



**TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

VOLUME 7 / 2024

LABOR ECONOMICS

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

**LABOUR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

2024 yil 1-son

Volume 7, Issue 1, 2024



**МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI
VA INSON KAPITALI**
ISSN: 3030-3117



LABORECONOMICS.UZ

МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 1-2024

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ**

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

“Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi (OAK) rayosatining 2023-yil 3-iyundagi 328/3-sonli qarori bilan ro‘yxatga olingan.

Muassis: “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy maktabi.

Tahririyat manzili:

100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko‘chasi,
49 uy

Elektron manzil: ilmiymaktab@gmail.com

Jurnal web-sayti: www.laboreconomics.uz

Bog‘lanish uchun telefonlar:

+998998818698

Tahririyat Kengashi raisi:

(Chairman of the Editorial Board)

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O'zFA akademigi

Tahririyat Kengashi a'zolari:

(Members of the Editorial Board)

Toshqulov Abduqodir Hamidovich, i.f.d., prof.
Yusupov Axmadbek Tadjiyevich, i.f.d., prof.
Sharipov Kongratboy Avezimbetovich, t.f.d., prof
Raifkov Kudratilla Mirsagatovich, i.f.d., prof
Xalmuradov Rustam Ibragimovich, i.f.d., prof
Umurzakov Baxodir Xamidovich, i.f.d., prof.
Nazarov Sharofiddin Xakimovich, i.f.d., prof.
Jumayev Nodir Xasiyatovich, i.f.d, prof.
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, i.f.d., prof.
Eshov Mansur Po'latovich, i.f.d., prof.
Zokirova Nodira Kalandarovna, i.f.d., prof.
Xudoyberdiyev Zayniddin Yavkachevich, i.f.d., prof.
Muxiddinov Erkin Madorbekovich, i.f.f.d., (PhD)
Xolmuxammedov Muhsinjon Murodullayevich, i.f.n., dots.
Amirov Lochinbek Fayzullayevich, i.f.f.d., (PhD), dots.
G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich, i.f.f.d., (PhD), dots.
Shakarov Zafar Gafarovich, i.f.f.d., (PhD)

Jamoatchilik Kengashi a'zolari:

(Community Council members)

Bred Bodenxauzen (AQSh)
Jon Ankor (Buyuk Britaniya)
Odegov Yuriy Gennadevich (Rossiya Federasiyasi)
Keynz Miller (AQSh)
Sung Dong Ki (Koreya Respublikasi)
Masato Xivatari (Yaponiya)
Gerxard Feldmayer (Germaniya)
Eko Shri Margianti (Indoneziya)
Ahmed Mohamed Aziz Ismoil (Misr)
Rohana Ngah (Malayziya)
Sharifah Zanniyerah (Malayziya)
Teguh Dartanto (Indoneziya)
Nur Azlinna (Saudiya Arabistoni)
Muhammed Xoliq (Pokiston)
Alisher Dedaxonov (Toshkent)

Mas'ul muxarrir (Editor-in-Chief): G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

Veb-administrator (Web admin): Musayev Xurshid Sharifjonovich

MUNDARIJA (CONTENTS)**MEHNAT BOZORI VA MEHNAT MUNOSABATLARI**

G.K.Abduraxmanova S.B.G'oyipnazarov S.P.Qurbonov	<i>Mamlakat aholisini unumli bandlik darajasini oshirish mexanizmini takomillashtirish</i>	7-18
B.E.Mamaraximov	<i>Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish yoshlar bandligini ta'minlash omili sifatida</i>	19-25
A.A.Yadgarov	<i>Agrar tarmoqni sufgurtalashda mалаkali кадрлар тайёрлаш ҳолати ва ривожлантириш истиқболлари</i>	26-32
S.P.Qurbonov	<i>O'zini o'zi band qilishda zaif bandlikdan unumli bandlik sari transformatsion jarayonlar</i>	33-45
N.R.Saidov	<i>Yangi ish o'rinlarini tashkil etishga investisiyalar ta'sirini ekonometrik tahlili</i>	46-56
F.O'.Masharipov	<i>Meʼnat bozorida хусусий сектор эҳтиёжи асосида ўрта бўғин кадрларини тайёрлаш: муаммолар ва ечимлар</i>	57-70
S.M.Kurbanbayeva	<i>Квалификационные рамки в современном образовании и рынке труда</i>	71-80
I.X.Xuvaydullayeva	<i>Миллий меҳнат бозорида инсон ресурсларидан самарали фойдаланишни имкониятлари</i>	81-90
G.R.Kuziyeva	<i>O'zbekistonda raqamlashtirish va ta'lim orqali mehnat unumdorligini oshirishning miqdoriy tahlili</i>	91-101

INSON KAPITALI

A.B.Irmatova A.M.Saidahmadov	<i>Raqamli iqtisodiyotda inson kapitalini rivojlantirishda o'qitish tizimi</i>	102-117
S.M.Dusanov	<i>Таълим тизимида молиявий ресурслар самарадорлигини оширишнинг ривожланган хорижий мамлакатлар тажрибасидан фойдаланиш имкониятлари</i>	118-134
I.I.Ergashev	<i>Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришда инвестициялардан фойдаланиш самарадорлигини баҳолаш услубиёти</i>	135-145
Sh.A.Xodjayeva	<i>Основы формирования и функционирования маркетинговой деятельности высших образовательных учреждений</i>	146-159

M.R.Babadjanova	<i>Иқтисодий категория сифатида инсон капиталининг моҳияти ва унда таълимни ўрни</i>	160-172
D.B.G'aniyeva	<i>Ходимларни ўқитиш ва ривожлантиришнинг дастурларининг самарадорлигини баҳолаш муаммолари</i>	173-184
INSON TARAQQIYOTI		
D.I.Iskandarova	<i>O'zbekistonda aholi daromadlari va unga ta'sir etuvchi omillar tahlili</i>	185-194
KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH		
M.X.Fayziyeva	<i>Kambag'allikni qisqartirishga raqamli texnologiyalarning ta'siri</i>	195-210
INSON RESURSLARINI BOSHQARISH		
M.Sh.Xaydarova	<i>Использование автоматизации и искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами: тренды и ожидания</i>	211-221
M.M.Xolmatov	<i>Inson resurslarini samarali boshqaruvida inson kapitalini rivojlantirish</i>	222-232
G.Q.Mo'ydinova	<i>O'zbekistonda to'qimachilik korxonalarining rivojlanish holati va ularda xodimlarni boshqarish tendensiyalari tahlili</i>	233-238
O.I.Rasuljonov	<i>KPI – xodimlar faoliyati samaradorligini baholashning zamonaviy tizimi</i>	239-246
TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH		
S.U.Ismailova D.U.Adilova	<i>Теоритические основы развития стратегии цифрового маркетинга на рынке сферы услуг и туризма</i>	247-254
Z.M.Jabborova	<i>Jizzax viloyatida kichik biznes va tadbirkorlikda mehnat munosabatlarining rivojlanishi holati</i>	255-263
S.S.Mamatqulov D.I.Iskandarova	<i>O'zbekistonda tadbirkorlikni innovatsion rivojlantirish asosida aholi farovonligini yuksaltirish yo'llari</i>	264-274
M.Sh.To'xtayeva	<i>Platformalarda informatsion xaritalar – aholi tadbirkorlik qobiliyatini rivojlantiruvchi vosita sifatida</i>	275-282
T.A.Urkinbayev	<i>Влияние реформ в сфере туризма на рост экономики Узбекистана и развитие предпринимательства</i>	283-292

D.A.Vahobov	<i>Кичик бизнес субъектлари фаолиятини инфратузилмавий қўллаб-қувватлаш тизимини такомиллаштириш</i>	293-305
Z.Dj.Adilova	<i>Factors and assessment methods in the development of HR branding: foreign experience</i>	306-314
GENDER TENGLIK		
O.U.Oxunova	<i>O'zbekiston mehnat bozorida gender tengligi: muammolar va islohotlar</i>	315-324



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



O'ZBEKISTON MEHNAT BOZORIDA GENDER TENGLIGI: MUAMMOLAR VA ISLOHOTLAR

Oxunova Oygul Usmonjon qizi

TDIU, tayanch doktoranti

e-mail: oxunova.o93@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a81

Annotatsiya. Ushbu tadqiqot O'zbekiston mehnat bozorida gender tengligi holatini o'rganib, asosiy e'tiborni muammolar va ularni yechishga yo'naltirilgan joriy islohotlarga qaratadi. Demografik ma'lumotlar, ta'lim tendentsiyalari va bandlik ma'lumotlarini har tomonlama tahlil qilish orqali tadqiqot erkaklar va ayollar o'rtasidagi ishchi kuchi ishtiroki, ish haqi va mehnat bozorida farqlarni o'rganadi. Maqolada, shuningdek, mehnat bozorida gender dinamikasiga ta'sir ko'rsatadigan asosiy ijtimoiy-madaniy omillar, jumladan, oilaning umidlari va ish joyidagi amaliyotlar ko'rib chiqiladi. Tajribaviy dalillar va siyosiy islohotlar tahlilini birlashtirgan holda, ushbu tadqiqot O'zbekiston mehnat bozorida gender tengsizligining murakkabliklari haqida tushuncha beradi va kelajakdagi aralashuvlar va siyosat yo'nalishlari bo'yicha tavsiyalar beradi.

Kalit so'zlar: Gender tengligi, mehnat bozori, ishchi kuchi ishtiroki, ish haqi farqi, kasbiy segregatsiya, ijtimoiy-madaniy omillar, siyosiy islohotlar, ayollarning huquqlarini kengaytirish.

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО НА РЫНКЕ ТРУДА УЗБЕКИСТАНА: ПРОБЛЕМЫ И РЕФОРМЫ

Ахунова Айгул Усманджан кизи

Докторантка ТГЭУ

Аннотация. Данное исследование изучает состояние гендерного равенства на рынке труда Узбекистана, уделяя особое внимание преобладающим проблемам и текущим усилиям по реформированию. Посредством всестороннего анализа демографических данных, тенденций в образовании и моделей занятости исследование исследует различия в участии в рабочей силе, заработной плате и профессиональной представленности между мужчинами и женщинами. В документе также рассматриваются основные социокультурные факторы, влияющие на гендерную динамику на рынке труда, включая семейные ожидания и практику на рабочем месте. Более того, в нем оцениваются недавние политические инициативы и институциональные реформы, направленные на продвижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин в рабочей силе. Объединив эмпирические данные и политический анализ, это исследование дает представление о сложностях гендерного неравенства на рынке труда Узбекистана и предлагает рекомендации для будущих мер и направлений политики.

Ключевые слова: Гендерное равенство, рынок труда, Узбекистан, участие рабочей силы, разрыв в оплате труда, профессиональная сегрегация, социокультурные факторы, политические реформы, расширение прав и возможностей женщин.

GENDER EQUALITY IN THE LABOR MARKET OF UZBEKISTAN: PROBLEMS AND REFORMS

Akhunova Aygul Usmanjan kizi

Doctoral student of TSUE

Abstract. This research examines the status of gender equality within the labor market of Uzbekistan, focusing on prevalent challenges and ongoing reform efforts. Through a comprehensive analysis of demographic data, educational trends, and employment patterns, the study investigates the disparities in workforce participation, wages, and occupational representation between men and women. The paper also delves into the underlying socio-cultural factors influencing gender dynamics within the labor market, including familial expectations and workplace practices. Moreover, it evaluates recent policy initiatives and institutional reforms aimed at promoting gender equality and fostering women's empowerment in the workforce. By synthesizing empirical evidence and policy analysis, this research provides insights into the complexities of gender inequality in Uzbekistan's labor market and offers recommendations for future interventions and policy directions.

Keywords: Gender equality, labor market, Uzbekistan, workforce participation, wage gap, occupational segregation, socio-cultural factors, policy reforms, women's empowerment.

Kirish

2016-yilda prezidentlik saylovlari O'zbekistonda ijtimoiy va iqtisodiy islohotlarning hal qiluvchi davri bo'ldi. Yangi hukumat uchun asosiy e'tibor gender diskriminatsiyasiga qarshi samarali kurashish uchun bandlik bo'yicha milliy siyosatni qayta ko'rib chiqish bo'ldi, bu chuqur ildiz otgan gender stereotiplari bilan mustahkamlangan jamiyatda uchun juda katta tashabbus.

Ushbu transformatsiya 2017-2021-yillardagi Harakatlar strategiyasida ayollar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlarni aniq kafolatlovchi moddani o'z ichiga olgan qator huquqiy islohotlarni boshlab berdi. 2019-yilda qabul qilingan Prezident farmoniga ko'ra, hukumat zimmasiga iqtisodiyotning barcha tarmoqlarida ayollar ishtirokiga qo'yilgan cheklovlarni bartaraf etish, xotin-qizlar o'rtasida iqtisodiy faollikni oshirish, ayollarning yetakchilik va tadbirkorlik madaniyatini tarbiyalash bo'yicha targ'ibot-tashviqot ishlarini yo'lga qo'yish vazifasi qo'yildi. 2019-yilda O'zbekiston gender tengligi to'g'risidagi o'zining birinchi qonunini qabul qilib, 2020-yildan 2030-yilgacha gender tengligi bo'yicha maqsadlarni belgilab beruvchi milliy strategiyani e'lon qildi.

Bundan tashqari, rasmiylar dastlab 1999-yilda kiritilgan, ayollarga 450 dan ortiq kasbda, ko'pincha noqulay mehnat sharoitlari, lekin yuqori maosh bilan ishlashni taqiqlovchi qonunni bekor qildi. Hozirda parlament muhokamasida bo'lgan taklif etilayotgan mehnat qonuni ish beruvchilarga ishga qabul qilish jarayonida jinsi, yoshi, tashqi ko'rinishi, yashash uchun ruxsatnomasi va boshqa mezonlarga ko'ra imtiyozlar ko'rsatishni ma'muriy javobgarlikka tortishni taqiqlashga qaratilgan.

Xotin-qizlarning siyosiy hayotdagi faolligini oshirish borasida ham salmoqli yutuqlarga erishildi. 2017-yilda xotin-qizlar parlament qonunchilik

palatasining atigi 16 foizini tashkil qilgan. Biroq 2019-yildan keyingi saylovlarda bu ko'rsatkich quyi palatada 48 foizga, deputatlarning 32 foiziga ko'tarilib, O'zbekiston ayollar vakilligi bo'yicha 190 ta jahon parlamentlari orasida 37-o'rinni egalladi. Ushbu sezilarli yaxshilanishlarga qaramay, ayollar etakchilik rollarida, xususan, mahalliy hokimiyat organlarida kam ishtiroki pastligicha qolmoqda. 2020-yilda ayollar mamlakatdagi 162 tuman hokimining atigi 3 foizini tashkil qilgan.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Bir necha o'n yilliklar davomida mehnat bozorida gender tengsizligi bo'yicha olib borilgan tadqiqotlar uning sabablarini va oqibatlarini o'rganib chiqdi (masalan, Altonji and Blank 1999, Darolia et al. 2016, Bertrand and Duflo 2017, Gaddis 2018). Gender tengsizligining ikkita asosiy va ko'pincha o'zaro bog'liq omillari aniqlangan: "statistik" shakllar va "afzallikka asoslangan" tushuntirishlar. Bekker (2010) imtiyozlarga asoslangan izlanishlarda asosiy olimlardan hisoblanadi, uning fikricha diskriminatsiya ko'pincha ish beruvchilar ozchiliklar yoki ayollar kabi ma'lum guruhlardan shaxslarni ishga olishni istamasalar paydo bo'ladi. Bunday hollarda, ish beruvchilar bu istaksizligi sababli ma'lum guruhlarni ishga qabul qilmaslikni tanlashi mumkin va agar ular ayollarni yollagan taqdirlarida ham, ular teng darajada samarali xodimlarga nisbatan kamroq tovon taklif qilishlari mumkin (Becker 2010, Zhang va boshq. 2021).

Gender tengsizligining statistik shakllari odatda imtiyozlarga asoslangan tushuntirishlarga muqobil sifatida qaraladi, ammo amalda ikkalasi ham ma'lum darajada birga bo'lishi mumkin. Statistik diskriminatsiya ish beruvchilarda potentsial xodimlarning mahsuldorligi haqida mukammal ma'lumotga ega bo'lmaganda yuzaga keladi (Phelps 1972, Arrow 1973, Aigner and Cain 1977, Schwab 1986). Buning o'rniga, ish beruvchilar potentsial xodimlarning mahsuldorligini aniqlash uchun guruhga xos a'zolikdan foydalanadilar (Bohren va boshq. 2019, Zhang va boshq. 2021). Bunday stsenariylarda, ish beruvchilar bir xil kuzatilmaydigan mahsuldorlikka ega, ammo turli guruhlarga mansub bo'lgan ikkita arizachiga duch kelganda, kutilgan mahsuldorligi yuqori bo'lgan guruhdagi arizachiga oqilona yondashishlari mumkin. Shunisi e'tiborga loyiqki, ko'pgina yozishmalarning o'zi amalda kamsitish amaliyotining ushbu ikki potentsial omilini ajrata olmaydi.

Ishlar ma'lum bir jinsga ko'proq mos deb topilsa, ijtimoiy tushunchalarga mos kelmaydigan arizachilar kamroq ijobiy, bilvosita yoki aniq baholanishi mumkin. Natijalar shuni ko'rsatadiki, O'zbekistondagi ish beruvchilar ko'pincha muayyan ish turlari bo'yicha gender imtiyozlarini namoyon qiladi va bu erkaklar va ayollarning bandlik istiqbollari salbiy ta'sir qiladi. Gender segregatsiyasi ko'pincha ayollarni kamroq maosh oladigan kasblarga yo'naltiradi va ayollarning ish haqini kamaytiradi (McGrew, 2016). O'zbekistonda gender stereotiplari kasbiy segregatsiyani davom ettirishi mumkin, bu esa ayollarni kotiblik yoki hamshiralik kabi kam maosh oladigan,

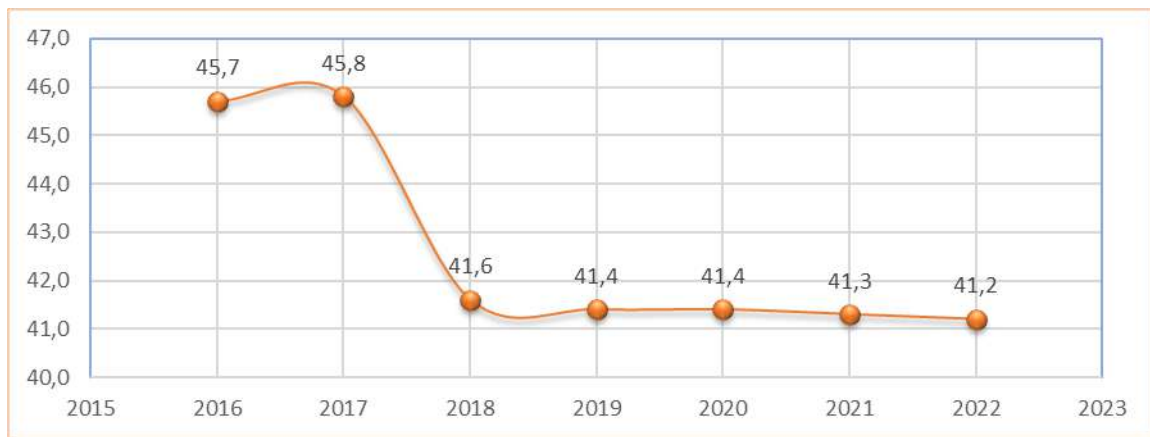
erkaklar esa payvandlash, avtomobil ta'mirlash va axborot texnologiyalari kabi daromadliroq kasblarda to'planishga olib keladi.

Alohida ishchilarga ta'siridan tashqari, kasbiy segregatsiya ishchilarni o'z malakalarini oshirish va intilishlarini ro'yobga chiqarishga imkon beradigan ish joylari bilan optimal muvofiqlashtirishni cheklaydi. Blau va Kahn (2016) tomonidan 1980 yildan beri gender ish haqi farqi tendentsiyalarini o'rganuvchi keng qamrovli sharhda mavjud bo'shliqning yarmi erkaklarnikiga qaraganda turli sanoat va kasblarda ishlaydigan ayollar bilan bog'liq. Agar "erkaklik" va "ayollik" tushunchalarining jamiyatdagi ta'riflari erkaklar va ayollarni ma'lum bir martabaga majbur qilsa, ishchilar o'zlarining qobiliyatlari va intilishlariga mos keladigan mehnat bozori imkoniyatlariga intilishlari qiyin bo'lishi mumkin.

Tahlil va natijalar

Gender tengligini o'lchaydigan indekslar O'zbekistonning umumiy ko'rsatkichlarining nozik manzarasini taqdim etadi. 2019-yilgi Inson taraqqiyoti indeksida O'zbekistonda ayollar uchun ko'rsatkich 0,70 ni tashkil etdi, bu erkaklar uchun qayd etilgan 0,74 ko'rsatkichdan biroz pastroq. Shunday qilib, Gender rivojlanish indeksi (GDI) 0,94 ni tashkil etib, qo'shni davlatlar bilan solishtirganda O'zbekistonni o'rtada pog'onalarda joylashtirdi. Qirg'iziston Respublikasi uchun GDI qiymatlari biroz yuqoriroq bo'lib, 0,96, Tojikiston esa 0,82 darajasida biroz orqada qoldi. Global Gender tengsizlik indeksi (GII) 2019 yil uchun O'zbekiston 162 davlat orasida 62-o'rinni egalladi (BMT Taraqqiyot dasturi, 2020). Indeks komponentlarini sinchiklab o'rganish shuni ko'rsatdiki, uch yo'nalish bo'yicha gender tengsizliklari – reproduktiv salomatlik, huquqlarni kengaytirish (ta'lim darajasi va siyosiy ishtirok bilan o'lchanadi) va mehnat bozorida ishtirok etish – O'zbekistondagi ayollarning insoniy rivojlanish salohiyatiga to'liq erishishiga to'sqinlik qilmoqda. 2021 yil uchun Ayollar biznesi va huquq indeksida 70,6 ballga ega bo'lgan O'zbekiston so'nggi yillarda yaxshilanganini ko'rsatgan bo'lsa-da, bu borada qilinishi lozim bo'lgan ishlar yetralicha (Jahon banki, 2021).

O'zbekistondagi milliy konstitutsiya va qonunlar erkaklar va ayollar uchun teng huquq va imkoniyatlarni kafolatlayotgan bo'lsa-da, ayollar turli sohalarida, xususan, fan, texnologiya, muhandislik va matematika (STEM) sohalarida yetarlicha vakil qilinmayapti yoki ikkinchi darajali rollarga berilyapti. 2018 yilda o'tkazilgan “O'zbekiston fuqarolarini tinglash” so'rovi natijalariga ko'ra, mamlakatda ayollarning mehnatga jalb etilishi darajasi erkaklarnikidan sezilarli darajada ortda qolmoqda, bu farq 28 foiz foizga teng. Bu tendentsiyalar qisman gender bilan bog'liq keng tarqalgan stereotiplar, ijtimoiy me'yorlar, oila va onalik haqidagi mustahkam madaniy tushunchalarning natijasidir.



1-rasm. Jami bandlarda ayollarning ulushi (jami bandlarga nisbatan, %)¹⁶³

Karyera bilan shug'ullanishga qaror qilgan ayollar ko'pincha oilaviy hayotni muvozanatlash va erkaklarga yuklanmagan usullarda ishlashni kutishadi. 2016 yilgi “O'tish davridagi hayot” so'rovi shuni ko'rsatdiki, aholining 80 foizi an'anaviy oila modelini qo'llab-quvvatlaydi, bunda “erkak uydan tashqarida ishlaydi va pul topadi, ayol esa bolalari va uyiga g'amxo'rlik qiladi” (YETTB, 2016; FAO, 2019). Osiyo Taraqqiyot Bankining 2018 yilgi Gender Bahosiga ko'ra, an'anaviy gender me'yorlari, garchi rasmiy qonunlar yoki siyosatlarda aniq ko'rsatilmagan bo'lsa-da, ayollar va erkaklarning oila va jamiyatdagi rollarini cheklashda, yashirin va aniq qoidalarni shakllantirishda, jinsga qarab alohida ish, qadriyatlar, mas'uliyat va majburiyatlarni belgilashda muhim rol o'ynaydi.

Ushbu sifatli baholashlar shuni ko'rsatadiki, ijtimoiy rollar va kutilayotgan ayol yoki erkak xatti-harakati bilan bog'liq gender stereotiplari ayollar va erkaklar uchun kasbiy tanlovga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Bu ta'sir ta'lim imkoniyatlari va kelajakdagi martaba rivojlanishi uchun sohalarni tanlashga taalluqlidir.

Noan'anaviy kasblarda erkaklar va ayollar uchun teng imkoniyatlarni targ'ib qilish ish o'rinlari moslashuvini yaxshilashga, yanada samarali ishchi kuchiga va yuqori daromadlarga olib kelishi mumkin. Mavjud adabiyotlarda ta'kidlanishicha, kasbiy integratsiya har ikki jins vakillariga ham o'z inson kapitalini firma mahsuldorligini oshirish uchun hissa qo'shish imkonini beradi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, korporativ rahbarlikda kamida 30 foiz ayollardan iborat "tanqidiy massa" ni tashkil etish innovatsiyalar va kompaniyaning umumiy samaradorligini oshiradi. Firma va individual darajadagi ushbu mukofotlar o'sish va umumiy samaradorlikka sezilarli ta'sir ko'rsatishi mumkin. Muayyan kasblar uchun gender mosligi bilan bog'liq me'yorlar ko'pincha tafovutlar omili sifatida aniqlanadi, bu esa ayollarning kotib yoki ofis menejerlari kabi an'anaviy tarzda kodlangan rollarda ko'rinib turganidek, kamroq maosh va mas'uliyatli lavozimlarga yo'naltirilishiga olib keladi (But va Ley, 2010).

¹⁶³ O'zbekiston Respublikasi O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika Agentligi

Rasmiy ma’lumotlarga ko’ra, O‘zbekistonda ish bilan band bo‘lgan ayollar asosan iqtisodiyotning kam maosh oladigan tarmoqlarida, xususan, ta’lim, sog‘liqni saqlash va ijtimoiy ta’minotda bo‘lib, ular ish kuchining asosiy qismini tashkil qiladi. 2018-yilda ayollar ta’lim, inson salomatligi va ijtimoiy ish sohalarida ishchi kuchining to‘rt dan uch qismidan ko‘prog‘ini tashkil etdi. Aksincha, ayollar transport, aloqa, qurilish, IT va boshqa tegishli sohalar kabi yuqori maosh va obro‘-e’tiborga ega bo‘lgan sohalarida kam vakillik qilishadi (Matvienko, 2019).

O‘zbekistonda kuzatilgan jiddiy kasbiy jinsiy segregatsiya mamlakatda ish haqi bo‘yicha gender farqining asosiy omili bo‘lib xizmat qiladi. Davlat statistika qo‘mitasi ma’lumotlariga ko‘ra, 2018-yilda ayollarning ish haqi erkaklarnikiga nisbatan o‘rtacha 39 foizga kam bo‘lgan. Ushbu gender asosidagi ish haqi nomutanosibliigi global muammo bo‘lib, ayollarning ijtimoiy, iqtisodiy va siyosiy hayotning turli jabhalaridan doimiy ravishda chetlanishining asosiy omili sifatida e’tirof etilgan.

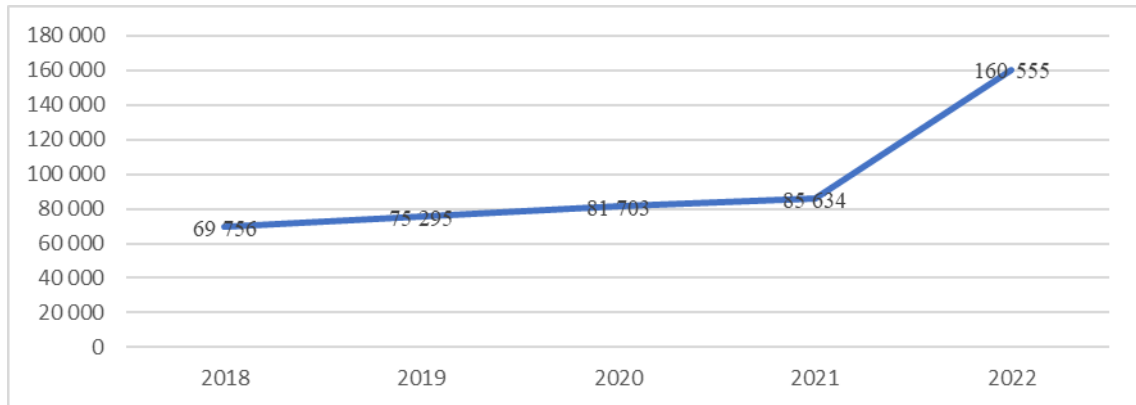


2-rasm. Jami bandlarda ayollarning ulushi (hududlar kesimida, %) ¹⁶⁴

Davlat aholi bandligini ta’minlash va yangi ish o‘rinlari yaratishga doimiy e’tibor qaratib, xotin-qizlarning mehnat bozori yoki tadbirkorlik faoliyatidagi ishtiroki qonunchilik bilan cheklanmasligini ta’minlaydi. 2017–2021-yillarda Taraqqiyot strategiyasida xotin-qizlarni, jumladan, kasb-hunar kollejlari bitiruvchi qizlarni ish bilan ta’minlashga alohida e’tibor qaratilgan.

¹⁶⁴ O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika Agentligi

O‘zbekiston aholisining 49,6 foizini tashkil etishiga qaramay, ayollarning rasmiy bandlik ulushi 45,7 foizni tashkil etib, 54,3 foiz bilan erkaklardan ortda bormoqda. Shunisi e‘tiborga loyiqliki, mehnat bozori o‘ziga xos gender naqshlarini namoyon etadi, bunda ayollar asosan ijtimoiy sektorda (ta‘lim, sog‘liqni saqlash, ijtimoiy xizmatlar, turar joy, umumiy ovqatlanish) kam haq to‘lanadigan lavozimlarni egallaydilar, erkaklar esa qurilish, sanoat, transport va boshqa daromadli sohalarda ustunlik qiladi. aloqa, axborot texnologiyalari.



3-rasm. Davlat soliq xizmati organlarida ro‘yxatdan o‘tib, faoliyat ko‘rsatayotgan yakka tartibdagi tadbirkor ayollar soni¹⁶⁵

Rasmiy sektorda mahalliy ish o‘rinlarining etishmasligi, zarur ta‘lim, malaka va ko‘nikmalarning etishmasligi qishloq joylarida ayollarni mehnat bozorida raqobatbardoshligini kamaytiradi. Bunday hududlarda xotin-qizlar katta salohiyatga ega bo‘lgan va davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlanayotgan dehqonchilik yoki hunarmandchilik kabi oilaviy tadbirkorlik bilan shug‘ullanishga moyil. Ayollarning martaba imkoniyatlariga ta‘sir etuvchi e‘tiborga molik omil - bu erkaklarning samarali haq to‘lanadigan mehnatga o‘xshash ijtimoiy rollariga mos keladigan to‘lanmagan uy vazifalariga ajratadigan vaqtidir. Bu dinamika ayollarning rasmiy ish bilan ta‘minlanishi yoki yangi tadbirkorlik faoliyatini yo‘lga qo‘yish imkoniyatlarini cheklaydi.

O‘zbekiston statistik yilnomasida mehnat bozori uch guruhga ajratilgan: 1) mehnatga layoqatli yoshdan kattalar, 2) mehnatga layoqatli yoshdagilar va 3) mehnatga layoqatli yoshdan kichiklar. O‘zbekistonda mehnatga layoqatli yosh o‘n olti yoshdan boshlanadi, o‘n olti yoshgacha bo‘lgan shaxslar uchinchi toifaga kiradi. Pensiya yoshi jinsga qarab farq qiladi, ayollar ellik besh yoshda, erkaklar esa oltmish yoshda. Ushbu yoshdan katta shaxslar birinchi toifaga kiradi.

Ma‘lumotlar shuni ko‘rsatadiki, O‘zbekistonda ayollar asosan ta‘lim va sog‘liqni saqlash sohalarida ishlaydi, maoshlari mutaxassisligi va ish joyiga qarab o‘zgaradi. Biroq, ushbu sohalarda keng tarqalganligiga qaramay, barcha turdagi muassasalarda gender ish haqi farqi saqlanib qolmoqda.

¹⁶⁵ Davlat soliq qo‘mitasi ma‘lumoti

Ta'lim sohasida akademik mutaxassislarning ish haqi ortib borayotgani va ayollar vakilligi ulushi o'rtasidagi salbiy bog'liqlik diqqatga sazovordir. Masalan, maktabgacha ta'lim muassasalari xodimlarining deyarli barchasi ayollar bo'lib, ular 2021-yilda o'rtacha 2 million so'mdan sal ko'proq (taxminan 207 AQSh dollari) maosh oldilar. Ayollarning o'rta maktab o'qituvchilari tarkibidagi ulushi yuqoriligicha qolmoqda va 68% tashkil etadi, o'rtacha ish haqi esa 226 AQSH dollar. Biroq, oliy ta'limda ayollarning ulushi sezilarli darajada pasayib, 45,5% ga tushib, ish haqi 381 AQSh dollarigacha sezilarli darajada oshganini ko'rish mumkin.

1-jadval

O'zbekistonda ta'lim va sog'liqni saqlash sohasida band ayollar ulushi va ularning o'rtacha ish haqi darajasi¹⁶⁶

	O'rtacha ish haqi O'zbek so'mida va AQSH dollarida (ming so'm)	Ayollarning jami bandlardagi ulushi
Talim		74.9%
Maktabgacha ta'lim	2,360 UZS (207\$)	96.9%
O'rta umumiy ta'lim	2,575 UZS (226\$)	68.0%
Oliy ta'lim	4,347 UZS (381\$)	45.5%
Sog'liqni saqlash		76.3%
Shifokor	3,178 UZS (283\$)	91.2%
Hamshira	1,919 UZS (171\$)	47.7%

2021 yilda sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmat xodimlarining tahlili shuni ko'rsatadiki, 76,3% ayollar, ammo ma'lumotlar murakkab tuzilmani yashiradi. Ehtimol, bu ishchilarning aksariyati shifoxonalar kabi tibbiyot muassasalarida ishlaydi. Tibbiyot darajasiga ega shifokorlar orasida ayollar 47,7%, o'rta ma'lumotli tibbiyot xodimlarining (masalan, hamshiralari) 91,2% ayollardir. Ushbu ta'limdagi nomuvofiqlik ish haqining sezilarli farqiga olib keladi. Rasmiy statistik ma'lumotlarga ko'ra, yuqori toifadagi shifokorlar oyiga o'rtacha 3 million 178 ming so'm (283 AQSh dollari) oladi, eng tajribali hamshira esa 1 million 919 ming so'm (171 dollar) oladi¹⁶⁷.

O'zbekistonda 25 va undan katta yoshdagi ayollarning atigi 13,2 foizi oliy ma'lumotga ega bo'lib, erkaklarda bu ko'rsatkich 20 foizdan ko'proq. Mamlakat miqyosida ayollarning atigi 17,7 foizi oliy ma'lumotga ega, erkaklarda esa 19,7 foiz. Ba'zi hududlarda bu ko'rsatkichlar yanada past ekanligini ko'rish mumkin. Jumladan, Qashqadaryoda xotin-qizlarning atigi 8 foizi oliy ma'lumotli bo'lgan bo'lsa, Toshkent viloyatida bu ko'rsatkich 9,1 foizni tashkil etadi.

O'zbekistonda oliy ta'lim juda qadrlanadi, lekin daromadli lavozimlar bo'lmasa ham, bandlikni ta'minlash yo'li sifatida qabul qilinadi. Oxirgi olti yil

¹⁶⁶ Ishhaqi.uz saytidan olindi

¹⁶⁷ Sarvinoz Mamadjonova <https://www.yalejournal.org/publications/an-inside-look-into-professions-beloved-by-uzbek-women>

ichida oliy ta'lim muassasalari soni 2016-yildagi 77 tadan 2021-yilda 154 taga yetdi. Biroq bu kengayish oliy ta'limga ortib borayotgan talabni qondira olmadi. 2015-yilda davlat oliy ta'lim muassasalariga qabul darajasi 9,5 foizni tashkil etib, 605 ming 836 nafar abituriyentdan atigi 57,8 ming nafari o'qishga qabul qilingan. 2022 yilga kelib, abituriyentlar soni davlat davlat universitetlarida 121 395 ta bo'sh o'rin uchun 1,2 milliondan oshib ketdi, natijada qabul darajasi taxminan 10 foizni tashkil etdi. Bu barcha abituriyentlarning deyarli yarmi (46,2 foiz) kollejda o'qishga kirish huquqini qo'lga kiritgan 1996 yilga nisbatan sezilarli pasayishdir.

Oliy ta'limga ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lishiga qaramay, universitet talabalari o'rtasida sezilarli gender nomutanosibliigi saqlanib qolmoqda. 2021-2022 o'quv yilida O'zbekiston davlat universitetlarida 808,4 ming talaba tahsil oldi, ularning 45,6 foizini ayollar tashkil etib, 439,4 ming nafar erkak talaba bo'lsa, jami 369 ming nafar qiz talaba tahsil oldi. Bundan tashqari, 2019 yilda bakalavr darajasini olgan 65 400 nafardan atigi 38,3 foizi ayollar edi.

Xulosa

Olingan ma'lumotlar ma'lum sohalardagi ish haqi tafovutining asl sababi ta'lim tizimimizdagi gender tengsizligida ekanligini ko'rsatmoqda. Buni bartaraf etish uchun hukumat talaba qizlarga qo'shimcha ta'lim imkoniyatlarini taqdim etish orqali choralar ko'rmoqda. Misol uchun, 2022 yilda hukumat bo'lajak ayol doktorantlar uchun 300 ta qo'shimcha joy ajratdi. Bu, ushbu maqolada ko'rsatilgandek, ayollarning kelajakdagi martabalari bilan bog'liq holda ta'lim va kasbiy ta'lim sifatini hisobga olish juda muhimdir. Ayollarning ish kuchi ishtiroki ko'rsatkichlari yuqori bo'lgan sohalarda jinslar o'rtasida yashirin ish haqi farqi mavjud, chunki ayollar ko'pincha kam haq to'lanadigan lavozimlarda band. Bundan tashqari, ayollarning o'rtacha ish kuchi ishtiroki darajasi paritetga yaqinlashganiga qaramay, yuqori haq to'lanadigan sektorlarda ayollar kamroq ishlaydi.

Ushbu maqolada ta'kidlab o'tilgan yana bir muammo - bu O'zbekiston uchun katta to'siq bo'luvchi boshqaruv lavozimlarida ayollarning kam ishtirok etishidir. O'zbek qizlari yoshligidanoq sabr-toqatli, mas'uliyatli, matonatli bo'lishga o'rgatiladi, bu xislatlar kelajakdagi turmush hayotida foyda keltiradi, degan ishonch bilan. Shunga qaramay, ko'plab ayollar yuqori malakaga ega bo'lishlariga qaramay, oilaviy qarshilik va O'zbekistonda keng tarqalgan moslashuvchan ish tartibi tufayli rahbarlik lavozimlariga kirishga qiynalmoqda. Potentsial yechimlardan biri yuqori daromadli ish jadvallarini ayollar uchun qulayroq qilib, ularga ish va oilaviy mas'uliyatni muvozanatlash imkonini berish uchun moslashtirishdir. Bundan tashqari, hukumat firmalarni gender nomutanosibliгинi kamaytirishga rag'batlantirishi va ayollarning rivojlanishi uchun ko'proq imkoniyatlarni taklif qilishi mumkin.

Ushbu muammolarni hal qilish O'zbekistondagi barcha manfaatdor tomonlar, jumladan hukumat, ish beruvchilar va fuqarolik jamiyati tashkilotlarining hamkorlikdagi sa'y-harakatlarini talab qiladi. Ogohlikni oshirish va birgalikda ishlash orqali biz ayollar jinsidan qat'i nazar, ularning

qobiliyatlari va hissalariga qarab qadrlanadigan va mukofotlanadigan yanada adolatli ish joyini yaratishimiz mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. "Asosiy ko'rsatkichlar - mehnat." Ma'lumotlar to'plami. Gender statistikasi. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi, 2022. <https://gender.stat.uz/uz/main-indicators/labor>.
2. "Mehnat resurslari (Mehnat resurslari)." O'zbekiston Milliy Ensiklopediyasi. Davlat Milliy Nashriyoti, 2005. Olingan 2023 yil 5 aprel, <https://uzsmart.uz/encyclopedia/encyclopedia/51367.html>
3. "Lavozimlar bo'yicha ish haqi - Ishhaqi.Uz", Paylab - Ish haqi so'rovi, ish haqi, ish haqi ma'lumotlarini solishtiring. n.d. <https://www.ishhaqi.uz/maosh-haqida/ta-lim-fan-va-tadqiqot/maktabgacha-ta-lim-tarbiyachisi>.
4. "Osiyo taraqqiyot bankining 2018 yilgi yillik hisoboti: farovon, inklyuziv, chidamli va barqaror Osiyo va Tinch okeani uchun birgalikda ishlash". Osiyo taraqqiyot banki, 2019 yil, 4-bet.
5. Ahmedova M., va Amriddinova Sh. "O'zbek ayoliga martaba qilish osonmi? Toshkent, O'zbekiston (UzDaily.com), 25/11/2022. <https://www.uzdaily.uz/uz/post/77461>.
6. Altonji, J. G. va Blank, R. M. (1999). Mehnat bozorida irq va jins. Mehnat iqtisodiyoti bo'yicha qo'llanma, 3, 3143-3259.
7. Bekker, G. S. (2010). Diskriminatsiya iqtisodiyoti. Chikago universiteti matbuoti.
8. Bertran, M. va E. Duflo. (2017). "Diskriminatsiya bo'yicha dala tajribalari." Dala tajribalari qo'llanmasida. 1-jild, E. Duflo va A. Banerji tomonidan tahrirlangan, 309–393. Amsterdam: Shimoliy Gollandiya.
9. Chjan, J., Jin, S., Li, T. va Vang, H. (2021). Xitoyda gender tengsizligi: eksperimental dalillar kollej bitiruvchilari uchun mehnat bozori. Qiyosiy iqtisod jurnali.
10. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/479841/uzbekistan-country-gender-assessment-update.pdf>
11. Matvienko, Irina. "O'zbekiston: Ayollar kam maoshli, kam ma'lumotli, kam teng - CABAR.Asia". CABAR.asia, 1-noyabr, 2020-yil. <https://cabar.asia/uz/uzbekistan-ayollari-kam-kam-kam-kam-o'qimishli-kam-teng>.
12. Saidov, Akmal. "O'zbekiston yoshlar siyosati global miqyosda". O'zbekiston elchixonasi, 2021-yil 20-aprel. https://uzbekembassy.com.my/eng/news_press/youth_policy_of_uzbekistan_in_global_stage.html.
13. UNFPA Uzbekistan. "Ish joyida gender tengligi uchun biznes", 2021-yil 4-noyabr. <https://uzbekistan.unfpa.org/en/news/businesses-gender-equality-workplace>.

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz