanlış siyasi nəticələrə gətirib çıxara bilər. Komissiyanın sənədlərində qeyd olunur ki, ev təsərrüfatları çərçivəsində həyata keçirilən fəaliyyətlərin dəyərcə qiymətləndirilməsi o qədər də sadə məsələ deyil. Çünki, bir qayda olaraq, ev təsərrüfatında ödənizsiz xidmətləri göstərən şəxslər eyni zamanda çox sayda fərqli işlərlə (məsələn, yemək hazırlanması, körpə uşağa qulluq, böyük uşağa ev tapşırıqlarının yerinə yetirilməsinə yardım göstərmək, paltar ütülənməsi və s.) məşğul olurlar[17].

---

[14] Bruyn-Hundt (1996)

[15]JokeSwiebel (1999)

[16]Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы. МОТ (2013). : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_235603.pdf

[17]Европейская Ээкономическая Комиссия ООН. Шестьдесят пятая пленарная сессия. Женева, 19–21 июня 2017 года. https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2017/CES_6_Rus.pdf

Komissiya "özünün istifadəsi üçün xidmətlərin göstərilməsi üzrə əmək fəaliyyəti"nə aid etdiyi əmək fəaliyyətlərinin siyahısına aşağıdakıları tövsiyə edir:

| Əmək fəaliyyətinin növü | Təsviri |
|---|---|
| **Mənzil xidmətləri** | təmizlik işləri, bağ-bağça işləri, təmir işləri, mənzilin interyerinin dekorativ işlənməsi, nəqliyyat vasitələrinə xidmət, başqa mənzilə köçmə işləri, məişət tullantılarının atılması, ev təsərrüfatının aktivlərinin satışı/utilizasiyası və s. |
| **Qida xidmətləri** | menyunun tərtibi, ərzaq məhsullarının alınması, yeməyin hazırlanması və təqdim edilməsi, qabların yuyulması və s. |
| **Geyim xidmətləri** | paltarın alışı, paltar tikilişi üçün materialların alışı, paltarların yuyulması/təmizlənməsi, paltarların ütülənməsi, tikiş işləri və s. |
| **Ev təsərrüfatının idarə edilməsi və alışlar** | ailə büdcəsinin idarə edilməsi, hesabların ödənilməsi, ev daxilində istehlak yaxud emal edilməsi üçün mal və xidmətlərin alınması və s.; |
| **Qayğı xidmətləri** | uşaqlara qayğı və qulluq, ailənin xəstə, yaçlı və digər üzvlərinə qayğı və qulluq göstərilməsi, ev heyvanlarının bəslənməsi və qulluq göstərilməsi və s. |
| **Nəqliyyat xidmətləri** | ailə üzvlərinin istifadəsi üzrə nəqliyyat xidmətlərinin göstərilməsi |

**Mənbə:** Европейская Ээкономическая Комиссия ООН. Шестьдесят пятая пленарная сессия. Женева, 19–21 июня 2017 года. https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2017/CES_6_Rus.pdf

Bəzi tədqiqatlarda göstərilir ki, ödənişsiz işlərin 80 faizindən şoxu uşaqlara və qocalara qayğı göstərilməsi də daxil olmaqla ev işlərinə aiddir[18].

## Ödənişsiz işlərin ölçülməsi və qiymətləndirilməsi üsulları

Prinsipcə, ödənişsiz işlərin ölçüməsinin və qiymətləndirilməsinin 2 üsulu var: xərclər (input) üsulu və istehsal (output) üsulu[19].

***"Xərclər üsulu"nun*** tətbiqi zamanı ödənişsiz işlərə sərf olunan vaxt hesablanır və əmək haqqının müvafiq stavkası (dərəcəsi) istifadə olunmaqla qiymət müəyyən edilir (sərf olunan vaxt x qiymət). Bu zaman ödənişsiz işlərə sərf olunan müddət vaxtın müayinəsi əsasında müəyyən edilir. Qiyməti isə müxtəlif üsullarla müəyyən etmək olar:

a) *alternativ xərclər üsulu* – bu halda insanın ödənişsiz iş vaxtı onun əmək bazarında əldə edə biləcəyi əmək haqqının stavkası (saatlıq tarifi) üzrə qiymətləndirilir;
b) *bazar dəyəri üsulu* – bu halda ödənilməyən xidmətlərin dəyəri həmin xidmətlərin mövcud bazar dəyəri əsasında qiymətləndirilir. Ev işlərinin yaxud ev istehsalının tərkibəndən asılı olaraq onların bazar dəyərinin müəyyən edilməsinin də iki alternativ variantı ola bilər:

[18] Reducing and Redistributing Unpaid Work: Stronger Policies to Support Gender Equality. By C.Alonso and oth., IMF Working Paper. İMF-2019
[19]Bruyn-Hundt (1996)

1) birinci variantda bütün ev işlərinin ***bir nəfər*** (qulluqçu yaxud köməkçi) ***tərəfindən*** yerinə yetirilməsi halı nəzərə alınır. Bu halda ev işlərinin qiyməti həmin şəxsin orta əmək haqqısı əsasında müəyyən edilir;
2) bunun alternativi kimi çıxış edən ikinci variantda isə ev işlərinin hər biri (məsələn, yemək bişirilməsi, təmizlik işləri, uşağa qulluq, həyət-bağça işləri və s.) peşə-ixtisas səviyyəsi və hazırlığı fərqli olan ***ayrı-ayrı "ixtisaslaşmış şəxslər" tərəfindən*** (məsələn, aşpaz, təmizləyici, dayə, bağban və s.) həyata keçirilir. Bu halda onların hər birinin işinin bazar dəyəri (əmək haqqı dərəcəsi) əsas götürülərək ev işlərinin dəyəri hesablanır.

Lakin praktik baxımdan daha əlverişli olan birinci variant tədqiqatlarda daha çox istifadə olunur.

***"İstehsal üsulu"nun*** tətbiqi zamanı istehsal olunan mal və xidmətlərin həcminə qiymət qoymaqla ödənişsiz işin nəticələrinin ölçülməsinə cəhd edilir. Nəzəri baxımdan bu üsul daha yaxşı hesab olunur, lakin bu üsul istehsal olunan mal və xidmətlərin kəmiyyət və keyfiyyətinin təyin edilməsi çətinliyi ilə üzləşir[20].

## Ödənişsiz qayğı və ev işlərində qadınların rolu

Artıq yuxarıda qeyd olunduğu kimi, demək olar ki, bütün araşdırmalar göstərir ki, ayrı-ayrı ölkələrdə və ümumən bütün dünyada ödənizsiz qayğı və ev işlərinin əksər hissəsi qadınlar tərəfindən yerinə yetirilir. Dünya Bankının "Dünya qadınlarının tərəqqisi 2019-2020: dəyişən dünyada ailə" hesabatında qeyd olunur ki, dünyada qadınların iqtisadi imkanlarının genişləndirilməsi sahəsində vəziyyətin ümumən yaxşılaşmasına baxmayaraq, ailə üzvlərinə qayğı ilə bağlı ödənişsiz ev işlərinin bölgüsündə ifrat bərabərsizlik qalmaqdadır. Kişilərlə müqayisədə qadınlar ödənişsiz qayğı və ev işləri ilə orta hesabla 3 dəfə çox məşğul olurlar, həm də bu qeyri-bərabərlik xüsusilə zəruri infrastruktura və dövlət xidmətlərinə əlçatanlıq səviyyəsinin aşağı olduğ inkiaf etməkdə olan ölkələrdə çox qabarıq şəkildə müşahidə olunur[21].

Uşaqlara qayğı və onlara tərbiyə vermək, yaşlı və xəstə ailə üzvlərinə qulluq etmək, yemək hazırlamaq, təmizlik, su və yanacaq toplamaq kimi ödənişsiz işlərin əksəriyyətinin qadın və qızlaırn çiyinlərinə yüklənməsi cəmiyyətdə sosial baxımdan müəyyən edilmiş və formalaşmış gender rolları ilə bağlı ola bilir. Bu, qadın və qızların hüquqlarını pozur, onların imkanlarını, qabiliyyətlərini və seçimlərini məhdudlaşdırır və beləliklə onların güclənməsinin qarşısını alır[22]. Buna görə də BMT ödənişsiz qayğı və ev işlərinin qadın və kişilər arasında qeyri-bərabər bölünməsini qadınların hüquqlaırnın pozulması kimi qiymətləndirmişdir[23].

Dünya İqtisadi Forumun 2020-ci il üzrə Global Gender Fərqi Hesabatında göstərilib ki, dünya üzrə 15-64 yaş aralığında bütün kişilərin 78%-i əmək bazarında iqtisadi fəal iş qüvvəsi kimi çıxış etdiyi halda, həmin yaşlarda qadınlar üzrə bu göstərici 55% təşkil edir. Hesabatda xüsusi olaraq vurğulanır ki, dünyanın bütün ölkələrində

---

[20] Joke Swiebel (1999)
[21]Progress of the World's Women 2019-2020 www.progress.unwomen.org
[22]www.interactions.eldis.org
[23] UN (2013), Report of the Special Rapporteur on Extreme Poverty and Human Rights: Unpaid Care Work and Women's Human Rights (S. Carmona) Available at SSRN 24377

ödənişsiz qayğı və ev işlərinin əksər hissəsi qadınların çiynindədir. Dünyada elə bir ölkə yoxdur ki, ödənişsiz qayğı və ev işlərində kişilər üstün paya malik olmuş olsun. Hətta bu fərqin ən aşağı olduğu Norveç və ABŞ kimi inkişaf etmiş ölkələrdə belə ödənişsiz ev işlərinə qadınlar kişilərlə müqayisədə 2 dəfə çox vaxt sərf edirlər[24]. Amma inkişaf etməkdə olan ölkələrdə bu fərq 10 dəfələrədək yüksəlir. Hesabatda qeyd olunur ki, ödənişsiz işlər sahəsində kişi və qadınlar arasındakı fərq heç də yalnız ölkədəki ümumi həyat səviyyəsi ilə müəyyən olunmur. Məsələn, Yaponiya kimi inkişaf etmiş və yüksək həyat səviyyəsinin olduğu ölkədə qadınların ödənişsiz işlərə sərf etdiyi zaman kişilərlə müqayisədə 4 dəfə çoxdur. Bununla belə inkişaf etməkdə olan ölkələrin hamısında bu fərq hər zaman çox yüksəkdir.

Aparılan tədqiqatlara əsasən, qadınların ödənişsiz işlərinə evdə yemək hazırlanması, təmizlik işləri, ərzaq alınması, suyun daşınması, uşaqlara və qocalara qayğı və s. kimi işlər daxildir. Məsələn, UNİCEF-in qiymətləndirmələrinə əsasən, 2015-ci ildə bütün dünya üzrə qadınlar yalnız evə su gətirilməsi işinə sutka ərzində 200 milyon saat vaxt sərf ediblər[25]. The Clean Cooking Alliance müəyyən edib ki, 2014-cü ildə Hindistanda qadınların hər gün orta hesabla 1 saatdan çox vaxtı odun yanacağının toplanmasına sərf olunub[26]. UNECCO-nun açıqladığı məlumata əsasən 2018-ci ildə dünya üzrə 130 milyon məktəb yaşlı qız məktəblərə gedə bilməyib[27].

BVF-nin ekspertlərinin tədqiqatlarına əsasən, ödənişsiz qayğı və ev işlərinə dünya üzrə qadınlar sutka ərzində orta hesabla 4.4 saat, kişilər isə 1.7 saat vaxt sərf edirlər. Hesabatda qeyd olunur ki, ölkələr üzrə bu fərq kəskin şəkildə fərqlənir. Məsəslən, Norveçdə belə işlərə sərf olunan vaxt  qadınlar və kişilər üzrə orta hesabla, uyğun olaraq 3.7 saat və 3.0 saat, ABŞ-da 3.8 saat və 2.4 saat olduğu halda, Misirdə 5.4 saat və 0.35 saat təşkil edir[28]. Tədqiqatçılaırn fikrincə, əksər hallarda qadınlar cəmiyyətdə ənənəvi olaraq formalaşmış normalar, müvafiq dövlət  (sosial) xidmətlərinin və zəruri infrastrukturun, habelə ailələri dəstəkləyən dövlət siyasətinin olmaması səbəbindən bu işləri görməyə məcbur olurlar.

BVF-nun “Maliyyə və İnkişaf” (Finance and Development) jurnalının bütünlüklə qadın və iqtisadi artım mövzusuna hasr edilmiş 2019-cu ilin mart sayında göstərilirdi ki, bütün dünyada qadınlar kişilərlə müqayisədə 63 faiz az qazanır, bununla belə onlar ödənişsiz işlərə üç dəfə çox zaman sərf edirlər[29]. Jurnalın giriş məqaləsində BVF-nin İcraçı Direktoru K.Lagard bildirir ki, qeyri-bərabər və ədalətsiz şərtlər qadınların marginallaşmasına və onların cəmiyyətə və iqtisadiyyata son dərəcə böyük töhfə verə biləcək məhsuldar fəaliyyətdə iştirakına mane olmasına gətirib çıxara bilər[30].

BVF ekspertlərinin tədqiqatlarına əsasən qadınların hüquqlarının sıxışdırılmasından iqtisadiyyatın itkiləri inkişaf etmiş ölkələr üzrə ÜDM-in 10 faizindən

[24]Global Gender Gap Report 2020.World Economic Forum.http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
[25]https://www.unicef.org/media/media_92690.html
[26]https://www.cleancookingalliance.org/about/news/05-05-2015-women-spend-374-hours-each-year-collecting-firewood-in-india-study-finds.html
[27]http://uis.unesco.org/en/blog/millions-girls-are-out-school-data-show-gender-alone-not-main-culprit
[28]Reducing and Redistributing Unpaid Work:Stronger Policies to Support Gender Equality. By C.Alonso and oth., IMF Working Paper. İMF-2019
[29]https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2019/03/index.htm
[30]https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2019/03/empowering-women-critical-for-global-economy-lagarde.htm

Cənubi Asiya, Yaxın Şərq və Şimali Afrika ölkələri üzrə 30 faizədək aralığında dəyişir[31]. BVF ekspertlərinin daha bir araşdırması belə bir nəticə ortaya qoyub ki, iş qüvvəsində iştirak səviyyəsində fərqin yüksək olduğu ölkələrdə bu fərqin aradan qaldırılması ÜDM-in 35 faizədək artıra bilər. Bu artımın 4/5-ü iş qüvvəsinin artması hesabına olsa da, 1/5-i məhz gender rəngarəngliyi dərəcəsinin artması nəticəsində əmək məhsuldarlığının yüksəlməsinin payına düşür[32].

Overseas Development Institute-un araşdırmasında bildirilir ki, dünyada uşaqlara və qocalara qayğı xidmətlərinin əksər hissəsi əsasən qadınların və qızların üzərinə düşür. Dünyanın bir çox regionlarında qayğı xidmətlərinin qıtlığı müşahidə olunur, xüsusilə uşaqlara və qocalara qayğı göstərilməsi ehtiyacları ixtisaslaşdırılmış müvafiq müəssisələr tərəfindən ödənilmir. Ərazidə bu cür ixtisaslaşdırılmış xidmət müəssisələri olmadıqda yaxud elə xidmətlərin qiyməti əlçatan olmadıqda belə işləri qadınlar və qızlar yerinə yetirməli olurlar[33]. Bu da onların təhsilə, ödənişli işlərə və istirahətə ayıra biləcəkləri vaxtın qısalmasına gətirib çıxarır. Bu, həm qadınların ləyaqətli ödənilən əməyə əlçatanlığına, həm də onların fiziki və psixi sağlamlığına mənfi təsir göstərir. Eyni zamanda bu, qadınların əmək bazarında iştirak imkanlarını məhdudlaşdırmaqla iş qüvvəsində kişilərlə qadınların iştirak səviyyəsi arasındakı fərqin artması ilə nəticələnir.

Qadın problemlərinin tədqiqi üzrə Beynəlxalq Mərkəzin ekspertlərinin Avropa Yenidənqurma və İnkişaf Bankının (AYİB) fəaliyyət göstərdiyi ölkələrin məlumatları əsasında yerinə yetirdikləri araşdırmanın nəticəsinə əsasən, məktəbəqədər təhsilə dövlət xərclərinin payının (ÜDM-ə nisbətən faizlə) 1 faiz bəndi artırılanda qadınlarla kişilərin iş qüvvəsində iştirak səviyyəsi arasındakı fərq təqribən 10 faiz azala bilər[34].

## Ödənişsiz qayğı və ev işlərinə münasibətdə siyasətlər

Beləliklə, ödənişsiz qayğı və ev işləri tədqiqatçılar tərəfindən eyni zamanda həm iqtisadi fəaliyyətin mühün aspekti, həm də insanların, onların ailələrinin və cəmiyyətin rifah səviyyəsinə xidmət edən əvəzsiz amil kimi qiymətləndirilir. Kişilərlə müqayisədə qadınlar ödənişsiz işlərə dəfələrlə çox vaxt və enerji sərf edirlər. Ödənişsiz qayğı və ev işlərinin əsasən məhz qadınların müstəsna vəzifəsi olması ilə bağlı cəmiyyətdə formalaşmış ənənəvi gender əsaslı sosial normalarla əlaqədar olaraq dünyanın müxtəlif regionlarından, ölkələrindən, mədəniyyətlərindən və sosial-iqtisadi təbəqələrindən olan qadınlar gündəlik vaxtın əhəmiyyətli hissəsini ev işlərinə və reproduktiv funksiyaların yerinə yetirilməsinə sərf edirlər. Hətta ödənişli əmək fəaliyyəti və işlərlə məşğul olan qadınlar da kişilərlə müqayisədə ödənişsiz işlərə daha çox zaman və enerji sərf edirlər ki, bu da ödənişli işlərdə çalışan qadınların "ikiqat yüklənməsinə" gətirib çıxarır. Buna görə də ödənişsiz qayğı və ev işlərinə aid məsələlərin həllinə münasibətdə cəmiyyətin və siyasətçilərin yanaşma tərzi gender bərabərliyinə nail olunmasına həlledici təsir

[31] Women, Work, and Economic Growth: Leveling the Playing Field. International Monetary Fund, 2017 https://www.elibrary.imf.org/fileasset/misc/excerpts/women-work-excerpt.pdf

[32]J. D. Ostry, J. Alvarez, R. Espinoza, and C. Papageorgiou. Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence. İMF, 2018

[33]E.Samman, E.Presler-Marshall and N.Jones.Women's work: mothers, children and the global childcare crisis. Overseas Development Institute, London, 2016

[34]S.Gammage, N.Sultana, and M.Mouron.The Hidden Costs of Unpaid Caregiving.Finance & Development, March 2019, Vol. 56, No. 1

göstərir: onlar ya həm kişilərin, həm də qadınların imkanlarını və seçimlərini genişləndirə bilər, ya da qadınları ənənəvi qadın və ana rollarının icrası ilə məhdudlaşdıra bilərlər[35].

Ödənişsiz qayğı və işlərə daxil olan fəaliyyətlərin cəmiyyətdə səmərəli və gender bərabərliyi gözlənilməklə, qadınların sosial-iqtisadi səlahiyyətləndirilməsi məsələləri nəzərə alınmaqla həllinə yönəlik sosial və iqtisadi siyasətin hazırlanması zamanı belə işlərin hansı hissəsinin dövlət xidmətləri və kommersiya prinsipləri əsasında təqdim edilməsi imkanlarına aydınlıq gətirilməlidir. Yəni insanların bu və digər xidmətə olan ehtiyaclarının ödənişsiz işlə yox, müvafiq dövlət xidmətləri yaxud bazarda satılıb-alınan mal və xidmətlərlə ödənilməsi imkanları aydınlaşdırılmalıdır[36].

İnsanların müvafiq xidmətləri əldə etmələri zamanı ödənişsiz iş, dövlət və ya bazar xidmətləri arasında seçim etməsinə aşağıdakı amillər təsir göstərə bilər:

- sosail amillər - cəmiyyətdə formalaşmış və oturuşmuş mədəniyyət normaları, cəmiyyətin və icmaların adət və ənənələrə bağlılığı, cəmiyyətin sosial strukturu, insanların mədəni səviyyəsi və zövqləri, cəmiyyətdə və ailədə qarşılıqlı sosial etmad və etibarın səviyyəsi və s.;
- iqtisadi amillər – cəmiyyətin ümumi həyat səviyyəsi, ailələrin gəlirlərinin səviyyəsi, vaxt sərfinin alternativ dəyəri, müvafiq xidmətlərin qiyməti və s.;
- siyasi amillər - dövlət xidmətlərinin keyfiyyəti və əlçatanlıq səviyyəsi, infrastrukturun qurulması, iqtisadi artım və inkişafın stimullaşdırılması, biznes mühiti, peşə təhsilinin təşkili, qiymətlərin tənzimlənməsi, vergitutma, subsidiyalaşdırma və sair məsələlərə münasibətdə hökumətin siyasəti və s.

J.Swiebel ödənizsiz qayğı və işlərdə gender bərabərliyinin təmin edilməsi, qadınların sosial-iqtisadi hüquqlarının bərpa edilməsinə yönəlik siyasətləri iki qrupa bölür:

**I.** ***spesifik yaxud birbaşa siyasətlər*** – buraya aiddir: 1) ödənişsiz işlərin cəmiyyət tərəfindən etiraf edilməsi və önəminin təsdiq olunması; 2) gender bərabərliyi siyasəti və ödənişsiz işlərin ədalətli bölünmsi sahəsində siyasət (əməyin ödənişi sahəsində fərqlərin aradan qaldırılması, uşaqlara və qocalara qayğının dövlətin öz üzərinə götürməsi, ödənişsiz işlərin kommersiyalaşdırılması, könüllü icma işlərinin artırılması və s. kimi) və s.;

**II.** ***dolayısı yaxud "inteqrasiya etmiş" siyasətlər***–belə siyasətlər heç də birbaşa ödənişsiz işlərə təsir göstərmək məqsədiylə işlənilmir. Bunlar ümumən cəmiyyətin sosial-iqtisadi inkişafına yönəlik siyasətlərdir. Buraya aiddir: 1) əmək haqqı və gəlir siyasəti (minimum yaxud baza əmək haqqının səviyyəsi, ailənin minimal gəlir səviyyəsi yaxud yoxsulluq həddi, pensiya və təqaüdlərin aşağı həddinin müəyyən edilməsi və s. ); 2) məşğulluq və əmək bazarı siyasəti (məşğulluq, peşə hazırlığı və təhsilin əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşdırılması; vergi siyasəti (ödənişsiz xidmətlərə aid olan işlərin vergidən azad edilməsi); gender həssaslı vergi siyasəti və s.).

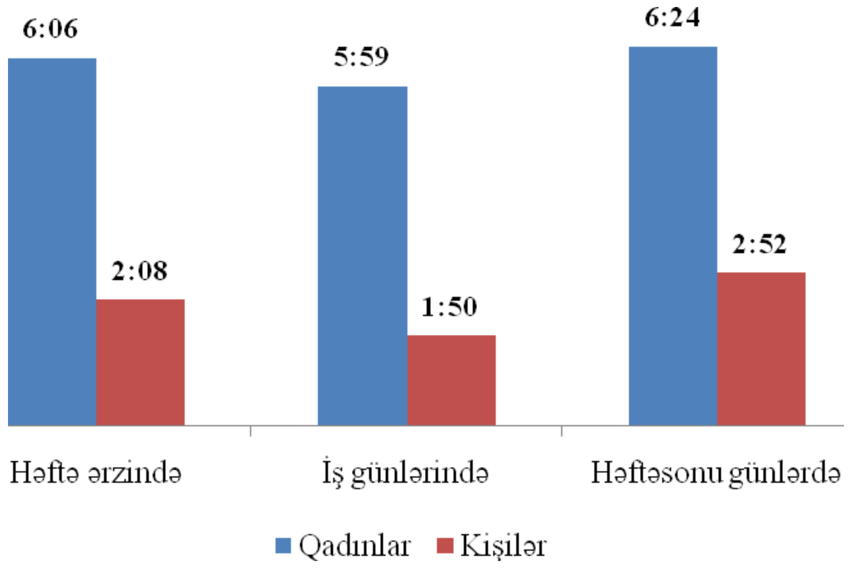
[35] Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. OECD Development Centre, December 2014
[36] Joke Swiebel (1999)

## Azərbaycanda qadınların ödənişsiz qayğı və ev işlərində iştirakı

Azərbaycanda qadınların ödənişsiz qayğı və ev işlərində iştirakı səviyyəsinin qiymətləndirilməsi üzrə statistik məlumatlar məhduddur, məxsusi olaraq bu mövzunun araşdırılmasına həsr edilmiş tədqiqatlar isə demək olar yoxdur.

Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin (DSK) məlumat bazasında (saytında) əhalinin gündəlik vaxt sərfinin strukturu ilə bağlı təqdim olunan məlumatlar “2008-ci ildə Azərbaycanda əhalinin vaxt büdcəsindən istifadəsi üzrə" sorğunun nəticələrinə əsaslanır. Həmin məlumata əsasən Azərbaycanda haqqı ödənilməyən işlərə qadınlar həftə ərzində orta hesabla hər gün 6 saat 06 dəqiqə, kişilər isə 2 saat 08 dəqiqə vaxt sərf edirlər[37]. Yəni qadınlar ödənişsiz işlərə kişilərin sərf etdiyi vaxtdan orta hesabla üç dəfə daha çox vaxt sərf edirlər. Həftənin iş günləri (I- V günlər) üzrə bu nisbət 4 dəfəyə çatır (5:59/1:50), həftəsonu günlərdə (şənbə və bazar günləri) isə bir qədər azalır (6:24/2:52).

**Şəkil 1. Azərbaycanda qadın və kişilərin ödənişsiz işlərə vaxt sərfi, sutka ərzində saatla**




**(Mənbə: *DSK, 2008*)**

Digər tərəfdən, DSK-nın məlumatına əsasən sorğu müəyyən edib ki, sutka ərzində kişilər gəlir gətirən işlərə və təhsilə 4:40 saat, qadınlar isə 1:44 saat yəni təqribən 2.7dəfə az vaxt sərf edirlər.

DSK-nın məlumatdan göründüyü kimi, Azərbaycanda olan durum da bu sahədə dünyada olan ümumi tendensiyanı əks etdirir: ödənişsiz ev işinin yükü qadınlarla kişilər arasında qeyri-bərabər paylanıb, daha doğrusu, ödənişsiz işlərin əsas ağırlığı məhz qadınların çiynindədir.

[37]https://www.stat.gov.az/source/gender/

Qeyd etmək lazımdır ki, BMT-nin gender məlumat bazasında vaxtdan istifadə statistikasında Azərbaycan üzrə məlumatlar da DSK-nın məhz 2008-ci ilin sorğusuna əsaslanır[38].

BMT-nin Mərkəzi Asiya ölkələri üzrə xüsusi Proqramı (SPECA) çərçivəsində 2018-ci ildə hazırlanmış "***SPECA ölkələrində qadınların hüquq və imkanlarının iqtisadi İcmalı" İşçi Sənədin***də də ödənişsiz işlərdə qadınların iştirakı ilə bağlı Azərbaycan Respublikası üzrə məlumatlar məhz 2008-ci ilin sorğusuna əsaslanır. Həmin sənəddə Qazaxıstan üzrə belə məlumatlar 2012-ci ilin, Qırğızsatn üzrə məlumatlar isə 2015-ci ilin sorğusu əsasında verilib. İşçi sənədində olan məlumatlara əsasən, Azərbaycanda qadınların sutka ərzində ödənişsiz qayğı və ev işlərinə sərf etdiyi zaman müddəti (6.1 saat) OECD ölkələri üzrə orta göstəricidən (3.6 saat) təqribən 2.5 saat (yaxud 2.5dəfə) çoxdur[39].

Azərbaycanda 2011-ci ildə keçirilmiş ***Demoqrafiya və Sağlamlıq Sorğusu***nun (DSS-2011) yekun hesabatında[40] ödənişiz işlərdə qadınların iştirak payının yüksək olmasının bəzi səbəbləri və amilləri barədə məlumatlara rast gəlmək mümkündür. Belə ki, həmin hesabatda ölkədə ev təsərrüfatlarının sosial infrastrukturla təminat səviyyəsi qiymətləndirilib, xüsusilə içməli su və sanitariya təminatındakı durumun qadınların durumuna təsiri barədə məlumatlar əks olunub.

Hesabata əsasən, 2011-ci ildə Azərbaycanda ev təsərrüfatlarının 59.2%-nin evə, həyətə və ya torpaq sahəsinə birləşdirilmiş su kəməri olub. Kənd yerlərində ev təsərrüfatlarının təxminən 25.7%-nin artezian quyusu və ya təhlükəsiz quyusu olub, 11.2%-i suyu bulaqdan götürüb.Hesabatda qeyd olunur ki, evində, həyətində və torpaq sahəsində suyu olmayan ev təsərrüfatlarının 14.4%-i su gətirmək üçün *30 dəqiqə və daha çox vaxt* sərf edir. *Ev təsərrüfatlarında su əsasən 15 və daha çox yaşlı qadınlar tərəfindən gətirilir.* Bu hal əsasən kənd yerlərində mövcuddur (22.6%)[41].

Hesabatda bildirilir ki, 2011-ci ildə Azərbaycandakı ev təsərrüfatlarının 87%-i digər ev təsərrüfatlarından ayrı olan təkmilləşdirilmiş sanitariya qovşaqlarından istifadə edib. Ev təsərrüfatlarının 40%-i kanalizasiya sisteminə qoşulmuş ayaqyolundan, daha 40%-i isə qazılmış örtüklü çaladan istifadə edib. Hesabata əsasən, 2011-ci ildə Azərbaycanda ev təsərrüfatlarının 13%-i təkmilləşdirilməmiş ayaqyolundan istifadə edib, ev təsərrüfatlarının 4.6%-i isə ayaqyolunu digər ev təsərrüfatı ilə birgə istifadə edib[42].

BMT Əhali Fondunun (UNFRA) Azərbaycanda 2016-cı ilin aprel-iyul aylarında keçirdiyi Kişi və Gender Bərabərliyi Sorğusu (İMAGES) əsasında hazırlanmış Hesabata[43] əsasən sorğu nəticəsində bəlli olub ki, ev daxilindı qayğı işinin əksər hissəsi qadınlar tərəfindən yerinə yetirilir, kişilər isə bu işlərdə məhdud miqyaslarda iştirak edirlər. Respondentlər bildiriblər ki, uşaqlara fiziki qulluq işləri əsasən qadınlar

---

[38]https://unstats.un.org/unsd/gender/timeuse/

[39] Social Development Working Paper on 'Examining Women's Economic Empowerment in SPECA Countries. Social Development Working Paper , UN ESCAPE, 2019/01. p.29-30

[40] Demoqrafiya və Sağlamlıq Sorğusu, Azərbaycan 2011-ci il. Yekun hesabat. Bakı, 2013 https://www.isim.az/upload/File/docs/Demoqrafiya_ve_Saqlamliq_Sorgusu_2011_Azerbaycan_Yekun_Hesabat.pdf

[41]DSS-2011, səh. 26

[42]DSS-2011, səh. 27

[43] Sorğu Hesabatının hazırlanmasında BMT Əhali Fondu (UNFRA), Azərbaycan Respublikası Ailə, Qadın və Uşaq Prblemləri ezrə Dövlət Komitəsi, "Promundo" Beynəlxalq Təşkilatı və Sosial Tədqiqatlar üzrə Beynlxalq Mərkəz (İSSR) iştirak edib

tərəfindən icra edildiyi halda, uşaqlarla vaxt keçirilməsi vəzifəsi ata və ana arasında əsasən bərabər bölünür. Sorğuda iştirak edən kişilərin yarıdan çoxu hesab edir ki, ev işləri (məsələn, qabların yuyulması, evin yığışdırılması və yemək hazırlanması kimi işlər) kişilər qadınlarla bölüşməlidirlər. Sorğuda iştirak edən bütün kişilər etiraf ediblər ki, ev işləri, xüsusilə uşağa qayğı göstərilməsi elə ailənin maddi təminatı qədər vacibdir. Sorğuda iştirak edən kişilərin 1/3-indən çoxu etiraf ediblər ki, işin çoxluğu üzündən uşaqlara daha az vaxt ayırırlar[44].

Azərbaycanda bu mövzuya nisbətən yaxın hesab edilə biləcək tədqiqatlardan biri kimi BMT İnkişaf Proqramı tərəfindən 2018-ci ildə təşkil olunmuş "***Azərbaycanda özəl sektorda qadınlar: imkanlar və çətinliklər. Gender qiymətləndirilməsi hesabatı, 2018***" tədqiqatını göstərmək olar[45]. Bakı şəhəri və 7 rayonda fokus qrup müzakirələri və əsas respondentlərlə aparılmış sorğu-müsahibələr əsasında həyata keçirilmiş bu tədqiqat qadınlaırn üzləşdikləri gender əsaslı məhdudiyyətləri (çətinlikləri) aşkara çıxarılmışdır. Tədqiqatın ortaya çıxardığı nəticələrə görə özəl sektorda qadınların kişilərə nisbətən zəif iştirakının əsas səbəbləri sırasına aşağıdakılar daxildir[46]:

a) 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;
b) 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;
c) qadınlar əmək bazarında qadın və kişilərin imkanlarının bərabər olmadığını düşünürlər. Onlar özəl sektorda mövcud olan iş imkanlarının daha az tənzimlənən, qeyri-stabil, işləyən qadınların hüquqlarını pozan və buna görə cəza nəzərdə tutmayan işlər kimi təsvir ediblər;
d) özəl sektorda çalışan qadın respondentlər arasında qısnama qorxusu mövcuddur. Bu problem həmçinin ailələr tərəfindən qadınların özəl şirkətlərdə çalışmasına etirazın səbəbi kimi qeyd edilir;
e) mövcud əmək bazarının tələblərinə cavab verməyən bacarıqlar və keyfiyyətlər həm kişilər,həm də qadınlar üçün ciddi maneələr yaradır;
f) "qadın işi" ilə bağlı oturuşmuş təsəvvürlər və stereotiplər qadınların məşğulluq imkanlarını məhdudlaşdırır və s..

Həmin tədqiqatın ortaya qoyduğu daha bir maraqlı məqam budur ki, tədqiqata əsasən, respondentlər, adətən, patriarxal ailə rollarına (kişinin ailənin əsas təminatçısı, qadının isə ailəyə qayğı göstərən olması) sadiq olduqlarını bəyan etmələrinə və bunu qadın və kişilər arasında "təbii" meyl kimi təqdim etmələrinə baxmayaraq, onlar (həm kişilən, həm də qadınlar) sosial şəraitə uyğunlaşmaq qabiliyyəti nümayiş etdirir və ailələrini dəyişən iqtisadi və sosial mühitə (iş yerinin itirilməsi, artan istehlak qiymətləri,

---

[44] Gender equality and gender relations in Azerbaijan: current trends and opportunities. Findings from the Men and Gender Equality Survey (IMAGES).UNFPA.Baku, 2018. p. 10

[45] Tədqiqat BMT İP, BMT Əhali Fondu, Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi, İsveçrə İnkişaf və Əməkdaşlıq Agentliyi və ya Rasional İnkişaf Uğrunda Qadınlar Cəmiyyətinin iştirakı ilə aparılıb və hesabat Dr. Aysel Vəzirova tərəfindən hazırlanıb

[46] Azərbaycanda özəl sektorda qadınlar: imkanlar və çətinliklər. Gender qiymətləndirilməsi hesabatı, 2018.BMTİP, 2018.səh. 25-39. file:///C:/Users/USER/Downloads/GA-report-aze.pdf

şəhər yerlərinə miqrasiya və s.) uyğunlaşdırmaq məqsədilə çevik strategiyalara müraciət edirlər[47].

Asiya İnkişaf Bankının 2019-cu ilin dekabrında açıqladığı "Azərbaycan: ölkə üzrə gender qiymətləndirilməsi" hesabatında qeyd olunur ki, ölkənin kənd yerlərində qadınlar üçqat iş yükü ilə üzləşirlər: belə ki, onlar həm ev işlərinin yerinə yetirilməsinə görə çox böyük məsuliyyət daşıyırlar, həm fermer təsərrüfatı işlərinə töhfə verməlidirlər, həm də ev təsərrüfatından kənar işlərdən gəlir götürməlidirlər ki, ailənin gəlir-xərclərini uyğunlaşdıra bilsinlər. Hesabatda vurğulanır ki, son illər hökumət tərəfindən kənd yerlərində məktəbəqədər və məktəbdənkənar proqramların genişləndirilməsi istiqamətində proqramlar həyata keçirilməsinə baxmayaraq, belə xidmətlərə əlçatanlıq səviyyəsi hələlik məhduddur[48]. Yeri gəlmişkən qeyd edək ki, DSK-nın məlumatına əsasən 2018-ci ilin sonuna ölkədə 1-5 yaşlı uşaqların məktəbəqədər müəssisələrə cəlb edilməsi səviyyəsi ölkə üzrə ümumilikdə 28.5%, şəhər yerləri üzrə 39.8%, kənd yerləri üzrə isə 17.9% təşkil edib[49].

Dünya İqtisadi Forumunu ***2020-ci il üzrə Global Gender Fərqi (Gap) İndeksi***ndə Azərbaycan 0.687 balla 153 ölkə arasında 94-cü sırada qərarlaşıb. Bu göstərici ilə Azərbaycan Qazaxstandandan (0.710 balla 72-ci yer), Gürcüstandan (0.708 xalla 74-cü yer), Mongoliyadan (0.706 balla 79-cu yer), Rusiya federasiyasından (0.706 balla 81-ci yer) və Qırğızsatndan (0.689 balla 93-cü yer) geri qalıb[50].

Bu indeksin tərkib elementləri (altindeksləri) olan qadınlaırn iqtisadi iştirakçılığı və imkanları indeksi üzrə Azərbaycan 0.748 balla 33-cü və təhsil nailiyyətləri üzrə 0.996 balla 60-cı yer kimi daha yaxşı yerlərdə qərarlaşsa da, səhiyyə və sağlamlıq altindeksi üzrə 0.941 balla 152-ci (axırdan ikinci), qadınların siyasi səlahiyyətləndirilməsi altindeksi üzrə isə 0.063 balla 140-cı sırada yerləşib[51].

Azərbaycan Respublikası Dövlər Statistika Komitəsinin (DSK) hazırladığı 2018-ci il üzrə Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri adlı statistik məcmuəsində qeyd olunur ki, 2010-cu illə müqayisədə 2018-ci ildə ölkə üzrə təhsildə gender bərabərliyi indeksi məktəbəqədər təhsil müəssisələri üzrə 0.846-dan 0,873-ə yüksəlib, lakin bu indeks baxılan dövr ərzində şəhər yerlərində 0.827-dən 0.867-ə yüksəlsə də, kənd yerləri üzrə 0.902-dən 0.893-ə enib[52].

DSK-nın qeyd olunan statistik məcmuəsində MİM-in Gender bərabərliyinə nail olmaq məqsədinin 5.4-cü (*ev təsərrüfatında və ailədə öhdəliklərin ortaqlığının təşviqi vasitəsilə ödənişsiz qayğı və məişət işini qiymətləndirmək və önəmini təsdiq etmək*) hədəfi ilə bağlı heç bir məlumat təqdim olunmur.

---

[47]Yenə orada, səh 24

[48]Azerbaijan: Country Gender Assessment. December 2019. Asian Development Bank. p. 56

[49]https://www.stat.gov.az/source/education/

[50]http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/the-global-gender-gap-index-2020-rankings/

[51]http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf p. 12-13

[52] Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri (DİM). Statistik məcmuə. Bakı, DSK, 2019, səh. 60-61

## Şəki, Qax, Zaqatala və Balakən rayonlarında qadınların ödənişsiz qayğı və ev işlərində iştirakının dəyərləndirilməsi: Sorğu nəticələri

“Qadınların ödənilməyən qayğı və məişət işinin dəyərləndirilməsi üçün əlverişli hüquqi və sosial mühütün yaradılmasına dəstək” layihəsi çərçivəsində Tədqiqat prosesinin sonunda Şəki, Qax, Zaqatala və Balakən rayonlarında yaşayan və hazırda ödənişli əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmayan 390 qadın və 155 kişi arasında sorğu keçirilmişdir. Ümumilikdə 390 ev təsərrüfatında 545 respondentlə (390 qadın və 155 kişi) sorğunun keçirilməsinə nail olunmuşdur.

### Seçilmiş rayonların statistik xarakteristikası

Şəki, Qax, Zaqatala və Balakən rayonları Şəki-Zaqatala iqtisadi rayonuna daxildir. Bu iqtisadi rayonun ərazisi 8.84 kv.km təşkil edir ki, bu da ölkənin ümumi ərazisinin 10.2%-i deməkdir. DSK-nın 2019-cu ilin yanvarın 1-nə olan məlumatına əsasən bu iqtisadi zonada 621.4 min nəfər yaşayır ki, bu da ölkənin ümumi əhalisinin 6.2%-i deməkdir. 2019-cu ilin yanvarın 1-nə olan məlumata görə əhalinin sayı Şəki rayonunda 186.6 min (ölkə əhalisinin 1.9%-i qədər), Zaqatala rayonunda 128.7 min (1.3%-i), Balakən rayonunda 98.3 min (1.0%-i) və Qax rayonunda 56.9 min (0.6%-i) nəfər olub.

DSK-nın statistik məlumatları əsasında qurduğumuz 1-ci cədvəldə bu rayonların hər birində məşğul əhalinin, iqtisadiyyatla muzdla işləyənlərin sayı və işsiz statusu alanların sayı əks olunub. Cədvəldən göründüyü kimi, rayonlarda məşğul əhalinin çox az hissəsi – Qaxda 28.9%-i, Şəkidə 24.0%-i, Zaqatalada 23.1%-i, balakənəd isə 19.4%-i – muzdla işləyənlərdən ibarətdir. Buna rəğmən rayonlarda işsiz statusu almış şəxslərin sayının çox aşağı olması diqqəti çəkir (cədvəl 1).

**Cədvəl 1.2018-ci ildə rayonların məşğulluq və əmək göstəriciləri**

| Rayonlar | Əhali sayı (min nəfər) | | Məşğul əhali (min nəfər) | Muzdla işləyənlərin | | Muzdla işləyənlərin orta aylıq nominal əmək haqqı, manat | İşsizlik statusu alanların sayı, nəfər |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Sayı, min nəfər | Kişi/qadın nisbəti, faizlə | | Sayı (min nəfər) | məşğul əhalidə payı, %-lə | | |
| Şəki | 186.6 | 50.1/49.9 | 90.6 | 21.7 | 24.0 | 276.7 | 232 |
| Zaqatala | 128.7 | 49.4/50.6 | 67.5 | 15.6 | 23.1 | 269.8 | 176 |
| Balakən | 98.3 | 49.6/50.4 | 51.1 | 9.9 | 19.4 | 272.3 | 124 |
| Qax | 56.9 | 48.7/51.3 | 30.8 | 8.9 | 28.9 | 259.2 | 56 |

***Mənbə: DSK***

Təəssüf ki, DSK rayonlar üzrə iqtisadi fəal əhalinin və işsizlərin sayı və gender strukturu barəsində məlumatları açıqlamır.

DSK-nın məlumatlarına əsasən 2018-ci ildə Şəki-Zaqatala iqtisadi zonasının əhalisinin ümumi gəlirləri 1793.3 mln. manat olub ki, bu da bütün ölkə üzrə əhalinin ümumi gəlirlərinin 3.3%-i qədər deməkdir (yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, bu iqtisadi zonada ölkə əhalisinin 6.2%-i yaşayır).

DSK-nın məlumatına görə 2018-ci ildə Azərbaycanda muzdla işləyənlərin orta aylıq əmək haqqı ölkə üzrə 544.6 manat olub. 1-ci cədvəldə olan məlumatlara əsasında deyə bilərik ki, həmin ildə bu rayonlarda muzdla işləyənlərin orta aylıq əmək haqqının səviyyəsi ölkə üzrə orta göstəricinin təqribən yarısı qədər (ocümlədən, Şəkidə 50.8%-i, Zaqatalada 49.5%-i, Balakəndə 50%-i, Qaxda isə 47.6%-i qədər) olub.

DSK-nın iqtisadi rayonlar üzrə əhalinin gəlirlərinin strukturu barədə məlumatları əsasında tərtib olunmuş 2-ci cədvəldə Şəki-Zaqatala zonasının əhalisinin 2018-ci ildə əldə etdiyi gəlirlərin strukturu və gender bölgüsü təqdim olunub.

**Cədvəl 2.2018-ci ildə Şəki-Zaqatala iqtisadi rayonu üzrə əhalinin əsas gəlir mənbələri (%)**

| | kişilər | qadınlar | cəmi |
|---|---|---|---|
| Cəmdə xüsusi çəkisi | **48.4** | **51.6** | **100.0** |
| • dövlət sektorunda muzdlu iş | 13.9 | 14.1 | 28.0 |
| • özəl sektorda muzdlu iş | 10.7 | 6.3 | 17.0 |
| • kənd təsərrüfatında muzdlu iş | 0.3 | 1.6 | 1.9 |
| • sahibkarlıq, kommersiya və s. | 6.8 | 4.0 | 10.8 |
| • öz təsərrüfatında işlərdən | 2.5 | 8.7 | 11.2 |
| • sərbəst peşə fəaliyyətindən | 3.5 | 1.0 | 4.5 |
| • xüsusi şəxs yanında işdən | 0.3 | 0.2 | 0.5 |
| • işsizlik üzrə müavinət | - | 0.1 | 0.1 |
| • pensiya | 4.8 | 8.7 | 13.5 |
| • təqaüd | 1.3 | 1.5 | 2.8 |
| • sosial müavinətlər | - | - | - |
| • himayədə | 4.3 | 5.1 | 9.4 |
| • ölkə xaricindən göndərilən pul | 0.0 | 0.2 | 0.2 |
| • ünvanlı sosial yardım | - | - | - |
| • digər mənbələr | - | - | - |

***Mənbə: DSK, cədvəl 176***

Cədvəl məlumatlarında ilk diqqəti cəlb edən məqam bu iqtisadi zonada əhalinin gəlirlərində qadınların payının (51.6%) kişilərin payından (48.4%) 3.1% çox olmasıdır. Cədvəl mlumatlarından belə görünür ki, pensiya, öz təsərrüfatında işlərdən və kənd təsərrüfatında muzdlu işlərdən gəlirlərdə qadınlar daha üstün paya malikdirlər. Özəl

sektora muzdlu işlər, sahibkarlıq-kommersiya fəaliyyəti, sərbəst peşə fəaliyyəti kimi sahələrdə isə kişilərin gəlirləri çoxdur.

Ümimiyyətlə, bu iqtisadi zonada 2018-ci ildə əhalinin ümumi gəlirlərinin 47%-i muzdlu işlərdən, 26%-i müxtəlif növ transferlərdən (o cümlədən 13.5%-i pensiya, 9.4%-i himayə yardımları, 2.8%-i təqaüdlər və s.), qalan 27%-i isə digər gəlirlərdən (o cümlədən 10.8%-i sahibkarlıq gəlirləri, 11.2%-i öz təsərrüfatından gəlirlər və s.) formalaşıb.

Bu iqtisadi zonada əhalinin illik gəlirlərində ən böyük paya malik gəlirlər dövlət sektorunda muzdlu işlərdən gəlirlərdir – 28%. Bu gəlirlərdə qadınlarla kişilərin payı təqribən bərabərdir. 2018-ci ildə əhali ümumi gəlirlərinin 17%-ni özəl sektorda muzdlu işdən əldə edib: bu gəlirlərdə kişilər qadınlarla müqayisədə 4.4 faiz bəndi üstünlüyə malikdir. Bunun əsasında deyə bilərik ki, bu zonada özəl sektorda olan muzdlu işlərdə çalışan kişilərin sayı qadınlardan çoxdur.

Daha bir diqqət çəkən məqam, bu iqtisadi zonada sahibkarlıq (kommersiya) fəaliyyətindən gəlirlərdə kişilərlə qadınlar payları arasında (6.8/4.0 nisbəti) elə də böyük fərqin olmamasına rəğmən, öz təsərrüfatında işlərdən qadınların gəlirlərinin kişilərin gəlirlərindən 3.5 dəfə çox olmasıdır.

Nəhayət, bu cədvəldə diqqəti yetirilsi daha bir mühüm məqam, əhalinin gəlirlərində dövlətin aşağı gəlirli ailələrə göstərdiyi ünvanlı sosial yardım və sosial müavinət kimi sosial müdafiə xarakterli yardımların rolunun ümumiyyətlə görünməməsidir.

**Sorğunun təşkili metodologiyası**

Yuxarıda qeyd olunduğu kimi, layihə məqsədləri üçün Şəki, Qax, Zaqatala və Balakən rayonlarında yaşayan və hazırda ödənişli əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmayan 400 evdar qadın arasında anket sorğusu təşkil olunub.

**Seçmə**

Seçmə bazasının formalaşdırılması üçün ümumi baza haqqında hər hansı etibarlı statsitik göstəricilərin mövcud olmadığını nəzərə alaraq, bu tədqiqat üçün respondetlərin müəyyənləşdirlməsi ilə bağlı "qartopu" seçmə metodologiyasından istifadə edilməsi qərara alımmışdır. Sahə işlərinin başlamasında öncə sahə işçiləri tərəfindən hər bir sorğu ərazisində meyarlara cavab verən bir neçə "başlanğıc nöqtə" (respondent) müəyyən edilmişdir. Onlarla sorğu keçirildikdən sonra onlardan digər tanıdığı uyğun şəxslərlə müsahibəçiləri əlaqələndirmələri xahiş edilmişdir.

Müəyyən suallara ev təsərrüfatı başçısı olan kişilərin münasibətlərini öyrənmək məqsədilə sorğu keçirilmiş ailələrin 40%-də (155 ailədə) kişilərlə də müsahibələr keçirilmişdir.

İlkin olaraq tədqiqat həyata keçiriləcək 4 rayonda ümumi əhali sayının müxtəlif olmasına baxmayaraq bu rayönlarda bərabər sayda respondentlərin seçilərək sorğuya cəlb olunması qərara alınmışdır. Bununla yanaşı, tədqiqatın mövzusunu nəzərə alaraq, rayon mərkəzlərində, habelə, kəndlərdə də bu sorğuların keçirilməsi nəzərdə tutulmuşdur. Bunun üçün hər bir tədqiqat rayonunda kəndlər müxtəlif meyarlara əsasən qruplaşdırılmış (əhali sayina görə: böyük, orta və kiçik; rayon mərkəzindən uzaqlığına

görə: yaxın və uzaq; coğrafi yerləşmə relyefinə görə: yüksək dağlıq, dağlıq və düzən) və zəruri sayda respondentin yaşadığı kəndlər bu qrupların daxilindən təsadüfi yolla seçilmişdir.

**Cədvəl 3. Seçə toplusunun tədqiqat rayonları üzrə paylanması (ilkin)**

| | **Şəki** | **Qax** | **Zaqatala** | **Balakən** | **Cəmi** |
|---|---|---|---|---|---|
| Cəmi respondent sayı | 125 | 125 | 125 | 125 | **500** |
| Qadınlar (cəmi) | 100 | 100 | 100 | 100 | **400** |
| *Şəhərdə yaşayan* | 40 | 25 | 25 | 15 | **105** |
| *Kənddə yaşayan* | 60 | 75 | 75 | 85 | **295** |
| Kişilər (cəmi) | 25 | 25 | 25 | 25 | **100** |
| *Şəhərdə yaşayan* | 10 | 10 | 10 | 5 | **35** |
| *Kənddə yaşayan* | 15 | 15 | 15 | 20 | **65** |

Tədqiqat prosesinin sonunda ümumilikdə 390 ev təsərrüfatında 545 respondentlə (390 qadın və 155 kişi) sorğunun keçirilməsinə nail olunmuşdur.

**Cədvəl 4. Seçə toplusunun tədqiqat rayonları üzrə paylanması (faktiki)**

| | **Şəki** | **Qax** | **Zaqatala** | **Balakən** | **Cəmi** |
|---|---|---|---|---|---|
| Cəmi respondent sayı | 132 | 127 | 130 | 156 | **545** |
| Qadınlar (cəmi) | 100 | 99 | 91 | 100 | **390** |
| *Şəhərdə yaşayan* | 39 | 26 | 62 | 30 | **157** |
| *Kənddə yaşayan* | 61 | 73 | 29 | 70 | **233** |
| Kişilər (cəmi) | 32 | 28 | 39 | 56 | **155** |
| *Şəhərdə yaşayan* | 17 | 17 | 37 | 22 | **93** |
| *Kənddə yaşayan* | 15 | 11 | 2 | 34 | **62** |

### Sorğu anketi

Tədqiqat zamanı istifadə edilən sorğu kitabçası respondentlə üz-üzə müsahibə zamanı doldurulmaq üçün hazırlanmış 4 bölmədən və 40 sualdan ibarət olub. Əvvəlcə tədqiqat suallarına müvafiq olaraq tərtib olunan anket 12 respondentlə keçirilmiş pilot sorğusu zamanı yoxlanılmış və üzərində zəruri təkmilləşdirilmələr aparılmışdır.

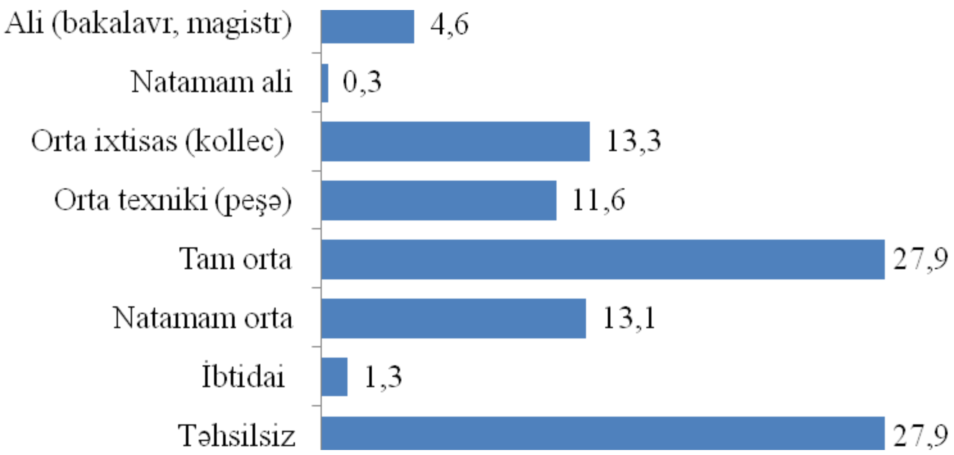
### Nəticələrin emal olunması

Doldurulmuş anketlər texniki səhvlərlə əlaqədar yoxlamadan keçdikdən sorna kompütərə daxil edilmiş və SPSS proqram təminatında sorğunun nəticələri təhlil edilmişdir. Bu zaman sadə tezliklərin hesablanması, o cümlədən, iki və daha çox sualların kəsişməsi ilə hesabatların (crosstabs) hazırlanması təmin edilmişdir. Bundan əlavə, nəticələrin vizuallaşdırılması MS Excel proqramından aparılmışdır.

**Sorğu anketi nəticələrinin təhlili**

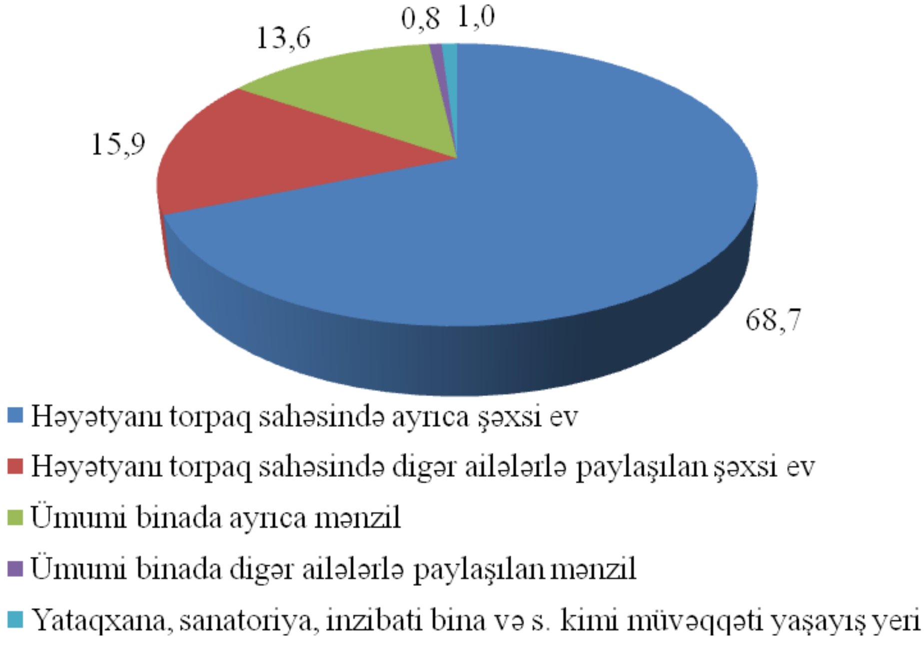
Sorğuda iştirak edən evdar qadınları 28%-i təhsilsiz, 28%-i tam orta təhsilidirlər. Bununla yanaşı, qadın respondetlərin 13%-i orta ixtisas təhsilli, 12%-i orta texniki peşə təhsilli və yalnız 5%-i ali təhsilli olduqlarını göstərmişlər.

**Şəkil 1. Qadın respondetlərin təhsil səviyyəsi (%)**




Aşağıda təqdim edilmiş şəkildən göründüyü kimi qadın respondentlərin 85%-i torpaq sahəsinə malik şəxsi evlərdə yaşayırlar.

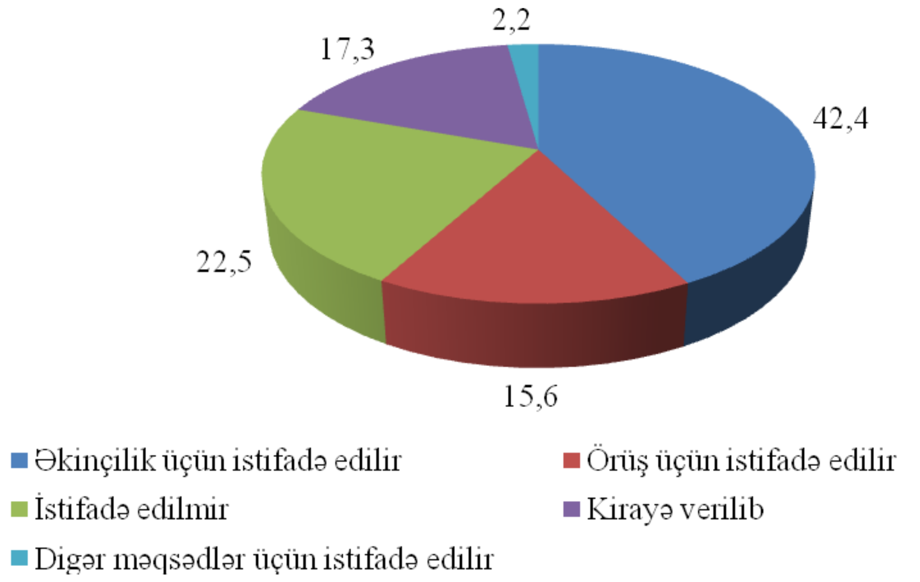
**Şəkil 2. Respondetlərin yaşayış yerinin tipləri (%)**




Respondetlərin 15.4%-i mənzillərdə və yataqxana, sanatoriya kimi müvəqqəti yaşayış yerlərində yaşayırlar.

Sorğunun nəticələrinə əsasən respondetlərin 60%-nin mülkiyyətində torpaq sahələri vardır. Mülkiyyətində torpaq sahələri olanlar ondan aşağıdakı məqsədlər üçün istifadə etdiklərini göstərmişlər:

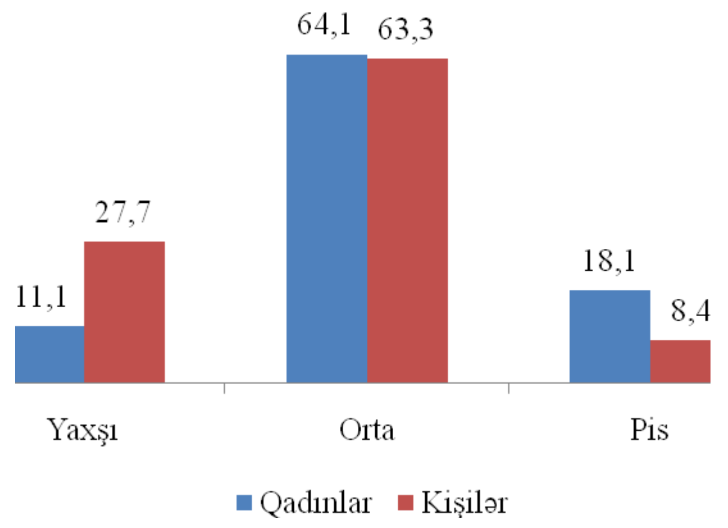
**Şəkil 3. Torpaq sahəsindən istifadə (%)**




Hazırda evdar qadın olan respondetlərin 27%-i əvvəllər işlədiklərini, 73%-i heç vaxt işləmədiklərini bildirmişlər. Rəyi soruşulan respondetlərin 14%-i ev işəri ilə yanaşı mövsümü işlərlə də məşğul olduqlarını göstərmişlər.

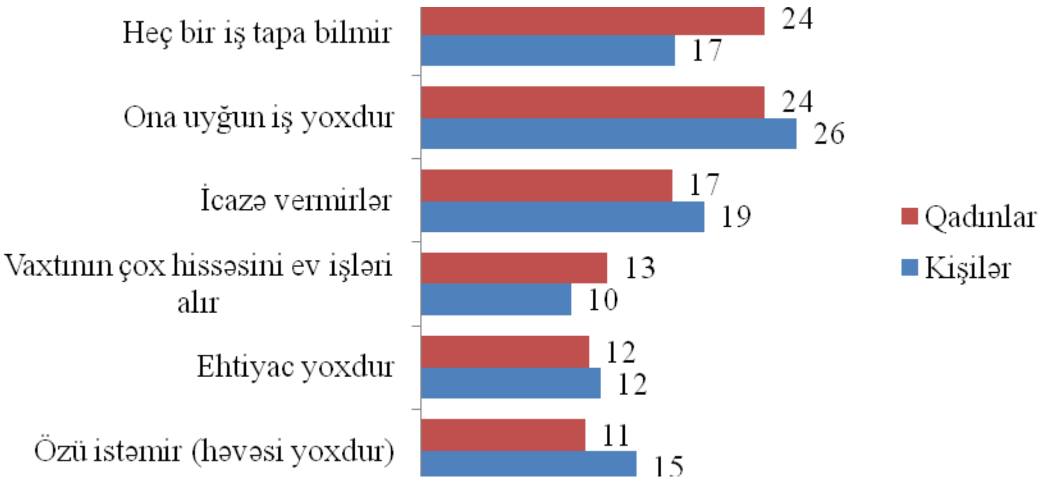
Eyni ev təsərrüfatında yaşayan qadınlar və təsərrüfat başçısı olan kişilərdən eyni suallara ayrı-ayrılıqda cavab verilməsi istənilmişdir.

**Şəkil 4. Ailənizin maddi rifah halını necə qiymətləndirirsiniz? (%)**




Şəkildən göründüyün kimi, ailə başçısı olan kişilər ailələrinin maddi vəziyyətini daha yüksək şəkildə qiymətləndirmişlər. Ailənin maddi rifahını yaxşı kimi qiymətləndirən kişlərin payı 27%, qadınların nisbəti isə 11% təşkil etmişdir.

**Şəkil 5. Qadınların işləməməsinin səbəbi (%)**

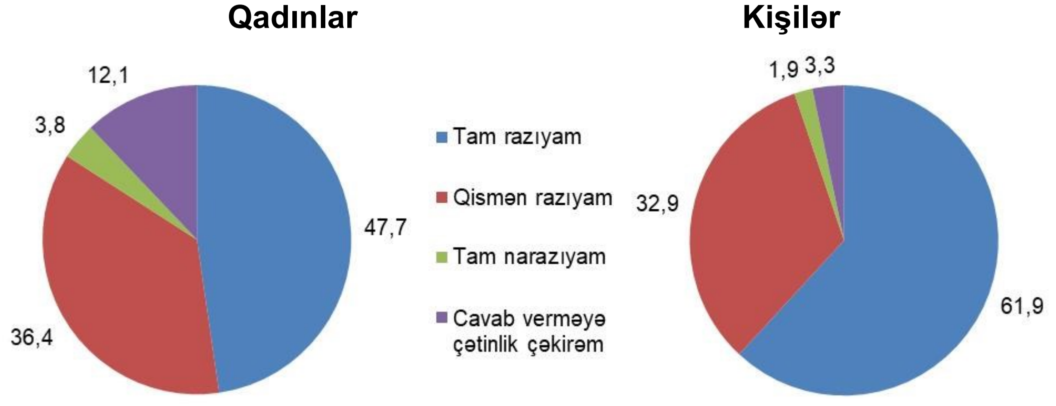



Qadınların işləməməsinin səbəbləri haqqında qadın və kişi respondetlərin verdikləri cavablar arasında müəyyən fərqlər görünür. Belə ki, kişilərin 24% qadının işləməməsinin əsas səbəbi kimi heç bir iş tapa bilməməsi ilə əsaslandırır. Qadınların isə təqribən 1/4-i bunu onlara uyğun iş olmadığı üçün işləmədiklərini göstərmişlər.

**Şəkil 6. Ev işlərinin görülməsində ailə üzvlərinin iştirakı (%)**

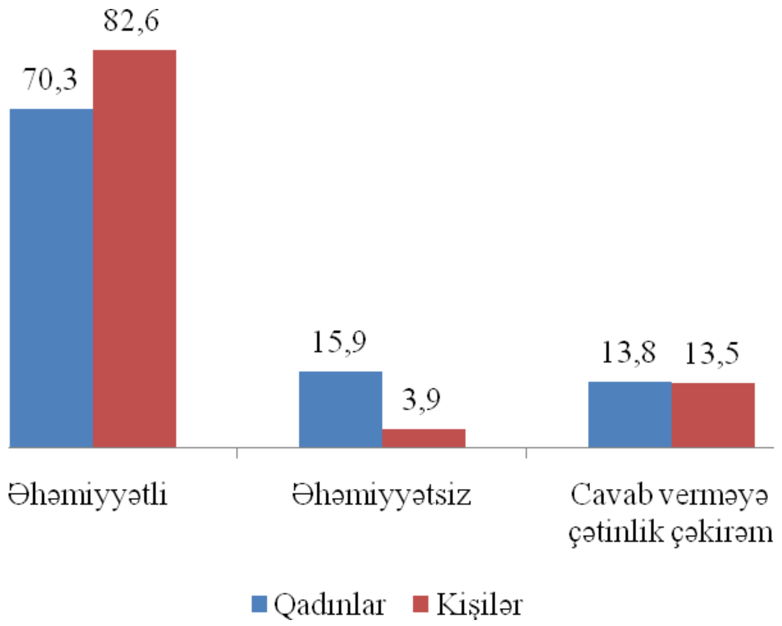
Təqdim olunan şəkil ev işlərində digər ailə üzvlərinin qadınlara göstərəbiləcəyi köməkliklə bağlıdır. Kişilərin təqribən 40% həyatyanı sahədə işlərdə, ev heyvanlarına və quşlara qulluqda, tikinti bərpa işlərində və alış-veriş işlərində qadınlara onlar tərəfindən köməkliyin göstərilə bilməsinin mümkün olduğunu bildirmişlər.

**Şəkil 4. Ailədə mövcud olan iş bölgüsündən razılıq (%)**




Sorğuda iştirak edən qadınların 84%, kişilərin isə 95% ailədə mövcud olan iş bölgüsündən ümumilikdə razıdırlar.

**Şəkil 5. Yerinə yetirdiyiniz öhdəliklərin (ev işləri və s.) əhəmiyyətini necə qiymətləndirirsiniz? (%)**




Şəkildən göründüyü kimi kişi respondentlər qadınlara nisbətən onların ailədə yerinə yetirdikləri rolların nisbətən daha əməmiyyətli olduğunu göstərmişlər.

Hər iki cinsdən olan respondetlərə geniş məlum olan bəzi steriotip xarakterli suallarla müraciət edilmişdir. Aşağıda təqdim edilmiş cədvəldən göründüyü kimi bu suallara verilən cavablarla respondetin cinsi arasında ciddi koreleasiya mövcud deyildir.

**Cədvəl 5. Aşağıdakı fikirlərlə nə dərəcədə razısınız?**

| | Qadınlar | | Kişilər | |
|---|---|---|---|---|
| | **Razı** | **Narazı** | **Razı** | **Narazı** |
| "Ev işləri yalnız qadınlar tərəfindən yerinə yetirilməlidir" | 65,1 | 29,5 | 68,4 | 30,3 |
| "Bütün evlərdə ev işləri qadınların öhdəsindədir" | 72,6 | 11,5 | 67,1 | 10,3 |
| "Ev işlərini görərkən zövq alıram" | 72,0 | 8,5 | 34,9 | 13,5 |
| "Ev işləri ailədə olan kişilər və qadınlar arasında bərabər bölünməlidir" | 61,5 | 28,2 | 56,8 | 32,9 |
| "Uşaqlara qayğı yalnız qadınlar tərəfindən yerinə yetirilməlidir" | 44,6 | 46,2 | 50,9 | 46,5 |

Tədqiqat nəticəsində respondetlərin və digər ailə üzvlərinin gündəlik hansı fəaliyyətlərə nə qədər vaxt sərf etdikləri barəsində məlumat toplanmışdır:

**Cədvəl 6.Yaşı 18-dən yuxarı olan bütün ailə üzvlərinin gündəlik vaxt bölgüsü (saat:dəqiqə)**

| | N | Mean | Median | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|
| Yatmaq | 930 | 7:18 | 7:00 | 0:59 |
| Yemək | 930 | 1:47 | 2:00 | 0:48 |
| İstirahət | 716 | 2:00 | 2:00 | 1:04 |
| Asudə vaxt | 605 | 2:54 | 2:30 | 2:00 |
| Təhsil | 36 | 3:33 | 3:55 | 2:26 |
| Səfər | 137 | 1:45 | 1:00 | 1:29 |
| Ödənilən əmək fəaliyyəti | 362 | 8:03 | 8:30 | 2:20 |
| Yemək hazırlamaq | 414 | 1:59 | 2:00 | 0:54 |
| Çörək/lavaş bişirmək | 266 | 0:58 | 0:40 | 0:51 |
| Su gətirmək | 99 | 0:41 | 0:40 | 0:29 |
| Yanacaq tədarükü görmək | 133 | 0:43 | 0:30 | 0:39 |
| Təmizlik | 435 | 1:55 | 2:00 | 0:54 |
| Qabların yuyulması | 424 | 1:00 | 1:00 | 0:38 |
| Paltarların yuyulması | 408 | 0:55 | 1:00 | 0:35 |
| Paltarların ütülənməsi | 408 | 1:03 | 1:00 | 0:33 |
| Həyətyanı sahədə iş | 511 | 1:44 | 2:00 | 0:54 |
| Ev heyvanlarına və quşlarına qulluq | 365 | 1:25 | 1:00 | 0:53 |
| Tikinti və bərpa işləri | 245 | 0:52 | 0:30 | 1:04 |
| Alış-veriş işləri | 428 | 0:52 | 0:30 | 0:47 |
| Uşaqlara fiziki qulluq | 299 | 1:19 | 1:00 | 0:53 |
| Uşaqları öyrətmək, onlara oxumaq və söhbət etmək, gəzintiyə aparmaq | 449 | 1:23 | 1:00 | 0:45 |
| Ehtiyacı olan ailə üzvlərinə qayğı göstərmək | 100 | 1:03 | 1:00 | 0:54 |

## Cədvəl 7. Respondentlərin gündəlik vaxt bölgüsü (saat:dəqiqə)

| | N | Mean | Median | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|
| Yatmaq | 390 | 7:10 | 7:00 | 1:00 |
| Yemək | 390 | 1:45 | 1:45 | 0:49 |
| İstirahət | 298 | 1:49 | 2:00 | 0:52 |
| Asudə vaxt | 244 | 2:36 | 2:00 | 1:50 |
| Təhsil | 12 | 1:45 | 1:00 | 1:44 |
| Səfər | 36 | 2:13 | 2:00 | 1:40 |
| Ödənilən əmək fəaliyyəti | 13 | 6:27 | 6:30 | 2:38 |
| Yemək hazırlamaq | 346 | 2:00 | 2:00 | 0:52 |
| Çörək/lavaş bişirmək | 220 | 0:56 | 0:40 | 0:49 |
| Su gətirmək | 82 | 0:39 | 0:30 | 0:30 |
| Yanacaq tədarükü görmək | 19 | 0:58 | 1:00 | 0:44 |
| Təmizlik | 368 | 1:58 | 2:00 | 0:53 |
| Qabların yuyulması | 367 | 1:00 | 1:00 | 0:37 |
| Paltarların yuyulması | 363 | 0:55 | 1:00 | 0:34 |
| Paltarların ütülənməsi | 359 | 1:03 | 1:00 | 0:32 |
| Həyətyanı sahədə iş | 251 | 1:37 | 1:30 | 0:46 |
| Ev heyvanlarına və quşlarına qulluq | 151 | 1:14 | 1:00 | 0:38 |
| Tikinti və bərpa işləri | 10 | 0:27 | 0:30 | 0:17 |
| Alış-veriş işləri | 118 | 1:02 | 1:00 | 0:43 |
| Uşaqlara fiziki qulluq | 248 | 1:21 | 1:00 | 0:53 |
| Uşaqları öyrətmək, onlara oxumaq və söhbət etmək, gəzintiyə aparmaq | 239 | 1:28 | 1:30 | 0:43 |
| Ehtiyacı olan ailə üzvlərinə qayğı göstərmək | 50 | 0:59 | 0:50 | 0:54 |

## Cədvəl 8. Yaşı 18-dən yuxarı olan bütün ailə üzvlərinin şəhər və kənd yerləri üzrə gündəlik vaxt bölgüsü (saat:dəqiqə)

| | Şəhər | | | | Kənd | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N | Mean | Median | Std. Deviation | N | Mean | Median | Std. Deviation |
| Yatmaq | 372 | 7:21 | 7:30 | 0:58 | 558 | 7:16 | 7:00 | 1:00 |
| Yemək | 372 | 1:45 | 2:00 | 0:48 | 558 | 1:48 | 2:00 | 0:48 |
| İstirahət | 271 | 1:57 | 2:00 | 0:59 | 445 | 2:02 | 2:00 | 1:07 |
| Asudə vaxt | 269 | 2:50 | 2:30 | 1:48 | 336 | 2:58 | 2:30 | 2:08 |
| Təhsil | 9 | 3:43 | 4:30 | 2:05 | 27 | 3:30 | 2:00 | 2:34 |
| Səfər | 74 | 1:25 | 1:00 | 1:14 | 63 | 2:09 | 2:00 | 1:39 |
| Ödənilən əmək fəaliyyəti | 148 | 7:51 | 8:00 | 2:11 | 214 | 8:12 | 9:00 | 2:26 |
| Yemək hazırlamaq | 172 | 2:02 | 2:00 | 0:55 | 242 | 1:58 | 2:00 | 0:53 |
| Çörək/lavaş bişirmək | 96 | 0:48 | 0:40 | 0:30 | 170 | 1:03 | 0:40 | 0:58 |
| Su gətirmək | 20 | 0:48 | 0:25 | 0:49 | 79 | 0:40 | 0:40 | 0:22 |
| Yanacaq tədarükü görmək | 23 | 0:47 | 0:40 | 0:47 | 110 | 0:42 | 0:30 | 0:37 |
| Təmizlik | 181 | 1:56 | 2:00 | 0:51 | 254 | 1:55 | 2:00 | 0:57 |
| Qabların yuyulması | 181 | 0:56 | 1:00 | 0:34 | 243 | 1:03 | 1:00 | 0:41 |
| Paltarların yuyulması | 171 | 0:48 | 0:40 | 0:29 | 237 | 1:00 | 1:00 | 0:37 |
| Paltarların ütülənməsi | 171 | 0:59 | 1:00 | 0:29 | 237 | 1:06 | 1:00 | 0:35 |
| Həyətyanı sahədə iş | 179 | 1:47 | 2:00 | 0:55 | 332 | 1:43 | 1:45 | 0:53 |
| Ev heyvanlarına və quşlarına qulluq | 123 | 1:28 | 1:00 | 0:46 | 242 | 1:23 | 1:00 | 0:56 |
| Tikinti və bərpa işləri | 77 | 0:47 | 0:30 | 1:00 | 168 | 0:55 | 0:30 | 1:06 |
| Alış-veriş işləri | 185 | 0:52 | 0:50 | 0:36 | 243 | 0:52 | 0:30 | 0:54 |
| Uşaqlara fiziki qulluq | 127 | 1:23 | 1:00 | 0:51 | 172 | 1:15 | 1:00 | 0:54 |
| Uşaqları öyrətmək, onlara oxumaq və söhbət etmək, gəzintiyə aparmaq | 180 | 1:28 | 1:30 | 0:48 | 269 | 1:19 | 1:00 | 0:44 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ehtiyacı olan ailə üzvlərinə qayğı göstərmək | 44 | 1:06 | 0:40 | 1:07 | 56 | 1:01 | 1:00 | 0:41 |

## Cədvəl 9. Yaşı 18-dən yuxarı olan bütün ailə üzvlərinin cinslər üzrə gündəlik vaxt bölgüsü (saat:dəqiqə)

| | Qadın | | | | Kişi | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N | Mean | Median | Std. Deviation | N | Mean | Median | Std. Deviation |
| Yatmaq | 491 | 7:19 | 7:00 | 11:13 | 439 | 7:17 | 7:00 | 11:13 |
| Yemək | 491 | 1:46 | 2:00 | 13:16 | 439 | 1:48 | 2:00 | 13:16 |
| İstirahət | 383 | 2:02 | 2:00 | 10:00 | 333 | 1:58 | 2:00 | 10:00 |
| Asudə vaxt | 322 | 2:56 | 2:30 | 4:56 | 283 | 2:52 | 2:30 | 4:56 |
| Təhsil | 23 | 3:14 | 3:50 | 1:13 | 13 | 4:06 | 5:40 | 1:13 |
| Səfər | 45 | 2:05 | 2:00 | 18:15 | 92 | 1:35 | 1:00 | 18:15 |
| Ödənilən əmək fəaliyyəti | 24 | 6:40 | 6:45 | 20:57 | 338 | 8:09 | 9:00 | 20:57 |
| Yemək hazırlamaq | 408 | 1:59 | 2:00 | 11:09 | 6 | 2:38 | 2:30 | 11:09 |
| Çörək/lavaş bişirmək | 258 | 0:57 | 0:40 | 22:45 | 8 | 1:32 | 1:00 | 22:45 |
| Su gətirmək | 93 | 0:41 | 0:40 | 11:09 | 6 | 0:46 | 1:00 | 11:09 |
| Yanacaq tədarükü görmək | 21 | 0:59 | 1:00 | 10:53 | 112 | 0:40 | 0:30 | 10:53 |
| Təmizlik | 432 | 1:55 | 2:00 | 19:27 | 3 | 1:50 | 2:00 | 19:27 |
| Qabların yuyulması | 423 | 1:00 | 1:00 | 15:43 | 1 | 0:20 | 0:20 | 15:43 |
| Paltarların yuyulması | 407 | 0:55 | 1:00 | 5:29 | 1 | 0:10 | 0:10 | 5:29 |
| Paltarların ütülənməsi | 404 | 1:03 | 1:00 | 6:17 | 4 | 1:07 | 1:00 | 6:17 |
| Həyətyanı sahədə iş | 290 | 1:38 | 1:30 | 17:51 | 221 | 1:53 | 2:00 | 17:51 |
| Ev heyvanlarına və quşlarına qulluq | 172 | 1:15 | 1:00 | 14:18 | 193 | 1:34 | 2:00 | 14:18 |
| Tikinti və bərpa işləri | 11 | 0:30 | 0:30 | 11:51 | 234 | 0:53 | 0:30 | 11:51 |
| Alış-veriş işləri | 134 | 1:00 | 1:00 | 10:33 | 294 | 0:49 | 0:30 | 10:33 |
| Uşaqlara fiziki qulluq | 270 | 1:20 | 1:00 | 13:17 | 29 | 1:07 | 1:00 | 13:17 |
| Uşaqları öyrətmək, onlara oxumaq və söhbət etmək, gəzintiyə aparmaq | 273 | 1:28 | 1:30 | 15:31 | 176 | 1:15 | 1:00 | 15:31 |
| Ehtiyacı olan ailə üzvlərinə qayğı göstərmək | 57 | 1:04 | 1:00 | 1:45 | 43 | 1:02 | 1:00 | 1:45 |

## Qanunvericilikdə qadınların sosial-əmək münasibətləri sahəsində hüquqları, onlara verilən imtiyaz və güzəştlər təhlili

Azərbaycan Respublikasının qüvvədə olan qanunvericiliyində qadının ev əməyi və uşağa-gələcək nəslə qulluq etməsi nəzərə alınmır. Ev işləri səhərdən axşama qədər davam etsə də bu əmək hesab edilmir və hüquqla tənzimlənmir. Qadınların evdar xanım olmasına səbəb odur ki, onlar iş vaxtı uşağı kiməsə tapşıra bilmirlər. Bu məsələlər bir-biri ilə əlaqəlidir. Lakin, Almaniyada artıq beş ildir ki, işləməyən ancaq evdə uşağa qulluq edən analara müavinət ödənilir. Almaniyada bu məbləğ əvvəl 100 AVRO təşkil edilmişdir ki, bu da həmin ölkə üçün çox aşağı rəqəmdir. Azərbaycanda yalnız çoxuşaqlı qadınlara müavinətin ödənilməsi nəzərdə tutulmuşdur. Həmin müavinətin hüquqi əsasları "Sosial müavinətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanunu və "Əhalinin sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi sahəsində əlavə tədbirlər haqqında» Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 25 fevral 2019-ci il tarixli Sərəncamı ilə müəyyən edilmişdir. Həmin sərəncama görə beşdən çox uşağı olan qadınlara müavinətin məbləği hər uşaq üçün 55 manat müəyyən edilmişdir. Lakin ölkəmizdə belə ailələrin sayı ildən-ilə azalmaqdadır. Adətən ailələrdə iki uşaqdan artıq olmur. Rusiyada bu ana kapitalı sayılır.

AR Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin («Bərabərlik hüququ») birinci hissəsində hüquq bərabərliyi prinsipi təsbit edilmişdir: «Hamı qanun və məhkəmə qarşısında bərabərdir. Kişi ilə qadının eyni hüquqları və azadlıqları vardır» AR Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin üçüncü hissəsində isə göstərilir: «Dövlət irqindən, milliyyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, qulluq mövqeyindən, əqidəsindən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq, hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyinə təminat verir. Insan və vətəndaş hüquqlarını və azadlıqlarını irqi, milli, dini, dil, cinsi, mənşəyi, əqidə, siyasi və sosial mənsubiyyətə görə məhdudlaşdırmaq qadağandır».

Beləliklə, AR Konstitusiyasında təsbit olunmuş əsas hüquqlar qadınlar və kişilər üçün eynidir. Başqa sözlə, qadınlara kişilərlə bərabər sosial-əmək münasibətləri sahəsində konstitusion hüquqlara, prinsiplərə və təminatlara malikdirlər.

Qadınların əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin təkmilləşdirilməsi, hüquqi tənzimləmənin ən səmərəli üsul və vasitələrinin axtarılması bir problem kimi qarşıda durur. Göstərilənlərlə yanaşı, işləyən qadınların, xüsusilə hamilə qadınların və uşaqlı qadınların əmək hüquqlarının, azadlıqlarının və qanuni mənafelərinin müdafiəsi məsələləri əmək hüququnun, xüsusilə hüquqtətbiqi sahəsində aktual problemləri sırasına aiddir.

Qadınların əmək münasibətlərini tənzimləyən hüquq normalarının və qaydaların tətbiqi təcrübəsinin təhlili göstərir ki, AR Əmək Məcəlləsində (ƏM) bu məsələdə hələ məqsədlər tam həyata keçirilməmişdir. Ədalət prinsipi və ayrı-seçkiliyin qadağan olunması prinsipi ayrı-ayrı işəgötürənlər tərəfindən tez-tez pozulur.

Qeyd edək ki, a AR ƏM-də qadınlar, o cümlədən hamilə qadınlar və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınlarla əmək münasibətlərini tənzimləyən xüsusi fəslin («Qadınların əmək hüququ və onun həyata keçirilməsində təminatları» adlı 37-ci fəslin) verilməsi faktının özü vətəndaşların bu kateqoriyasına xüsusi münasibətə yönəlmiş

göstəricidir. Qeyd etmək olar ki, dövlətimizin istehsal-əmək sahəsində fəal, stimullaşdırıcı, məqsədyönlü funksiyası qadın işçilərin, o cümlədən bilavasitə uşaqların tərbiyəsi ilə məşğul olan qadın işçilərin rolunun artmasında təzahür edir. Bu, əmək hüququnun geniş mənada başa düşülən müdafiə funksiyasıdır. Dövlətimiz etiraf edir ki, işləyən qadınlar və azyaşlı uşaqları olan qadınlar əmək qanunvericiliyi tərəfindən daha fəal (səmərəli) xüsusi müdafiəyə ehtiyac duyur. AR ƏM-in normalarının təhlili göstərir ki, əmək qanunvericiliyimizdə istifadə olunan diferensiasiyalı yanaşma prinsipi bu məsələni müəyyən dərəcədə həll etməyə imkan verir. AR ƏM-də (9-12-ci maddələr) təsbit edilmiş hüquq və vəzifələr ümumi və bərabər olduğu kimi, konkret müdafiə üsulları, yəni hüquq pozuntuları (işəgötürənin qanunsuz hərəkətləri) ilə əlaqədar yaranan müdafiə üsulları həm qadın işçilər, həm də kişi işçilər üçün ümumi və bərabər xarakter daşıyır.

Bununla yanaşı, qeyd olunmalıdır ki, ümumi və bərabər hüquq və vəzifələrdən başqa, AR ƏM-in 37-ci fəslində, habelə bir sıra digər bölmələrində və fəsillərində qadınlar üçün xüsusi hüquqlar öz təsbitini tapmışdır. Buna görə də işləyən qadınların (qadın işçilərin) əmək hüquqlarının, azadlıqlarının və qanuni mənafelərinin müdafiəsinin xüsusiyyətlərindən söz açmaq olar. Başqa sözlə, işləyən qadınların (qadın işçilərin) əmək münasibətləri xüsusi müdafiə obyekti kimi çıxış edir.

Qanunvericimiz hamiləlik və uşağa qulluq dövründə qadınların əmək münasibətlərinə xüsusi nəzarət müəyyən edərək, onların yüksək müdafiəsini təmin edir. Belə ki, AR ƏM-in 241-ci maddəsinin beşinci hissəsinə görə, hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınların bu maddədə nəzərdə tutulmuş işlərin görülməsinə cəlb olunması qadağandır.

AR ƏM-in 241-ci maddəsinin birinci hissəsində təsbit edilmiş bu müddəa BƏT-in Azərbaycan Respublikası tərəfindən 19 may 1992-ci il tarixində ratifikasiya edilmiş «Hər cür şaxtalarda yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi haqqında» 45 nömrəli Konvensiyasının tələblərinə uyğundur. Lakin qadınların şaxtalarda işləməsinin qadağan edilməsi bərabər imkanların təmin edilməsi baxımından məqsədəuyğun deyil, çünki onların bəzi peşələr üzrə işləmək imkanı məhdudlaşdırılır. 1961-ci ildə qəbul edilmiş Avropa Sosial Xartiyası qadınların  şaxtalarda və digər təhlükəli, sağlamlıq üçün zərərli və ya ağır işlərdə çalışmasını qadağan etsə də, 1996-cı ildə Dəyişdirilmiş Avropa Sosial Xartiyasında qadınların bu işlərdə çalışmalarının qadağan edilməsi (hamiləlik dövrü istisna olunmaqla) məhdudlaşdırılmışdır. Ona görə də milli əmək qanunvericiliyinin «Dəyişdirilmiş Avropa Sosial Xartiyası»na uyğunlaşdırıl-masına ciddi zərurət yaranmışdır. Başqa sözlə, AR ƏM-in 241-ci maddəsinin 1-ci, 2-ci və 6-cı hissəsinin (qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan iş yerləri və işlər barədə) «Dəyişdirilmiş Avropa Sosial Xartiyası»nın 8-ci və 20-ci maddələrində əks olunmuş qadın və kişilərə bərabər iş imkanları prinsipinə zidd olduğu üçün yeni redaksiyada verilməlidir.

AR ƏM-in 242-ci maddəsi isə 241-ci maddəsinin beşinci hissəsinin ümumi müddəalarını konkretləşdirir. AR ƏM-nin 242-ci maddəsinin birinci hissəsində göstərilir: «Hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab edilməyən bayram və digər günlərdə işə cəlb edilməsinə, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsinə yol verilmir».

Həmin maddənin ikinci hissəsinə əsasən, 3 yaşından 14 yaşınadək uşağı olan, həmçinin sağlamlıq imkanları məhdud uşağı olan qadınların iş vaxtından artıq işlərə,

istirahət, bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsinə və ezamiyyətə göndərilməsinə yalnız onların razılığı ilə yol verilir (8, 199).

Qanunvericimizin hamilə qadınlar və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınlar barəsində qəti qadağan təsbit etməsi diqqətəlayiqdir (hüquqi tənzimləmənin imperativ metodu). Belə ki, əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilir (AR ƏM-in 241-ci maddəsinin birinci hissəsi).

AR ƏM-in 244-cü maddəsində təsbit edilmiş hüquqi təminatlardan biri uşağın yedizdirilməsi ilə əlaqədar fasilələrlə bağlıdır. Həmin maddənin birinci hissəsində göstərilir: «Yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınlara iş vaxtı ərzində istirahət və yemək üçün verilən ümumi fasilədən başqa, həm də uşağını yedizdirmək (əmizdirmək) üçün əlavə fasilələr verilməlidir. Bu fasilələrin hərəsi azı 30 dəqiqə olmaqla, hər 3 saatdan bir verilir. Qadının yaş yarımına çatmamış iki və daha çox uşağı olduqda hər fasilənin müddəti azı bir saat müəyyən edilir» .

Uşağın yedizdirilməsi ilə əlaqədar fasilələr iş vaxtına daxil edilir və orta əmək haqqı saxlanılır (AR ƏM-in 244-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Qadının istəyi ilə uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələr cəmlənərək nahar və istirahət vaxtına birləşdirilə, habelə iş vaxtının (növbəsinin) əvvəlində, yaxud axırında istifadə edilə bilər. Əgər qadın uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələri cəmləyərək iş vaxtının sonunda istifadə etmək istəsə, onda onun iş günü həmin fasilələrin müddəti qədər qısaldılır (AR ƏM-in 244-cü maddəsinin üçüncü hissəsi).

AR ƏM-in yuxarıda iqtibas gətirilən normativ müddəalarından belə bir nəticə hasil olur ki, qadınlar fasilələrin özləri üçün zəruri variantlarını, habelə onların vaxtının dəyişdirilməsini müstəqil surətdə müəyyən etmək hüququna malikdir. Lakin qeyd edək ki, işdə belə fasilələr işəgötürən üçün özünəməxsus problemlər yaradır, hər halda nizamlı xarakter daşımayan fasilələr nə işəgötürənin, nə də müəssisələrin mənafelərinə cavab vermir. **Bununla əlaqədar olaraq biz fəal analıq mərhələsində (hamiləlik və uşağın yedizdirilməsi) olan qadınlara işəgötürənlə razılaşdıraraq fasilələrin vaxtının müəyyən olunduğu, fərdi iş rejiminin müəyyən olunduğu fərdi iş qrafikini (fərdi iş rejimini) tərtib etməyi təklif edirik.**

Təcrübənin öyrənilməsi göstərir ki, müəssisələrin əksəriyyətində uşaqların yedizdirilməsi (əmizdirilməsi) üçün adi sanitar-gigiyena tələblərinə cavab verən xüsusi otaqlar belə mövcud deyildir və işəgötürənlər belə otaqları təşkil etməkdə maraqlı deyillər.

AR ƏM-in 244-cü maddəsini BƏT-in «Analığın mühafizəsi haqqında» 1952-ci il Konvensiyasına (yenidən (baxılmış) baxılması haqqında» 183 nömrəli Konvensiyasının tələblərinə uyğunlaşdırmaq məqsədilə həmin maddəyə aşağıdakı məzmunda müstəqil bir dördüncü hissənin əlavə edilməsini məqsədəmüvafiq hesab edirik: «4. Işəgötürən iş yerlərində və ya onun yaxınlığında uşağın yedizdirilməsi (əmizdirilməsi) üçün lazımi sanitar-gigiyena şəraitli otaqlar təşkil etməyə borcludur».

AR ƏM-in 245-ci maddəsinin birinci hissəsi isə aşağıdakı təminatları təsbit edir: «Hamilə, 14 yaşına çatmamış uşağı, yaxud sağlamlıq imkanları məhdud uşağı olan, habelə tibbi rəy əsasında xəstə ailə üzvünə qulluq edən qadınların xahişi ilə işəgötürən onlara işlənmiş vaxta mütənasib əmək haqqı ödənilən natamam iş günü və ya natamam

iş həftəsi müəyyən etməlidir. Bu halda qadının gündəlik və ya həftəlik iş vaxtının müddəti tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir».

Əmək hüquq münasibətlərində olan qadınlar üçün mühüm və ən önəmli təminat hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin verilməsi ilə bağlıdır. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət sosial məzuniyyətlərə aiddir, onun müddəti və verilmə qaydası AR ƏM-in 19-cu fəsli («Sosial məzuniyyətlər») ilə tənzimlənir.

AR ƏM-in 125-ci maddəsinin birinci hissəsində deyilir: «Hamiləlik dövründə və doğuşdan sonrakı dövr üçün işləyən qadınlara 126 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 56 təqvim günü) müddətində ödənişli məzuniyyət verilir. Doğuş çətin olduqda, iki və daha çox uşaq doğulduqda doğuşdan sonrakı məzuniyyət 70 təqvim günü müddətində verilir».

Kənd təsərrüfatı istehsalı sahəsində işləyən qadınlara verilən ödənişli məzuniyyətlərin müddətinin xeyli artıq olması diqqəti xüsusilə cəlb edir.Belə ki, AR ƏM-in 125-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən, kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət aşağıdakı müddətlərdə verilir:

a) normal doğuşda 140 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 70 təqvim günü);

b) doğuş çətin olduqda 156 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 86 təqvim günü);

c) iki və daha çox uşaq doğulduqda 180 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 110 təqvim günü).

Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətlərin müddətinin AR ƏM-də təsbitini tapmış parametrləri ən davamlıdır. Kənd təsərrüfatı istehsalı sahəsində işləyən qadınlar üçün belə məzuniyyətin müddəti xüsusilə diqqətəlayiqdir.

BƏT-in «Analığın mühafizəsi haqqında» 1952-ci il 103 nömrəli Konvensiyasına (yenidən baxılmış) yenidən baxılması haqqında, 2000-ci il 183 nömrəli Konvensiyasının 3-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən, tibbi şəhadətnamə təqdim edildikdə və ya milli qanunvericilik və təcrübə ilə nəzərdə tutulmuş qaydada, gözlənilən doğuş vaxtını təsdiq edən digər əsaslı müayinə keçirildikdən sonra bu Konvensiyanın tətbiq edildiyi qadının 14 həftədən az olmayaraq hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətə çıxmaq hüququ vardır" .

Qeyd olunan Konvensiyanın 3-cü maddəsinin dördüncü hissəsində göstərilir ki, əgər milli səviyyədə hökumətlə işəgötürənlərin və işçilərin nümayəndəli təşkilatları arasında digər müddətlər razılaşdırılmamışdırsa, ananın və uşağın sağlamlığının qorunması zərurəti nəzərə alınaraq, hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətə uşaq doğulduqdan sonraki 6 həftəlik mütləq dövr daxil edilir .

Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətlərin müddətinin AR ƏM-də təsbitini tapmış parametrləri beynəlxalq standartlara tamamilə uyğundur.

Bizim qüvvədə olan əmək qanunvericiliyimiz belə bir suala cavab vermir ki, əgər uşaq doğuş üçün nəzərdə tutulmuş 70 təqvim günü ərzində deyil, 75-ci və ya 85-ci gündə doğularsa, bu zaman doğuş nəzərdə tutulan vaxtdan uşağın faktiki doğulduğu vaxtadək ötən günlərin taleyi necə olmalıdır? Hamiləliyə və doğuşa görə doğuşdan sonrakı 56 təqvim günü qısaldılmalıdır və ya qısaldılmamalıdır? Çox təəssüflər olsun bu məsələ AR ƏM-lə bu günədək tənzimlənməmişdir və biz bunu boşluq kimi qiymətləndiririk. Bu boşluğu doldurmaq və AR ƏM-in BƏT-in «Analığın mühafizəsi

haqqında 1952-ci il Konvensiyasına (yenidən baxılmış) yenidən baxılması haqqında» 183 nömrəli Konvensiyasının 4-cü maddəsinin beşinci hissəsinə uyğunlaşdırmaq məqsədilə AR ƏM-in 125-ci maddəsinə aşağıdakı məzmunda 3-cü hissənin əlavə edilməsini təklif edirik: «3. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin doğuşdan əvvəl hissəsinin müddəti doğuş nəzərdə tutulan vaxtdan uşağın faktiki doğulduğu vaxtadək ötən günlər qədər uzadılır və doğuşdan sonrakı hissənin hesabına qısaldılmır».

İnkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatına malik ölkələrdə hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin müddəti aşağıakı kimi müəyyən edilir:

| **Dövlət** | **Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin müddəti** |
|---|---|
| Çexiya Respublikası | 196 gün (bir neçə uşaq doğulduqda, yaxud tək analar üçün 259 gün) |
| Slovakiya | 196 gün |
| Polşa | 1-ci uşaq doğulduqda 112 gün, 2-ci, 3-cü və s. uşaqlar doğulduqda 114 gün |
| Macarıstan | 168 gün (28+140) |
| Yuqoslaviya | 393 gün (28+365) |
| Albaniya | 365 gün (35 +330) |
| Bolqarıstan | uşaqların sayından asılı olaraq 80-120 gün |
| Rumıniya | 112 gün (56+56) |
| Estoniya | 126 gün (70+56), yaxud xüsusi hallarda 70+70 |
| Litva | 126 gün (70+56) |
| Latviya | 126 gün (70+56) |
| Belarus | 126 gün (70+56) – uşaqların sayından asılı olaraq 140 gün |
| Ukrayna | 126 gün (70+56), yaxud uşaqların sayından və səhhətindən asılı olaraq 70+60 |
| Ermənistan | 140 (80-60) |
| Gürcüstan | 126 gün (70 +56) |
| Özbəkistan | 126 gün (70+56) |
| Tacikistan | 140 gün (70+70) |
| Çin | doğuşdan sonra ən azı 90 gün |
| Fransa | 112 (42+70) – 252 gün. 112 minimum məzuniyyət müddətidir, 2 və daha çox uşağı olan qadınlar üçün, əkiz uşaqlar doğulduqda məzuniyyətin müddəti artır |
| Isveçrə | 56 gün |
| Belçika | 98 gün |
| Ispaniya | 98 gün |
| Isveç | 84 gün |
| Italiya | 150 gün (5 ay) |
| Hollandiya | 84 gün |
| Almaniya | 98 gün, erkən doğuş və əkizlərin doğulması zamanı 126 gün |
| Ingiltərə | 203 gün, ondan 126 gün ödənişli |

| | |
|---|---|
| Yeni Zelandiya | işəgötürənin yanında iş stajı 1 ildən az olduqda 365 gün (52 həftə) ödənişsiz məzuniyyət |
| ABŞ | müxtəlif ştatlarda 28-112 gün. Əksər ştatlarda hamiləlik və doğuşa görə məzuniyyət haqqında qanun yoxdur |
| Yaponiya | 98 gün, əkizlər doğulduqda - 126 gün |

Qadınların hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət hüququnun realizəsinin mühüm bir aspektini belə məzuniyyətin verilməsi qaydası təşkil edir. Ümumi qaydaya görə, hamilə qadınlara məzuniyyət onların yazılı ərizəsi üzrə tibbi rəy (əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi vərəqəsi) əsasında verilir. Bu, onu ifadə edir ki, hamilə qadın belə məzuniyyətə çıxmaya bilər, qanun ona bu məsələni öz mülahizəsinə (öz istəyinə) görə həll etmək hüququ verir.

Ümumi qaydaya görə, yuxarıda göstərilən məzuniyyət növü (onun müddəti) həm ümumi, həm də xüsusi iş stajına hesablanır. Bu müddəa AR ƏM-in 116-cı maddəsinin ikinci hissəsində öz təsbitini tapmışdır: "…əmək stajına işçinin əmək müqaviləsi üzrə faktik işlədiyi müddətdən başqa yalnız əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi… dövrlər daxil edilir».

Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin verilməsinin məcburiliyinə (AR ƏM-in 125-ci maddəsi) baxmayaraq, ayrı-ayrı işəgötürənlər əmək qanunvericiliyini pozaraq ya bu məzuniyyəti ümumiyyətlə vermir, ya da lazımi məbləğdə müavinət ödəmirlər.

Doğuşdan sonrakı məzuniyyətin təyin olunması qadının sağlamlığının (əmək qabiliyyətinin) bərpası və uşağa zəruri qulluq vaxtı üçün zəruridir. Qanunvericiliyimiz uşaqları övladlığa götürmüş qadınlara da məzuniyyət hüququ verir.

AR ƏM-in 126-cı maddəsində göstərilir: «Iki aylığadək yaşında uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən böyüdən qadınlar doğuşdan sonra müəyyən edilmiş 56 günlük sosial məzuniyyətdən, həmçinin, bu Məcəllənin 117-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əlavə və 127-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qismən ödənişli məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər» (8, 126).

Qeyd edək ki, qanunun doğuşdan sonra məzuniyyət haqqında müddəası azyaşlı uşaqları olub, onları anasız təkbaşına böyüdən atalara, o cümlədən uşaqların qəyyumlarına, himayədarlarına da şamil olunur (AR ƏM-in 246-cı maddəsi).

Uşaqlı qadınlara əlavə məzuniyyətin verilməsi mühüm güzəştdir. AR ƏM-in 117-ci maddəsinin birinci hissəsində deyilir: "Əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətindən asılı olmayaraq, 14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara 2 təqvim günü, bu yaşda üç və daha çox uşağı olan, həmçinin sağlamlıq imkanları məhdud uşağı olan qadınlara isə 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir» .

Analoji güzəştlər uşaqları təkbaşına tərbiyə edən atalara, habelə uşaqları övladlığa götürmüş şəxslərə də verilir: «Uşaqlarını təkbaşına böyüdən ataların, həmçinin uşaqları övladlığa götürmüş şəxslərin bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulan əlavə məzuniyyət hüququ vardır» (AR ƏM-in 117-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Bütün MDB dövlətlərinin əmək qanunvericiliyi doğuşdan sonra məzuniy-yətdə olan qadınların əvvəlki işə, əvvəlki iş yerinə, yaxud ən azı əvvəlkinə ekvivalent başqa işə qayıtmaq hüququna təminat verir.

Hamıya məlum olduğu kimi, əmək hüququnun hüquqi kateqoriyası kimi hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət digər məzuniyyətlərdən fərqləndiril-məlidir. Bu,

xüsusilə hamiləliyin xəstəliyə gətirib çıxaran çətinliklərlə müşayiət olunduğu hallara aiddir. Qadının xəstəliyə görə məzuniyyət, hamilə-lik və doğuş nəticəsində onların səhhətində ağırlaşmaların yaranması halında hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətə əlavə məzuniyyət almaq imkanı əldə etməsi çox vacibdir.

Faktiki olaraq, bütün MDB dövlətlərində əmək məcəllələrinin qadınların və ailə vəzifələri olan şəxslərin iş və istirahət vaxtını tənzimləyən fəsillərinin, yaxud bölmələrinin təkmilləşdirilməsi problemləri mövcuddur.

AR ƏM-in 37-ci fəslini təhlil edərək belə bir nəticəyə gəlirik ki, qadınların əməyini tənzimləyən bir çox normalar yetərli əsas olmadan AR ƏM-in başqa fəsillərinə və bölmələrinə səpələnmişdir.

Belə ki, AR ƏM-in cəmi üç maddədən – 125-ci maddədən («Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətlər»), 126-cı maddədən («Uşaqları övladlığa götürmüş qadınların məzuniyyət hüquqları») və 127-ci maddədən («Qismən ödənişli sosial məzuniyyət hüququ və ondan istifadə qaydaları») ibarət 19-cu fəslini («Sosial məzuniyyətlər») AR ƏM-in 37-ci fəslini təşkil edən normaların tərkibinə daxil etmək daha məntiqli olardı.

Fikrimizcə, AR ƏM-in 117-ci "Uşaqlı qadınların əlavə məzuniyyətləri» maddəsinin AR ƏM-in 17-ci ("Əmək məzuniyyətlərinin müddətləri») fəslinə daxil edilməsi də yerinə düşmür.

**Hesab edirik ki, AR ƏM-in 37-ci fəsli («Qadınların əmək hüququ və onun həyata keçirilməsində təminatları») bütöv hüquq institutu kimi qadınların əmək münasibətlərini və ailə vəzifələri olan şəxslərin (başlıca olaraq hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların) əmək münasibətlərini tənzimləyən normaların bütün kompleksini öz tərkibində birləşdirməlidir.** İşləyən qadınların, o cümlədən hamilə və üç yaşına çatmamış uşağı olan qadınların əməyinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətlərinə AR ƏM-in 37-ci fəsli həsr olunmuşdur. Bu fəsildə təsbit edilmiş normaları təhlil edərək onları iki əsas növə ayırmaq olar:

1) işləyən qadınların əmək münasibətlərini tənzimləyən ümumi normalar;

2) bilavasitə hamilə və üç yaşına çatmamış uşağı olan qadınların müdafiəsinə yönəlmiş xüsusi normalar (xüsusi qaydalar).

Ümumi normalara, yəni bütün işləyən qadınlara şamil olunan normalara, ilk növbədə, AR ƏM-in 241-ci maddəsi aiddir. Həmin maddənin birinci hissəsinə əsasən, əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi qadağandır. Qeyd olunan normanın ikinci hissəsinə əsasən, bir qayda olaraq, fiziki işlə məşğul olmayan, rəhbər vəzifələrdə çalışan və ya sosial, sanitar-tibbi xidmətlər göstərən, habelə fiziki işlər görmədən yeraltı iş yerlərinə düşüb-qalxmaqla ayrı-ayrı vaxtlarda qadınlar tərəfindən müvafiq yeraltı işlərin yerinə yetirilməsinə yol verilir.

**Şərti olaraq qadınların təsnifatını işləyən və işləməyən (evdar) qadınlar üzrə aparmaq olar.**

2006-cı ilədək qüvvədə olan «Vətəndaşların pensiya təminatı haqqında» 23 sentyabr 1992-ci il tarixli qanunun 67-ci maddəsinə görə işləməyən ananın körpə uşaqlara qulluq etdiyi müddət, lakin hər uşaq 3 yaşına çatanadək və üst-üstə 6 ildən çox olmayaraq ümumi əmək stajına daxil edilirdi. 2006-ci ildən sonra qüvvəyə minən «Əmək pensiyaları haqqında» qanuna əsasən bu norma qanundan çıxarıldı.

**İşləməyən (evdar) qadınlar pensiya yaşına catdıqda və ya bu yaşına çatana qədər əlilliyin hər hansı bir dərəcəsi aldıqda sosial müavinat almaq hüququna malikdirlər.**

Yaşa görə pensiyanın və ya müavinətin təyinatının başlıca şərti şəxsin qanunla müəyyən edilmiş yaş həddinə çatması hesab olunur. Aşağıdakı cədvəldə bir sıra ölkələrdə pensiya təyin olunması üçün yaş hədləri göstərilmişdir. Həmin cədvəldən də göründüyü kimi, beynəlxalq təcrübə ayrı-ayrı dövlətlərin qanunvericilik aktlarında pensiya yaşının müxətlif həddə müəyyən edilməsini göstərir. Bir sıra ölkələrdə hüquq bərabərliyi prinsipinə əsaslanaraq qadın və kişilərin pensiyaya çıxma yaşı eyni qaydada müəyyən edilmişdir. Bəzi ölkələrdə isə pensiya təyin edilməsi üçün yaş həddi müəyyən edilərkən kişilərlə müqayisədə qadınlar üçün 5 il güzəşt nəzərdə tutulmuşdur.

| /n | ölkə | pensiya yaşı | | pensiya yaşının artırılması nəzərdə tutulan müddət |
|---|---|---|---|---|
| | | kişilər | qadın-lar | |
| 1. | Yaponiya | 65 | 65 | |
| 2. | Avstriya | 65 | 60 | |
| 3. | Belçika | 65 | 65 | |
| 4. | Böyük Britaniya | 65 | 65 | |
| 5. | Almaniya | 65 | 65 | pensiya yaşı mərhələlərlə artırılaraq 2030-cu ildə 67 yaşa çatdırılacaq |
| 6. | Danimarka | 67 | 67 | |
| 7. | İsrail | 67 | 62 | |
| 8. | İspaniya | 65 | 65 | |
| 9. | İslandiya | 67 | 67 | |
| 10. | İtaliya | 66 | 66 | |
| 11. | Niderland | 65 | 65 | |
| 12. | Norveç | 67 | 67 | |
| 13. | Portuqaliya | 65 | 65 | |
| 14. | Polşa | 65 | 60 | |
| 15. | Fransa | 62 | 62 | |
| 16. | Kanada | 65 | 65 | |
| 17. | ABŞ | 67 | 67 | |
| 18. | Rusiya Federasiyası | 60 | 55 | |
| 19. | Ukrayna | 60 | 55 yaş 6 ay | 6 il ərzində qadınların pensiya yaşı 60 yaşa çatdırılacaqdır |
| 20. | Belarus | 60 yaş 6 ay | 55 yaş 6 ay | pensiya yaşı mərhələlərlə kişilərdə 63 yaşa, qadınlarda 58 yaşa qədər artı-rılır. |
| 21. | Latviya | 63 | 63 | Pensiya yaşı ildə 3 ay artırılmaqla 2025-ci ildə 65 yaşa çatdırılacaq |
| 22. | Litva | 63 yaş 4 ay | 62 | 2026-cı ilədək kişilərdə ildə 2 ay, qadınlarda ildə 4 ay artırılmaqla 2026- |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | cı ildən pensiya yaşı 65 yaş müəyyən edilir. |
| 23. | Estoniya | 65 | 65 | pensiya yaşı 1954-cü ildə anadan olanlar üçün 63 yaş 3 ay, və sonrakı illərdə anadan olanlar üçün ildə 3 ay artırılmaqla 1961-ci il təvəllüdlü şəxslərə görə 65 yaş müəyyən edilmişdir |
| 24. | Moldova | 62 yaş 4 ay | 57 yaş 6 ay | pensiya yaşı kişilərdə 2019-cu ildə, qadınlarda isə 2028-ci ildə 63 yaşa çatdırılacaqdır |
| 25. | Ermənistan | 63 | 63 | |
| 26. | Gürcüstan | 65 | 60 | |
| 27. | Qazaxıstan | 63 | 58 | 2018-ci ildən başlayaraq qadınların pensiya yaşı 10 il ərzində 63 yaşa çatdırılacaqdır. |
| 28. | Özbəkistan | 60 | 55 | |
| 29. | Qırğızıstan | 6 3 | 58 | |
| 30. | Tacikistan | 63 | 58 | |
| 31. | Türkmənistan | 62 | 57 | |

Cədvəldən də göründüyü kimi, əksər ölkələrdə pensiya yaşının artırılması tendensiyası mövcuddur. Həm də yaş həddi adətən mərhələlər üzrə, ildə 2; 3; 4 və ya 6 ay artırılmaqla tətbiq olunur. Qeyd etmək istərdik ki, hüquqşünas alimlər də pensiya yaşının bir dəfəyə deyil, əhalini qabaqcadan xəbərdar etməklə tədricən, məsələn, hər il 3-4 ay artırılmasını daha məqsədəuyğun hesab edirlər. Bununla yanaşı həmin müddətdə yeni iş yerlərinin, xüsusilə yaşlı vətəndaşların əmək fəaliyyətinə imkan verən şəraitin yaradılması, onların artırılmış pensiya yaşına çatmadan işdən azad olunmasına məhdudiyyətin tətbiq edilməsi, müəyyən şəraitdə onların vaxtından əvvəl pensiyaya çıxmasının müəyyən edilməsi üçün tədbirlər həyata keçirilməsi zəruridir.

**Fikrimizcə, pensiya təyin edilməsi üçün yaş həddi təkcə hüquqi baxımdan deyil, həm də ölkənin demoqrafik inkişaf prosesində baş verən dəyişikliklər nəzərə alınmaqla müəyyən edilməlidir və pensiya təyin edilməsi üçün ən yüksək yaş həddinin müəyyən edildiyi ölkələrdə orta ömür müddəti digər ölkələrlə müqayisədə daha yüksəkdir.** Tədqiqatçı alimlərin göstərdiyi kimi, hər keçən gün orta ömür müddətinin artması nəticəsində sosial təminat sistemindəki demoqrafik dəyişiklik daha aydın şəkildə büruzə olunur. Birləşmiş Millətlər Təşkilatı tərəfindən 2004-cü ildə hazırlanan proqnozlara əsasən orta ömür müddətinin 2005-ci ildəki 73,8 yaşdan 2050-ci ildə 81,0 yaş olması gözlənilir. Buna görə də bir sıra inkişaf etmiş ölkələr pensiya sistemlərini yenidən gözdən keçirməyə məcbur olmuşlar. Bu zaman sosial təminat üzrə demoqrafik göstəricilərin qiymətləndirilməsi baxımından aktual vəziyyət orta yaş göstəricisi, yaşa bağlılıq dərəcəsi kimi anlayışların ön plana çıxması görülməkdədir

Belə ki, yuxarıdakı cədvəldə sadalan ölkələrdə kişi və qadınlar üzrə orta ömür müddəti müvafiq olaraq Yaponiyada 81 və 87 yaş, Avstriyada 79 və 84, Belçikada 79 və 83,Böyük Britaniyada 79 və 82, Almaniyada 78 və 83, Danimarkada 79 və 83, İsraildə

80 və 84, İspaniyada 80 və 86, İslandiyada 81 və 84,İtaliyada 81 və 85,Niderlandda 80 və 84,Norveçdə 81 və 84, Portuqaliyada 78 və 83, Polşada 74 və 82, Fransada 79 və 85, Kanadada 79 və 84, ABŞ-da 76 və 81, Rusiyada 66 və 76, Ukraynada 66 və 76, Belarusda 69 və 79, Latviyada 70 və 79, Litvada 69 və 80, Estoniyada 73 və 82, Moldovada 68 və 76, Ermənistanda 72 və 78, Gürcüstanda 68 və 77, Qazaxıstanda 68 və 77, Özbəkistanda 71 və 76, Qırğızıstanda 67 və 75, Tacikistanda 68 və 74, Türkmənistanda 64 və 71, Azərbaycanda isə 73 və 78 yaş təşkil edir.

**Hesab edirik ki, pensiya yaşı həm kişilər, həm də qa-dınlar üçün 65 yaş müəyyən edilmiş Almaniyada orta ömürlük səviyyəsi kişilər üçün 79 yaş, qadınlar üçün 83,5 yaş həddindədir. Buna görə də Almaniya üçün 65 yaş normal pensiya yaşı hesab edilməlidir. Respublikamızda isə əhalinin çox erkən qocalması və əmək qabiliyyətlərinin itirilməsi baxımından pensiya yaş həddinin 62 yaşdan da yuxarı artırılması məqsədəmüvafiq deyildir.**

Qeyd etmək istərdik ki, bir qayda olaraq beynəlxalq təcrübəyə əsasən inkişaf etmiş ölkələrdə pensiya təyin edilməsi üçün yaş həddi müəyyən edilərkən pensiyada olma müddəti**, yəni gözlənilən ödəniş müddəti 12 il nəzərə alınır.**

Hazırda isə əksər inkişaf etmiş ölkələrdə (məsələn, Almaniyada) pensiyada olma müddəti orta hesabla 13-18 ili əhatə edir. Buna görə də həmin ölkədə pensiya yaşının mərhələlərlə artırılaraq 67 yaşa çatdırılmasının müəyyən edilməsi təbii qarşılanmalıdır. Ölkəmizdə pensiya yaşının müəyyən edilməsi əsaslarını onunla istər sosial-iqtisadi inkişaf, istərsə də demoqrafik vəziyyət baxımından daha yaxın olan ölkələrlə, başqa sözlə desək, keçmiş SSRİ məkanına daxil olan ölkələrlə müqayisə etmək istərdik. Həmin ölkələrdən yalnız Pribaltika Respublikalarında bizim ölkəmizdə olduğu kimi, qadın və kişilərin pensiya yaşının mərhələlərlə 65 yaşa çatdırılması nəzərdə tutulur. Gürcüstan Respublikasında kişilərin pensiya təyin edilməsi üçün yaş həddi 65 yaşdır. Digər ölkələrin əksəriyyətində isə kişi və qadınların pensiya təyin edilməsi üçün yaş həddi əsasən 63 yaş müəyyən edilmişdir. Bu baxımdan ölkəmizdə pensiya təyin edilməsi üçün yaş həddinin 63 yaşdan artıq müəyyən edilməsi bir qədər ziddiyyətli xa-rakterə malikdir. Eyni zamanda pensiya təyinatı üçün yaş həddinin ən aşağı səviyyədə müəyyən edildiyi Rusiya Federasiyasında hazırda onun artırılması üçün müzakirələrin aparılmasını da nəzərə almaq lazımdır. Həmin ölkədə 2019-cu ildən etibarən pensiya təyin olunması üçün yaş həddinin mərhələlərlə qadınlarda 60 yaşa, kişilərdə isə 65 yaşa çatdırılması planlaşdırılır.

**Pensiyanım təyin edilməsi üçün «Əmək pensiyaları haqqında» qanuna görə sosial sığorta stajı tələb edilir. Həmin Qanunun 1.0.2-ci maddəsi ilə sığorta stajına pensiya hüququnun müəyyən edilməsi zamanı nəzərə** alınan iş və ya digər fəaliyyət dövrlərinin (Fonda məcburi dövlət sosial sığorta haqqı ödəmək şərtilə) və eləcə də müvafiq qanunvericiliklə sığorta stajına daxil edilən digər dövrlərin məcmusu kimi anlayış verilmişdir. Sığorta stajı bütün növ pensiyaların, əmək qabliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə görə müavinətin təyin edilməsi və ödənilməsi üzrə, həmçinin sosial təminat üzrə digər hüquq münasibətlərinin yaranmasına və ya dəyişməsinə səbəb olan mü-rəkkəb tərkibli hüquqi faktdır. Sığorta stajının tərkibinə şəxsin məcburi dövlət sosial sığor-ta haqqı ödəməklə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olduğu dövr daxildir. «Əmək pensiyaları haqqında» qanunun 21-ci maddəsində bu dövr belə müəyyən edilib: məcburi dövlət sosial sığorta haqlarının ödənilməsi şərtilə mülkiyyət formasından, əmək fəaliyyətinin xa-

rakterindən və müddətindən asılı olmayaraq müəssisə, idarə və təşkilatlarda əmək müqaviləsi əsasında işləyənlərin, hərbi qulluqçuların, eləcə də hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxslərin, vəzifəyə seçilmiş və ya təyin edilmiş şəxslərin iş, hərbi xidmət və ya digər fəaliyyət müddətləri.

İşləməyən qadınlar yalnız sığortaolunan şəxs kimi tanındığı halda aşağıdakı dövrlər ümumi sığorta stajının tərkibinə daxil edilir və işləməyən qadına pensiya təyinatı aparılır:

- müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi qaydada hesablanan I qrup əlilə və ya 16 yaşınadək əlil uşağa, habelə 70 yaşına çatmış qocalara qulluq edilməsi müddəti;
- işsizlik müavinətinin verildiyi müddət, yaxud işsizin yenidən peşə hazırlığı keçdiyi və ya təhsil aldığı müddət;
- əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən xəsarət alıb şikəst olmuş və bu səbəbdən, eləcə də peşə xəstəliyi nəticəsində işləməyən I və II qrup əlillərin yaşa görə pensiya hüququ çatanadək pensiyada olduqları müddət;
- zabit heyəti, gizir, miçman və müddətindən artıq qulluqda olan hərbi qulluqçuların arvadlarının öz ixtisası üzrə işə düzəlmək imkanı olmadığı yerlərdə ərləri ilə yaşadıqları müddət;
- şəxsin qanunsuz tutulma, həbsdə olma və cəzaçəkmə müddətləri, eləcə də qeyri-qanuni olaraq işdən (vəzifədən) kənarlaşdırılması ilə əlaqədar işləmədiyi müddət;
- əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi müddəti ərzində həm işəgötürənin vəsaiti, həm də məcburi dövlət sosial sığortası vəsaitləri hesabına müavinət alındığı müddət;
- mülkiyyətində kənd təsərrüfatına yararlı torpaq sahəsi olan şəxslərin həmin torpaq sahəsinə görə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada məcburi dövlət sosial sığorta haqları ödədiyi müddət.

«Əmək pensiyaları haqqında» Qanunun 8.1-ci maddəsi ilə beş və daha çox uşaq doğub onları səkkiz yaşınadək tərbiyə etmiş qadınlara yaşa görə pensiya təyin olunmasında bir sıra güzəştlər nəzərdə tutulmuşdur. Qeyd etmək istərdik ki, keçmiş SSRİ məkanında çoxuşaqlı analara yaşa görə pensiya təminatında güzəştlər ilk dəfə "Dövlət pensiyaları haqqında" 14 iyul 1956-cı il tarixli keçmiş SSRİ Qanunu ilə müəyyən olunmuşdur. Həmin Qanunla beş və daha çox uşaq doğub onları səkkiz yaşınadək tərbiyə etmiş qadınlara ümumi əsaslarla yaşa görə pensiya təminatından fərqli olaraq beş il güzəşt tətbiq edilirdi.

Hazırda keçmiş SSRİ məkanına daxil olan dövlətlərin bəzilərinin qanunvericiliyində bu güzəştlərdən tamamilə imtina edilmiş, bəzilərinin qanunvericiliyində isə bu və ya digər formada həmin güzəştlər saxlanılmışdır. Məsələn, istər "Dövlət pensiyaları haqqında" Gürcüstan Respublikasının, istərsə də "Pensiya təminatı haqqında" Qazaxıstan Respublikasının Qanunlarında çoxuşaqlı analara yaşa görə pensiya təminatında hər hansı güzəşt nəzərdə tutulmamışdır.

**Ukraynada isə üç və daha çox uşaq doğub onları 14 yaşınadək tərbiyə etmiş qadınlar 55 yaşına çatdıqda və 20 il sığorta stajına malik olduqda yaşa görə pensiya hüququ qazanırlar**. "Pensiya təminatı haqqında" Belarus Respublikası Qanununun 19-cu maddəsinə əsasən 5 və daha çox doğub onları 8 yaşınadək tərbiyə

etmiş qadınlar 15 ildən az olmayan iş stajına malik olduqda ümumi əsaslarla pensiya yaşından 5 il əvvəl pensiyaya çıxmaq hüququ qazanırlar. 5 və daha çox uşaq doğub onları 16 yaşınadək tərbiyə etmiş qadınlar kolxoz, sovxoz və digər kənd təsərrüfatı müəssisələrində bilavasitə kənd təsərrüfatı məhsulları istehsalında azı 10 il çalışdıqda yaşından asılı olmayaraq pensiya hüququna malikdirlər. "Sığorta pensiyaları haqqında" Rusiya Federasiyası Qanununun 32-ci maddəsinə əsasən beş və daha çox uşaq doğub onları 8 yaşınadək tərbiyə etmiş qadınlar 55 yaşına çatdıqda və 15 ildən az olmayan sığorta stajına malik olduqda qocalığa görə pensiya hüququ qazanırlar. İki və daha çox uşağı olan qadınların 20 ildən az olmayan sığorta stajı olduqda və 12 təqvim ili Uzaq Şimalda və ya 17 təqvim ili ona bərabər tutulan yaşayış yerində işlədikdə 50 yaşına çatdıqda qocalığa görə pensiya hüququna malik olurlar.

«Əmək pensiyaları haqqında» Qanunun 7-ci maddəsinə əsasən qadınlara ümumi əsaslarla pensiya təyin edilməsi üçün tələb olunan yaş həddi 1 iyul 2017-ci ildən başlayaraq 2027-ci ilin iyulun 1-dək hər il 6 ay artırılmışdır. Qanunun 8.1-ci maddəsi isə onun 7-ci maddəsinə istinad edilməklə tətbiq olunur. Buna görə çoxuşaqlı qadınlara pensiya təyin edilməsi üçün tələb olunan yaş həddi də 1 iyul 2017-ci ildən başlayaraq 2027-ci ilin iyulun 1-dək hər il 6 ay artırılır. Beləliklə, onların pensiya təyin edilməsi üçün yaş həddi aşağıdakı cədvəldə göstərilən qaydada müəyyən olunur.

| **İllər** | **5 və daha çox uşağı 8 yaşınadək tərbiyə etmiş qadınlar** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **5 uşaq** | **6 uşaq** | **7 uşaq** | **8 uşaq** | **9 uşaq** | **10 uşaq** |
| 01 iyul 2017 ci ildə | 55 yaş 6 ay | 54 yaş 6 ay | 53 yaş 6 ay | 52 yaş 6 ay | 51 yaş 6 ay | 50 yaş 6 ay |
| 01 iyul 2018-ci ildə | 56 yaş | 55 yaş | 54 yaş | 53 yaş | 52 yaş | 51 yaş |
| 01 iyul 2019-cu ildən | 56 yaş 6 ay | 55 yaş 6 ay | 54 yaş 6 ay | 53 yaş 6 ay | 52 yaş 6 ay | 51 yaş 6 ay |
| 01 iyul 2020-ci ildə | 57 yaş | 56 yaş | 55 yaş | 54 yaş | 53 yaş | 52 yaş |
| 01 iyul 2021-ci ildə | 57 yaş 6 ay | 56 yaş 6 ay | 55 yaş 6 ay | 54 yaş 6 ay | 53 yaş 6 ay | 52 yaş 6 ay |
| 01 iyul 2022-ci ildə | 58 yaş | 57 yaş | 56 yaş | 55 yaş | 54 yaş | 53 yaş |
| 01 iyul 2023-cü ildən | 58 yaş 6 ay | 57 yaş 6 ay | 56 yaş 6 ay | 55 yaş 6 ay | 54 yaş 6 ay | 53 yaş 6 ay |
| 01 iyul 2024-cü ildən | 59 yaş | 58 yaş | 57 yaş | 56 yaş | 55 yaş | 54 yaş |
| 01 iyul 2025-ci ildə | 59 yaş 6 ay | 58 yaş 6 ay | 57 yaş 6 ay | 56 yaş 6 ay | 55 yaş 6 ay | 54 yaş 6 ay |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 01 iyul 2026-cı ildən | 60 yaş | 59 yaş | 58 yaş | 57 yaş | 56 yaş | 55 yaş |

«Əmək pensiyaları haqqında» Qanunun 8.2-ci maddəsinə əsasən 55 yaşına çatmış (2017-ci ilin iyulun 1-dən başlayaraq 2027-ci ilin iyulun 1-dək hər il 6 ay artırılmaqla) sağlamlıq imkanları məhdud uşağını səkkiz yaşınadək tərbiyə etmiş qadınların fərdi hesabının sığorta hissəsində qeydə alınmış pensiya kapitalı pensiyanın minimum məbləğindən az olmayan pensiya təminatına imkan verdikdə sığorta stajından asılı olmayaraq, bu pensiya təminatına imkan vermədikdə isə azı 25 il sığorta stajı olduqda yaşa görə pensiya hüququ vardır. Beləliklə, sağlamlıq imkanları məhdud uşaqların anasına yaşa görə pensiya aşağıdakı şərtlər əsasında təyin olunur:

- qadının övladı saşğlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək uşaq hesab edilməlidir;
- sağlamlıq imkanlarını məhdud uşağını səkkiz yaşınadək tərbiyə etməlidir;
- qanunla müəyyən edilən pensiya yaşına çatmalıdır;
- fərdi hesabının sığorta hissəsində qeydə alınmış pensiya kapitalı pensiyanın minimum məbləğindən az olmayan pensiya təminatına imkan verməlidir.
- fərdi hesabının sığorta hissəsində qeydə alınmış pensiya kapitalı pensiyanın minimum məbləğindən az olmayan pensiya təminatına imkan vermədikdə isə qadının azı 25 il sığorta stajı olmalıdır.

Şərtlərdən hər hansı birinə əməl olunmaması pensiya təyinatından imtina ilə nəticələnir. Həm də nəzərə almaq lazımdır ki, azı 25 il sığorta stajına malik olma tələbi yalnız şəxsin fərdi hesabının sığorta hissəsində qeydə alınmış pensiya kapitalının pensiyanın minimum məbləğindən az olmayan pensiya təminatına imkan vermədiyi hal üçün müəyyən olunmuşdur.

Qanunun 8.2-ci maddəsi ilə müəyyən olunan güzəşt hüququndan istifadə etmək üçün ana sağlamlıq imkanları məhdud uşağını 8 yaşınadək tərbiyə etməlidir. Bu halda övladın nə zaman sağlamlıq imkanları məhdud uşaq hesab edilməsi heç bir hüquqi əhəmiyyətə malik deyildir. Yalnız sağlamlıq imkanları məhdud hesab edilmiş uşaq 8 yaşınadək tərbiyə olunmalıdır.

Məsələn, ananın 15 mart 1996-cı il təvəllüdlü övladı 15 mart 2010-cu ildə, yəni 14 yaşında sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək uşaq hesab edilmişdir. Qadın sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək uşağını 8 yaşınadək tərbiyə etdiyinə görə Qanunun 8.2-ci maddəsi ilə müəyyən olunan güzəştlərdən istifadə edir.

Şəxsin sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək uşaq hesab edilməsi tibbi sosial-ekspert komissiyasının müayinə aktı əsasında müəyyən edilir. Buna görə də Qanunun 8.2-ci maddəsinə əsasən pensiya təyinatının aparılması üçün qadının övladının sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək uşaq hesab edilməsinə dair tibbi-sosial ekspert komissiyasının müayinə aktından çıxarış tələb olunur.

Sosial müavinətlər haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununa əsasən sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək uşaqlara sosial müavinət təyin olunur. Sosial müavinətin təyin edilib-edilməməsindən asılı olmayaraq sağlamlıq imkanları məhdud uşağını səkkiz yaşınadək tərbiyə etmiş qadına güzəştli şərt-lərlə yaşa görə pensiya təyin oluna bilər.

Məsələn, qadının 22 yanvar 1998-ci il təvəllüdlü övladı tibbi-sosial ekspert komissiyası tərəfindən 01 mart 2009-cu ildə sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək uşaq hesab edilmişdir. Müraciət olunmadığına görə həmin uşağa sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək uşaqlar üçün müəyyən edilən sosial müavinət təyin edilməmişdir. Qadın sağlamlıq imkanları məhdud uşağını səkkiz yaşınadək tərbiyə etdiyinə görə Qanunun 8.2-ci maddəsi ilə tələb olunan digər şərtlərə də əməl olunduğu halda ona güzəştli şərtlərlə yaşa görə pensiya təyin oluna bilər.

Bir sıra hallarda ana pensiya təyin edilməsi üçün müəyyən edilən yaş həddinə çatmadan onun sağlamlıq imkanları məhdud uşağı vəfat etmiş olur. Həmin uşaq 8 yaşına kimi tərbiyə edilmişsə, qadın Qanunun 8.2-ci maddəsi ilə müəyyən edilən güzəştlərdən istifadə etmək hüququna malikdir.

Məsələn, qadının 01 dekabr 1997-ci ildə anadan olmuş oğluna 01 noyabr 2004-cü ildə sağlamlıq imkanları məhdud uşaq kimi sosial müavinət təyin edilmişdir. Sosial müavinətin ödənişi uşağın vəfatı ilə əlaqədar 01 sentyabr 2007-ci ildə dayandırılmışdır. Ana sağlamlıq imkanları məhdud oğlunu 8 yaşınadək tərbiyə etdiyi üçün ona Qanunun 8.2-ci maddəsi ilə müəyyən olunan digər şərtlərə də əməl olunması şərtilə güzəştli pensiya təyin oluna bilər.

Əliliyi əlilin yaşına, əlilliyin səbəbinə, əmək qabiliyyətinin itirilmə dərəcəsinə və hərəkət imkanlarına görə qruplara ayırmaq olar. Əlilləri yaşı ilə əlaqədar fərqləndirərkən qeyd etmək lazımdır ki, qanunvericiliyə edilən dəyişikliyə əsasən 15 oktyabr 2007-ci ildən etibarən əlillik yalnız 18 yaşına çatmış şəxslərə müəyyən edilir. 18 yaşınadək şəxsin fiziki və ya psixoloji qüsurları olduqda o, sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək uşaq hesab edilə bilər. Həmin tarixə qədər isə əlillik 16 yaşına çatmış şəxslərə təyin edilirdi. 16 yaşına çatmamış şəxslər isə “16 yaşına çatmamış əlil uşaq” hesab oluna bilərdi. Əlilliyin səbəbləri sırasında isə “uşaqlıqdan əlillik” fərqləndirilirdi. 15 oktyabr 2007-ci ildən isə əlilliyin səbəbləri sırasında “uşaqlıqdan əlillik” ləğv edilmişdir. Buna görə də 15 oktyabr 2007-ci ilə qədər “16 yaşına çatmamış əlil uşaq” və “uşaqlıqdan əlillik” səbəbi ilə əlil hesab edilən şəxsləri səkkiz yaşınadək tərbiyə etmiş analar da sağlamlıq imkanları məhdud uşağını səkkiz yaşınadək tərbiyə etmiş qadınlarla bərabər əsaslarla pensiya almaq hüququna malikdirlər.

Məsələn, qadının 1990-ci il təvəllüdlü uşağı 01 mart 2007-ci ildə “uşaqlıqdan əlillik” səbəbi ilə III qrup əlil hesab olunmuş və 20 iyul 2012-ci ildə vəfat etmişdur. Qadın “uşaqlıqdan əlillik” səbəbi ilə əlil hesab edilmiş övladını səkkiz yaşınadək tərbiyə etdiyi üçün Qanunun 8.2-ci maddəsi ilə müəyyən olunan digər şərtlərə də əməl etməsi tələbi ilə ona güzəştli əsaslarla yaşa görə pensiya təyin oluna bilər.

Sağlamlıq imkanları məhdud uşağını 8 yaşınadək tərbiyə etmiş anaların Qanunun 7-ci maddəsinə uyğun şərtlər daxilində yaş həddi 5 il azaldılmaqla yaşa görə pensiya hüququ vardır. Göründüyü kimi, sağlamlıq imkanları məhdud uşaqların anaları ümumi əsaslarla yaşa görə pensiya təyin edilməsi üçün müəyyən edilən yaş həddindən 5 il əvvəl pensiya almaq hüququna malikdirlər. Ümumi əsaslarla yaşa görə pensiya təyin edilməsi üçün yaş həddi 1 iyul 2017-ci ildən hər il 6 ay olmaqla 1 iyul 2027-ci ilədək artırılmışdır. Buna görə də sağlamlıq imkanları məhdud uşaqların analarına yaşa görə pensiya təyin edilməsi üçün yaş həddi aşağıdakı cədvəldə göstərilən qaydada müəyyən olunur:

| S/N | İllər | Sağlamlıq imkanları məhdud uşaqların analarının pensiya təyin edilməsi üçün yaş həddi |
|---|---|---|
| 1. | 01 iyul 2017-ci il | 55 yaş 6 ay |
| 2. | 01 iyul 2018-ci il | 56 yaş |
| 3. | 01 iyul 2019-cu il | 56 yaş 6 ay |
| 4. | 01 iyul 2020-ci il | 57 yaş |
| 5. | 01 iyul 2021-ci il | 57 yaş 6 ay |
| 6. | 01 iyul 2022-ci il | 58 yaş |
| 7. | 01 iyul 2023-cü il | 58 yaş 6 ay |
| 8. | 01 iyul 2024-cü il | 59 yaş |
| 9. | 01 iyul 2025-ci il | 59 yaş 6 ay |
| 10. | 01 iyul 2026-cı il | 60 yaş |

**Yuxarıda qeyd edildiyi kimi, sağlamlıq imkanları məhdud uşağını 8 yaşınadək tərbiyə etmiş qadınlar Qanunun 8.2-ci maddəsinə əsasən yaşa görə pensiya hüququnu fərdi hesabının sığorta hissəsində qeydə alınmış pensiya kapitalı pensiyanın minimum məbləğindən az olmayan pensiya təminatına imkan verdikdə qazanırlar. Əks halda həmin qadının azı 25 il sığorta stajı olmalıdır.**

1 iyul 2017-ci ilə qədər isə sağlamlıq imkanları məhdud uşağını 8 yaşınadək tərbiyə etmiş qadının azı 10 il sığorta stajı olduqda onun yaşa görə pensiya hüququ yaranırdı. 01 iyul 2017-ci ilə qədər pensiya təyin edilməsi üçün qanunla müəyyən olunan yaş həddinə çatmış və azı 10 il sığorta stajı toplamış qadınlar həmin tarixdən sonra üç il ərzində pensiya təyin olunması üçün müraciət etdikdə, ona həmin tarixədək qüvvədə olan normalara əsasən yaşa görə pensiya təyin olunur.

«Əmək pensiyaları haqqında» Qanunun 8.3-cü maddəsində uşaqlarını təkbaşına bö-yüdən atalara və qəyyum kişilərə güzəştli əsaslarla yaşa görə pensiya təyin edilməsi şərtləri müəyyən olunmuşdur. Bu gü-zəştlərdən ana vəfat etdiyinə və ya ana ilə nikaha xitam verildi-yinə, yaxud ana valideynlik hüququndan məhrum edildiyinə görə 5 və daha çox uşağı növbəti nikah bağlamadan təkbaşına səkkiz yaşınadək böyüdən atalar, həmçinin 5 və daha çox uşağı səkkiz yaşınadək böyüdən qəyyum kişilər istifadə edirlər.

Uşaqlarını təkbaşına böyüdən ataların güzəştli şərtlərlə yaşa görə pensiya hüququ qazanması üçün başlıca tələblərdən biri onun onun növbəti nikaha daxil olmaması sayılır. Həm də atanın 5 və daha çox uşağını 8 yaşınadək tərbiyə etməsi tələb olunur. Bu zaman ata ən azı uşaqlardan beşini səkkiz yaşınadək tərbiyə etməlidir.

Atanın növbəti nikah bağlamaması tələbinə təkbaşına böyütdüyü uşaqlardan beşincisinin 8 yaşı tamam olana qədər əməl olunmalıdır.

Uşaqlarını təkbaşına böyüdən atanın güzəştli şərtlərlə yaşa görə pensiya hüququnun yaranması üçün ananın vəfat etməsi və ya boşanması, yaxud da analıq hüququndan məhrum edil-məsi başlıca səbəblərdən sayılır. Həm də valideynlərin boşan-dığı hallarda uşaq atanın himayəsinə verilməlidir.

Övladlığa götürülən uşaqlar doğma övladlarla eyni statusa malikdirlər. Buna görə də 5 və daha çox uşağı övladlığa götürən şəxs həmin uşaqları nikaha daxil olmadan təkbaşına səkkiz yaşınadək tərbiyə etdikdə, Qanunun 8.3-cü maddəsi ilə müəyyən edilən qaydada güzəştli şərtlərlə yaşa görə pensiya hüququna malikdir.

5 və daha çox uşağı 8 yaşına çatanadək tərbiyə etmiş ataların yaşa görə pensiya hüququ üçün müəyyən edilmiş qaydalardan eynilə 5 və daha çox uşağı səkkiz yaşınadək tərbiyə etmiş qəyyum kişilər də istifadə edirlər.

Bu kateqoriyadan olan şəxslərə yaşa görə güzəştli pensiya aşağıdakı şərtlər əsasında təyin olunur:

- 5 və daha çox uşağı növbəti nikah bağlamadan səkkiz ya-şınadək tərbiyə edən ata və ya qəyyum kişi olmalıdır;
- qanunla müəyyən edilən yaş həddinə çatmalıdır;
- fərdi hesabın sığorta hissəsində qeydə alınmış pensiya kapitalı pensiyanın minimum məbləğindən az olmayan pensiya təminatına imkan verməlidir.
- fərdi hesabın sığorta hissəsində qeydə alınmış pensiya kapitalı pensiyanın minimum məbləğindən az olmayan pensiya təminatına imkan vermədikdə isə şəxsin azı 25 il sığorta stajı olmalıdır.

Şərtlərdən hər hansı birinə əməl olunmaması pensiya təyinatından imtina ilə nəticələnir. Həm də nəzərə almaq lazımdır ki, azı 25 il sığorta stajına malik olma tələbi yalnız şəxsin fərdi hesabının sığorta hissəsində qeydə alınmış pensiya kapitalının pensiyanın minimum məbləğindən az olmayan pensiya təminatına imkan vermədiyi hal üçün müəyyən olunmuşdur.

Qanunun 8.3-cü maddəsinə əsasən 5 və daha çox uşağı səkkiz yaşınadək böyüdən ataların və qəyyum kişilərin pensiya təyin olunması üçün yaş həddinin müəyyən olunması Qanunun 7-ci maddəsi ilə əlaqələndirilmişdir. Onlar ümumi əsaslarla kişilərə pensiya təyin edilməsi üçün tələb olunan yaş həddində 5 il güzəşt hüququna malikdirlər.Beləliklə, onlara pensiya təyin edilməsi üçün yaş həddi aşağıdakı qaydada müəyyən edilir:

| S/N | İllər | 5 və daha çox uşağı səkkiz yaşadək böyüdən ataların, qəyyum ki-şilərin pensiya təyin edilməsi üçün yaş həddi |
|---|---|---|
| 1. | 01 iyul 2017-ci il | 58 yaş 6 ay |
| 2. | 01 iyul 2018-ci il | 59 yaş |
| 3. | 01 iyul 2019-cu il | 56 yaş 6 ay |
| 4. | 01 iyul 2020-ci il | 60 yaş |

*Qeyd etmək istərdik ki, Qanunun 8.3-cü maddəsində nəzərdə tutulan normalar ilk dəfə "Vətəndaşların pensiya təminatı haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununa edilən dəyişikliklər nəticəsində 1994-cü ildən müəyyən olunmuşdur. Lakin statistik hesabatlara əsasən Qanunun 8.3-cü maddəsində nəzərdə tutulan güzəşt və imtiyazlardan 1 nəfər də istifadə etməmişdir. Nəzərdə tutulan şərtlərin yerinə yetirilməsinin qeyri-mümkünlüyü həmin maddədən istifadəni mümkünsüz edir. Faktiki*

*olaraq Qanunun 8.3-cü maddəsi formal xarakterə malikdir. Buna görə də həmin maddənin Qanunun mətnindən çıxarılması məqsədəuyğun olardı*

## Qadınlara uşaqlara görə verilən müavinətlər

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 17-ci maddəsinə görə cəmiyyətin əsas özəyini təşkil edən ailə dövlətin xüsusi himayəsindədir.

Ailəyə dövlət yardımı isə hüquqi yardım da daxil olmaqla müxtəlif formalarda göstərilir. Işləyən qadının, ana olan qadının, o olmadıqda isə atanın və ya ailənin digər üzvlərinin xüsusi statusu, həmin şəxslərə verilən əlavə hüquq və təminatlar əsasən əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən olunur. Belə ki, əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi qanunla qadağan olunur (bir qayda olaraq fiziki işlə məşğul olmayan, rəhbər vəzifələrdə çalışan və ya sosial, sanitar-tibbi xidmətlər göstərən, habelə fiziki işlər görmədən yeraltı iş yerlərinə düşüb qalxmaqla ayrı-ayrı vaxtlarda qadınlar tərəfindən müvafiq yeraltı işlərin yerinə yetirilməsinə yol verilir). Qadınları həm də qanunla müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə cəlb etmək qadağandır.

Ailəyə yardımın hüquqi tənzimi sahəsində yaranan münasibətlər sözsüz ki, ilk növbədə sosial təminat hüququ ilə də nizama salınır. Buraya ilk növbədə ailə başçısını itirməyə görə əmək qabiliyyətsiz ailə üzvlərinə verilən pensiyanı, itirilmiş əmək haqqının bərpası məqsədilə ödənilən hamiləliyə və doğuşa görə müavinəti, uşağın anadan olmasına və ona qulluğa görə ödənilən müavinətləri və digər sosial ödənişləri aid etmək olar.

«Uşaq hüquqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının 19 may 1998-ci il tarixli Qanunu ilə uşaqların həyat şəraitinin minimum standartları müəyyən olunub. Həmin standartlar özündə uşaqların doğulması və tərbiyəsi ilə bağlı vətəndaşlara verilən dövlət müavinətlərinin minimum məbləğini də əks etdirir. Lakin bu müavinətlərin sistemi gələcəkdə ciddi dəyişikliklərə məruz qalacaq və onların məbləği hazırda uşaqlar üçün lazımi həyat şəraitinin təmin edilməsi üçün çox azdır.

Hamiləliyə, doğuma və uşağa qulluğa görə ödənilən müavinətlərin sistemi, onların təyin edilməsi və ödənilməsi əsasları Əsasnamə ilə müəyyən edilir. Bu Əsasnamə ilə nəzərdə tutulmuş qaydalar bütün Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarına, əcnəbilərə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərə şamil edilir. Həmin Əsasnamənin təhlili əsasında bu müavinətlərin ödənilməsi ilə bağlı aşağıdakı ümumi qaydaları göstərmək olar:

1. Bu müavinətlər işəgötürən tərəfindən məcburi dövlət sosial sığorta haqları hesabına iş yerində təyin olunur və verilir;
2. Bu müavinətləri almaq hüququ olan şəxslər müavinətlərin ödənilmə şərtlərinin dəyişilməsinə səbəb olmuş hər hansı şərait yarandıqda müvafiq dövlət orqanlarını vaxtında xəbərdar etməlidirlər;
3. Bu müavinətləri ödəməkdən imtina edildikdə (bu zaman müraciət edənin sənədləri də geri qaytarılır) bu barədə 5 gün ərzində səbəbi göstərilmək şərti ilə ərizə verənə məlumat verilməlidir;
4. Bu müavinətin təyin edilməsi və ödənilməsi ilə bağlı mübahisələr məhkəmə qaydasında həll edilir.

## a) hamiləliyə və doğuşa görə qadınlara verilən müavinət

Hamiləliyə və doğuşa görə qadınlara verilən müavinət respublikamızda əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə görə müavinətlə eyni vaxtdan ödənilməyə başlanılmışdır. Ötən əsrin 40-cı illərinə qədər hamiləlik və doğum əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi kimi hesab olunsa da, sonralar artıq o müstəqil müavinət növü kimi ödənilməyə başlandı. Bu müavinətin ödənilməsində əsas məqsəd itirilmiş əmək haqqını bərpa etmək və ana ilə uşağın sağlamlığının mühafizəsini təmin etməkdir.

Hamiləliyə və doğuşa görə müavinət heç də bütün inkişaf etmiş ölkələr üçün xarakterik deyildir. Məsələn, o, ABŞ-da dövlət səviyyəsində tətbiq olunmur, yalnız ayrı-ayrı ştatlarda verilir.

Hamiləliyə və doğuşa görə müavinət müəyyən olunmuş qaydada verilən xəstəlik vərəqəsinə əsasən təyin olunur. Başqa sənədlər müavinətin ödənilməsi üçün əsas sayılmır.

Bu müavinəti almaq hüququna aşağıdakı qadınlar malikdirlər:

- xeyrinə məcburi dövlət sosial sığorta fəaliyyəti həyata keçirilmiş işləyən qadınlar (buraya ötən 12 ay ərzində ləğv edilmiş idarə, müəssisə və təşkilatların işsiz statusu almış qadın işçiləri də aiddir);
- işdən ayrılmaqla ibtidai, orta və ali təhsil müəssisələrində təhsil alanlar;
- kontrakt üzrə hərbi qulluq keçən, daxili işlər orqanlarında və digər qulluqda olanlar;
- Azərbaycan Respublikasının beynəlxalq müqavilələri ilə nəzərdə tutulmuş qaydada xarici ölkələrin ərazisində yerləşən Azərbaycan Respublikasının hərbi birləşmələrinin qadın heyəti.

Aşağıdakı hallarda hamiləlik və doğum işdən çıxarıldıqdan sonrakı 1 ay ərzində baş verərsə, qadın yenə də müavinət almaq hüququna malik olur:

- ərin iş yerini dəyişməsi ilə əlaqədar başqa yerə köçməli olduqda;
- xəstəliyi ilə əlaqədar yaşadığı və işlədiyi əraziyə qalmaq mümkün olduqda (xəstəlik vərəqəsi, tibb müəssisəsinin rəyi əsasında);
- xəstələnmiş ailə üzvünün, yaxud I qrup əlilin qulluğa ehtiyacı olduqda (yenə də tibbi rəy əsasında).

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 125-ci maddəsinə görə hamiləlik və doğuma görə ödənişli məzuniyyətlər aşağıdakı müddətlərdə verilir:

1. hamiləlik dövründə və doğumdan sonrakı dövr üçün işləyən qadınlara 126 təqvim günü müddətində (doğumdan əvvəl 70 təqvim günü və doğumdan sonra 56 təqvim günü);
2. doğum çətin olduqda, iki və ya daha artıq uşaq doğulduqda 140 təqvim günü müddətində (doğumdan əvvəl 70 təqvim günü və doğumdan sonra 70 təqvim günü);
3. kənd təsərrüfatı istehsalatının taxılçılıq, pambıqçılıq, üzümçülük, tütünçülük, çayçılıq, tərəvəzçilik, bostançılıq, meyvəçilik, kartofçuluq, yemçilik, tingçilik, bağçılıq, südçülük, donuzçuluq, qoyunçuluq, quşçuluq, atçılıq, baramaçılıq, arıçılıq, xəzlik heyvan və dovşanların yetişdirilməsi və bağçılıq sahələrində bilavasitə çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət aşağıdakı müddətlərdə verilir:

- normal doğumda 140 təqvim günü (doğumdan əvvəl 70 təqvim günü və doğumdan sonra 70 təqvim günü);
- doğum çətin olduqda 156 təqvim günü (doğumdan əvvəl 70 təqvim günü və doğumdan sonra 86 təqvim günü);
- iki və ya daha çox uşaq doğulduqda 180 təqvim günü (doğumdan əvvəl 70 təqvim günü və doğumdan sonra 110 təqvim günü).

2 aylığadək uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən uşaq böyüdən şəxslər doğumdan sonra müəyyən edilmiş 56 günlük məzuniyyətdən istifadə etmək hüququna malikdirlər.

Hamiləliyə və doğuşa görə müavinət doğumdan əvvəlki dövrdə həqiqi istifadə edilmiş günlərin sayından asılı olmayaraq cəmlənmiş məzuniyyətin bütün müddətində verilir.

Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət müddəti növbəti (əsas və ya əlavə) məzuniyyət və ya uşağa qulluq edilməsi üçün verilən məzuniyyət (həmçinin əmək haqqı saxlanılmadan ödənişsiz məzuniyyət) dövrünə təsadüf edərsə, bu zaman xəstəlik vərəqəsinə əsasən hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin bütün günləri üçün müavinət verilir.

Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin verilməsi işdən azad olunmanın düzgünlüyü ətrafında mübahisə getdiyi dövrə təsadüf edərsə, müavinət bütün hallarda və məzuniyyətin bütün dövrü üçün verilir.

Müvəqqəti olaraq işin dayandırıldığı zamanı və ya təhsil məktəblərində istehsalatdan ayrılmaqla təhsillə əlaqədar verilən əlavə məzuniyyət zamanı da müavinət hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin bütün dövrü üçün verilir.

Uşaq salmağa görə müavinət ümumi əsaslar üzrə ödənilir.

Həbsdə olan vaxt, məhkəmə-tibb ekspertizası zamanı, habelə məhkəmənin qərarına görə məcburi müalicə zamanı (ruhi xəstələrdən başqa) hamiləliyə və doğuşa görə müavinət verilmir.

Müavinət bütün hallarda əmək haqqının (qazancın) 100 %-i miqdarında hesablanır və müraciət müddəti məhdudlaşdırılmadan ödənilir.

Bu müavinət evdar  qadınlara verilmir.

**b) uşağın anadan olmasına görə birdəfəlik müavinət**

Bu müavinət keçmiş SSRI-də ən ilkin  tətbiq olunan müavinətlərdən biridir. Əvvəllər o ancaq muzdla işləyənlərə və sosial sığorta olunan digər vətəndaşlara, habelə istehsalatdan ayrılmaqla təhsil müəssisələrində təhsil alan işçilərə ödənilirdi. Müavinət iki hissədən ibarət idi: onun birinci hissəsi uşaq doğulduqdan sonra ödənilirdi; ''uşağı yedizdirmək üçün verilən müavinət'' adlanan ikinci hissəsi isə uşağın ilk aylarında verilirdi. Sonradan müavinətin ancaq uşaq doğulduqdan sonra, özü də birdəfəlik verilməsinə başlandı. Müavinəti almaq hüququna isə ancaq kolxoz üzvləri - işləyən qadınlar malik idilər. Bu zaman doğulan uşağın neçənci olmasının da əhəmiyyəti var idi. Belə ki, ikinci və üçüncü uşağa görə birinci uşağa görə verilən müavinətdən artıq məbləğdə müavinət verilirdi.

Uşağın anadan olmasına görə birdəfəlik müavinət valideynlərinin sosial vəziyyətindən asılı olmayaraq hər bir doğulan uşağa görə ödənilən sosial müavinətlərdən biridir. Bu müavinəti həm işləyən, həm də işləməyən vətəndaşlar ala bilərlər.

Uşaq doğularkən ailəyə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş məbləğdə birdəfəlik müavinət verilir.

Uşağın doğulması VVADQ orqanlarında müəyyən edilmiş qaydada qeydiyyatdan keçirildikdən sonra valideynlərə doğum haqqında arayış verilir. Valideynlər də öz növbəsində həmin arayışı müavinət təyin edən komissiyaya təqdim edirlər. Təqdim olunmuş sənəd əsasında komissiya müavinətin təyin edilməsi barədə qərar qəbul edir. Sonra qəbul edilmiş qərar müavinətin təyin edilməsi protokolunda qeyd edilir. VVADQ-ın arayışının arxasında komissiyanın səlahiyyətli üzvünün imzası ilə müavinətin təyin olunması və miqdarı haqqında qeydlər edilir. Bu zaman müavinət uşağın doğulmasından sonra nə qədər yaşamasından asılı olmayaraq təyin edilir. Ananın işləmədiyi hallarda və əgər hər hansı bir səbəbdən uşağın anası yoxdursa müavinət işləyən ataya verilir. Işləyən valideynə müavinət onun iş yeri üzrə qeydiyyatda olduğu DSMF orqanı tərəfindən, əgər hər hansı bir səbəbdən uşağın valideynləri işləmirlərsə, müavinət yaşayış yeri üzrə rayon (şəhər) əhalinin sosial müdafiəsi mərkəzləri vasitəsilə ödənilir. Uşağın anadan olmasına görə birdəfəlik müavinət müraciət edildikdə verilir və müraciət müddəti məhdudlaşdırılmır.

Uşağın doğulması haqqında arayış itirildikdə birdəfəlik müavinət VVADQ orqanları tərəfindən təqdim edilən doğum haqqında arayışın surətinə əsasən verilə bilər.

Təbii-iqlim şəraitindən asılı olaraq əmək haqqına rayon əmsalı tətbiq edilən yerlərdə yaşayan şəxslərə müavinətin məbləği yüksəkliyə görə müəyyən edilmiş əmsallar nəzərə alınmaqla verilir.

Övladlığa götürülmüş uşaqlara uşağın anadan olmasına görə birdəfəlik müavinət ümumi əsaslar üzrə ödənilir.

Iki və ya daha çox uşaq doğulduqda birdəfəlik müavinət hər uşağa görə verilir.

Uşaq ölü doğulduqda isə müavinət verilmir.

*Əhalinin sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi sahəsində əlavə tədbirlər haqqında» Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 25 fevral 2019-ci il tarixli Sərəncamı ilə uşağın anadan olmasına görə müavinətin məbləği 200 manat müəyyən edilmişdir.*

Bu müavinət bütün qadınlara verilir.

### c) uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməyə görə müavinət

Bu müavinət keçmiş SSRI-də 1981-ci ildən tətbiq olunmağa başlanmışdır. Həmin dövrdə uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməyə görə müavinəti almaq hüququ 1 ildən yuxarı əmək stajı olan işçi və xidmətdə olanlara (qulluqçulara), istehsalatdan ayrılmaqla təhsil alanlara və kolxozun üzvlərinə verilirdi. Bir sözlə, bu müavinəti yalnız ictimai istehsalatda çalışanlar və peşə hazırlığı keçənlər ala bilərdilər. Uşağa qulluq üçün məzuniyyət müddəti uşaq 1 yaşına çatana qədər davam edirdi.

Hazırda Azərbaycan Respublikasında uşağa qulluğa görə qeyd edilən məzuniyyət saxlanılsa da, onun verilmə müddətləri və müavinətin məbləğində köklü dəyişikliklər baş vermişdir. Belə ki, indi uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməyə görə qismən

ödənişli məzuniyyət almaq hüququ vardır. Lakin müavinətin məbləği o vaxtla müqayisədə əhəmiyyətli dərəcədə azalmışdır.

Uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməyə görə müavinətin təyin edilməsi və ödənilməsi əsasları Əsasnamə ilə müəyyən edilir. Həmin Əsasnamənin V bəndinə əsasən müavinət almaq hüququna aşağıdakı şəxslər malikdirlər:

1. mülkiyyət formasından asılı olmayaraq bütün müəssisələrdə əmək münasibətlərində olan qadınlar;
2. istehsalatdan ayrılmaqla ali və orta ixtisas təhsili müəssisələrində, magistraturada (aspiranturada), klinik ordinaturada və texniki peşə məktəblərində ixtisası artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və kadr hazırlığı məktəblərində təhsil alan qadınlar;
3. uşağa qulluq edən valideynlərdən biri;
4. ailənin uşağa qulluq edən başqa üzvü.

Uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməyə görə müavinətin özünəməxsus cəhəti ondadır ki, müavinəti alan ananın başqa şəxslərlə əvəz edilməsinə yol verilir (ata, övladlığa götürən, nənə, baba, digər ailə üzvləri, o cümlədən qohumlar və ya qəyyumlar). Burada bir növ uşağa qulluqla əlaqədar verilən məzuniyyətdən istifadə hüququndan ananın imtina etməsi və müavinət almaq hüququnu başqa şəxsə güzəştə getməsi halı baş verir. Lakin bu zaman həmin şəxsin də xeyrinə sosial sığorta fəaliyyəti həyata keçirilmiş olmalıdır. Başqa üsulla güzəştə getməyə yol verilmir. Ikincisi isə, bu müavinət hamiləlik dövründə əmək müqaviləsi üzrə işlədikləri təşkilatın ləğvi ilə əlaqədar işsiz qalan qadınlara da işsizlik müavinəti almadıqda ödənilir.

Uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq edilməsinə görə haqqı qismən ödənilən məzuniyyət qadına hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin başa çatdığı günün sonrakı günündən başlayaraq təqdim olunur. Bu zaman həmin məzuniyyət qadına onun arzusuna görə tam və ya hissə-hissə təqdim oluna bilər.

Ananın stasionar tibb müəssisələrində müalicə olunması ilə əlaqədar uşağa qulluq edilməsinə görə məzuniyyət də həmin qaydada rəsmiləşdirilir. Bu zaman müavinət uşağın anasına verilməyən müddət üçün faktiki ona qulluq edənə ödənilir.

Qadın uşaq üç yaşa çatanadək haqqı qismən ödənilən məzuniyyət vaxtı öz arzusuna görə tam olmayan iş vaxtı ilə və yaxud da evdə işlədikdə, habelə istehsalatdan ayrılmaqla təhsilini davam etdirdikdə də müavinət almaq hüququ saxlanılır.

Uşaq üç yaşına çatanadək ona qulluq etməyə görə müavinət almaq üçün əvvəlcə müəssisənin müavinət təyin edən komissiyasına uşağa qulluq edilməsinə görə qismən ödənilən məzuniyyətin verilməsi barədə işəgötürənin əmrindən (sərəncamından) çıxarış və uşağın doğum haqqında şəhadətnaməsinin surəti təqdim olunmalıdır. Bundan sonra işəgötürənin müavinət təyin edən komissiyasına məzuniyyət verilməsi barədə qərarına əsasən uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etmək üçün məzuniyyət müddətinə müavinət təyin olunması haqqında komissiyanın iclas protokolunda qeyd edilməklə qərar qəbul edir. Uşağın öldüyü hallarda işəgötürən tərəfindən ona bu barədə məlumat daxil olduğu gündən sonra 1 iş günü ərzində qeydiyyatda olduğu DSMF orqanına bu barədə məlumat verilir və müavinətin verilməsi ölən gündən sonrakı gündə dayandırılır.

Tam olmayan ay üçün müavinət ananın məzuniyyətdə olduğu həmin aydakı təqvim günlərinə mütənasib qaydada verilir.

Qadın uşağa qulluq edilməsinə görə məzuniyyətin rəsmiləşdirilməsi üçün vaxtında müraciət etməmişdirsə, keçmiş dövr üçün müavinət müraciət edildikdə verilir və bu zaman müraciət müddəti məhdudlaşdırılmır.

Uşaq üç yaşına çatanadək haqqı qismən ödənilən məzuniyyət dövründə müəssisənin ləğv edilməsi ilə əlaqədar işdən azad olan qadınlara uşağa qulluq edilməsinə görə müavinət rəsmiləşdirilmiş müddət üçün verilir.

Hərbiləşdirilmiş mühafizə işçilərinə (xeyrinə məcburi dövlət sosial sığorta haqqı ödənilən mülki işçilərə) müavinət DSMF orqanları tərəfindən ödənilir, hərbi qulluqçulara isə nəzdində yaradıldıqları nazirliklər və digər struktur bölmələri tərəfindən verilir.

Çernobıl qəzası nəticəsində şüa xəstəliyinə tutulmuş, bu xəstəliyi keçirmiş, habelə əlil olmuş şəxslərə uşağa qulluğa görə müavinət nəzərdə tutulmuş müavinətdən iki dəfə artıq məbləğdə ödənilir.

Müəyyən olunmuş qaydada övladlığa götürülmüş uşaqlara qulluq edilməsinə görə müavinət ümumi əsaslarla verilir.

Ali və orta ixtisas təhsili məktəblərinin qiyabi və axşam şöbələrində təhsil alan şəxs təhsil dövründə işləmədikdə, habelə uşaq məktəbəqədər uşaq müəssisəsində (körpələr evi, uşaq bağçası) yerləşdirilmişdirsə müavinət verilmir.

Uşağa qulluq edilməsinə görə müavinətdən icra sənədləri üzrə tutulmalar aparılır.

"Uşağa qulluğa görə qismən ödənişli sosial məzuniyyətdə olanlara verilən müavinətin məbləğinin artırılması haqqında" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 23 fevral 2018-cı il tarixli Sərəncamına əsasən bir yaş yarımınadək uşağa qulluğa görə qismən ödənişli sosial məzuniyyətdə olanlara verilən aylıq müavinətin məbləği **44 manat**, bir yaş yarımdan üç yaşınadək uşağa qulluğa görə isə həmin müavinətin məbləği **28 manat** miqdarında müəyyən edilmişdir.

**Bu müavinət evdar qadınlara verilmir.**

### ç) Bəzi kateqoriya şəxslərin 16 yaşadək (ümumtəhsil müəssisələrində əyani təhsil alanlar üçün 18 yaşadək) uşaqlarına verilən müavinət

«Sosial müavinətlər haqqında» qanunun 7-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş bu müavinəti almaq hüququ olan şəxslərin dairəsi «Sosial müavinətlər haqqında» Azərbaycan Respublikasının qanununun tətbiq edilməsi barədə» Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 24 fevral 2006-cı il tarixli Fərmanı ilə müəyyən edilmişdir. Həmin fərmana əsasən bu müavinəti almaq hüququ olan şəxslərə aşağıdakılar aid edilmişdir:

- müddətli xidmət hərbi qulluqçularının uşaqları;
- şəhid uşaqları;
- müharibə əlillərinin uşaqları;
- 20 Yanvar hadisələri zamanı əlil olanların uşaqları;
- Çernobıl qəzası nəticəsində I və II qrup əlil olmuş, yaxud vəfat etmiş valideynlərin uşaqları;
- Çernobıl qəzası nəticələrinin aradan qaldırılması iştirakçılarının dispanser qeydiyyatında olan uşaqları.

Bu müavinətlər uşaqlara 16 yaşı tamam olan ayın sonunadək, ümumtəhsil müəssisələrində əyani təhsil alanlar üçün 18 yaşı tamam olan ayın sonunadək rayon (şəhər) əhalinin sosial müdafiəsi mərkəzləri tərəfindən ödənilir.

"Sosial müavinətlərin məbləğinin artırılması haqqında" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 23 fevral 2018-cı il tarixli Fərmanına əsasən bu müavinətlərin məbləği aşağıdakı kimi müəyyən edilmişdir:

-müddətli həqiqi hərbi xidmət hərbi qulluqçularının uşaqlarına müavinət- **100 manat;(25.02.19)**

-şəhid uşaqlarına müavinət -19 **manat;**

-müharibə əlillərinin, 20 Yanvar hadisələri zamanı əlil olanların, Çernobıl qəzası nəticəsində I və II qrup əlil olmuş, yaxud vəfat etmiş valideynlərin uşaqlarına, habelə Çernobıl qəzası nəticəsinin aradan qaldırılması iştirakçılarının dispanser qeydiyyatında olan uşaqlarına müavinət -**15 manat.**

**d) bir yaşınadək uşağı olan aztəminatlı ailələrə verilən müavinət**

«Körpələrin və erkən yaşlı uşaqların qidalanması haqqında» Azərbaycan Respublikasının 17 iyun 2003-cü il tarixli Qanununun 5-ci maddəsinə əsasən bir yaşınadək uşağını əmizdirən analara aylıq müavinət verilməlidir. Həmin qanuna uyğun olaraq «Sosial müavinətlər haqqında» qanunla bir yaşınadək uşağı olan aztəminatlı ailələrə verilən müavinət sosial müavinətlərin növü kimi təsbit edilmişdir. Bu müavinəti almaq hüququna «Ünvanlı dövlət sosial yardımı haqqında» Azərbaycan Respublikasının 21 oktyabr 2005-ci il tarixli Qanununa uyğun olaraq sosial yardım almaq hüququna malik olan aztəminatlı ailələr malikdirlər. Həmin müavinət aztəminatlı ailələrə sosial yardım almasından asılı olmayaraq rayon (şəhər) əhalinin sosial müdafiəsi mərkəzləri tərəfindən təqdim edilir.

Bir yaşınadək uşağı olan aztəminatlı ailələrə verilən müavinətin məbləği "Sosial müavinətlərin məbləğinin artırılması haqqında" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 23 fevral 2018-cı il tarixli Sərəcamı ilə 55 manat müəyyən edilmişdir.

e) Beşdən çox uşağı olan qadınlara verilən müavinət

Bu müavinətin hüquqi əsasları "Sosial müavinətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanunu və **"Əhalinin sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi sahəsində əlavə tədbirlər haqqında» Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 25 fevral 2019-ci il tarixli Sərəncamı** ilə müəyyən edilmişdir. Həmin **sərəncama görə beşdən çox uşağı olan qadınlara müavinətin məbləği hər uşaq üçün 55** manat müəyyən edilmişdir. Bu müavinət bütün qadınlara verilir.

İndi isə evdar və uşaqlı qadınlara verilən müavinətlərlə bağlı xarici ölkələrin təctübəsinə nəzər yetirək.

**Qazaxstan**

Qazaxstan Respublikasında cari ildə uşaqlı ailələrə kömək üçün 365 milyard tenge (1 manat 229 tengedir) vəsait ayrılmışdır. Ölkədə sosial təmina sistemi beş kateqoriya ailəni, o cümlədən bir yaşınacan uşağı olan ailələri əhatə edir.

Belə ki, bir çox ölkədə o cümlədən Qazaxstanda uşaq doğularkən onun üçün ilkin tələbat mallarının alınması üçün birdəfəlik müavinət ödənilir.

Qazaxstanda birinci, ikinci və üçüncü uşağın doğulmasın zamanı dövlət şərti maliyyə vahidinin minimum 38 misli miqdarında müavinat ödəyir. 2019-cu ildı (şmv – 2525 tengidir) birdəfəlik müavinətin məbləği 96 min tenge təşkil etmişdir. Ailədə dğrdüncü uşaq doğulduğu halda isə müavinətin məbləği 159,1 min tengeyə qədər artır.

Ana dekretə çıxdıqdan əvvəlki 12 ay ərzində işlədiyi halda isə birdəfəlik müavinətdən başqa, Dövlət Sosial Sığorta Fondundan hamiləliyə və doğuşa görə müavinət də ala bilər. Həmin məbləğ sosial haqqlardan asılı olaraq uşaq doğulaba qədər ödənilir.

2019-cu ildə uşaq doğulduqdan sonra bir yaşına qədər dövlətin ona qulluğa görə müavinət ödəmək vəzifəsi yaranır. Ana işləmədiyi və dövlət sosial slğorta funduna haqq ödəmədiyi halda belə müavinətin məbləği birinci uşağa qulluğa görə 14,5 min tenge, dörd və daha çox uşağa görə isə 22,5 min tenge təşkil etmişdi.

Ana rəsmi işlədiyi halda isə son 24 ay üçün orta aylıq əmək haqqının 40%-i məblığində aylıq müavinət almaq hüququna malikdir.

İşləyən analar üçün müsbət məqamlardan biri də odur ki, dövlət onlara məcburi pensiya ödəmələri üçün il ərzində orta aylıq əmək haqqının 10% məbləğində subsidiya ayırır, bu da sosial ödəmələr zamanı nəzərə alınır.

Qadın hamiləliyin 12 həftəsinə qədər məsləhətxanada uçota durduğu halda ona 3,7 min tenge məbləğində birdəfəlik müavinət ödənilir. İşləyən qadınlara doğuşun ağırlıöından asılı olaraq hamiləliyə görə müavinət ödənilir. Müavinətin məbləği son iki ildə orta günlük əmək haaqından asılı olaraq hesablanır. Belə ki, hamiləlik normal keçdiyi halda standart 140 günlük məzuniyyət zamanı əmək qabiliyyətli ana 294,9 min tengedən 1,7 milyon tengeyə qədər müavinət alır. Hamiləlik ağır keçdiyi və daha çox uşaq doğulduğu halda isə bu məblığ 2,4 milyon tengeyə çata bilər.

Uşaq doğulduqda hər kəsə işləyib-işləməməsindən asılı olaraq 99,3 min tenge vəsait ödənir. İkinci uşaq doğulduqda həm də analıq kapitalı və ya 1 yanvar 2007-ci ildən tətbiq edilən ailəyə birdəgəlik dövlət dəstəyi vəsaiti ödənilir. 2019-cu ildə bu kapitalın məbləği 2,57 milyon tenge təşkil edib. Həmin kapitalı valideynlər yaşayış yeri əldə edilmsinə və ya tikintisinə, yaşayış evinin yenidən qurulmasına, uşaqların təhsilinə (anadan olma və ya övladlığa götürmə ardıcıllığından asılı olmayaraq), ananın pensiya yığımının artırılmasına, əlil uşaqların sosial adaptasiyasına və ya bağ evi tikintisinə xərcləyə bilərlər.

Qazaxstandan fərqli olaraq Rusiyada uşağa qulluğa görə müavinət yaş yarıma qədər ödənilir. Əmək qabiliyyətsiz analar və ya altı ayadək işləyənlər üçün müavinətin məbləği birinci uşağa görə 3,3 min rubl, iki və daha çox uşağa görə isə 6,6 min rubl təşkil edir. İşləyən analar üçün isə aylıq ödənişlərin məbləği son iki il üçün orta aylıq əmək haqqının 40%-ni, lakin birinci uşaq üçün 4,5 min manat, ikinci və sonrakı uşaqlar üçün isə 6,6 min manat təşkil edir.

**Özbəkistan.**

Özbəkistanda uşağın doğulmasına görə müavinətin məbləği ölkə üzrə minimim əmək haqqə məbləğinin iki mislini təşkil edir. 2019-cu ildə bu məbləğ 405,5 min sum olmuşdur.

Ayrı-ayrı yerlərdə müavinətin məbləği müəyyən edilmiş əmsaldan asılı olaraq dəyişir. İşləyən və təhsil alan şəxslərə müavinət müvafiq olaraq işlədikləri və təhsil aldıqları yerdə ödənilir. İşləməyən və təhsil almayan valideynlərə isə ödəniş Maliyyə Nazirliyi yanında büdcədənkənar pensiya fondunun rayon və şəhər şöbələrində ödənilir.

Uşağa qulluğa görə müavinət iki yaşa qədər ödənilərək 406 min sum təşkil edir.

**Fransa**

Qərb ölkələrində, bu halda Fransada, uşağın doğulmasına görə müavinət 941,68 avro və ya Azərbaycan manatının kursu üzrə 1850 manat təşkil edir.

Fransızlar birinci uşağa qulluğa görə müavinət almırlar, lakin ikinci uşaq üçün 131,16 avro (250 manat) ödəmə nəzərdə tutulmuşdur. Üçüncü uşağa qulluğa görə müavinət artıq 299,2 avro (600 manat), dördüncü və daha çox uşaq üçün – 467,24 avro ( 850 manat)) təşkil edir.

Əgər uşağın valideynləri işləyirlərsə, ölkədə altı ilə qədər müavinət ödənilir ki, bu da dayə xidmətləri üçün ödəmələri 85%-ə qədər qarşılaya bilər və ya müstəqil surətdə qayğı göstərildiyi halda uşağın valideynlərinə uşağa baxmaq üçün iş saatlarını azaltmaq icazəsi verilir. Bütün göstərilənlərdən başqa, Fransada gənc anaların işdə özlərini realizə edə bilmələri və eyni zamanda uşaqların tərbiyəsi ilə məşğul olmaları üçün hər bir şərait yaradılmışdır...

**ABŞ**

Amerika Birləşmiş Ştatlarında uşağa görə müavinət ödənilmir. Lakin uşaqları olan vətəndaşlar üçün min dollar (1700 manat) həcmində vergi güzəştləri nəzərdə tutulmuşdur. Lakin nəzərə alsaq ki, ölkədə əmək haqqı kifayət qədər yüksək və vergilər isə çoxdur, bu halda belə güzəştlər yetərli dərəcədə hiss olunan yardımdır. Birləşmiş Ştatlarda müavinət ödənilməsi ilə bağlı istisna hallar aztəminatlı ailələrlə bağlıdır...

**Belarus**

Belarusda əgər qadın hamiləliliyin 12-ci həftəsinə qədər qadın məsləhətxanasında qeydiyyata alınarsa, bu halda ona minimum istehlak səbətinin dəyəri həcmində birdəfəlik müavinətin ödənilməsi nəzərdə tutulur. Həmin müavinət uşağın doğulduğu ana qədər müəyyən edilir və 2019-cu ilin fevral ayı üçün 216,9 belarus rublu (17 manat) təşkil edir.

Uşağın doğulmasına görə məbləği uşağın sayından asılı birdəfəlik müavinət ödənilir. Məsələn, əgər ölkə vətəndaşının ilk uşağı dünyaya gəlibsə, ona minimum istehlak səbətinin 10 misli , ikinci və daha sonrakı uşaqlar üçün isə artıq minimum istehlak səbətinin 14 misli həcmində ödəmə verilir.

Əgər ana işləmirsə, bu halda birinci uşağa qulluğa görə müavinət 362,46 belarus rublu (40 manat ), ikinci və sonrakı uşaqlar üçün isə 414,24 rubl (45 manat) təşkil edir.

Ölkədə uşağa qulluğa görə müavinət üç ilədək ödənilir və ailədə doğulan uşaqların sayından da asılıdır. **Müavinətin məbləğinə həmçinin ananın aldığı əmək haqqı təsir göstərir. Belə ki, ilk uşağın tərbiyəsinə görə hər ay orta aylıq əmək haqqının 35%-i, ikinci və sonrakı uşaqların tərbiyəsi üçün isə 40%-i məbləğində müavinət ödənilir...**

**Almaniya**

Uşaqların sosial müdafiəsinin alman sistemi dünyada ən yaxşı belə sistemlərdən biridir. Belə ki, məsələn, bu ölkədə birinci və ikinci uşağa qulluğa görə müavinət 194 avro (369 manat), üçüncü uşağa görə - 200 avro (390 manat ) və dördüncü və daha sonrakı uşaqlara görə 225 avro (427 manat) təşkil edir. Bəzən belə müavinət 25 yaşadək ödənilir, məsələn, əgər uşaq əyani formada təhsil alırsa və ailə büdcəsinə gəlir gətirə bilmirsə...

**Çin**

Çinin əhalisi 2018-ci ilin sonunda 1.4 milyard nəfərə çatmışdır. 1974-cü ildən 2015-ci ilə qədər Çində doğum səviyyəsini aşağı salmaq üçün ikinci uşağın doğulmasına görə cərimə tətbiq edilmişdir. Çinlilər yalnız bir uşağa sahib ola bilərdilər.

Ölkədə cərimənin tətbiq edildiyi dövrdə əhalinin orta artım tempinə uğun olaraq ola biləcək saydan 400 milyon az insan doğulmuş, cərimələr isə Çin büdcəsinə əlavə olaraq 315 milyard dollar gəlir gətirmişdir. Ən “bahalı” uşaq məşhur kinorejissor Çjan İmonun ailəsində dünyaya gəlmişdir – o, üçüncü uşağın doğulmasına görə büdcəyə 1.2 milyon dollar ödəmişdir.

Son illər ölkədə demoqrafik vəziyyət doğumun səviyyəsinin aşağı düşməsi və pensiya yaşlı insanların sayının artması ilə xarakterizə olunur. Bu isə çinlilər üçün ciddi təhdidə çevrilmişdir. Səma ölkəsində demoqrafik mənzərəni yaxşılaşdırmaq üçün ikinci və daha sonrakı uşaqların doğulmasına görə, bölünməklə, iki min dollar müavinətin tətbiq edilməsi nəzərdə tutulur. Ölkədə yalnız birinci uşağın doğulmasına görə 448 dollar (760 manat) məbləğində birdəfəlik müavinət ödənilir...

**Yaponiya**

Yaponiyada hər bir doğulan uşağa görə 420 min yen ödənilir. Üç yaşınadək uşağa qulluğa görə müavinət isə 15 min yen , üç yaşından ibtidai məktəbi bitirənədək (birinci və ikinci uşaq üçün) – ayda 10 min yen, üçüncü və daha sonrakı uşaqlar üçün isə - 15 yen təşkil edir. Lakin bu müavinəti almaq üçün şərt vardır – valideynlərin məcmu gəliri yaşayış minimumundan çox olmamalıdır. Bu müavinəti almaq bir o qədər də asan deyildir, bunun üçün hər iki valideyn məzuniyyətədək işə düzəlmiş olmalıdırlar...

**Sinqapur**

Kiçik Sinqapurda sosial müavinətlərin məbləği kifayət qədər yüksəkdir. Belə ki, məsələn, vətəndaşlar uşağın doğulmasına görə bir neçə növ müavinət alırlar: birinci, ikinci uşağa görə 8 min dollar ( 13600 manat) məbləğində, daha sonrakı uşaqlar üçün isə 10 min dolları̇dək (1700 manat) Babybonuscashgift, uşağın inkişaf hesabı – CDA 3 mindən 15 min dollarədək (5100 manatdan 25500 manatadək) və Medisave hesabı – 4 min dollar (6800 manat).

Babybonuscashgift dövlət tərəfindən birdəfəlik ödənilmir, ödəmə məbləği bir neçə hissəyə bölünür və valideynlər onu qeydiyyatdan 7-10 gün sonra uşağın 6 ayı, 12 ayı, 15 ayı və 18 ayı tamam olduqca alırlar.

Medisave ödəməsi də, öz növbəsində, uşağın tibbi sığortasının və klinikada mümkün hospitalizasiya xərclərinin ödənilməsi üçün hesabı özündə əks etdirir...

Dünyanın 10 müxtəlif ölkəsində, o cümlədən Azərbaycanda sosial müavinətlərin təhlili göstərir ki, ölkəmizdə müavinətlərin məbləği digər dövlətlərdən əhəmiyyətli dərəcədə fərqlənir (Sinqapur hesaba alınmamışdır, çünki ölkədə müavinət yaşyarımaqədərki dövr ərzində ödənilir).

Hazırda Azərbaycanda müavinətlərin, o cümlədən çoxuşaqlı analar və aztəminatlı ailədən olan uşaqlar üçün müavinətlərlə bağlı məsələlər fəal surətdə müzakirə olunur. Problemin həlli yollarından biri kimi regionlarda iqtisadi vəziyyətin möhkəmləndirilməsi, o cümlədən yeni iş yerlərinin yaradılması, habelə həm dövlət, həm də biznes sektorunda əməyin ödənilməsinə yenidən baxılması göstərilir.

Azərbaycanda uşağı olan vətəndaşlar, o cümlədən çoxuşaqlı analar üçün mənzil problemi kəskin xarakter daşıyır.

Uşaqlara görə valideynlər məsuliyyət daşımalıdırlar. Uşaq vaxtından müəyyən vərdiş və bacarıqlar aşılamaq, uşaqları keyfiyyətlə tərbiyə etmək lazımdır. Məsələn, məktəbdə yalnız oxumaq, yazmaq, hesablamaq öyrədilir, lakin bunlardan başqa uşaq digər tərbiyə vasitələri ilə də məşğul olmalıdır, fortepianoya, futbola, şahmata getməlidir. Bunları ödəmək üçün isə valideynlərin heç də hər zaman pulları kifayət etmir. Məhz bu məsələdə dövlət yardım etməli idmanın, mədəniyyətin, əlavə təhsilin inkişafına, infrastrukturun saxlanmasına və yaradılmasına ayrılan büdcələri elə yönləndirməlidir ki, bütün bunlar addımbaaddım uşaqlar üçün əlçatan olsun".

Uşaqlar gələcəyə qoyulmuş investisiyadır. Uşaqlara və gənclərə pul xərcləməklə, keyfiyyətli insan kapitalının inkişafına start verməklə dövlət böyük səmərə əldə edilir.

## Tövsiyyələr

Beynəlxalq təşkilatlar, xüsusilə OECD ödənizsiz qayğı və ev işlərinə münasibətdə siyasətlərin hazırlanması və icrası zamanı 3R strategiyasının (Recognition, Reduction and Redistribution – qəbuletmə, ixtisaretmə və yenidən bölüşdürmə) həyata keçirilməsini zəruri hesab edirlər[53]. Bu strategiya çərçivəsində 3 istiqamətdə siyasətlər həyata keçirilir:

1) ***qəbuletmə****(recognation)* ***siyasətləri*** -bu siyasətlərin məqsədi cəmiyyətdə ödənişsiz qayğı və ev işlərinin önəmini diqqətə gətirmək və bu fəaliyyətlərlə məşğul şəxslərin işinin cəmiyyət tərəfindən ciddi qəbul edilməsinə nail olmaqdır. Buraya ödənilməyən qayğı və ev işlərinin miqyasları, bu yükün ayrı-ayrı şəxslər, icmalar və digər qurumlar arasında necə bölünməsi, bunun cəmiyyət üçün fəsadları haqqında kəmiyyət və keyfiyyət məlumatlarının toplanması aiddir. Belə məlumatlar proqramların və layihələrin işlənilməsi zamanı siyasətçilər, sivil cəmiyyət təşkilatları və donorlar tərəfindən istifadə olunur. Belə siyasətlər aşağıdakıları əhatə edə bilər:
   - ödənişsiz qayğı və ev işlərinin miqdarı (cins, yaş və başqa sosial-iqtisadi xarakteristikalar üzrə bölünməklə) haqqında statistik məlumat bazasının toplanması mexanizmlərinin işlənilməsi və tətbiqi;
   - ödənişsiz qayğı və ev işlərinin kəmiyyətinin azaldılması üzrə göstəricilərin əhalinin sosial rifah halının yüksəldilməsinə yönəlik dövlət proqramlarının nəticələrinin qiymətləndirilməsi üzrə indikatorların sırasına daxil edilməsi (məsələn, dövlət proqramı üzrə uşaq bağçası yaxud qocalar evi ilə təminat ərazidə olan qadınları ödənişsiz işlərə sərf etdiyi vaxta nə qədər qənaət etməyə imkan verəcək və s. kimi);
   - ödənişsiz işlərin dəyərinin qiymətləndirilməsi və ÜDM-ə nəzərən miqyaslarının müəyyən olunmasına cəhd edilməsi;
   - ödənişsiz qayğı və işlərin miqyasının ixtisar edilməsinə yönəlik investisiyaların potensial faydalarının qiymətləndirilməsi (məsələn, şagirdlərin gün ərzində məktəblərdə qalması və məktəbdə yeməklə təmin edilməsi nəticəsində qadınların əldə etdikləri vaxt qənaəti hesabına onların ödənişli əməklə yaratdıqları yeni dəyərin ölçülməsi və s.);
   - gender həssaslı büdcə işinin təşkili mexanizmlərinin büdcə proseslərində tətbiqi və s.;
2) ***ixtisaretmə*** *(reductiona)* ***siyasətləri*** – belə siyasətlərin məqsədi qadın və qızların ödənişsiz qayğı və ev işlərinə sərf etdiklərin vaxtın azaldılması hesabına onların təhsillə, formal (ödənişli) işlərlə və/və yaxud sosial və siyasi fəaliyyətlə məşğul olmaları üçün əlavə vaxt əldə etmələrinə imkan yaratmaqdır. Bu zaman qadınların bəzi ödənişsiz qayğı və ev işlərinin ixtisar edilməsindən əldə etdikləri vaxtın başqa ödənişsiz işlərə sərf edilməsinə yol verilməməsi diqqətdə saxlanılmalıdır. Belə siyasətlərə aşağıdakılar aid edilə bilər:

---

[53]Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. OECD Development Centre, December 2014; Quick Guide to What and How: Unpaid Care Work; OECD Polisy Dialogue on Women's Economic Empowerment: Recognition, Reduction and Redistribution Unpaid Care and Domestic Work (2018)

- ərazinin və əhalinin (ailələrin) zəruri sosial infrastruktur elementlərin (içməli su, elektrik, təbii qaz, rabitə, yollar, ictimai nəqliyyat və s.) ilə təmin edilməsi və bunların qiymətlərinin əlçatanlığı;
- sosial xidmət infrastrukturunun qurulması və xidmətlərin əlçatanlığının təmin edilməsi (baza tibbi xidmətlərə əlçatımlılığının təmin edilməsi; məktəbəqədər təhsil xidmətləri (bağçalar və s.), məktəb və təhsil xidmətləri, şagirdlərin günərzi məktəbdə qalması və onların yeməklə təmin edilməsi, qocalara və yaşlılara sosial qayğı xidməti müəssisələrinin təşkili;
- ödənişsiz qayğı və ev işlərini kommersiya prinsipi əsasında göstərən qurumların mövcudluğu;
- ərazidə ödənişli iş yerlərinin yaradılmasının təmin edilməsi və s.;

3) ***yenidən bölüşdürmə****(redistribution)* ***siyasətləri*** – belə siyasətlərin məqsədi ödənişsiz qayğı və ev işlərinin yükünün qadınlar və kişilər, habelə ev təsərrüfatları, özəl sektor, icmalar və hökumət (dövlət sosial xidmətləri) arasında ədalətli bölünməsinin təmin edilməsidir. Ödənişsiz qayğı və ev işlərinə daxil olan fəaliyyətlərin reallaşdırılması ilə ev təsərrüfatları (ailələr), bazar agentləri, dövlət (yeli, regional və mərkəzi hakimiyyətlər), icmalar və sivil cəmiyyətin səmərəli əməkdaşlığı şəraitində təşkil oluna bilər. Belə siyasətlər aşağıdakı kimi ola bilər:
    - ailə və əmək qanunvericiliyinin ailə və əmək öhdəliklərinin uyğunlaşdırılması və ləyaqətli əmək hüquqlarına münasibətdə Beynəlxalq Əmək Təşkilatının əsas prinsiplərinə uyğunlaşdırılması və hökumətin iqtisadi siyasətində bu prinsiplərin əsas götürülməsi (çevik əmək şərtləri, uşağa qulluq məzuniyyətinin həm qadınlara, həm də kişilərə verilməsi, və s.);
    - ailələrin gəlirlərinin və həyat səviyyəsinin yüksəldilməsinə yönəlik gender həssaslı sosial müdafiə siyasətləri (baza gəliri səviyyəsinin müəyyən edilməsi, yaş qrupları üzrə minimum istehlak büdcəsinin reallığa uyğunlaşdırılması, pensiya və təqaüdlərin aşağı həddinin minimum istehlak büdcəsinə uyğunlaşdırılması; sosial təminat, pensiya kreditləri, vergi güzəştləri və s.) həyata keçirməklə ödənişli ev işləri və qayğı xidmətlərindən istifadə olunmasına nail olunması;
    - zəruri həcmlərdə və keyfiyyətli tibbi xidmətlərə əlçatımlılığın artırılması;
    - qadın və qızların əmək bazarının tələblərinə və müasir texnologiyaların mənimsənilməsinə uyğun bilik və bacarıqların əldə edilməsini təmin edən təhsilə əlçatımlılığının təmin edilməsi;
    - qeyri-hökumət təşkilatları, qadın yardım qrupları, könüllülər, əmək bazarı assosiasiyaları, icmalar və digər könüllü yardım qrupları tərəfindən həyata keçirilən tədbirlərə diqqətin artırılması və belə fəaliyyətlərin stimullaşdırılması;
    - sisial dialoq yolu ilə cəmiyyətdə formalaşmış (ödənişsiz işlərin icrasını əsasən qadınların vəzifəsi hesab edən) ənənəvi gender normalarının mütərəqqi istiqamətdə dəyişilməsinə dəstək verilməsi və s..

BMT-nin 2019-2020-ci illərdə dünyada qadınların tərəqqisi hesabatında evdə qadın və qızların özlərini iqtisadi və fiziki təhlükəsizlik şəraitində hiss edə, habelə özlərinin iradə və səsini ifadə edə biləcəkləri ailə modelinin formalaşmasına yönəlik 8

istiqamətdə siyasət gündəliyi təklif olunub. Hesabatda təklif olunan istiqamətlər bunlardır[54]:

1) ailə məsələlərini tənzimləyən qanunvericiliyin gender bərabərliyi, müxtəliflik və diskriminasiyanın yolverilməzliyi prinsiplərinə əsasında qurulması;
2) ailənin və gender bərabərliyinin dəstəklənməsi üçün yüksək keyfiyyətli və əlçatımlı dövlət xidmətlərinin (təhsil, səhiyyə, reproduktiv sağlamlıq və s.) təmin edilməsi;
3) qadınların adekvat müstəqil gəlirlərə (bazar məşğulluğu, dövlətin sosial ödənişləri və aktivlərdən əldə olunan gəlirlər formasında) əlçatımlılığının təmin edilməsi;
4) vaxt, pul və xidmətlər təqdim etmək yolu ilə ailədaxili qayğının təmin edilməsində ailənin dəstəklənməsi (məsələn, ödənişli ev xidmətləri, dövlət qayğı müəssisələrinin yaradılması, qocalar üçün icma (bələdiyyə) evləri, icma uşaq evləri və s.);
5) ailədə qadına münasibətdə hər cür zorakılığın aradan qaddırılması üçün zəruri tədbirlərin həyata keçirilməsi;
6) transmilli ailələri və qadın hüquqlarını dəstəkləyən miqrasiya siyasətinin və qaydalarının reallaşdırılması;
7) ailə və ev təsərrüfatları ilə bağlı gender-həssaslı məlumatların toplanmasına investisiya yatırılması;
8) ailə siyasətinin həyata keçirilməsinin zəruri resurslarla təmin edilməsi.

Hər bir ölkənin inkişaf səviyyəsindən, cəmiyyətdə formalaşmış gender normalarından, ödənişsiz qayğı və ev işlərinin miqyaslarından, qadınların sosial-iqtisadi səlahiyyətləndirilməsi siyasətinin qarşısına qoyulan məqsəd və vəzifələrdən, habelə bu siyasətin prioritetlərindən asılı olaraq hazırlanan siyasətlər fərqli ola bilər.

Evdar qadınlar az əhəmiyyətli iş görmürlər, Azərbaycanın gələcək nəslini tərbiyə edirlər, buna görə də onların əməyini layiqincə qiymətləndirmək lazımdır. Doğuşun stimullaşdırılması üçün də tədbirlər görülməlidir. Müavinətlər ailənin maddi vəziyyətindən asılı olaraq ferdi yanaşma və ünvanlılıq prinsipi baxımından evdar xanımlara ödənilməlidir. Əgər ailəni təmin etmək iqtidarında olmayan tənha analardan və ya uşaqlarını təkbaşına böyüdən evdar qadınlardan söhbət gedirsə, həmin vətəndaşlar müavinət, ünvanlı sosial yardım üçün müraciət edə bilərlər. Hazırda özlərini ailəsinə və uşaqlarına həsr edən qadınlar əmək stajından, maaşdan və pensiya kaptalından məhrumdurlar. Amerikan tədqiqatçılarının hesablamalarına görə, əgər evdar qadınların gördüyü bütün işlərin əvəzi ödənilərsə, bu, aylıq 11 min dollar edir. Avropada bütün evdar xanımlara müavinət ödənilsedə orada sistem başqa cür qurulduğuna görə müqayisə aparmağa dəyməz. AB-də kişilər də dekret məzuniyyətinə gedir, Azərbaycan təcrübəsində isə bunu təsəvvür etmək belə çətindir.

Problemin həlli yollarından biri kimi regionlarda iqtisadi vəziyyətin möhkəmləndirilməsi, o cümlədən yeni iş yerlərinin yaradılması, habelə həm dövlət, həm də biznes sektorunda əməyin ödənilməsinə yenidən baxılması ola bilər.

Azərbaycanda evdar qadınlara münasibətdə pensiya kapitalı və əmək stajının hesablanması qaydalarına yenidən baxılmalıdır.

[54]Progress of the World's Women 2019-2020. UN Women 2019

milli əmək qanunvericiliyinin «Dəyişdirilmiş Avropa Sosial Xartiyası»na uyğunlaşdırılmasına ciddi zərurət yaranmışdır. Başqa sözlə, AR ƏM-in 241-ci maddəsinin 1-ci, 2-ci və 6-cı hissəsinin (qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan iş yerləri və işlər barədə) «Dəyişdirilmiş Avropa Sosial Xartiyası»nın 8-ci və 20-ci maddələrində əks olunmuş qadın və kişilərə bərabər iş imkanları prinsipinə zidd olduğu üçün yeni redaksiyada verilməlidir.

**Fəal analıq mərhələsində (hamiləlik və uşağın yedizdirilməsi) olan qadınlara işəgötürənlə razılaşdıraraq fasilələrin vaxtının müəyyən olunduğu, fərdi iş rejiminin müəyyən olunduğu fərdi iş qrafikini (fərdi iş rejimini) tərtib etməyi təklif edirik.**

AR ƏM-in 244-cü maddəsini BƏT-in «Analığın mühafizəsi haqqında» 1952-ci il Konvensiyasına (yenidən (baxılmış) baxılması haqqında» 183 nömrəli Konvensiyasının tələblərinə uyğunlaşdırmaq məqsədilə həmin maddəyə aşağıdakı məzmunda müstəqil bir dördüncü hissənin əlavə edilməsini məqsədəmüvafiq hesab edirik: «4. Işəgötürən iş yerlərində və ya onun yaxınlığında uşağın yedizdirilməsi (əmizdirilməsi) üçün lazımi sanitar-gigiyena şəraitli otaqlar təşkil etməyə borcludur».

AR ƏM-in BƏT-in «Analığın mühafizəsi haqqında 1952-ci il Konvensiyasına (yenidən baxılmış) yenidən baxılması haqqında» 183 nömrəli Konvensiyasının 4-cü maddəsinin beşinci hissəsinə uyğunlaşdırmaq məqsədilə AR ƏM-in 125-ci maddəsinə aşağıdakı məzmunda 3-cü hissənin əlavə edilməsini təklif edirik: «3. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin doğuşdan əvvəl hissəsinin müddəti doğuş nəzərdə tutulan vaxtdan uşağın faktiki doğulduğu vaxtadək ötən günlər qədər uzadılır və doğuşdan sonrakı hissənin hesabına qısaldılmır».

**Fikrimizcə, pensiya təyin edilməsi üçün yaş həddi təkcə hüquqi baxımdan deyil, həm də ölkənin demoqrafik inkişaf prosesində baş verən dəyişikliklər nəzərə alınmaqla müəyyən edilməlidir və pensiya təyin edilməsi üçün ən yüksək yaş həddinin müəyyən edildiyi ölkələrdə orta ömür müddəti digər ölkələrlə müqayisədə daha yüksəkdir.** Hazırda isə əksər inkişaf etmiş ölkələrdə (məsələn, Almaniyada) pensiyada olma müddəti orta hesabla 13-18 ili əhatə edir. Buna görə də həmin ölkədə pensiya yaşının mərhələlərlə artırılaraq 67 yaşa çatdırılmasının müəyyən edilməsi təbii qarşılanmalıdır.

Uşağa qulluğa görə müavinət ödənilməsinin tətbiqi imkanları nəzərdən keçirilməlidir.

Uşağa qyağı müddətinin əmək stajı kimi nzərədə tutulması məqsədəmüvafiq oalrdı.

Regionlarda məktəbəqədər təhsil müəssisələrinin sayının artması və mövcud ehtiyacalr səviyyəsinə çatıdırılması sosial-iqtisadi planalşdırmaların əsas istiqamətlərindən biri kimi nəzərdə tutulmalıdır.

Evdar qadınalrın peşə təhsilnə cəlb edilməsi üçün effektiv mexanizmlər işlənilməsli və tətbiq edilməlidir.

Evdar qadınalrın mikrosahibkar kimi fəaliyyətə başlamalsı üçün güzəştli mikrokreditlər verilməsi sisteminin yaradılması nəzərdən keçirilməlidir.

**İstifadə edilmiş ədəbiyyat**


*Azərbaycanda özəl sektorda qadınlar: imkanlar və çətinliklər*. Gender qiymətləndirilməsi hesabatı, 2018. BMTİP, 2018 (hesabat Dr. Aysel Vəzirova tərəfindən hazırlanıb) file:///C:/Users/USER/Downloads/GA-report-aze.pdf

*Avropa Şurasının 2018-2023-cü illər üçün Gender Bərabərliyi Strategiyası*. Avropa Şurası, 2018 https://rm.coe.int/coe-strategy-for-gender-equality-azerbaijani/16808c76aa

*Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri*. Statistik məcmuə. Bakı, DSK, 2019

*Demoqrafiya və Sağlamlıq Sorğusu*. Azərbaycan 2011-ci il. Yekun hesabat. Bakı, 2013 https://www.isim.az/upload/File/docs/Demoqrafiya_ve_Saqlamliq_Sorgusu_2011_Azerbaycan_Yekun_Hesabat.pdf

"*Məşğulluq Strategiyasının həyata keçirilməsinə dair 2020–2025-ci illər üçün Tədbirlər Planı"nın təsdiq edilməsi haqqında* Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin Sərəncamı, 13 fevral 2020-ci il http://www.e-qanun.az/framework/44423

Azerbaijan: Country Gender Assessment. December 2019. Asian Development Bank. https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/546166/azerbaijan-country-gender-assessment-2019.pdf

**Gammage. S., Sultana N., and Mouron M**..*The Hidden Costs of Unpaid Caregiving*. Finance & Development, March 2019, Vol. 56, No. 1 https://www.imf.org/external/pubs/ft/-fandd/2019/03/-gender-equality-and-costs-of-unpaid-caregiving-gammage.htm

*Gender equality and gender relations in Azerbaijan: current trends and opportunities*. UNFPA, International Center for Social Research (ICSR). Baku, 2018 http://unazerbaijan.org/wp-content/uploads/2018/12/gender-equality-en.pdf

Global Gender Gap Report 2020. World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/-WEF_GGGR_2020.pdf

**Joke Swiebel**. *Unpaid Work and Policy-Making: Towards a Broader Perspective of Work and Employmen*t. February 1999. United Nations, DESA Discussion Paper Series. https://www.un.org/esa/esa99dp4.pdf

Measuring Women's Economic Empowerment: Time Use Data and Gender Inequality. OECD Development Policy Papers, February 2019 – No. 16 http://www.oecd.org/dev/-development-gender/MEASURING-WOMENS-ECONOMIC-EMPOWERMENT-Gender-Policy-Paper-No-16.pdf

OECD Polisy Dialogue on Women's Economic Empowerment. Recognition, Reduction and Redistribution Unpaid Care and Domestic Work (2018) https://www.oecd.org/development/gender-development/OECD-First-Policy-Dialogue-Womens-Economic-Empowerment.pdf

**Ostry J. D., Alvarez J., Espinoza R., and Papageorgiou C**..*Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evid*ence. İMF, 2018 https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/10/09/Economic-Gains-From-Gender-Inclusion-New-Mechanisms-New-Evidence-45543

*Progress of the World's Women 2019-2020: Families in a Changing World.* UN Women 2019 www.progress.unwomen.org

*Quick Guide to What and How: Unpaid Care Work*https://www.oecd.org/dac/gender-development/47565971.pdf

Quick Guide to What and How: Unpaid Care Work – Sida. https://www.sida.se/contentassets/-ac479ee77e1f473e9a7aa1f158a5fa6c/quick-guide-to-what-and-how-unpaid-care-work_3284.pdf

*Reducing and Redistributing Unpaid Work: Stronger Policies to Support Gender Equality*. By C.Alonso and oth., IMF Working Paper. İMF-2019 https://www.imf.org/en/Publications/WP/-Issues/2019/10/15/Reducing-and-Redistributing-Unpaid-Work-Stronger-Policies-to-Support-Gender-Equality-48688

**Samman.E, Presler-Marshall E.and Jones N.***Women's work: mothers, children and the global childcare crisis*. Overseas Development Institute, 2016 https://www.odi.org/sites/-odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/10333.pdf

*Examining Women's Economic Empowerment in SPECA Countrie*s. Social Development Working Paper , UN ESCAPE, 2019/01https://www.unescap.org/resources/social-development-working-paper-examining-womens-economic-empowerment-speca-countries

*Time to Care: Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*. Oxfam International, January 2020 https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle-/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-summ-en.pdf?sequence=7&isAllowed=y

*Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*. OECD Development Centre, December 2014 https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf

Women, Work, and Economic Growth: Leveling the Playing Field. International Monetary Fund, 2017 https://www.elibrary.imf.org/fileasset/misc/excerpts/women-work-excerpt.pdf

*Записка Целевой группы по стоимостной оценке неоплачиваемой трудовой деятельности по оказанию домашних услуг*. ЕЭК ООН. Шестьдесят пятая пленарная сессия. Женева, 19–21 июня 2017 года. https://www.unece.org/fileadmin/DAM/-stats/documents/ece/ces/2017/CES_6_Rus.pdf