

## AZƏRBAYCANDA KARYERA YÜKSƏLİŞİNİN GENDER ASPEKTLƏRİ

**Zaur Yusif oğlu Rəsulov**

*Mingəçevir Dövlət Universiteti*

*Azərbaycan Dövlət İqtisad Universitetinin dissertantı*

*zaur.rasulov@mdu.edu.az*

### **Xülasə**

*Gender məsələlərinin öyrənilməsi bütün ölkələr, o cümlədən Azərbaycan Respublikası üçün aktual olaraq qalmışdır. Gender aspekti nəzərə alınmaqla karyera planlamasının araşdırılması isə son zamanlar daha çox diqqət kəsb etməyə başlamışdır. Sahəyə maraq ilk növbədə, bazar iqtisadiyyatının formalaşması və cəmiyyətimizdə əsas sahələrdə aparılan islahatlarla əlaqədardır ki, bu da bir çox proses və hadisələrə münasibətin dəyişməsinə səbəb olmuş, kişi və qadınların sosial və əmək sferasında mövqeyinə təsir etmişdir.*

*Məqalədə məqsəd Azərbaycanda karyera yüksəlişinin gender problemlərini nəzərdən keçirmək, həmçinin gender aspektlərindən asılı olaraq idarəetmə fəaliyyətinin həyata keçirilməsinin xüsusiyyətlərini müəyyən etməkdir. Xüsusi əhəmiyyət kəsb edən qeyri-bərabərliyin kəmiyyət baxımından öyrənilməsi, Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatlarına əsaslanaraq respublikamızda karyera imkanlarının gender fərqlərinin statistik qiymətləndirilməsidir. Karyera üzrə gender bərabərliyinin təhlili zamanı şəxslərin yaşı, fəaliyyət sahəsi, tutduğu vəzifə, əməkhaqqı kimi göstəricilər əsas amil kimi nəzərə alınmışdır.*

***Açar sözlər:** gender, kişi, qadın, karyera, karyera yüksəlişi, karyera planlaması, karyeranın idarə edilməsi*

### **Giriş**

Karyera inkişafının planlaşdırılması və idarə edilməsi artıq insan resurslarının idarə edilməsinin ən vacib sahələrindən birinə çevrilmişdir. Bəzi insanlar üçün karyera ətraflı, uzunmüddətli planın nəticəsidir, bəziləri üçün isə təsadüfi vəzifə dəyişikliyindən başqa bir şey deyildir.

Karyera inkişafı idarəetmə kurslarında illər boyunca vacib mövzu olsa da, bəzi dramatik dəyişikliklər onun nəzəriyyəsinə təsir etmişdir. Karyera inkişaf proqramları əvvəllər əməkdaşları spesifik təşkilat daxilində iş həyatlarını inkişaf etdirmək üçün formalaşdırılmışdır. Belə proqramların hədəf nöqtəsi əməkdaşlara öz karyera hədəflərini müəyyənləşdirməkdə kömək edərək onlara ehtiyac duyduqları informasiya və təlimlər vermək olmuşdur. Karyera inkişafı təşkilatlar üçün həm də yüksək istedadlı şəxsləri cəlb etmək və qorumaq üsulu kimi istifadə edilmişdir. Müasir iş yerlərində bu yanaşma artıq dəyişməkdədir. İndi təşkilatların belə ənənəvi karyera proqramları çox azdır. İxtisarlar, təkrar strukturlaşdırma və başqa təşkilati dəyişikliklər bizi karyera inkişafı barədə xüsusi nəticəyə gətirib çıxarır. Karyeranın qurulması, yönəldilməsi və inkişafı üçün təşkilat deyil, məhz şəxsin özü cavabdehdir [5]. Bununla belə, hətta dəqiq düşünülmüş karyera planına malik olsa belə, uğurlu karyera inkişafı üçün təkə işçinin istəkləri kifayət etmir. Karyera uğuru böyük dərəcədə karyera subyektinin fərdi xüsusiyyətləri ilə yanaşı, subyektən kənar amillərdən də (sosial, iqtisadi, siyasi və s.), eləcə də mentalitet məsələlərindən asılı olur [6].

Son dövrlər sosial amillər arasında karyera planlamasının gender aspektlərinə xüsusi diqqət yetirilir. Əslində kişilərin və qadınların şəxsi keyfiyyətləri haqqında stereotipik fikirlər bir çox əsrlər boyu insanlarda formalaşmışdır. Bu fikirlərin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, kişi nümayəndələrini hakim, aqressiv, dominant, müstəqil, aktiv, cəsarətli, emosional, kobud,

mütərəqqi və müdrik kimi qəbul etmək ənənə halını almışdır. Qadınlar isə əksinə, asılı, həlim, zəif, qorxaq, emosional, həssas, zərif, xəyalpərəst sayılırlar.

Bəs gender məsələləri karyera, peşə seçiminə necə təsir edir? Kişilər macərəlarla bağlı olan, cəsarət, fiziki güc tələb edən peşələrə maraq göstərilir. Onlar açıq havada işləməyə üstünlük verirlər, mexanizmlər və alətlərlə əlaqəli işlərə, elmə, fiziki hadisələrə və ixtiralara maraq göstərilir. Qadınlar isə daha çox estetika ilə bağlı peşələrə, qapalı yerlərdə oturmaq işlərə, müdafiəyə ehtiyacı olanlara kömək etməyə meyillidirlər.

Kişilərin peşəkar sahədəki uğurları daha çox qabiliyyətləri ilə, qadınların uğuru isə təsadüflər və digər “qeyri-sabit” səbəblərlə qiymətləndirilir və izah edilir. Qadınların kargüzarlıq kimi intellektual zəhmət tələb etməyən işlə məşğul olmağa çalışması, qadınların peşəkar sahədə rəqabət qabiliyyətinin olmaması səbəbindən karyera yüksəlişinə daha az meyilli olması kimi bir stereotip də geniş yayılmışdır. Bir stereotip də var ki, qadın rəhbərlər komandada kişi rəhbərlərə nisbətən daha az hörmət və nüfuza sahib olur. Mühafizəkar düşüncəli kişilər qadının kişidən heç bir şəkildə üstün ola bilməyəcəyinə və olmamalı olduğuna inanırlar. Bundan əlavə, sırf şəxsi baxımdan, karyera yüksəlişini qadınlar üçün müsbət deyil, mənfi bir amil kimi qiymətləndirilir. Qadınlar üçün idarəçilik karyerasına gedən yol çoxsaylı maneələri aradan qaldırmaqla, kişilər üçün isə çoxsaylı imkanların reallaşdırılması ilə əlaqələndirilir.

### **Azərbaycan Respublikasında gender bərabərliyinin təmin edilməsi sahəsində görülən tədbirlər**

Bu günə kimi dünya birliyi tərəfindən gender bərabərliyinə nail olmaq üçün bir sıra qərarlar qəbul edilib. Azərbaycan Respublikası gender təminatı ilə bağlı daxili qanunvericiliyini yaratmaqla bərabər, həm də beynəlxalq sənədlərə (1992-ci ildə “Qadınların siyasi hüquqları haqqında” Konvensiyaya, 1995-ci ildə “Qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması haqqında” Konvensiyaya) qoşulub. Bu sənədlərin arasında isə siyasətdə və dövlət əhəmiyyətli qərarların verilməsində qadın və kişilərin balanslaşdırılmış iştirakına dair Avropa Şurasının Nazirlər Komitəsinin üzv dövlətlər üçün tövsiyələri xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. 2003-cü ildə qəbul edilən bu tövsiyələr qərarların qəbul edilməsi prosesində kişi və qadınların balanslaşdırılmış iştirakının təmin olunmasına yönəlmiş bir sıra tədbirlərin həyata keçirilməsini nəzərdə tutur [4].

Respublikamızda gender bərabərliyi ilk növbədə Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası ilə təmin edilir. Kişi ilə qadının eyni hüquqları və azadlıqları əsas qanunverici aktın 25-ci maddəsinə görə tənzimlənir və cinsindən asılı olmayaraq hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyinə təminat verilir [1]. “Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun 8-ci maddəsinə görə isə cinsindən asılı olmayaraq bütün şəxslərə əmək və məşğulluğu sərbəst seçmək hüququnun həyata keçirilməsində bərabər imkanların təmin edilməsi məşğulluq sahəsində dövlətin əsas vəzifələrinə aid edilir [3].

İş həyatında, karyera yolunda ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılmasını tənzimləyən digər bir sənəd Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən 10 oktyabr 2006-cı il tarixində imzalanan “Gender (kişi və qadın) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunudur. Sənədə görə işəgötürən əmək fəaliyyətində kişi və qadınların bərabərliyini təmin etməli; işə qəbul, karyera yüksəlişi (işdə irəli çəkilmək), peşə hazırlığı keçdiyi və əlavə təhsil aldığı zaman, işin keyfiyyətini qiymətləndirərkən, işdən azad edərkən cinsindən asılı olmayaraq, işçilərə eyni yanaşmaq və bərabər imkanlar yaratmaq, cinsindən asılı olmayaraq, eyni işlə məşğul olan işçilərə eyni iş şəraitini yaratmaq, cinsindən asılı olmayaraq, eyni pozuntuya görə işçilərə fərqli intizam tənbehi tədbirini tətbiq etməmək, cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin qarşısını almaq üçün lazımi tədbirlər görmək kimi vəzifələri yerinə yetirməlidir. İşəgötürən karyera, peşə hazırlığı və əlavə təhsil, işdən azad etmək məsələlərində kişi və qadınlara fərqli yanaşdıqda, işçinin tələbi ilə işəgötürən həmin fərqli yanaşmanın işçinin cinsi mənsubiyyəti ilə bağlı olmadığını əsaslandırmalıdır [2].

Gender bərabərliyi əməyin ödənilməsində bərabərliklə də qorunub saxlanılır. Cinsindən asılı olmayaraq eyni iş yerində işləyən, eyni ixtisas dərəcəsinə malik olan, eyni iş şəraitində işləyən,

eyni dəyərli işi yerinə yetirən işçilərə əməkhaqqı, həmçinin mükafatlar və işçini həvəsləndirmək məqsədilə ödənilən digər maddi ödənişlər eyni ödənilməlidir [2].

Qanunvericilikdə həmçinin işə qəbul haqqında elanlarda kişi və qadınlara fərqli tələblərin irəli sürülməsinə, hər hansı cinsin nümayəndələrinin üstün tutulmasına, iş axtaranın ailə vəziyyəti və ya şəxsi həyatı barədə məlumatlar sorğusuna yol verilməməsi məsələləri də diqqət mərkəzində saxlanılmış, yalnız bir cinsin nümayəndəsi üçün müsabiqə elan edilməsinin qarşısı alınmışdır. Bu tip elanların dərc edilməsinə yalnız o halda yol verilir ki, əmək funksiyalarının xüsusiyyətlərinə görə işçinin cinsi müəyyənedici şərt olsun və ya Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə uyğun olaraq, həmin işlərə qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilsin [2].

### **Azərbaycan Respublikasında kareyera imkanlarının gender fərqiinin statistik qiymətləndirilməsi**

Azərbaycan Respublikasında kareyera imkanlarının gender fərqiinin statistik təhlilini aparmaqla faktiki olaraq bu sahədəki real vəziyyəti qiymətləndiririk. İlk olaraq qeyd edək ki, 2021-ci ilin əvvəlinə respublikamızda qadınların sayı 5065.3 min nəfər (50.06 %), kişilər 5053.8 min nəfər (49.94 %) olmuşdur. Gender əsaslı karyera və məşğulluq xüsusiyyətlərinin ən ümumiləşdirilmiş göstəricisi bütövlükdə iqtisadiyyatda və müxtəlif iqtisadi fəaliyyət növləri üzrə kişi və qadınlar üzrə məşğulluq və işsizliyin səviyyəsidir. 2020-ci ildə 5252.5 min nəfər iqtisadi fəal əhalinin 48.9 %-i (2567.5 min nəfər) qadınların, 51.1 %-i (2685.0 min nəfər) kişilərin payına düşmüşdür. 4876.6 min nəfər məşğul əhalinin (iqtisadi fəal əhalinin 92.8 %-i ) 48.2 %-i (2351.5 min nəfər) nəfəri qadınlar, 51.8 %-i (2525.1 min nəfər) kişilər olmuşdur. İşsizlik səviyyəsi isə (Beynəlxalq Əmək Təşkilatının metodologiyası əsasında) müvafiq olar 8.4 % və 6.0 % təşkil etmişdir [7].

### **Cədvəl 1**

#### **2020-ci ildə məşğulluq və işsizlik (sayı, min nəfərlə və cins üzrə bölgüsü, faizlə)**

	Min nəfər		Cins bölgüsü	
	qadınlar	kişilər	qadınlar	kişilər
Məşğul əhalinin sayı	2351,5	2525,1	48,2	51,8
İşsiz əhalinin sayı	216,0	159,9	57,5	42,5
İqtisadi fəal əhalinin sayı	2567,5	2685,0	48,9	51,1
İşsizliyin səviyyəsi	8,4	6,0	X	X

Mənbə: <https://www.stat.gov.az/>

Ölkə üzrə iqtisadi fəal və məşğul əhalinin tərkibində kişilərin sayı qadınların sayına nisbətən bir qədər çox (müvafiq olaraq 2.2 % və 3.6 %) olmuşdur.

Müasir cəmiyyətdə belə bir fikir var ki, müəyyən peşələr ya kişi, ya da qadın üçündür. Məsələn, xidmət sektorunda qadınların daha çox üstünlük təşkil etdiyi güman edilir. Lakin peşəkar fəaliyyətin bu sahəsi təkcə qadınlara aid deyil. Həqiqətən, həm Azərbaycanda, həm də dünyanın digər ölkələrində bir çox müasir restoranlarda aşpazlar kişilərdir. Bərbər salonlarında həm qadınlar, həm də kişilər uğurla fəaliyyət göstərirlər. Qadınlar maşın sürür, fabriklərdə işləyir, ağır fiziki işin öhdəsindən gəlir, kişilər dərziliklə məşğul olur, mağazalarda satıcı, firmalarda katib işləyir. Beləliklə, bu günlərdə gender xətti üzrə əmək bölgüsü ümumiyyətlə mövcud deyil, amma bununla belə, ayrı-ayrı fəaliyyət sahələri üzrə kişi və qadınların aktivliyi hiss olunmaqdadır.

### **Cədvəl 2**

#### **2020-ci ildə iqtisadi fəaliyyət növləri üzrə maddəli işçilərin sayı (Yekuna və cinsə görə, faizlə)**

Fəaliyyət növləri	Qadınlar		Kişilər		Cins üzrə bölgü	
	nəfər	Faiz	nəfər	faiz	qadınlar	kişilər
					r	r

Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq	14604	2,2	46609	4,5	23,9	76,1
Mədəncixarma sənayesi	4334	0,6	29793	2,9	12,7	87,3
Emal sənayesi	32161	4,8	94971	9,2	25,3	74,7
Elektrik enerjisi, qaz və buxar istehsalı, bölüşdürülməsi və təchizatı	3177	0,5	25161	2,5	11,2	88,8
Su təchizatı, tullantıların təmizlənməsi və emalı	10428	1,6	19510	1,9	34,8	65,2
Tikinti	9707	1,4	124264	12,1	7,2	92,8
Ticarət; nəqliyyat vasitələrinin təmiri	78920	11,8	233827	22,7	25,2	74,8
Nəqliyyat və anbar təsərrüfatı	12379	1,8	63943	6,2	16,2	83,8
Turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə	7103	1,1	18133	1,8	28,1	71,9
İnformasiya və rabitə	8578	1,3	21190	2,1	28,8	71,2
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	10226	1,5	18705	1,8	35,3	64,7
Daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar	5515	0,8	12433	1,2	30,7	69,3
Peşə, elmi və texniki fəaliyyət	25503	3,8	32863	3,2	43,7	56,3
İnzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi	25332	3,8	50855	5,0	33,2	66,8
Dövlət idarəetməsi və müdafiə; sosial təminat	29374	4,4	82646	8,0	26,2	73,8
Təhsil	24411 9	36,4	88812	8,6	73,3	26,7
Əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi	10876 1	16,2	31454	3,1	77,6	22,4
İstirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyət	33756	5,0	20696	2,0	62,0	38,0
Digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsi	6500	1,0	12402	1,2	34,4	65,6
<b>Cəmi</b>	<b>67047 7</b>	<b>100, 0</b>	<b>102826 7</b>	<b>100,0</b>	<b>39,5</b>	<b>60,5</b>

Mənbə: <https://www.stat.gov.az/>

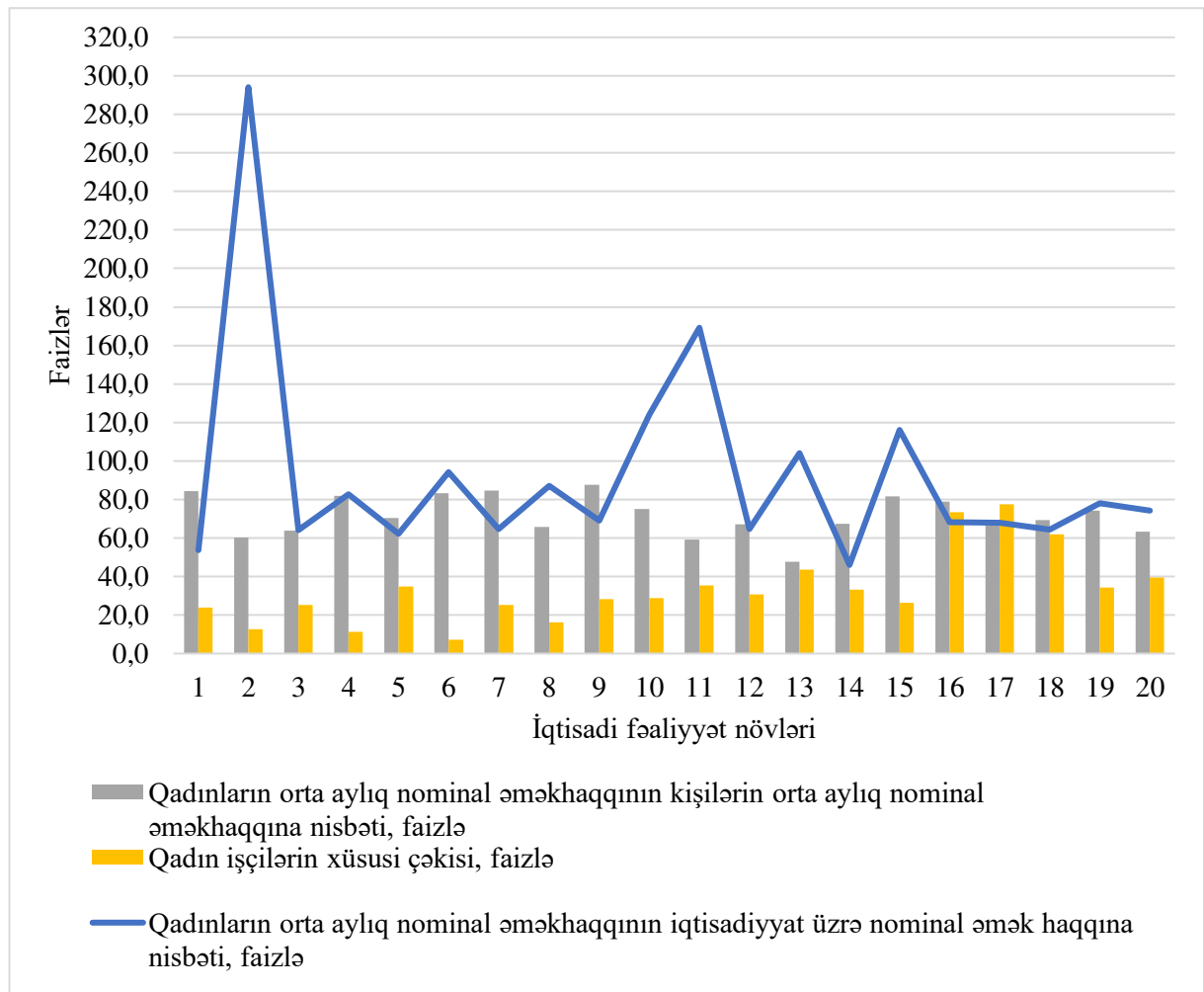
Qadınların sayı kişilərdən üç fəaliyyət növündə – səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsində 55.2 %, təhsildə 46.6 %, istirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyətdə 24.0% çox olmuşdur [7]. Digər fəaliyyət sahələrində isə kişilər üstünlük təşkil etmişdir. Bu fəaliyyət sahələrində qadınların və kişilərin əməkhaqqının nisbəti, iqtisadi fəaliyyət növləri üzrə orta əməkhaqqının iqtisadiyyatda orta əməkhaqqına nisbəti və bu fəaliyyət növlərinin hər birində qadınların xüsusi çəkisi cədvəl 3 və qrafik 1-də göstərilmişdir.

**Cədvəl 3**

**2020-ci ildə Azərbaycan Respublikasında əməkhaqqı göstəriciləri**

Sıra №-si	İqtisadi fəaliyyət növləri	Qadınların orta aylıq nominal əmək-haqqının kişilərin orta aylıq nominal əməkhaqqına nisbəti, faizlə	Qadın işçilərin xüsusi çəkisi, faizlə	Qadınların orta aylıq nominal əməkhaqqının iqtisadiyyat üzrə nominal əmək haqqına nisbəti, faizlə
1.	Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq	84,4	23,9	53,67
2.	Mədəncixarma sənayesi	60,2	12,7	294,09
3.	Emal sənayesi	63,8	25,3	63,98
4.	Elektrik enerjisi, qaz və buxar istehsalı, bölüşdürülməsi və təchizatı	82,0	11,2	82,61
5.	Su təchizatı, tullantıların təmizlənməsi və emalı	70,5	34,8	62,16
6.	Tikinti	83,3	7,2	94,22
7.	Ticarət; nəqliyyat vasitələrinin təmiri	84,7	25,2	64,79
8.	Nəqliyyat və anbar təsərrüfatı	65,7	16,2	87,11
9.	Turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə	87,7	28,1	69,11
10.	İnformasiya və rabitə	75,1	28,8	123,95
11.	Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	59,2	35,3	169,13
12.	Daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar	67,0	30,7	64,74
13.	Peşə, elmi və texniki fəaliyyət	47,6	43,7	104,04
14.	İnzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi	67,3	33,2	46,02
15.	Dövlət idarəetməsi və müdafiə; sosial təminat	81,7	26,2	116,17
16.	Təhsil	79,0	73,3	68,31
17.	Əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi	69,3	77,6	67,83
18.	İstirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyət	69,2	62,0	64,28
19.	Digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsi	74,2	34,4	78,01
20.	Cəmi	63,3	39,5	74,27

*Qeyd: Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatları əsasında müəllif tərəfindən hazırlanıb*



Emal sənayesi	3912	1,7	19045	2,3
Elektrik enerjisi, qaz və buxar istehsalı, bölüşdürülməsi və təchizatı	5	0,0	68	0,0
Su təchizatı; tullantıların təmizlənməsi və emalı	52	0,0	685	0,1
Tikinti	808	0,4	20498	2,5
Ticarət; nəqliyyat vasitələrinin təmiri	47743	21,1	180999	21,6
Nəqliyyat və anbar təsərrüfatı	2405	1,1	114426	13,7
Turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə	6614	2,9	36357	4,3
İnformasiya və rabitə	2118	0,9	8557	1,0
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	1135	0,5	3091	0,4
Daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar	4234	1,9	10525	1,3
Peşə, elmi və texniki fəaliyyət	7986	3,5	15504	1,9
İnzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi	7327	3,2	14088	1,7
Təhsil	6742	3,0	3731	0,4
Əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi	2410	1,1	4488	0,5
İstirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyət	1788	0,8	12028	1,4
Digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsi	34457	15,3	77648	9,3
Ev təsərrüfatlarının fəaliyyəti; fərdi istehlak üçün ev təsərrüfatlarının istehsal etdiyi mal və xidmətlərə dair fəaliyyət	14194	6,3	53851	6,4
<b>Cəmi</b>	<b>225858</b>	<b>100,0</b>	<b>836679</b>	<b>100,0</b>

Mənbə: <https://www.stat.gov.az/>

## Cədvəl 5

### 2021-ci il yanvar ayının 1-i vəziyyətinə iqtisadi və inzibati şəhər və rayonlar üzrə fərdi sahibkarların gender bölgüsü

İqtisadi rayonların adları	Qadınlar		Kişilər	
	sayı, nəfər	yekuna görə, %-lə	sayı, nəfər	yekuna görə, %-lə
Azərbaycan Respublikası	225858	100,0	836679	100,0
Bakı şəhəri - cəmi	69706	30,9	228288	27,3
Naxçıvan Muxtar Respublikası	7106	3,1	24769	3,0
Abşeron-Xızı iqtisadi rayonu	11490	5,1	45002	5,4
Dağlıq-Şirvan	5694	2,5	29218	3,5
Gəncə-Daşkəsən	17376	7,7	50556	6,0
Qarabağ	11560	5,2	56849	6,8
Qazax-Tovuz	19060	8,4	59159	7,1
Quba-Xaçmaz	13794	6,1	53123	6,3
Lənkəran-Astara	22126	9,8	80302	9,6
Mərkəzi Aran	14026	6,3	58231	6,9
Mil-Muğan	8253	3,5	47263	5,7
Şəki-Zaqatala	13706	6,1	53467	6,4
Şərqi Zəngəzur	648	0,3	2693	0,3
Şirvan-Salyan	11313	5,0	47759	5,7

Mənbə: <https://www.stat.gov.az/>

Fərdi sahibkarlıq sahəsində kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq, daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar, peşə, elmi və texniki fəaliyyət, inzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi, təhsil, digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsi kimi fəaliyyət növlərində qadınlar kişilərə nisbətən böyük paya malik olmuşlar. İqtisadi və inzibati şəhər və rayonlar üzrə fərdi sahibkarların gender bölgüsündə nəzər saldıqda isə qadın və kişi sahibkarlar arasında elə böyük fərq nəzərə çarpmasa da, göstəricilər həm qadın, həm də kişi sahibkarların əsasən Bakı şəhərində (müvafiq olaraq 30.9 % və 27.3 %) cəmləndiyini göstərir.

Dövlət qulluğunda karyera imkanlarını sınayan şəxslərin statistikasının təhlilini apardıqda aydın olur ki, qadınlar əsas etibarilə 34 yaşadək dövrlərdə üstünlük təşkil edir. Yaşa dolduqca isə kişilər qadınlardan daha çox paya malik olmağa başlayır.

**Cədvəl 6**

**2021-ci ilin yanvar ayının 1-i vəziyyətinə dövlət qulluğunun vəzifələrini tutmuş işçilərin cins və yaş qruplarına görə bölgüsü (yekuna görə faizlə, nəfər)**

Yaş qrupları	Ali-3-cü təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələr – cəmi		4-7-ci təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələr – cəmi		Dövlət qulluğunun yardımçı vəzifələri – cəmi	
	Qadınlar	Kişilər	Qadınlar	Kişilər	Qadınlar	Kişilər
25 yaşadək	1,3	0,7	3,6	2,0	5,6	3,3
25-29	7,8	5,9	17,9	12,7	19,7	12,1
30-34	19,3	13,1	20,8	15,9	17,2	15,9
35-39	15,4	20,5	13,3	14,6	13,3	16,7
40-44	15,4	16,7	10,0	12,9	9,8	12,7
45-49	14,3	9,4	8,4	8,7	8,1	11,0
50-54	8,6	8,9	8,0	9,1	9,6	7,8
55-59	9,9	10,4	9,3	11,5	9,4	11,6
60-64	6,4	10,0	7,7	10,6	6,4	7,3
65+	1,6	4,4	1,0	2,0	0,9	1,6
<b>Cəmi, faizlə</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>nəfər</b>	<b>616</b>	<b>1092</b>	<b>4520</b>	<b>14955</b>	<b>2203</b>	<b>3286</b>

Mənbə: <https://www.stat.gov.az/>

Cədvəl 7-yə əsasən əminliklə söyləmək mümkündür ki, rəhbər vəzifədə çalışan qadınların sayında da çoxluq müşahidə edilmir.

**Cədvəl 7**

**Dövlət qulluğunda rəhbər vəzifədə çalışan qadınların sayı, nəfərlə**

	2016	2017	2018	2019	2020
Vitse-prezident	-	1	1	1	1
Qadın nazir	1	1	1	1	1
Qadın nazir müavini	3	3	6	8	8
Qadın Dövlət Komitəsi sədri	2	2	2	2	2
Qadın Dövlət Komitəsi sədrinin müavini	2	3	3	3	3
Qadın Yerli icra hakimiyyəti başçısı	1	1	1	1	1
Yerli icra hakimiyyəti başçısının qadın müavini	79	77	79	76	72
Ombudsman	2	2	2	2	2

Mənbə: <https://www.stat.gov.az/>



## Nəticə

Karyera planlamasının gender aspektləri ilə bağlı aparılan araşdırmalar aşağıdakıları aşkar etməyə imkan verir:

- qadınların karyera imkanları kişilərə nisbətən daha azdır;
- qadınların ənənəvi qadın sahələrində işləmək ehtimalı daha yüksəkdir, burada status və əmək haqqı səviyyəsi olduqca aşağıdır;
- qadınların sayı kişilərdən üç fəaliyyət növündə – səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsində, təhsildə və istirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyətdə daha çoxdur. Digər fəaliyyət sahələrində isə kişilər üstünlük təşkil edir;
- kişilər və qadınlar arasında əmək haqqı üzrə ən böyük fərq peşə, elmi və texniki fəaliyyət növlərində, ən kiçik fərq isə kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq, elektrik enerjisi, qaz və buxar istehsalı, bölüşdürülməsi və təchizatı, tikinti, ticarət; nəqliyyat vasitələrinin təmiri, turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə, dövlət idarəetməsi və müdafiə; sosial təminat kimi fəaliyyət sahələrindədir. Bundan əlavə qadınların sayının səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsində, təhsildə və istirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyətdə çox olmasına baxmayaraq qadınların orta aylıq nominal əməkhaqqının iqtisadiyyat üzrə nominal əmək haqqına nisbəti elə də yüksək deyil;
- fərdi sahibkarlıq sahəsində kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq, daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar, peşə, elmi və texniki fəaliyyət, inzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi, təhsil, digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsi kimi fəaliyyət növlərində qadınlar kişilərə nisbətən böyük paya malikdirlər. İqtisadi və inzibati şəhər və rayonlar üzrə fərdi sahibkarların gender bölgüsündə həm qadın, həm də kişi sahibkarlar Bakı şəhərində cəmlənmişdir;
- dövlət qulluğunda karyera imkanlarını sınayan şəxslərin sırasında qadınlar əsas etibarilə 34 yaşadək dövrlərdə üstünlük təşkil edir. Yaşa dolduqca isə kişilər qadınlardan daha çox paya malik olmağa başlayır;
- qadınlar yüksək vəzifələrdə və peşəkar səviyyələrdə çoxluqla təmsil olunmur.

## İstifadə edilmiş ədəbiyyat

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. 12 noyabr 1995-ci il
2. “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı şəhəri, 10 oktyabr 2006-cı il, № 150-IIIQ
3. “Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı şəhəri, 29 iyun 2018-ci il, № 1196-VQ
4. Ağayeva K. Azərbaycanca gender məsələləri. Bakı: Tuna, 2014, 410 s.
5. Robbins S.P., Koulter M., DeSenzo D.A. İdarəetmənin əsasları (İngilis dilindən tərcümə). Bakı: TEAS Press Nəşriyyatı evi, 2019. 528 s.
6. Гасанов Г.С. Современные тенденции бизнес-менеджмента: взаимодействие комплиментарности и ментальности : монография. СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2019, 127 с.
7. <https://www.stat.gov.az/> - Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsinin rəsmi internet sahifəsi

**Z.Y.Rasulov**

*Mingachevir State University*

*candidate for PhD degree of Azerbaijan State University of Economics*

## Gender aspects of career growth in Azerbaijan

### Abstract

*The study of gender issues remains relevant for all countries, including the Republic of Azerbaijan. The study of gender-responsive career planning has recently received more attention. Interest in the region is primarily due to the formation of a market economy and reforms in key*

*areas of our society, which led to a change in attitude towards many processes and events that affect the position of men and women in the social and labor spheres.*

*The purpose of the article is to consider gender issues of career development in Azerbaijan, as well as to identify the features of the implementation of managerial activities depending on gender aspects. The particular importance is the study of quantitative inequality, the statistical assessment of gender differences in career opportunities in our country based on data from the State Statistical Committee of the Republic of Azerbaijan. When analyzing gender equality in a career, such indicators as age, field of activity, position, and salary were taken into account as the main factor.*

**Keywords:** *gender, man, woman, career, career growth, career planning, career management*

**З.Ю.Расулов**

*Мингячевирский государственный университет  
диссертант Азербайджанского государственного экономического университета*

### **Гендерные аспекты карьерного роста в Азербайджане**

#### **Резюме**

*Изучение гендерных проблем остается актуальным для всех стран, в том числе и для Азербайджанской Республики. Изучению планирования карьеры с учетом гендерного аспекта в последнее время стало уделяться больше внимания. Интерес к области обусловлен, прежде всего, становлением рыночной экономики и реформами в ключевых сферах жизни нашего общества, что привело к изменению отношения ко многим процессам и событиям, влияющим на положение мужчин и женщин в социальной и трудовой сферах.*

*Цель статьи – рассмотреть гендерные вопросы развития карьеры в Азербайджане, а также выявить особенности осуществления управленческой деятельности в зависимости от гендерных аспектов. Особое значение имеет изучение неравенства в количественном отношении, статистическая оценка гендерных различий в карьерных возможностях в нашей стране на основе данных Государственного комитета по статистике Азербайджанской Республики. При анализе гендерного равенства в карьере в качестве основного фактора учитывались такие показатели, как возраст, сфера деятельности, должность, заработная плата.*

**Ключевые слова:** *гендер, мужчина, женщина, карьера, карьерный рост, планирование карьеры, управление карьерой.*

**Elmi redaktor: i.e.d., prof. V.Əyyubov**

**Çapa təqdim edən redaktor: i.f.d., dos. N.Qədimli**

**Daxil olub: 14.03.2022**

**Çapa qəbul edilib: 28.03.2022**