

# Azərbaycanda valideynlik məzuniyyəti: tənzimləmələr, onların tətbiqi və fokus qruplarının müzakirəsi

written by Yuliya Aliyeva (Gureyeva) Yuliya Əliyeva (Qureyeva)  
**Giriş**

Milli<sup>[1]</sup> ailə siyasətinin əsasını təşkil edən valideynlik məzuniyyəti haqqında qaydalar ən yaxşı ha işləyən valideynləri iş yeri və vəzifəsi saxlanılan məzuniyyətlə və məzuniyyət zamanı əmək haqlarının müəyyən və ya tam hissəsinin onlara kompensasiya edilməsini təmin etməlidir. Bununla belə, məzuniyyətin strukturları və şərtləri son dərəcə kontekstual olub, ölkənin sosial və iqtisadi şəraitindən, həmçinin analar və atalar üçün müvafiq davranış kodeksini yaradan tarixi və mədəni təcrübələrdən asılıdır. Valideynlik məzuniyyəti siyasətinin islahatı öz növbəsində uşağa qulluq sahəsində ədalətli təcrübələrin təşviqi və qadınların əmək bazarına daha yaxşı çıxışı baxımından ölkədə gender bərabərliyinə mühüm təsir göstərə bilər.

Ailələrdə baş verən mühüm struktur dəyişikliklərini anlamaq və milli sosial siyasətlərin daha inklüziv valideynliyi təşviq edib-etmədiyini qiymətləndirmək üçün atalar, atalıq və *ataların təsiri* ilə bağlı son vaxtlar bütün dünyada intensiv elmi müzakirələr aparılır. Elmi işlərin üç əsas istiqaməti var: (1) elmi hesabatların irəli sürdüyü kimi, erkən körpəlikdən ataları ilə dərin qarşılıqlı münasibətdən böyük fayda əldə edən uşaqların rifahı; (2) hamiləlik dövründə və analığın erkən mərhələlərində dəstəyə ehtiyacı olan və əmək bazarında öz ixtisas və mövqelərini itirməyən anaların maraqları; (3) bəzi araşdırmalarda kişilərin və kişiliyin yeni bir biçimdə necə nəzəriyyələşdirilməsi ilə bağlı narahatlıqlar

dilə gətirilib: ailəni təmin və tərbiyə edən valideynlərin ikili rollarını oynaması və bu rolların icrasının kişilər üçün həm sevindirici, həm də qaneedici olub-olmaması, daha doğrusu, münaqişə mənbəyi olması. Bu tədqiqatların ciddi məhdudiyyətlərindən biri onların ilk növbədə Avropa ölkələrindən və daha az dərəcədə inkişaf etməkdə olan ölkələrdən əldə olunmuş empirik məlumatlara əsaslanmasıdır. Bu araşdırmanın məqsədi bu boşluğu doldurmaq və Azərbaycan nümunəsində bu məsələlərə aydınlıq gətirməkdir.

Bu tədqiqatda Azərbaycanda valideynlik məzuniyyəti siyasətinin iki əsas aspektinə diqqət yetirilir: (1) valideynlik məzuniyyəti, uşağa qulluq və bununla bağlı sosial təminat müavinətlərinə görə hüquqi tənzimləmələr; (2) valideynlik təcrübəsinə, ata və ananın uşaq baxımında iştirakına dair sosial yanaşmalar. Bu qiymətləndirmənin məqsədi mövcud məzuniyyət siyasətlərinin eqalitar yanaşmaya nə dərəcədə kömək etdiyini qiymətləndirməkdən və həm analara, həm də atalara uşağa qulluq vəzifələrini yerinə yetirməkdə dəstək olmaqdan və ölkədə valideynlik məzuniyyəti siyasətinin müddəalarının təkmilləşdirilməsi yolları haqqında müzakirələr açmaqdan ibarətdir.

Məqalə metodologiyanın nəzərdən keçirilməsi, ardınca ədəbiyyatın nəzərdən keçirilməsi və valideynlik məzuniyyəti siyasətindəki əsas tendensiyaların müzakirəsi ilə başlayır. Növbəti yarımölmə Azərbaycanda analıq, valideynlik və atalıq məzuniyyətlərinin mövcud strukturunun təhlilinə, onların üstünlükləri və məhdudiyyətlərinə həsr olunub. Fokus qrup müzakirələrinə (FQM) əsaslanan keyfiyyətli tədqiqatın nəticələrini əks etdirən yekun bölmədə analıq, atalıq və valideynlik məzuniyyəti siyasətləri ilə bağlı ictimai təsəvvürlərə dair fikirlər yer alıb. Hesabatın yekun hissəsində Azərbaycanda gender bərabərliyinə əsaslanan valideynlik məzuniyyətinin müddəalarına dair ümumi tövsiyələr verilib.

## **Metodologiya**

Bu tədqiqatın əsas məqsədlərinə nail olmaq üçün ikinci dərəcəli mənbələrə və keyfiyyət məlumatlarının tematik təhlilindən istifadə edilib. İlkin mərhələdə Azərbaycanda valideynlik məzuniyyəti siyasətinə dair milli qanunvericiliyin və dövlət siyasətinin təhlilini apardım. Daha sonra bu məlumatları qüvvədə olan beynəlxalq insan hüquqları standartları və gender bərabərliyinə əsaslanan valideyn siyasətləri üzrə qabaqcıl təcrübələrin, elmi məqalələrin və bu məsələ ilə məşğul olan beynəlxalq təşkilatların hesabatlarının xülasəsi ilə tamamladım.

Fokus qrup müzakirələrindən alınmış nəticələrdə Azərbaycanda geniş yayılmış münasibətlər və dəyişən sosial dinamikaya dair düşüncələr haqqında dərin və geniş təsəvvür əldə etmək üçün keyfiyyət məlumatları əks olunub. Ümumilikdə, 2020-ci ilin dekabrından 2021-ci ilin yanvarınadək beş fokus qrup müzakirəsi aparılıb: bu müzakirələrdə gender bərabərliyi, ana və ataların uşaqlarının həyatında rolları, eləcə də Azərbaycanda valideynlik məzuniyyəti və uşaq baxımı məsələlərini tənzimləyən qanunvericilik , eləcə də siyasət çərçivəsi haqqında ümumi məlumatlılıq kimi məsələlərə toxunulub. Koronavirus (COVID-19) pandemiyası ilə əlaqədar bütün fokus qrup müzakirələri Zoom onlayn platformasında təşkil edilib. Hər söhbətin müddəti təxminən bir saat olub. Bütün görüşlər qeydə alınıb. Məlumat verənlərə hər müzakirənin əvvəlində layihə və onların şəxsi məlumatlarından istifadə barədə ətraflı məlumat verilib. Onlara həmçinin anonimlik məsələləri və layihədə iştirak etməkdən imtina imkanları barədə məlumat verilib. Müzakirələr cinslər üzrə bölünmüş ayrı-ayrı qruplarda aparılıb. Bütün müsahibələr Azərbaycan dilində aparılıb.

İştirakçılar müxtəlif sosial media saytları və Azərbaycanın bölgələrində yerləşən Vətəndaş Cəmiyyəti Təşkilatları (VCT) şəbəkələri vasitəsilə ünvanlı mesajlaşma vasitəsilə cəlb edilib. Maraqlanan şəxslərdən özləri haqqında əsas demoqrafik məlumatları əks etdirən qısa onlayn forma-blankı doldurmaq xahiş olunub. Onlar cinsi və coğrafi mövqeyinə görə beş qrupa

bölünüblər.

FQM-lərin onlayn rejimdə aparılmasının bir sıra üstünlükləri var idi. Birincisi, o, eyni vaxtda coğrafi baxımdan uzaqda olan iştirakçıları cəlb etmək imkanı yaradırdı. İkincisi, elektron rabitənin xarakteri bütün üzvlərin daha balanslı iştirakına imkan verirdi, çünki qrup rəhbərlərinin və susqun, sakit natiqlərin olmaması diqqət çəkirdi.

Eyni zamanda, FQM-lərin onlayn rejimdə aparılması bəzi ciddi məhdudiyyətləri aşkar etdi. Birincisi, iştirakçılar əsasən paytaxt və şəhər ərazilərini təmsil edirdilər; kənd yerlərindən iştirakçılar cəlb etmək mümkün olmadı, çünki əksəriyyətinin internet bağlantısının arzuolunan səviyyədə olmaması onların videokonfransda iştirakını ya əngəlləmiş olurdu, ya da çoxlu xərc tələb edirdi. İkincisi, respondentlərin qəbulu üsulu öz-özünə seçimin qərəzli olduğunu təsdiqləyir: bu məsələ ilə maraqlanan, bu mövzuda müəyyən qədər əvvəlcədən biliyə malik olan və ya xüsusi şəxsi təcrübələrini bölüşmək istəyən insanlar daha çox könüllü olaraq qeydiyyatdan keçiblər. Üçüncüsü, müzakirələrin videokonfrans rejimində aparılması texniki problemlərə görə çətin idi, çünki qeydiyyatdan keçmiş iştirakçıların bəziləri ümumiyyətlə sessiyaya qoşula bilmədilər, bəziləri isə əlaqə arabir kəsilirdi. Lakin bu texniki çətinliklər mütəmadi baş vermir və müzakirələrin keyfiyyətinə xələl gətirmirdi.

İştirakçıların demoqrafik xüsusiyyətləri və onlara təyin edilmiş fərdi kodlar (iştirakçının cinsinə aid olan Q və ya K, sonra isə istinad nömrəsi) haqqında məlumatlara əlavə 1-də baxa bilərsiniz.

Bundan əlavə, valideynlik məzuniyyəti və uşağa qulluq məsələlərini tənzimləyən qanunvericilik və siyasət çərçivəsi ilə bağlı təcrübələrini müzakirə etmək, habelə qanunvericilik müddəalarının təkmilləşdirilməsinə dair onların tövsiyə və təkliflərini toplamaq üçün vətəndaş cəmiyyətinin bəzi nümayəndələrindən üç əsas müsahibə götürülüb.

## **Valideynlik məzuniyyəti siyasətlərindəki tendensiyaların icmalı**

Erkən uşaqlıq illərində valideyn-uşaq qarşılıqlı əlaqəsinin keyfiyyəti uşaqların uzunmüddətli inkişafının və emosional rifahının əsas göstəricilərindən biridir. Eyni zamanda, körpəlik dövrü valideynlər üçün xüsusilə həssas dövrdür, çünki qayğı göstərmək üçün maliyyə vəsaiti, vaxt və məsuliyyətlərin genişləndirilməsi də daxil olmaqla, əhəmiyyətli resursların ayrılması tələb olunur.

Bu baxımdan sosial təminat sistemi fərdi və ailəvi sosial təminat üçün vacib hesab edilən müxtəlif xidmətləri təmin edən bir yastıq (bufer) rolunda çıxış etməlidir. Bununla belə, *ideal* rifah rejiminin<sup>[2]</sup> nə olduğu və yeni doğulmuş uşaqlı ailələrə dəstəyin necə təşkil ediləcəyi ilə bağlı baxışlar kontekstdən çox asılıdır və Azərbaycanın milli qanunvericiliyində, habelə siyasət müddəalarında öz əksini tapmış gender normalarının üstünlük təşkil edən nümunələrindən asılıdır. Məqsədim bu sahədə son müzakirələr və ən yaxşı təcrübələr əsasında valideyn qayğısı rejimlərinə yanaşmalar və inklüziv valideyn qayğısı strategiyalarının təşkili ilə bağlı təməl bilgiler verməkdən ibarətdir.

Valideyn məzuniyyəti siyasətləri kişilərin və qadınların cəmiyyətdəki rollarının sosial gözləntilərini əks etdirən xüsusi gender rejimləri<sup>[3]</sup> ilə möhkəmləndirilir. Hazırda siyasət analitikləri valideynlik məzuniyyəti siyasətində iki əsas yanaşma göstərirlər: (1) məcburi *analıq məzuniyyəti* ilə könüllü *valideyn məzuniyyətinin* birləşməsini əks etdirən *ənənəvi yanaşma*; (2) analar və atalar üçün müəyyən edilmiş müəyyən müddətlərlə daha ümumi valideyn məzuniyyətinin xeyrinə *analıq məzuniyyətinin* tamamilə və ya qismən ləğv edilməsinə dair ən yeni *eqalitar yanaşma* (Blum *el at.* 2018). Bu yanaşmalar və onların nəticələri aşağıda qısaca müzakirə olunacaq.

Tarixən gender rollarının ənənəvi anlayışı (kişi – çörək

qazanan, qadın – evdar) uşaq baxımı ilə bağlı müddəaları tənzimləyən dövlət siyasətinin əsasını təşkil edirdi. Bir çox ölkələrdə hələ də geniş yayılan bu ənənəvi model çərçivəsində qadınlar əsas qayğı göstərənlər kimi qəbul edilir. Analıq məzuniyyəti yalnız qadınlar üçün nəzərdə tutulub və hamiləlik və doğuşdan sonrakı dövrdə ananın sağlamlığı ilə bağlı bioloji tələb kimi qəbul edilir. Valideynlik məzuniyyəti qadınlar və kişilər üçün bərabər verilir. Bununla belə, kişilər çox vaxt valideyn məzuniyyəti hüququndan istifadə etmək istəmirlər, çünki bu məzuniyyət adətən yaxşı ödənilmir, onların karyera perspektivlərinə mənfi təsir göstərə və ya ümumiyyətlə, sosial münasibətlərə görə ruhdan düşə bilərlər. Kişilərin ev əməyindən və baxım işindən imtina etməsi çox vaxt kişi və qadınların sosial rollarına çevrilən bioloji fərqlərin *təbii* nəticəsi kimi qəbul edilir. Beləliklə, kişi rolu ailə başçısı, pul təminatçısı mövqeyinə endirilir və bu, *patriarxat deyilən paradoksun* geniş yayılmasına gətirib çıxarır: ata ailənin başçısı ola bilsə də, o, ailə daxilində aktiv rol oynamaqdan məhrum olur (Lewis and O'Brien 1987). Bu rifah siyasəti strukturunda dövlətin rolu analara dəstək vermək və onların qısa və ya uzun müddətə əmək bazarından kənarlaşmağını təşviq etməkdən ibarətdir, halbuki ataların iştirakı ya diqqətdən kənarda qalır, ya da yalnız formal olaraq təmin edilir.

Eqalitar siyasətə dönüş çox vaxt hər iki valideynin qazancı olan/işlədiyi ailələrin böyüməsi və qadınların iqtisadi səlahiyyətlərinin stimullaşdırılmasına yönəlmiş siyasət tədbirləri ilə əlaqələndirilir. Bununla belə, alternativ atalıq formaları və məsuliyyətli, qayğıkeş atalığın təşviqi ideyasında əks olunan sosial dəyişikliklər də eyni dərəcədə vacibdir. *Yaxşı atalıq* anlayışı indi ailə üçün maddi təminatlardan kənara çıxaraq atalarda özünü reallaşdırmanın mühüm komponentləri kimi onların uşaqlarla yaxın emosional bağlarını da ehtiva edir (Doherty et al. 1998; Musumeci and Santero 2018). Lakin *atalıq* anlayışı getdikcə daha çox ailə öhdəlikləri ilə əlaqələndirilsə də, kişilərin iqtisadi iştirakı və ailənin təminatçısı rolu hələ də iş və ailə həyatı

arasındakı balansın qorunmasında çətinliklər yaradan əsas vəzifələr sırasında qalır. Beləliklə, bu dərin sosial dəyişiklikləri nəzərə almaq üçün rifah siyasəti yanaşmalarını yenidən formalaşdırmaq və ataların təkcə təmin etmək deyil, həm də uşaqlarına fəal baxıcı olmaq qabiliyyətinin tanınmasına töhfə vermək üçün durmadan artan sosial tələb var.

Bir çox Avropa ölkələri hər iki valideyn üçün ev təsərrüfatlarında bərabərlikçi münasibətlərin təşviqinə, iş və ailə həyatının uzlaşdırılmasına yönəlmiş siyasətlərin qəbul edilməsinin vacibliyini qəbul edir. Bu halda, dövlətlər çox vaxt valideynlərin köməyi olmadan münasib, əlçatan və əlverişli qayğı xidmətləri göstərir. Bu modellər həm də valideynlik məzuniyyəti strukturu vasitəsilə hər iki valideyn tərəfindən qayğının təmin edilməsini dəstəkləyir. Məsələn, 2009-cu ildə Portuqaliyada analıq məzuniyyəti ilə bağlı qanunvericilik müddəaları hər iki valideynə istədikləri kimi, lakin doğuşdan yalnız altı həftə sonra bölüşmək hüququ verən 150 günlük valideynlik məzuniyyəti ilə əvəz olundu; məzuniyyətin ilk altı həftəsi analar üçün məcburidir. Hər iki valideyn məzuniyyət götürərsə, əlavə 30 günlük *bonus* mövcuddur (Wall and Leitão 2018).

Sıx əlaqəli və bir-birindən asılı olan gender bərabərliyi və ailəyə dəstək siyasətləri vasitəsilə *ikili qazanan – ikili karyeralı* ailələrinin təşviqində Skandinaviya ölkələrinin<sup>[4]</sup> nümunəsi geniş istifadə olunur. Skandinaviya modeli uşaqlı ailələrə davamlı dəstəyi təmin edir. Azyaşlı uşaqlı valideynlər comərd məbləğdə ödənişli məzuniyyət haqqına malikdirlər. Ata və analar *ondan istifadə et, yoxsa itirərsən* ödənişli məzuniyyət hüquqları vasitəsilə məsuliyyətlərini bölüşməyə təşviq olunurlar. Dövlət erkən yaşdan məktəbəqədər səviyyəyə və məktəbdənkənar saatlara qədər hamı üçün əlçatan, sərफəli, valideyn himayəsindən kənar xidmətlərin göstərilməsinə zəmanət verir (OECD 2018). Nəticədə, Skandinaviya ölkələri orta məhsuldarlıq əmsalları ilə birlikdə mövcud olan AI-də qadınların işçi qüvvəsində ən yüksək iştirak

nisbətinə malikdirlər (Kinoshita and Guo 2015; OECD 2018) ki, bu da Avropa üzrə orta göstəricini<sup>[5]</sup> üstələyir.

Valideynlik məzuniyyəti sxemlərinin bütün müxtəlifliyi ilə nəinki azyaşlı uşaqlı ailələrin əsas və təcili ehtiyaclarını qarşılamağa kömək etdiyinə, həm də gələcəkdə müsbət irəliləyişlərə töhfə verdiyinə dair daha çox məlumatlar ortaya çıxır. Geniş şəkildə qeyd olunduğu kimi, uşaqlara sağlamlıq üçün çoxsaylı yardım və müavinətlərin verilməsi ilə yanaşı (UNICEF 2019), dövrü mətbuatda yayılmış məlumatlarda daha əlverişli valideynlik məzuniyyəti siyasətinin valideynlər arasında xoşbəxtlik və həyatlarından məmnunluğun yüksək səviyyəyə çatmasına kömək etməsi (Aassve et al. 2012) və dolaylı yolla uşaqlar arasında təhsil səviyyəsinin yüksəlməsi halları (Cools et al. 2015) vurğulanır. Çoxsaylı tədqiqatlarda həmçinin ataların daha çox emosional iştirakının uşaqlarının inkişafı və rifahına müsbət təsiri göstərilir (bax: məsələn, Coltrane 1996; Marsiglio et al. 2000).

Tədqiqatlar həmçinin aşkar edib ki, ev işlərində gender bərabərliyinə dair bu cür sxemlərin tətbiqi və kişilərin bərabər uşaq baxıcısı kimi tanınmasının müsbət təsirləri var (Brandth and Kvande 2018). İslandiyaadakı ailələrin araşdırması göstərdi ki, *atalıq kvotasının* tətbiqi, yəni başqasına ötürülə bilməyən atalıq məzuniyyətinin tətbiqi siyasətin həyata keçirilməsindən beş il sonra 8,3%, 15 ildən sonra isə 3,4% azalan boşanma əmsalına birbaşa təsir edib. (Duffy et al. 2019). Kanadanın Kvebek şəhərində də aparılmış bir araşdırmada valideyn məzuniyyətini paylaşan cütlüklər arasında nikahın pozulması hallarının 6% azalması təsdiqlənib (Margolis et al. 2020).

Qeyri-Avropa ölkələrinə dair məlumatlar məhduddur. Şirkət səviyyəsində inkişaf etməkdə olan 53 ölkəyə dair verilmiş məlumatlara istinad edən tədqiqatda atalıq məzuniyyətinin verilməsi ilə qadınların məşğulluq statusu arasında güclü müsbət əlaqə dəstəklənir/təsdiqlənir. (Amin et al. 2016).



Dünyanın hər yerində aparılan tədqiqatlar göstərir ki, bir çox ölkələr son vaxtlar valideynlik məzuniyyəti sistemlərini genişləndirməklə yanaşı, hal-hazırda nisbətən/daha eqalitar modellərə daha çox üstünlük verirlər. *Ümumdünya Siyasət Təhlili Mərkəzinin* məlumatında bütün dünyada ödənişli valideyn məzuniyyətinin verilməsində irəliləyişin və atalara ödənişli məzuniyyət verən ölkələrin sayında əhəmiyyətli dərəcədə artımın baş verməsi açıq-aydın göstərilir. Məsələn, 1995-ci ildən 2015-ci ilə qədər ödənişli analıq məzuniyyətinə zəmanət verən ölkələrin payı 89%-dən 96%-ə yüksəlmiş halda, həmin dövrdə atalıq məzuniyyətinin verilməsi 21%-dən 52%-ə yüksəlmişdir. (UNICEF 2019).

### **Azərbaycanın ailə rifah siyasət(lər)i**

Azərbaycanın milli rifah sistemi 1990-cı illərdə tamamilə yenidən qurulub. Bu yenidənqurma prosesi peşəsindən və gəlir səviyyəsindən asılı olmayaraq, bütün vətəndaşların müdafiəsi və onlara göstərilən xidmətlərin təmin edilməsi ilə bağlı sovet universalist prinsipinin yenidən baxılmasını əhatə edirdi. Dövlət tərəfindən maliyyələşdirilən sosial müavinətlər əsasən yeni vasitələrlə – ən çox ehtiyacı olan qrupları hədəfləyən sosial yardım paketləri ilə əvəz olundu. Postsovet dövlətində işsizliyin artması, qeyri-rəsmi əmək bazarının genişlənməsinə, ailələrə pulsuz tibbi yardımın azaldılmasına və büdcədən uşaq baxım müəssisələrinə ayrılan vəsaitlərin məhdudlaşdırılmasına, ailə rifahının təmin edilməsində ciddi çatışmazlıqlara gətirib çıxarıb.

Azərbaycanda mövcud olan rifah rejimini *hibrid* xarakterli kimi təsvir oluna bilər, çünki müəyyən müddəalar sovet qanunvericiliyindən milli qanunvericiliyə köçürülüb və gender bərabərliyinin təşviqinə əsaslanan yeni postsovet normativ aktları ilə birlikdə mövcuddur. Belə ki, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 125-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən, 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. Əmək Məcəlləsinin 127-ci maddəsinə əsasən, uşağa bilavasitə qulluq edən şəxs uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməkdən ötrü qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məbləğdə müavinət verilən, qismən ödənişli sosial məzuniyyət almaq hüququna malikdir. Bu müddəalar Sovet dönəmində analara və uşaqly ailələrə dəstək üçün tətbiq edilən qaydaları əks etdirir (Sovet Qanunu 1990).

2006-cı ildə Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanunun qəbulu və qanunvericilik bazasına edilən sonrakı (əlavə) düzəlişlər daha çox gender neytrallığı və inklüzivlik istiqamətində hüquqi dili təkmilləşdirdi. Məsələn, uşaqları tək böyüdən atalara müəyyən sosial müavinətlər tətbiq edilib (Gender bərabərliyi haqqında Qanun 2006; Qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi 2007).

Bununla belə, bir çox həll olunmalı boşluqlar hələ də qalmaqdadır. Məsələn, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, o cümlədən yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqinə məhdudiyyətlər tətbiq edir (Əmək Məcəlləsi, Maddə 241). 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların gecə növbəsində işlərə, iş vaxtından artıq işlərə cəlb olunması, eləcə də işlə əlaqədar ezamiyyətə göndərilməsi qadağandır (Əmək Məcəlləsi, Maddə 242). Bundan başqa, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin təsdiq etdiyi 170 nömrəli Qərar qadınlara onların reproduktiv funksiyasına zərər vura biləcək 674-dən artıq peşə ilə məşğul olmağı qadağan edir. Bu qanunvericilik müddəaları yerli siyasi ekspertlər və hüquq praktikası üzrə mütəxəssislər tərəfindən *pozitiv diskriminasiya* kimi nəzərdən keçirilsə də, qadınlara özləri üçün əsaslandırılmış qərarlar qəbul etməyə imkan verməyərək, onlara qarşı qərəzli münasibət yaradırlar.

Beləliklə, Azərbaycanda uşağa qulluğa görə müavinətlərin və

valideynlik məzuniyyətlərinin verilməsi strukturu gender rollarının ənənəvi anlayışına əsaslanan yeni ailə (neofamilialist) [6] modelini təmsil edir. Postsovet reallığı ailənin çörək qazananı qismində kişilərin rolunu əhəmiyyətli dərəcədə artırmışdır. Dövlət tərəfindən təmin edilən rifah xidmətlərinin çatışmazlığı şəraitində bu xidmətləri əvəz edən, qayğı göstərən kimi qadınların da rolu güclənmişdir. Qadınlar üçün çevik və yaxud yarımştat iş imkanlarının azlığı iqtisadiyyatın getdikcə genişlənən qeyri-formal sektoru ilə birlikdə qadınlar üçün məşğulluq imkanlarını əhəmiyyətli dərəcədə azaltmış, habelə onların analıq məzuniyyəti hüququnu məhdudlaşdırmışdır. Yalnız rəsmi iş yeri olan və ən azı 6 ay sosial müdafiə xərclərini ödəyən qadınlar analıq məzuniyyəti üçün müavinət ala bilərlər. Nəticə etibarilə yeni doğulmuş körpəsi olan və analıq məzuniyyəti müavinətlərindən yararlanan qadınların payı 2015-ci ildə cəmi 14% (Beynəlxalq Əmək Təşkilatı, 2017), 2019-cu ildə isə təxminən 13% (müəllifin təqribi hesablamaları) təşkil etmişdir.<sup>[7]</sup>

Uşaqları anadan olan ataların 14 günlük ödənişsiz məzuniyyət götürmək hüquqları vardır. Həmçinin kişilər ailə, məişət və başqa sosial məsələləri həll etmək üçün 7 günlük ödənişsiz məzuniyyət hüququna malikdir (Əmək Məcəlləsi, Maddələr: 128, 130). Məzuniyyət aşağıdakı şərtlərə əsasən verilə bilər: 1. İşçinin rəsmi müraciət ərizəsi; 2. İşəgötürənin razılığı; 3. Uşağın anadan olmasını (yaxud qadının hamiləliyini) təsdiq edən tibbi arayış. İşçi il ərzində yalnız bir ödənişsiz məzuniyyət götürə bilər (Əmək Məcəlləsi, Maddələr: 129, 130). Beləliklə, qüvvədə olan qanunvericilik normaları *atalıq məzuniyyəti* kimi təsnif edilmir, lakin *ödənişsiz məzuniyyət* kateqoriyasına düşür.<sup>[8]</sup> Buna alternativ olaraq, həyat yoldaşları (arvadları) hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətdə olan işçilər əmək müqaviləsindən və müəssisədə işləmə müddətindən asılı olmayaraq, onlar üçün əlverişli olan vaxtda əmək məzuniyyəti götürə bilər (Əmək Məcəlləsi, Maddə 133.4).

Azərbaycan Respublikasının Ailə Məcəlləsində uşaqların

tərbiyəsində valideynlərin bərabər məsuliyyəti barədə hüquqi müddəanın olmasına (Ailə Məcəlləsi, 1999-cu il, Maddə 56) baxmayaraq, praktikada ataların uşaqların qayğısına qalmaq üçün atalıq və yaxud valideynlik məzuniyyəti götürməsi nadir hallarda baş verir. 2015-2020-ci illərdə ataların öz uşaqlarının qayğısına qalmaq üçün rəsmi valideynlik məzuniyyəti götürməsi halı heç mövcud olmamışdır.<sup>[9]</sup> Beynəlxalq İnsanlar və Gender Bərabərliyi Sorğusuna (*IMAGES*) görə, sorğuda iştirak edən kişilərin yalnız 6,1%-i ən sonuncu uşaqlarının doğulmasına görə məzuniyyət və yaxud istirahət günü götürə bildiyini qeyd etmişdir. Qadınlarla əlaqədar sorğuda isə bu rəqəm daha da aşağıdır: qadınların cəmi 2,9%-i sonuncu dəfə uşaqları anadan olanda ərlərinin və ya partnyorlarının məzuniyyətə çıxdığını, yaxud istirahət günü götürdüyünü qeyd edib. Belə məzuniyyətlərin orta müddəti cəmi 4,9 gün olmuşdur (BMT-nin Əhali Fondu – UNFPA/Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi, 2018).

Uşaq doğulduqdan sonra valideynin məzuniyyət götürmək arzusunda olmaması iqtisadi zərurət və ehtiyaclardan irəli gələ bilər. Atalıq məzuniyyəti ödənişsizdir, buna görə də atalar belə məzuniyyət götürmək və iki həftəlik məvaciblərini itirməkdə maraqlı deyillər. Ataların valideyn məzuniyyəti götürmək istəməməsinin səbəbi qeyri-adekvat kompensasiya və kişi və qadınların əmək haqqı səviyyələrində fərqin olmasıdır.<sup>[10]</sup> Məzuniyyət müddətində təklif olunan maddi yardım (müavinət) olduqca aşağıdır və valideynlərdən hər-hansı biri uşaq 3 yaşına çatana qədər evdə qalmağı qərara aldığı təqdirdə, itirilən qazancı kompensasiya etmir.<sup>[11]</sup> Lakin, bir qayda olaraq, kişilərin əmək haqqının qadınların əmək haqqından yüksək olduğunu nəzərə alsaq, ananın əmək haqqının itirilməsi ailənin ümumi büdcəsinə az təsir göstərir.

Bu *kişi – ailənin çörək qazananı* norması 0-dan 4 yaşa qədər uşaqların anaları üçün xüsusilə vacib olan etibarlı və əlçatan qayğı xidmətlərinin məhdudluğu ilə daha da möhkəmlənir (Əzimli, 2018). Uşaqların uşaq bağçalarının xidmətləri ilə

əhatə olunması dərəcəsi qonşu ölkələrlə müqayisədə xeyli aşağıdır, baxmayaraq ki, son illərdə sabit artım müşahidə olunur (2015-ci ildə 15,6%-dən 2020-ci ildə 31,3%-ə qədər) (Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi, 2020a). Uşaq bağçalarına qəbul yaşı bir yaşa qədər azaldılmışdır (əvvəllər uşaq bağçalarına qəbul yalnız iki yaşdan başlayaraq mümkün idi) (Məktəbəqədər təhsil haqqında Qanun, 2017). Körpə uşaqları (0-1 yaş) olan ailələrə yardım göstərən heç bir ictimai mexanizm və ya dövlət büdcəsindən maliyyələşən təsisat mövcud deyildir.

Bundan əlavə, ailəyə dəstək siyasətləri əsasən diqqəti analara və uşaqlara dəstəyə cəmləşdirir, lakin atalar üçün belə dəstək yoxdur. Misal üçün, Əmək Məcəlləsinə əsasən, atalar yalnız əgər müəyyən səbəbdən (uşaqların anası öldükdə, valideynlik hüququndan məhrum edildikdə, müəyyən müddət müalicə müəssisələrində və azadlıqdan məhrumetmə yerlərində olduqda) uşaqları anasız təkbaşına böyüdən valideyndirsə, əməklə əlaqədar təminatlardan faydalana bilər (Əmək Məcəlləsi, Maddə 246). Oxşar müddəalar Əmək pensiyaları haqqında Qanunda da əks etdirilmişdir, belə ki, yalnız beş və ya daha artıq uşağı 8 yaşınadək təkbaşına valideyn kimi böyüdən ataların əmək pensiyasına çıxmaq üçün yaş həddinin 5 ilə qədər azaldılması hüququ vardır (Əmək pensiyaları haqqında Qanun, Maddə 8.3). Bundan başqa, həmin qanun yalnız əlil və ya sağlamlıq imkanları məhdud uşaqların anaları üçün pensiya güzəştlərini müəyyən edir, dolayısı ilə yalnız qadınları uşağa qulluq işinə cəlb edir və ataların bu prosesə cəlb olunmasını tənzimləmir (Əmək pensiyaları haqqında Qanun, Maddə 8.2.).

Beləliklə, kişilərin uşaqlara qulluq göstərilməsində məhdud iştirakı institusional quruluş və kişiliyə dair ənənəvi baxışlarla öncədən şərtləndirilir. Kişilər ailənin qazancını təmin edən olduqları zaman onlara məsuliyyət daşıyan kimi yanaşılır, lakin onlardan emosional bağlılıq göstərmək, yaxud uşağa gündəlik qayğı göstərmək tələb olunmur. Uşağa qayğı götürilməsinə cəlb olunmuş ata rolunu oynamaq arzusunda olan kişilər çox zaman ənənəvi gender rollarına əsaslanan mənfi

sosial qavrayışın öhdəsindən gəlmək ehtiyacı ilə üzləşirlər.

## **“Azərbaycanda *atalıq* nə deməkdir?”: Fokus Qrup müzakirələrinin nəticələri**

2020-ci ilin dekabr – 2021-ci ilin yanvar aylarında Azərbaycanın müxtəlif yaş qruplarını və rayonlarını təmsil edən insanlarla onlayn olaraq bir sıra Fokus Qrup müzakirələri (FQM) aparılıb. FQM-lərin əsas məqsədi analıq və atalıq məzuniyyətləri ilə bağlı sosial məsələlərin, eləcə də uşağın/uşaqların dünyaya gəlməsindən sonra ailə və karyera həyatının mümkün olan ən yaxşı uzlaşmasını təmin etmək üçün ailələr tərəfindən qəbul edilən strateji qərarların tam başa düşülməsinə nail olmaqdır. Bütün FQM-lər cinslərə görə bölünmüşdü, ona görə də qruplar tamamilə özlərini ya kişi, ya da qadın kimi tanıdan/təqdim edən fərdlərdən ibarət idi. İştirakçıların demografik göstəriciləri və onlara təyin edilmiş fərdi kodlar haqqında məlumatı əlavə 1-də əldə edə bilərsiniz.

Hər bir fokus qrup videolentə alındı və sonra transkripsiya edildi. Transkripsiya edilmiş məlumatların keyfiyyət analizinə əsasən, dörd fokus qrup müzakirələri arasında altı əsas mövzu ortaya çıxdı. Bu mövzular aşağıda sadalanmış və konkret misallarla təsvir edilmişdir.

### **1. Məlumatlılıq**

FQM-lərin iştirakçıları analıq məzuniyyətinin müddəalarına yaxşı hakim idilər. Əksəriyyət haqlı olaraq hesab edirdi ki, o, iki mərhələdən ibarətdir: *məcburi*, uşaq doğulmazdan əvvəl və doğulduqdan dərhal sonra *tam ödənilir* və *istəyə bağlı olaraq*, uşaq 3 yaşına çatana qədər *qismən ödənilir*. Heç də bütün iştirakçılar, xüsusən də kişilər məcburi analıq məzuniyyətinin müddətini dəqiqləşdirə bilmirdilər və onların təxminləri 7 ilə 20 həftə arasında dəyişirdi. Valideynlik məzuniyyəti *istəyə bağlı analıq məzuniyyəti* hesab olunurdu və iştirakçıların əksəriyyəti bilmirdi ki, qanunla digər ailə üzvləri, o cümlədən həyat yoldaşları da bundan yararlana

bilər. Digər bir yanlış fikir isə ondan ibarət idi ki, bu istəyə bağlı analıq məzuniyyəti işçilərin iş stajı sayılır (*əmək stajı*).<sup>[12]</sup> Atalıq məzuniyyətinə gəldikdə, yalnız bir neçə iştirakçı bundan xəbərdar idi; bəziləri bu mövzu ilə bağlı bəzi müzakirələr eşitdiklərini, lakin bunun nə vaxtsa qanuni olaraq rəsmiləşdirildiyindən əmin olmadıqlarını söylədilər.

## **2. Analıq məzuniyyətinə çıxılması**

Məzuniyyətə çıxmaqla bağlı şəxsi təcrübələr kifayət qədər müxtəlifdir və onları üç növə bölmək olar: (1) əmək haqqı dövlət büdcəsindən ödənilən və rəsmi hüquqi müqavilələri olan *büdcə təşkilatlarının* işçiləri; (2) özəl sahədə çalışan və işəgötürənləri ilə rəsmi əmək müqaviləsi olanlar; (3) müvəqqəti və ya mövsümi müqavilələr üzrə və ya hər hansı rəsmi müqavilə münasibətləri olmadan qeyri-rəsmi sektorda çalışan işçilər.

Dövlət sektorunda çalışan FQM iştirakçıları (müəllim və tibb işçiləri) qanunla nəzərdə tutulmuş 18 həftəlik analıq məzuniyyəti və ya uşaq üç yaşına çatana qədər uzadılmış məzuniyyətlə bağlı heç bir problem yaşamadıqlarını təsdiq edirdilər. Onların hamısına vaxtında ödənişlər edilib, məzuniyyətdən qayıtdıqdan sonra bərabər statuslu və əməkhaqqı tarifi ilə işlə təmin olunacaqlarına zəmanət verilib. Qanun pozuntularına nadir hallarda yol verilib və bu, daha çox rayonlarda baş verib. Məsələn, respondentlərdən biri qeyd edirdi ki, həyat yoldaşı daxili yenidənqurma ilə əlaqədar iş yerinə – xəstəxanaya qayıtdıqda yarımştat işə köçürülüb. Bu, qeyri-qanuni addım idi, çünki qanunvericilik məzuniyyətdən qayıdan qadınlar üçün strukturda və ya iş saatlarında hər hansı dəyişiklik edilməsini qadağan edir. Lakin ailə bu qərardan şikayət etməmək qərarına gəlib, çünki bir çox insan xəstəxanadan çıxarılmışdı və onlar gələcəkdə rəhbərliklə hər hansı problem yaşamaq istəməyiblər.

Özəl sahədə vəziyyət tamam fərqlidir. İştirakçıların

əksəriyyəti razılaşdı ki, özəl müəssisə çox az və ya heç bir iş təminatı təklif etmir və və analıq yaxud valideynlik məzuniyyəti hüququnu cəza almadan poza bilir. Bu problemlər xüsusilə rayonlarda yerləşən kiçik və orta sahibkarlar arasında geniş yayılıb. FQM iştirakçılarının bəziləri biznes sahibləri və onların işçilərinin maraqlarını nəzərə alaraq bu məsələni müxtəlif aspektlərdən qiymətləndirməyə çalışırdılar:

K2[13]: “Özəl sektorun problemi ondan ibarətdir ki, onlar çox vaxt işçilərlə əmək müqaviləsi bağlamırlar. Bu, xüsusilə kiçik müəssisələr üçün aktualdır. Məsələn, işçini 4 ay müddətinə əvəz etməyə razılıq verəcək adam tapmaq onlar üçün çox çətinidir. Dövlət isə analıq məzuniyyətində olan qadının olmadığı müddətdə müəssisəyə heç bir dəstək vermir. Ona görə də bizneslər rəsmi müqavilələr bağlamaqda maraqlı deyillər və qadınlara qısaldılmış məzuniyyətlər verməyə çalışırlar”.

İş yerlərinin az olduğu bir şəraitdə qadınlar heç bir sosial fayda təmin etməyən qeyri-rəsmi işə girməyə hazırdırlar. Məsələn, qadın iştirakçılardan biri özəl firmada rəsmi müqaviləsiz işləyirdi və iki hamiləlik keçirmişdi. Hər iki halda o, doğuşdan bir neçə həftə əvvəl işdən çıxıb və birinci uşaq iki aylıq, ikinci uşaq isə cəmi 40 gün olanda işinin başına geri qayıdıb. Hər iki halda o, bu məzuniyyətlər zamanı heç bir ödəniş almayıb. O, nə vaxtsa özü üçün rəsmi müqavilə və rəsmi analıq məzuniyyəti ilə bağlı danışıqlar aparmağa cəhd edib-etmədiyi sualına cavab verdi ki, buna ehtiyac olmayıb, çünki hər ailə büdcəsinə əsas gəliri təmin edən şəxsdir və onun əmək bazarından müvəqqəti ayrılması ilə bağlı heç bir maddi sıxıntı çəkməyiblər. Üstəlik, o, bu vəzifəyə şəxsi əlaqələri vasitəsilə yiyələnib və *həddindən artıq* sorğunun rəhbəri ilə şəxsi münasibətlərini təhlükə altına ala biləcəyindən qorxurdu.

Başqa bir respondent topdansatış mağazasında kompüter operatoru işləyən bacısı haqqında əhvalatı paylaşdı. Onun rəsmi müqaviləsi olsa da, meneceri ondan uşağı bir aylıq olduqdan sonra işə qayıtmağı xahiş etdi və o, buna əməl etdi.



O, bu təklifə o qədər də sevinməmişdi, lakin etiraz etməmək qərarına gəldi, çünki o, yalnız orta məktəb diplomuna malik idi və kiçik bir şəhərdə başqa ofis işi tapmaq şansını olduqca məhdud hesab edirdi. Beləliklə, qadınların məhdud məşğulluq imkanları onların danışıqlarda özgüvənini azaldır və problemlə işçi təsiri bağışlamamaq üçün qeyri-rəsmi razılaşmaları qəbul etməyə məcbur edir.

### **3. Atalıq məzuniyyətinə çıxılması**

İki həftəlik ödənişsiz atalıq məzuniyyəti ilə bağlı müddəalardan xəbərdar olan iştirakçılar ödənişli olmadığı üçün bunu heç vaxt məqsədəuyğun seçim hesab etmədilər. İştirakçıların şəxsi şəbəkələrində kişinin məzuniyyət hüququndan istifadə etdiyi hallar olmayıb. Azərbaycanda fəaliyyət göstərən beynəlxalq təşkilatda atalıq məzuniyyətinə çıxan qeyri-Azərbaycan vətəndaşı ilə bağlı qadın iştirakçının paylaşdığı yeganə hekayə isə belədir. O, təfərrüatları bilmirdi, lakin çox güman ki, məzuniyyətin təşkilat tərəfindən tam ödənildiyindən əmin idi və xatırladığı qədər, yerli işçilərin bu cür tənzimləməyə reaksiyası çaşqınlıq və istehza ilə yadda qalmışdı (Q8).

Eyni zamanda, bəzi iştirakçılar bu fürsətdən əvvəllər xəbərdar olmadıqları üçün məyus olduqlarını bildiriblər. Məsələn, qadın iştirakçılardan biri çətin şəkildə ikinci doğuş keçirmişdi və həyat yoldaşı təxminən iki həftə ərzində gündə bir neçə dəfə bir şəhərdə yerləşən ofislə başqa şəhərdəki xəstəxana arasında uzun məsafə qət etməli olmuşdu. Ödənişi olmasa belə, atalıq məzuniyyəti almaq imkanı retrospektiv olaraq məqsədəuyğun bir seçim kimi görünürdü, çünki daimi gediş-gəliş onların ailə büdcəsində çətinlik yaradırdı və həyat yoldaşında əlavə stressə səbəb olurdu (Q4).

### **4. Ödənişli atalıq məzuniyyətinin tətbiqi**

“Siz (əriniz) iki həftəlik ödənişli atalıq məzuniyyəti götürərdinizmi?” sualı bəzi iştirakçılar tərəfindən təəccüblə qarşılandı, çünki bu söhbətdən əvvəl belə bir məsələyə

toxunmağı heç ağıllarına gətirmədiklərini etiraf etdilər. İştirakçıların əksəriyyəti bunun ailələri üçün düzgün seçim ola biləcəyini düşünsələr də, bəzi iştirakçılar atalıq məzuniyyəti siyasətinin həyata keçirilməsinə potensial maneə kimi (*milli*) *mentalitet* məsələsini əsas gətirərək qeyd-şərtlər qaldırdılar. Onlar kişilərin *qadınların işlərini* yerinə yetirməyə borclu olmadıqlarını iddia edərək bu təşəbbüsü kişilərin çörəkpulu qazanan rolu ilə eyniləşdirilən, cəmiyyət tərəfindən qəbul edilmiş atalıq anlayışına zidd hesab edirdilər:

Q9: “Azərbaycanda “atalıq” nə deməkdir? Bu, haradasa işləmək, pul qazanmaq, bu pulu ailəyə gətirmək deməkdir, gəlib uşağın bezini dəyişdirmək demək deyil. Kişilərimiz qadınlara qayğılarını belə göstərirlər”.

Lakin müzakirənin dinamikasından sonra bütün iştirakçılar, hətta başlanğıcda şübhə ilə yanaşanlar belə razılaşdılar ki, ödənişli valideyn məzuniyyəti rəsmi şəkildə qanuniləşdirilə və ondan yararlanmaq istəyənlər üçün əlçatan ola bilər. Ödənişli atalıq məzuniyyətinin tətbiqinin məntiqi əsasları aşağıda müzakirə olunub.

#### **4.1. Artan hərəkətlilik və xüsusi hallar**

Fokus qrupları göstərdilər ki, uşaq baxımı və onunla bağlı öhdəliklər əsasən *qadınların işi* hesab olunur. Qadın ailə üzvü/üzvləri tərəfindən verilən nəsillərarası dəstək adi adət-ənənə kimi qəbul olunur və doğuşdan sonrakı dövrdə yeni anaların tez və rahat sağalması üçün əsas meyarlardan biri hesab edilir. Bununla belə, bəzi iştirakçılar qeyd etdilər ki, gənclərin artan müstəqilliyi və hərəkətliliyi bu ənənəvi tənzimləməni çox vaxt qeyri-mümkün edir.

K2: “Ən böyük çətinliklərlə ailələrindən uzaqda yaşayan və heç bir dəstək görməyən cütlüklər üzləşirlər. Belə hallarda kişi üçün atalıq məzuniyyəti hüququ xüsusi əhəmiyyət kəsb edir, çünki o, həyat yoldaşının yeganə dayağıdır”.

Qadında doğuş zamanı ağırlaşma baş verdikdə evdə köməkçinin olmaması daha bariz hiss olunur. *Xüsusi hallar* kimi qiymətləndirilən qadınların bu cür sağlamlıq problemləri tam ödənişli atalıq məzuniyyətinin tətbiqinə haqq qazandırmaq üçün respondentlər tərəfindən tez-tez sitat gətirilmişdir.

Kişilərin kişiliyə xələl gətirmədən tam və ya qismən məişət işləri ilə məşğul olmasına yol verilən *xüsusi hallar* anlayışı Humay Axundzadənin Bakıda nüvə ailələri ilə bağlı apardığı araşdırmaların nəticələri ilə səsləşir. Onun araşdırmasında kişilər məişət işlərinin yükünü bərabər paylaşmamalarına baxmayaraq, özlərini *bərabərlikçi (egalitarian)* kimi görürdülər. Onlar həyat yoldaşının işini yalnız hipotetik ekstremal vəziyyətlərdə, məsələn, həyat yoldaşı xəstələnəndə və ya “nəsə baş verəndə” görməyə hazır idilər (Axundzadə 2015).

#### **4.2. Münasibətlərdə nəsillərarası dəyişikliklər**

Fokus qruplar zamanı ən çox müzakirə olunan mövzulardan biri də gənclərin ailəyə münasibətinin dəyişməsi olub. Bütün iştirakçılar razılaşırdılar ki, müstəqilliyə doğru artan tendensiya var, cütlüklər artıq valideynləri ilə birlikdə və *yaşlıların qaydalarına* uyğun yaşamaq istəmirlər. Üstəlik, öz münasibətlərinin formalaşdırılmasında *müasir ailələrin* davranış nümunələrini öyrənmək, daha bərabərlikçi olmaq və daha dərin sevgi bağlarına sahib olmaq üçün sosial mediadan fəal istifadə edirlər.

Bu dəyişikliklərlə yanaşı, hamiləliyə, gələcək qadınlara və gənc analara münasibət də dəyişir:

Q4: “Münasibətlərdə fərqliliklər var. Uşaqlıqda şahidi olmuşam ki, uşaq ağlayanda ata anaya deyir: “Onu götür, sakitləşdir”. Kişilər uşaq saxlamamalı idilər! Amma, məsələn, ərim mənə dedi: “Get, çay iç, uşağa mən baxacağam”[...] Əvvəllər hamilə qadının yaşlı adamlarla, xüsusən də kişilərlə eyni otaqda olması qəbul edilməz və utançverici idi, amma indi fərqlidir. Hətta yeni evlənən kişi də başqalarının yanında deyə bilər:

“Biz uşaq gözləyirik”[...] bu, artıq utançverici deyil”.

Q1: “Nəsillər arasında böyük fərq var. Diqqət yetirsəniz görərsiniz ki, hətta 10 yaş böyük insanlarla müqayisədə gənclərin münasibətində böyük fərq var. Davranış, həyat və düşüncə tərzində [...] gənc cütlüklər bir-birini dəstəkləməyə, müxtəlif məsələlərdə bir-biri ilə məsləhətləşməyə çalışırlar, lakin əvvəllər belə deyildi. Onların fikirləri eyni dəyəərə malikdir, lakin əvvəllər qəti qərarı verən kişi idi”.

İştirakçılar qeyd ediblər ki, gənc nəsil bütün şərtlərdə kişilərə tabe olmağı aşıl原因an sərt iyerarxiyaya deyil, qarşılıqlı dəstək və anlaşımaya əsaslanan daha bərabərlikçi münasibətlərə can atırlar. Gənclərin filmlərdə və ya sosial mediada müsbət *rol modelləri* ilə tanışlığı bu müsbət dəyişikliyin mümkün təkanverici səbəblərindən biri kimi göstərilib. Müasir olmaq və ictimai yerlərdə mütərəqqi ata kimi çıxış etmək istəyi təhsilli şəhər gəncləri arasında sosial mediada özünü təqdimetmənin ümumi modellərindən biri kimi təsvir edilmişdir.

Gənc nəsil arasında münasibətlər dəyişməyə meyli olsa da, iştirakçılar ev təsərrüfatı məsuliyyətləri, kişi və qadın işləri ilə bağlı normaların bölünməsinə geniş yayılmış təcrübə kimi qəbul edirdilər. İştirakçılar qeyd etdilər ki, real dəyişikliyə nail olmaq üçün yeni nəsil atalar gender bərabərliyinə sadıq olduqlarını aşağıdakı rəhbər prinsipə uyğun olaraq nümayiş etdirməlidirlər: *Hərəkətlər sözdən daha çox danışır*.

K1: “Əgər ata: “Mən heç nə etməyəcəyəm, çayımı gətir, mənə yemək gətir”, deyirsə, bu yolla o, mənə uyğun davranış öyrədir[...] və mənə başqa heç nə deməyə ehtiyac yoxdur. Mən onun hərəkətlərindən dərs alıram və gələcəkdə bunu özümlə yeni ailəmə aparacağam. Arvadıma çay verməyəcəyəm, ona kömək etməyəcəyəm[...] Əgər bu gün arvadıma bir stəkan çay gətirsəm, bu, mənim ona tabe olduğum və ya həyat yoldaşımın hakim mövqedə olduğu anlamına gəlmir. Bu, sadəcə olaraq, mənim həyat

yoldaşıma olan rəğbətimin, səmimiyyətimin göstəricisidir. Oğlum bunu görsə, bu cür rəftarın ailələri xoşbəxt etdiyini anlayacaq”.

Respondentlər qeyd etdilər ki, yaxşı ata olmağın nə demək olduğuna dair mədəni anlayışlar dəyişir və atalıq getdikcə daha çox atanın iştirakını və yaxın ata-övlad münasibətinin olmasını nəzərdə tutur. Buna baxmayaraq, onlar kişilərin çörəkpulu qazanan kimi ənənəvi roluna şübhə etmirdilər. Eynilə, sorğu edilən kişilər və qadınlar anaların mədəni cəhətdən gözlənilən gender rollarına uyğun olaraq əsas qayğı göstərən tərəf olduğunu təbii hesab edirdilər. Anaların bu rolları üstlənməsinə icazə vermək, onların özlərini analıq məsuliyyətlərinə tam həsr edə bilmələri üçün bütün zəruri şəraiti təmin etmək fədakarlıq, zəhmət və qorunma kimi müsbət maskulin dəyərləri ilə əlaqələndirilirdi.

#### ***4.3. Ailədaxili dinamikaya müsbət təsir***

İştirakçılar valideynlik məzuniyyətini bütün ailənin bir araya gəlməsi və bu yeni təcrübənin dəyərli anlarını bölüşməsi üçün bir fürsət kimi qiymətləndirdilər. Doğuşdan sonrakı dövr kişilərin fiziki və emosional rifahı üçün eyni dərəcədə vacib hesab olunurdu. İştirakçılar hesab edirdilər ki, bu vaxtı yeni doğulmuş körpə ilə birlikdə keçirmək hər iki valideynin geniş ailəyə uyğunlaşmasına kömək edir və ailədə daha yaxın və mehriban münasibətlərə imkan yaradır.

Bundan əlavə, bu məşğuliyyət yeni atalar üçün müəyyən mühüm məlumatlar əldə etməsinə səbəb ola bilər. Məsələn, bu, kişilərə uşaq sahibi olmağın çətinliklərini öyrənməyə və qadınların göstərdiyi qayğılar barədə fikir sahibi olmağa kömək edə bilər:

K1: “İşləyən adam səhər evdən çıxıb axşam qayıdır. Bu insanın uşaqların və ya yeni doğulmuş uşağın qayğısına qalmaq imkanı yoxdur. Evə gələndə görür ki, arvadı körpəni təmizləyib, yedizdirib və sən bütün problemlərin həll olunduğunu düşünürsən. Amma bu 14 günü arvadınızın yanında keçirsəniz,

hər şeyi qaydasında saxlamaq üçün ona nələr lazım olduğunu daha yaxşı başa düşəcəksiniz. Bütün bunların öz gözlərinizlə şahidi olacaqsınız. O, yorğun olduğunu dedikdə isə ondan soruşmayacaqsan: “Bütün gün nə etdin? Sən sadəcə bir uşağa baxıb onu yedizdirdin!”

Yuxarıda rastlaşdığımız *bir stəkan çay* metaforası kişinin həyat yoldaşına göstərə biləcəyi minimum qayğı nümunəsi kimi həm kişilər, həm də qadınlar tərəfindən geniş istifadə edilmişdir. Qadınlar qeyd etdilər ki, onlar kişilərdən yeni doğulmuş körpə üçün bərabər məsuliyyəti öz üzərlərinə götürmələrini deyil, sadəcə yanlarında olub, ilk növbədə, simvolik və ya psixoloji yardım göstərməyə hazır olmalarını gözləyirlər. Bu şəfqət və anlayış nümayişi adətən ailədə müsbət atmosfer üçün vacib ilkin şərt kimi qeyd edilirdi.

Evdə olarkən ərlərindən gözlədikləri konkret davranışları təsvir edərkən qadınlar ən çox kişilərdən ana məşğul olarkən (yedizdirmək, təmizlik və ya yemək bişirmək) körpəni saxlamağı nəzərdə tuturdu. Kişinin uşağı gəzintiyə çıxarması ssenarisi ən yaxşı variantlardan biri kimi qeyd edilmişdir ki, bu da həm uşağın sağlamlığı üçün faydalıdır, həm də analara özünün gündəlik işləri ilə məşğul olmaq və ya özünə qulluq etmək üçün *boş vaxt* qazanmağa kömək edir.

Qadınlar qeyd edirdilər ki, kişilər ev işlərini yerinə yetirmək üçün kifayət qədər bacarıqlı olmaya və ya onları ehtiyatsızlıqla edə bilirlər. Bəzi qadınlar üçün kişinin onun məişət məsuliyyətlərinin bir hissəsini bölüşə biləcəyi fikri nəinki qeyri-real, hətta təhqiredici, yəni qadın olaraq sosial gözləntilərə uyğun olaraq ailələrinə qayğı göstərə bilmədikləri anlamına gəlirdi. Respondentlərdən birinin dediyi kimi: (Q2) “Kim, hansı qadın istəyər ki, əri ev işləri ilə məşğul olsun?!”

FQM-lərdə kişilərin uşaq baxımına daha çox cəlb olunması ilə yanaşı, ataların çörəkpulu qazanan kimi mədəni cəhətdən təsdiqlənmiş norması ilə bağlı gözləntilər kişilərin

yaxınlıqda və qayğı göstərməyə hazır olduğu “dəstəkləyici atalıq modeli” ilə əlaqələndirilmişdir (Wall et al. 2007), həmçinin lazım olduqda mənəvi dəstək. Eyni zamanda, hər iki tərəf uşaq baxımı və ev işləri ilə bağlı vəzifələrin əksəriyyətinin qadınlar tərəfindən yerinə yetirildiyi ənənəvi əmək bölgüsündən razıdır. Bu, BMT-nin Azərbaycanın özəl sektorunda çalışan qadınlarla bağlı araşdırmasının nəticələri ilə səsləşir ki, bu da qadınların öz kişi partnyorlarından ev əməyinin bölgüsündə həqiqi paritet deyil, yalnız qismən dəstək gözlədiklərini göstərir (UNDP 2018).

Qadın iştirakçılar kişiləri əsas qayğı göstərənlər rolunda görməyə razı olmadıqları fikrini gücləndirdilər. Kişilərin qadınlarla yanaşı uşaqlara da baxa bilməyəcəyi stereotipi geniş yayılıb. Müzakirə zamanı *analıq instinkti, ana ilə uşaq arasında xüsusi bağ* kimi ifadələr işlədilib, ana və uşaq arasında atalar üçün əlçatmaz olan *fizioloji əlaqələr* vurğulanıb. Kişilərin bu stereotipik təmsili IMAGES sorğusunun məlumatları ilə təsdiqləndi, bu sorğuda kişilərin və qadınların təxminən dördə üçü kişilərin körpələrə necə qulluq etməyi bilməməsi ilə razılaşıdılar (UNFPA/SCFWCA 2018).

Gənc nəsil arasında atalıq anlayışında və qavrayışında müəyyən dəyişiklik nümunələri olsa da, gender rollarının ənənəvi bölgüsü evli cütlüklərin münasibətlərində üstünlük təşkil edən nümunə olaraq qalır.

#### **4.4. Atalıq məzuniyyəti kişilərin sosial hüququ kimi**

Bir neçə iştirakçı qeyd etdi ki, atalıq məzuniyyəti kişilərin sosial hüququdur və onların buna hüququ vardır. Azərbaycan hökuməti gender bərabərliyi məsələlərini bütün dövlət proqramlarına və qanunvericiliyə daxil etmək öhdəliyini götürüb (Fəaliyyət Öhdəliyini 2015) və ödənişli atalıq məzuniyyəti müddəalarının olmaması kişilərin sosial hüquqlarının pozulması kimi qəbul edilə bilər:

Q5: “Bu, kişilərin valideynlik hüququdur. Onlar valideyn olduqlarını başa düşməlidirlər. Kənd yerlərində kişilər

işləyir, işləyir, səhərdən axşama kimi işləyir və necə ata olduqlarını belə bilmirlər. Bu, özəl sektorda çalışan kişilərə də aiddir. Kaş ki imkanları, başqa sözlə, maliyyə təminatı olsaydı, bir həftəlik də olsa, ata olduqlarını və bunun necə gözəl olduğunu başa düşmək fürsətini əldə etmiş olardılar!”

Respondentlərdən biri qeyd edib ki, kişi həmkarları arasında qadınların 126 günlük analıq məzuniyyəti hüququna malik olduqları üçün kişilərlə müqayisədə daha imtiyazlı vəziyyətdə olması ilə bağlı mənfi stereotip var:

Q10: “Aparıcı biznes şirkətlərində çalışan 28-32 yaş arası gənc, təhsilli kişilərdən tez-tez qısqanc ifadələr eşitmişəm: “Qadınlar gəlib bir neçə il işləyirlər, sonra uşaq dünyaya gətirməyə və istirahət etməyə gedirlər. ”

O hesab edir ki, ödənişli atalıq məzuniyyətinin tətbiqi işləyən kişilər arasında bu təcrid və ayrı-seçkilik hisslərini müsbət məcraya yönəltməyə kömək edəcək, çünki çox vaxt bu kişilər analıq məzuniyyətində öz qadın həmkarlarını əvəz etmək üçün bəzi əlavə öhdəliklər götürməli olurlar. Atalıq məzuniyyətinin tətbiqi kişilərə qadınların söylərini yenidən qiymətləndirməyə kömək edə bilər, çünki analıq məzuniyyəti istirahət vaxtı deyil, bunun arxasında ciddi məsuliyyətlər və şəxsi həyatın yenidən qurulması məsələləri durur.

## **5. Əmək bazarı və məşğulluq təminatı**

Əmək bazarının strukturu və bu bazarı tənzimləyən siyasətlər *atalıq modellərinin* bərabərliyin daha da artmasına doğru yenidən konseptuallaşdırılması istiqamətində müsbət dəyişikliklərə imkan verməkdə mühüm rol oynayır. Bununla belə, əmək bazarının hazırkı strukturu və məşğulluq təminatının aşağı səviyyəsi tez-tez məlumat verən şəxslər tərəfindən Azərbaycanda valideynlik məzuniyyəti siyasətinin həyata keçirilməsinə əsas maneələr kimi göstərilirdi.

Məsələn, əmək bazarı göstəricilərinə görə, Azərbaycanda qadınlar arasında məşğulluq 2005-ci ildən davamlı olaraq



artmışdır. Ancaq bu artım, əsasən, qadınların aşağı maaşlı kənd təsərrüfatı sektorunda qeyri-rəsmi məşğul olma ehtimalının yüksək olduğu kənd yerlərində müşahidə edilmişdir. Qadınlar həmçinin təhsil, səhiyyə, ticarət və sosial xidmətlər də daxil olmaqla, çevik (dəyişkən) iş saatları və ya yarım iş günü təklif edən aşağı maaşlı dövlət sektorunda çalışırlar və ya ticarətlə məşğul olurlar (Cədvəl 1, Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsi (2020b)). Qadınlar xüsusilə özəl sektoru tələbkar və ev işlərindəki məsuliyyət yükü ilə nizamlamağın çətin olduğu bir iş kimi qiymətləndirlər (UNDP 2018). Özəl sektor, xüsusilə kənd təsərrüfatı, ticarət, iaşə və xidmətlərin göstərilməsi də kölgə iqtisadiyyatının ən çox təsirinə məruz qalan sahələr hesab olunur (Cabbarov 2019). Kölgə iqtisadiyyatında, yəni rəsmi müqavilələr olmadan işləyən qadınlar və kişilər müəyyən sosial müavinətlərdən, o cümlədən sağlamlıqla bağlı məzuniyyətlərdən istifadə hüququna malik deyillər.

Qadınlar arasında məşğulluğun bu nümunələri ailənin qadının (kişinin deyil) əmək bazarından müvəqqəti uzaqlaşmasına razılıq verməsinin iqtisadi cəhətdən daha faydalı olduğunu göstərir. Qadın və kişi maaşları arasındakı fərq nəzərə alınarsa, qadınların töhfələri adətən ev təsərrüfatlarının büdcəsinin əsas hissəsini təşkil etmir. İqtisadi qeyri-fəal qadınların da böyük hissəsi (iqtisadi qeyri-fəal əhəlinin ümumi sayının 45%-i) ev təsərrüfatını özlərinin əsas vəzifələri hesab edirlər (Cədvəl 2, Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsi (2020c)).

Cədvəl 1. Məşğul əhəlinin iqtisadi fəaliyyət növləri və cins üzrə bölgüsü				
<i>Min nəfər, yekuna görə faizlə və cins üzrə bölgüsü, faizlə</i>				
İqtisadi fəaliyyət növləri	yekuna görə faizlə		cins bölgüsü	
	qadınlar	kişilər	qadınlar	kişilər

Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq	42,2	30,7	56,2	43,8
Mədəncıxarma sənayesi	0,2	1,4	10,4	89,6
Emal sənayesi	3,6	7,1	32,2	67,8
Elektrik enerjisi, qaz və buxar istehsalı, bölüşdürülməsi və təchizatı	0,1	0,9	11,0	89,0
Su təchizatı, tullantıların təmizlənməsi və emalı	0,5	0,8	35,8	64,2
Tikinti	1,3	13,2	8,7	91,3
Ticarət; nəqliyyat vasitələrinin təmiri	18,6	9,9	63,6	36,4
Nəqliyyat və anbar təsərrüfatı	0,7	7,3	8,6	91,4
Turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə	1,4	1,7	43,6	56,4
İnformasiya və rabitə	1,5	1,0	58,8	41,2
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	0,5	0,8	36,1	63,9
Daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar	1,3	2,3	34,8	65,2
Peşə, elmi və texniki fəaliyyət	1,2	1,7	39,3	60,7
İnzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi	1,2	2,6	30,4	69,6
Dövlət idarəetməsi və müdafiə; sosial təminat	2,0	8,8	17,8	82,2
Təhsil	12,0	3,7	75,2	24,8
Əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi	6,0	1,7	76,2	23,8
İstirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyət	1,9	1,4	56,2	43,8
Digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsi	3,8	3,0	53,8	46,2
Cəmi, faiz	100,0	100,0	48,3	51,7
min nəfər	2408,1	2580,1	X	X

Cədvəl 2. İqtisadi qeyri-fəal əhalinin kateqoriya və cins üzrə bölgüsü				
(Min nəfər, yekuna görə faizlə və cins üzrə bölgüsü, faizlə)				
Kateqoriyalar	yekuna görə faizlə		cins bölgüsü	
	qadınlar	kişilər	qadınlar	Kişilər
Əyani şöbədə oxuyan tələbələr/yuxarı sinif şagirdləri	15,4	28,7	50,7	49,3
Yaşa, uzun müddət xidmətə, güzəşt şərtlərlə pensiya alan şəxslər	27,5	30,8	63,1	36,9
Əlilliyə görə əmək pensiyası alan şəxslər	9,0	26,9	39,0	61,0
Əmlakın icarəyə verilməsindən gəlir əldə edən şəxslər	2,2	9,1	31,6	68,4
Ev işlərini yerinə yetirən, uşaqlara və digər ailə üzvlərinə qulluq edən	45,9	4,5	95,1	4,9
Cəmi, faizlə	100,0	100,0	65,7	34,3
min nəfər	1419,5	741,8	x	x

İştirakçılardan bəziləri tam ödənişli atalıq məzuniyyəti siyasətinin tətbiqinin müsbət nəticələrinə olduqca şübhə ilə yanaşırdılar, çünki bu, mənfi nəticələr verə , o cümlədən kənd və şəhər yerləri arasında fərqləri dərinləşdirə bilər:

Q10: "Daha geniş əhatə dairəsi olan sosial müdafiə sistemi olmadığı halda, [atalıq məzuniyyəti] siyasətini təşkil etmək mümkün deyil. Paytaxtla regionlar arasında fərq var. Bölgələrdəki kişilərin əksəriyyətinin daimi əmək müqaviləsi olmadığı halda, əmək müqaviləsi ilə işləyənlər isə kifayət qədər əmək haqqı almırlar və ailənin ehtiyaclarını ödəmək üçün çox vaxt əlavə və ya ikinci işə maraqlıdırlar".

Kişilərin qarşılaşa biləcəyi başqa bir struktural məhdudiyət onların iş yerlərinin gender mədəniyyəti və rəhbərliyin atalıq

məzuniyyətinə münasibətidir. Məsələn, məlumat verən qadınlardan biri dövlət sektorunda işləyən ərinin uşaq dünyaya gəldikdən sonra qısa müddətə fasilə vermək istəməsi, ancaq buna icazə verilməməsi haqqında hekayəni paylaşdı.

Başqa sözlə, iştirakçılar hesab edirlər ki, menecerlər və iş yerindəki digər kişilər yeni ataların məzuniyyətdən istifadə ilə bağlı qərarlarına təsir edə bilər və hətta belə qərarların qarşısını ala bilərlər. Qadınlar ev işlərinə görə məsuliyyət daşıyarkən kişilərin özlərini işə həsr etmələri ilə bağlı ümumi gözləntilər hətta İsveç kimi mütərəqqi ailə siyasətinə malik ölkələrdə belə kişilərin ailə məzuniyyəti müavinətlərindən istifadə etmələrinə, bir qayda olaraq, mane olur (Haas and Hwang 1995; 2019).

## ***6. Qadın karyerası və valideynlik məzuniyyəti***

Müddəti uzadılmış analıq məzuniyyətinin qadınların peşə həyatına və ya karyerasına potensial təsirinin müzakirəsi marjinal xarakter daşıyırdı və yalnız fokus qruplarından birində bir kişi (K6) tərəfindən qaldırılmışdı. Müzakirə zamanı o, təsadüfən izlədiyi Estoniya təcrübələrindən bəhs edən sənədli filmi xatırladı. Filmdə iddia edilirdi ki, bəzi peşələr qadınların doğuşdan sonra işə qayıtmasını tələb edir, çünki onlar ixtisaslarını və ya peşəkar inkişaf imkanlarını itirə bilərlər. Belə ki, atalıq məzuniyyətinin tətbiqi və ya uşaqlara institusional qayğı göstərilməsi qadınlara iş statusunu qoruyub saxlamağa və karyera yüksəlişinə təhlükə yaratmamağa kömək edir. Onun fikrincə, bu yolla hökumət işəgötürənlərə səriştəli və bacarıqlı işçiləri saxlamağa şərait yaradır. İştirakçı bunu Azərbaycanda tətbiq oluna bilən ən yaxşı təcrübə nümunəsi kimi qiymətləndirirdi.

Qadın iştirakçılar analıq məzuniyyətinin onların karyeralarına mümkün təsirlərinin müzakirəsində o qədər də maraqlı deyildilər; bunun əvəzinə, onlar ənənəvi məsuliyyət bölgüsünə kifayət qədər loyal münasibət nümayiş etdirdilər. Qadınların heç biri ailə həyatı və peşə öhdəliklərinin uzlaşdırılması ilə

bağlı hər hansı problemi qeyd etməyib. Aydın olur ki, *yaxşı ana və həyat yoldaşı* olmaq qadınlar üçün əsas vəzifə sayılır, karyera isə ikinci yerdədir.

FQM-də iştirak edən qadınların əksəriyyəti təhsil və ya səhiyyə sektorlarından idi ki, bu da iş saatları və sabit iş imkanları baxımından müəyyən çevikliyə imkan verir. Eyni zamanda, bu sektorlar kifayət qədər üfüqidir (bənzərdir) və peşəkar istək və ya karyera yüksəlişi üçün məhdud perspektivlər təklif edir. Bu sahələrdə iş çox vaxt stereotipik olaraq *qadın təbiətinə* ideal uyğunluq kimi təsvir edilir və qadınların ev baxımının davamı kimi qəbul olunur. Bundan başqa, tez-tez bu qurumlarda inzibati və ya rəhbər vəzifələri kişilər tutur ki, bu da *sürətli karyera yüksəlişinin* mövcudluğundan, qadınların üstünlük təşkil etdiyi peşələrdə kişilərin əldə etdiyi üstünlüklərdən xəbər verir.

Bu səbəbdən, FQM-nin qadın iştirakçıları hətta üç ilədək uzadılmış analıq məzuniyyəti götürməkdən olduqca məmnun idilər. Qadınların məşğulluq statusu və ya karyerası üçün hər hansı əhəmiyyətli nəticələr müzakirə olunmayıb. FQM-lərin əsas narahatlığı ya qadınların əmək haqqısına əsasən (və bütün məzuniyyət müddəti üçün müəyyən sabit əmək haqqı faizini təmin etməklə) məzuniyyətin uzadılması ilə bağlı müddəaların təkmilləşdirilməsi, ya da uşaq müəyyən yaşa çatana qədər ailələrə universal aylıq müavinətlərin (uşaq pulu) verilməsi ilə bağlı idi.<sup>[14]</sup>

## **Nəticələr və tövsiyələr**

Bu araşdırmada Azərbaycanda valideynlik məzuniyyəti hüququ ilə bağlı qanunvericiliyin müddəaları, institusional kontekst (mühit) və sosial münasibətlər müzakirə olunmaqla yanaşı, ölkədə müasir ailə modelinin dəyişməsi fonunda ailələrin rifahı siyasətinin bu yeni şəraitə uyğunlaşdırılması və ataların gender bərabərliyi rolunu (və ya ən azından daha çox gender paritetinə əsaslanan rolları) üzərilərinə götürmələri üçün onlara imkan yaradılması göstərilib. FQM-lər təsdiq edir

ki, gənc kişilər tək cə sabit məşğulluq proqramları və karyera planları ilə deyil, həm də uşaqları ilə emosional əlaqəni inkişaf etdirmək imkanlarının genişləndirilməsi ilə daha çox maraqlanırlar. Beləliklə, ödənişli atalıq məzuniyyətinin tətbiqi bu məqsədlərə doğru mühüm mərhələ kimi müzakirə olunub.

Dəyişikliklər edərkən milli normativ və institusional konteksti anlamaq və valideynləri yeni imkanlardan istifadə etməyə təşviq etmək üçün sosial və iqtisadi stimulların nəzərə alınması vacibdir. Ailələrə məzuniyyət siyasətinin təmin edilməsi baxımından mövcud vəziyyətə və dünyada istifadə edilən qabaqcıl təcrübələrə əsaslanaraq, aşağıdakı ümumi tövsiyələri təklif etmək istərdim:

1. Azərbaycan üçün *uzunmüddətli ailə siyasətinin* işlənilib hazırlanması vacibdir. Bu siyasət hökumətin ailə münasibətlərinə baxışını və konseptuallaşdırılmasını əhatə etməli, azyaşlı uşaqlı ailələrə dövlət yardımını, eləcə də ölkə qanunvericiliyinə və normativ aktlarına daxil ediləcək valideynlik məzuniyyəti planlarının (sxemlərinin) çərçivəsini müəyyən etməlidir. Bundan başqa, bu siyasət hökumət orqanları arasında vəzifələrin bölüşdürülməsinə və dəqiq məqsəd və hədəflərin müəyyən edilməsinə köməklik göstərə bilər.
2. Ölkədə atalıq məzuniyyətini yeni qanunvericilik norması kimi tətbiq etməklə *qanuniləşdirmək* lazımdır. Buraya məzuniyyət ödənişinin məzuniyyətə çıxan şəxsin maaşı ilə müqayisə edilə bilən tariflərlə ödənilməsi daxildir. Ödənişsiz məzuniyyətlə bağlı mövcud müddəa məqsədəuyğun variant sayıla bilməz, çünki bu, ailə büdcəsi üçün əlavə yükdür və beləliklə, statistikaya görə, heç vaxt istifadə olunmur (ətraflı məlumat üçün yuxarıdakı "Azərbaycanda Ailə Rifahı Siyasətləri" bölməsinə baxın). Atalıq məzuniyyəti əmək müddəaları təminatına bərabərləşdirilməli və kişiləri atalıq məzuniyyəti ilə bağlı qüvvədə olan qanunvericilik müddəalarına oxşar attestasiyanın (ixtisas və ya təhsil səviyyəsini müəyyən

etmək üçün imtahan) keçirilməsindən azad etməlidir (Əmək Məcəlləsi, 1999. Maddə 66).

3. Azərbaycanda *analıq məzuniyyətinin əhatə dairəsi təkmilləşdirməli* və daha çox qadının ondan faydalanması və analıq məzuniyyəti müavinətini almaq hüququ təmin olunmalıdır. Dövlət və ya özəl qurumların qadınların məzuniyyət hüququnu pozmasını və onun müddəti ilə bağlı qaydalara riayət etməsini təmin etmək üçün monitoring və cərimə sistemi tətbiq olunmalıdır.
4. İstənilən məzuniyyət siyasəti *inkluziv və bütün sosial təbəqələr üçün əlçatan* olmalıdır<sup>[15]</sup>. Məzuniyyət siyasətlərinin cinsindən asılı olmayaraq kənd təsərrüfatı işçilərinə, mövsümi işçilərə, müvəqqəti işçilərə və başqalarına tətbiqinin təmin olunmasına xüsusi diqqət yetirilməlidir.
5. *Cinsindən asılı olmayaraq uşağı övladlığa götürən şəxslər və tək valideynlər* ata, ana və valideynlik məzuniyyəti hüququna malik olmalıdırlar.
6. *Atalıq məzuniyyəti siyasətinin tətbiqi* ataların məzuniyyətdən istifadəsini təşviq edən tədbirlərlə müşayiət olunmalıdır. Məsələn, maarifləndirmə kampaniyalarına start verilə və “valideyn məktəbləri” yaradıla bilər. Müvafiq dövlət qurumları UNFPA-nın gender bərabərliyinə əsaslanan valideynlik məzuniyyəti siyasəti ilə bağlı məsuliyyətli atalığı və media kampaniyalarını təşviq edən müxtəlif layihələrin təşkilində təcrübəsini nəzərə almalıdır.
7. Struktur məhdudiyyətləri anlamaq və onların həlli üçün *işəgötürənlərlə məsləhətləşmələr təşkil etmək* vacibdir. Məsələn, həm dövlət, həm də özəl sektor şirkətləri xüsusi protokollar və daxili siyasətlər (məsələn, Etik Davranış Kodeksləri çərçivəsində) işləyib hazırlaya və iş yerində gender bərabərliyinin təmin olunması və cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin qarşısının alınması kimi məsələlərə baxa bilərlər.
8. *İnstitusional uşaq baxımı sistemini və müddəalarını təkmilləşdirmək üçün* məzuniyyət siyasətləri həmçinin

*siyasətlərə* uyğunlaşdırılmalıdır. Bu yeni siyasətlər ailələr üçün mövcud olan uşaq baxımı xidmətlərinin keyfiyyətini, əlçatanlığını və məqbuluğunu özündə ehtiva etməlidir. Uşaq bağçalarının institusional infrastrukturunu təkmilləşdirilməlidir. Hökumət həmçinin lazım olan yerlərdə uşaq bağçalarının yaradılması barədə düşünməlidir.

## Qoşma 1

### Fokus Qrup müzakirələrinin iştirakçıları

	Yaşadığı yer	Təhsil	Ailə vəziyyəti	İşlədiyi sahə	Yaşı	Uşaqlarının sayı
<b>Qadınlar</b>						
Q1	Göytəpə	Bakalavr	Ailəli	Təhsil	47	2
Q2	Zaqatala	Bakalavr	Ailəli	Təhsil	38	1
Q3	Gəncə	Magistr	Boşanmış	Göstərilməyib	26	1
Q4	Gəncə	Texniki peşə	Ailəli	Mühasibat uçotu	37	2
Q5	Bərdə	Ali təhsil	Ailəli	Təhsil	56	1
Q6	Bərdə	Texniki peşə	Ailəli	Tibb	30	3
Q7	Ağcabədi	Bakalavr	Ailəli	Təhsil	32	2
Q8	Bakı	Magistr	Subay	Maliyyə	32	
Q9	Bakı	Magistr	Subay	Tibb	30	
Q10	Bakı	Magistr	Subay	Meliorasiya	31	
<b>Kişilər:</b>						
K1	Bərdə	Bakalavr	Ailəli	Təhsil	35	3
K2	Tərtər	Bakalavr	Subay	Təhsil	26	
K3	Gəncə	Magistr	Ailəli	Təhsil	42	3
K4	Gəncə	Texniki peşə	Ailəli	Tikinti	27	2
K5	Gəncə	Magistr	Ailəli	Təhsil	25	1



K6	Samux	Bakalavr	Ailəli	Dövlət qulluğu	45	3
----	-------	----------	--------	----------------	----	---

### **Ədəbiyyat siyahısı:**

Aassve, A., Goisis, A. and Sironi, M (2012), Happiness and Childbearing Across Europe. Soc Indic Res 108, 65–86 (2012).

Additions and Amendments to Legislative Acts (2007), “Gender (kişi və qadınların) Bərabərliyinin Təminatları Haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi Qanunvericilik Aktlarına əlavələr və Dəyişikliklər Edilməsi Barədə (2007). [Additions and Amendments to some Legislative Acts of the Republic of Azerbaijan in connection with the implementation of the Law of the Republic of Azerbaijan “On Provisions of Gender (Men and Women) Equality”]. Retrieved from: <https://e-qanun.az/framework/14117>

Akhundzade, H. (2015), Gender Arrangements in Contemporary Azerbaijani Urban Families. From Private to Public – Transformation of Social Spaces in the South Caucasus. Tbilisi.

Amin M., Islam A., and Sakhonchik A. (2016), Does paternity leave matter for female employment in developing economies? Evidence from firm-level data, Applied Economics Letters, 23:16, 1145-1148, DOI: 10.1080/13504851.2016.1139669

Azerbaijan State Statistical Committee (2020a), Preschool Educational Institutions, Retrieved from: [https://www.stat.gov.az/source/education/en/001\\_2.1-3en.xls](https://www.stat.gov.az/source/education/en/001_2.1-3en.xls).

Azerbaijan State Statistical Committee (2020b), Employed population by sex and economic activity at main workplace. Retrieved from:

[https://www.stat.gov.az/source/gender/en/qk/005\\_5en.xls](https://www.stat.gov.az/source/gender/en/qk/005_5en.xls).

Azerbaijan State Statistical Committee (2020c), Distribution of economically inactive population by categories and sex. Retrieved from: <https://www.stat.gov.az/source/gender>

Azerbaijan State Statistical Committee (2020d), *Gender statistics*. [https://www.stat.gov.az/source/gender/en/qk/005\\_5en.xls](https://www.stat.gov.az/source/gender/en/qk/005_5en.xls);  
[https://www.stat.gov.az/source/gender/en/qk/005\\_10en.xls](https://www.stat.gov.az/source/gender/en/qk/005_10en.xls)

Azimli, N. (2018), "Count Us In, Please." A Study of Gender-Based Employment Disparities in Azerbaijan. CRRC Study Series on Public Policy Issues. Baku, Azerbaijan.

Brandth, B, and Kvande, E. (2018), Masculinity and fathering alone during parental leave. *Men and Masculinities*, 21(1), 72-90.

Blum, S., Kosłowski, A., Macht, A. and Moss, P. (2018), *International Review of Leave Policies and Research*. Retrieved from: [http://www.leavenetwork.org/Lp\\_And\\_R\\_Reports](http://www.leavenetwork.org/Lp_And_R_Reports)

Commitment to Action (2015), "Commitment Statement on behalf of Azerbaijani Government, Global Leaders 'Meeting on Gender Equality and Women's Empowerment. New York, United Nations." Retrieved from: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Initiatives/StepItUp/Commitments-Speeches/Azerbaijan-StepItUp-CommitmentStatement-201509-en.pdf>

Cook, Linda J. (2012), "The Political Economy of Russia's Demographic Crisis: States and Markets, Migrants and Mothers," in *The Political Economy of Russia*, ed. Neil Robinson, Lanham: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.

Cools, S., Fiva, J.H. and Kirkebøen, L.J. (2015), Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents. *Scand. J. of Economics*, 117: 801-828. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12113>

- Coltrane, S. (1996), *Family man*. New York: Oxford University Press
- Connell R. W. (1990), *The State, Gender, and Sexual Politics: Theory and Appraisal*. *Theory and Society* 19, no. 5 : 507–544. Netherlands: Kluwer Academic Publishers
- Doherty, W. J., Kouneski, E. F., and Erickson, M. F. (1998), *Responsible fathering: An overview and conceptual framework*. *Journal of Marriage and the Family*, 60(2), 277–292.
- Duffy S., Khan A., and van Esch P. (2019), *Father's days: increasing the "daddy quota" in parental leave makes everyone happier*. *The Conversation*, August 30. Retrieved from <https://theconversation.com/fathers-days-increasing-the-daddy-quota-in-parental-leave-makes-everyone-happier-122047>
- Esping-Andersen, G. (1999), *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press
- Family Code (1999), "Azərbaycan Respublikasının Ailə Məcəlləsi (1999) [Family Code of the Republic of Azerbaijan]." Retrieved from: <http://e-qanun.az/framework/46946>
- Haas, L., and Hwang, Ph. (1995), *Company culture and men's usage of family leave benefits in Sweden*. *Family Relations* 44:28-36.
- Haas, L., and Hwang, Ph. (2019), *Policy is not enough – the influence of the gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden*, *Community, Work & Family*, 22:1, 58-76, doi: 10.1080/13668803.2018.1495616
- ILO (2012), *Comparative study on promoting decent work through providing maternity protection and supporting workers with family responsibilities: ratifying and applying Conventions Nos 183 and 156 / International Labour Office*. Geneva.
- ILO (2017), *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals*

International Labour Office – Geneva. Retrieved from: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_604882.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_604882.pdf)

Jabbarov M. (2019), Tax Reform and Its Impact on Shadow Economy (Vergi islahatlarının kölgə iqtisadiyyatına təsiri). Conference Speech. Retrieved from: [http://www.audit.gov.az/Upload/Files/2019/Mikayil\\_Cabbarov\\_meruze.pdf](http://www.audit.gov.az/Upload/Files/2019/Mikayil_Cabbarov_meruze.pdf)

Kinoshita, Y., Guo, F. (2015), What can boost female labour force participation in Asia? IMF Working Paper WP/15/56. Washington, DC, IMF

Labor Code (1999), “Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi (1999) [Labor Code of the Republic of Azerbaijan].” Retrieved from: <http://e-qanun.az/framework/46943>

Law on Gender Equality (2006), “Gender (kişi və qadınların) Bərabərliyinin Təminatları Haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunu (2006). [the Law of the Republic of Azerbaijan “On Provisions of Gender (Men and Women) Equality”] Retrieved from: <https://e-qanun.az/framework/12424>

Law on Labor Pensions (2008), “Əmək Pensiyları Haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu (2008) [Law of the Republic of Azerbaijan on Labor Pensions].” Retrieved from: <http://e-qanun.az/framework/11566>

Law on Preschool Education (2017), “Məktəbəqədər Təhsil Qanunu (2017), “Məktəbəqədər təhsil haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu” [Law of the Republic of Azerbaijan on Preschool Education]” Retrieved from: <https://e-qanun.az/framework/35791>

Lewis, C. and O’Brien, M., eds. (1987), Reassessing Fatherhood: New Observations on Fathers and the Modern Family. London: Sage.

Margolis, R., Choi, Y., Holm, A., Mehta, N. (2020), The Effect

- of Expanded Parental Benefits on Union Dissolution. *Journal of Marriage and Family*. 83. 10.1111/jomf.12718
- Marsiglio, W., Amato, P., Day, R. D., & Lamb, M. E. (2000), Scholarship on fatherhood in the 1990s and beyond. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1173-1191.
- Musumeci, R., Santero, A. (2018), *Fathers, Childcare and Work: Cultures, Practices and Policies*. Emerald Publishing Limited.
- ODI/UNICEF (2020), *Universal child benefits: policy issues and options*. London: Overseas Development Institute and New York: UNICEF. Retrieved from: <https://www.unicef.org/reports/universal-child-benefits-2020>
- OECD (2018), *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264300040-en>
- Presidential Decree (2018), “Uşağa qulluğa görə qismən ödənişli sosial məzuniyyətdə olanlara verilən müavinətin artırılması haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Sərəncamı [Decree of the President of the Republic of Azerbaijan On the increase of the allowance given to those on partially paid social leave due to child care]” (<https://e-qanun.az/framework/38001>).
- Soviet Law (1990), “Изменения и Дополнения, которые Вносятся в Решения Правительства СССР о Государственной Помощи Семьям, Имеющим Детей [Changes and Additions to the Decisions of the Government of the USSR on State Assistance to Families with Children]” (1990). Retrieved from: [http://www.libussr.ru/doc\\_ussr/usr\\_17641.htm](http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_17641.htm)
- Statistics Explained (2019), *Fertility statistics*. (Retrieved from: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/1273.pdf>
- UNDP (2018), *Gender Assessment Report—Women in the Private*

Sector of Azerbaijan: Opportunities and Challenges. Baku.

UNICEF (2019), Paid parental leave and family-friendly policies: An evidence brief. New York, NY: The United Nations Children's Fund.

UNFPA/SCFWCA (2018), Gender equality and gender relations in Azerbaijan: current trends and opportunities. Findings from the Men and Gender Equality Survey (IMAGES). Baku, Azerbaijan

Wall, K., Aboim, S. and Marinho, S. (2007), Fatherhood, Family and Work in Men's Lives: Negotiating New and Old Masculinities. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 38-2: 105-122

Wall, K. and Leitão, M. (2018), 'Portugal country note', in Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2018*. Retrieved from: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)

## **İstinadlar:**

[1] Bu tədqiqat işi Avropa İttifaqı tərəfindən maliyyələşdirilən, BMT-nin Qadınları Təşkilatı və UNFPA tərəfindən birgə həyata keçirilən *Aİ 4 Gender Bərabərliyi: Birlikdə Gender Stereotipləri və Gender Əsaslı Zorakılığa Qarşı* proqramı çərçivəsində həyata keçirilib. Tədqiqat Avropa Şurasının maliyyə dəstəyi ilə hazırlanıb. Bu nəşrin məzmunu müstəsna olaraq müəllif(lər)in məsuliyyətidir və heç bir halda Avropa İttifaqının mövqeyini əks etdirmir..

[2] Gøsta Esping-Andersenin (1999) fikrincə, rifah rejimləri dövlət, bazarlar və ev təsərrüfatları da daxil olmaqla – ev təsərrüfatlarını sosial risklərdən sığortalayan – buna görə də rifahı təşviq edən və qoruyan rifah proqramlarının, institutlarının formulu kimi başa düşülür.

[3] Sosioloq *Raevin Konnellə* (1990, 523) görə, "hər bir

empirik vəziyyətin cəmiyyətin müəyyən edilə bilən `gender rejimi` vardır. Bu gender rejimi cəmiyyətin sadə əksi olmasa da onun ümumi gender nizamı ilə əlaqəlidir.” Onun təhlilinə görə, gender rejiminin əsas xüsusiyyətləri ümumi gender quruluşunun üç əsas strukturundan törəyə bilər: gender əmək bölgüsü, iqtidar strukturu və kateksis strukturu (insanların bir-birinə emosional bağlılığı).

[\[4\]](#) İslandiya, Norveç, İsveç, Finlandiya və Danimarka -beş Skandinaviya ölkələridir

[\[5\]](#) 2019-cu ildə Avropada doğum nisbəti ortalama 1,53-ə bərabər olub. İslandiya, Danimarka və İsveçdə, müvafiq olaraq: 1,74, 1,70 və 1,71 olub, yalnız Norveçdə bu rəqəm Avropanın 1,53 ortalama göstəricisinə bərabər olub. (Statistics Explained 2019)

[\[6\]](#) “Neofamilializm” differensiallaşdırılmış və bioloji cəhətdən müəyyən edilmiş gender rollarını, qadının analıqda və ailə həyatında aparıcı rolunu və qadınların cəmiyyət və xalq qarşısında başlıca məsuliyyətinin iqtisadiyyatda məhsul istehsal etməkdənsə, reproduksiya vasitəsilə ailə fərdlərinin sayını artırmaq olduğunu xüsusi vurğulayan normalar toplusuna əsaslanır (Cook 2012, 111).

[\[7\]](#) Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatına əsasən, 2019-cu ildə cəmi 141.179 diri doğuş baş vermişdir (2020d). Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin 15 yanvar 2021-ci il tarixində verdiyi məlumata görə, 2019-cu ildə 18 506 qadın analıq məzuniyyətinə görə müavinət almışdır (BMT-nin Əhəli Fondunun sorğu məktubuna rəsmi cavab) ki, bu da ölkədəki diri doğuşların 13,1%-ni təşkil edir.

[\[8\]](#) “Atalıq məzuniyyəti” hüquqi norma kimi milli qanunvericiliyə daxil edilməsə də, ardıcillıq və sadə izah üçün bu hesabatda yeni doğulmuş uşaqların atalarına aid olan iki həftəlik ödənişsiz məzuniyyətdən bəhs edərkən “atalıq məzuniyyəti” terminindən istifadə olunacaqdır.



[9] Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin 15 yanvar 2021-ci il tarixli rəsmi cavab məktubu.

[10] Azərbaycanda qadınlar daha aşağı əmək haqqı olan, qadınların mütləq üstünlük təşkil etdiyi səhiyyə və təhsil sektorlarında cəmləşmişdir. 2019-cu ildə gender ödənişlərində boşluq (fərq) 58% təşkil etmişdir. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatlarına əsasən, qadınların böyük hissəsi iqtisadi baxımdan fəal deyildir və ailə üzvlərinin gəlirlərindən asılıdır (Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi, 2020c).

[11] Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanına əsasən, 3 yaşına qədər uşağa qulluğa görə uşaq 1,5 yaşına çatana qədər aylıq müavinət 44 AZN, 3 yaşına çatana qədər isə aylıq 28 AZN olaraq ödənilir. Azərbaycanda minimum aylıq əmək haqqı 250 AZN səviyyəsində müəyyənləşdirilmişdir.

[12] 1999-cu il Əmək Məcəlləsinin 132.2-ci maddəsinə uyğun olaraq, uşağa qulluğa görə qismən ödənişli məzuniyyət işçinin əmək stajı müddətinə aid edilmir və ananın əmək pensiyası hesablanarkən nəzərə alınmır.

[13] İştirakçıların demoqrafik göstəriciləri ilə əlavə 1-də tanış olmaq olar.

[14] Bu siyasət seçimi haqqında daha ətraflı məlumat üçün nəşrə müraciət edə bilərsiniz: ODI/UNICEF (2020)

[15] Sosial təbəqənin və təhsil səviyyəsinin qadınların və kişilərin atalıq və valideynlik məzuniyyəti sxemlərində iştirakına necə təsir etdiyini izləmək vacibdir. Məsələn, Çilidə aparılan bir araşdırmanın nəticələrinə görə, aşağı gəlirli kişilər orta gəlirli kişilərə nisbətən uşaqlarla daha az vaxt keçirirlər, ancaq Braziliya, Meksika və Karib hövzəsi ölkələrində aparılan araşdırmalara görə isə, iqtisadi zərurət səbəbindən aşağı gəlirli işsiz kişilər uşaqlarına daha çox qayğı göstərirlər (BƏT 2012). Beləliklə, bu siyasətlərin həyata keçirilməsinə daimi nəzarət vaxtlı-vaxtında



düzəlişlərin edilməsi üçün vacibdir.