



**TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

LABOUR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL 2024
TASHKENT STATE UNIVERSITY
OF ECONOMICS

VOLUME 7 / 2024

LABOR ECONOMIC

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

**LABOUR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

2024 yil 2-son

Volume 8, Issue 2, 2024

ONOMICS AND
PITAL 2022

TATE UNIVERSITY



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



LABORECONOMICS.UZ

МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 2-2024

**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 Bodenzauzen (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.P.Qurbonov	<i>Aholining umumli bandlik darajasini oshirishning gender xususiyatlari</i>	6-15
S.B.G'oyipnazarov S.M.Kurbanbayeva	<i>Yashil malakalar: mehnat bozorida rivojlanayotgan yangi yo'nalish</i>	16-26
F.X.Rustamov	<i>To'g'ridan-to'g'ri xorijiy investitsiyalar va ta'lim xarajatlarining O'zbekistondagi bandlik darajasi bilan bog'liqligi</i>	27-36

INSON KAPITALI

D.Sh.Nishonov	<i>Ta'lim xizmatlari bozorining milliy iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishiga ta'siri</i>	37-46
A.B.Irmatova D.I.Iskandarova	<i>Oliy ta'limda xotin-qizlarning liderlik ko'nikmalarini shakllantirishning o'ziga xos xususiyatlari</i>	47-58
B.A.Reyimberdiyev	<i>Internationalization strategy is the key for future success of higher education institutions</i>	59-67
M.O.Hamrokulov	<i>Prospective directions of transformation of human capital development in the digital economy</i>	68-78

KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH

A.B.Irmatova	<i>Aholi kambag'alligining konseptual yondashuvlari.....</i>	79-88
X.M.Madramimov	<i>Kambag'allikni qisqartirishda mehnat resurslaridan samarali foydalanish omillari</i>	89-102

INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

F.A.Doniyorova	<i>Современные вызовы руководителя</i>	103-112
M.Sh.Axmedov	<i>Kiyim ishlab chiqarish korxonalarida ishchi personalni boshqarishning motivatsion omillari tahlili.....</i>	113-121

TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH

D.D.Alimova	<i>Xizmat ko'rsatish sohasida xo'jalik subyektlari faoliyatini boshqarish mexanizmlari</i>	122-135
H.O.Botirova	<i>O'zbekistonda ayollar tadbirkorligi: iqtisodiy imkoniyatlarni kengaytirish muammolari va imkoniyatlari</i>	136-145

X.Sh.Kaxramonov	<i>Сущность и особенности эффективного управления многоквартирным жилищным фондом</i>	146-155
N.N.Nabiyeva	<i>Markaziy Osiyo davlatlarida inflyatsiyaning iqtisodiyotga ta'siri</i>	156-162
B.A.Sharipov N.U.Xalimjonov	<i>An econometric analysis of FDI and trade in Uzbekistan</i>	163-171
S.K.Mansurov	<i>To'qimachilik klasterlarda zamonaviy texnologiyalarni joriy etish</i>	172-180



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



AHOLINING UNUMLI BANDLIK DARAJASINI OSHIRISHNING GENDER XUSUSIYATLARI

Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna

TDIU, Ilmiy ishlar va innovatsiyalar

bo'yicha prorektor, professor, DSc

e-mail: gulnora.01k@gmail.com

Qurbonov Samandar Pulatovich

Mehnat bozori tadqiqotlari instituti, doktorant, PhD

e-mail: s.kurbonov@tsue.uz

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a83

Annotatsiya. Aholining unumli bandlik darajasini oshishi sog'lom iqtisodiyot va yuksak taraqqiy etgan jamiyat mahsulidir. Unumli band shaxslar iqtisodiy o'sishga hissa qo'shish bilan birga yashash uchun iste'molga yetarli darajada ish haqi olishini kafolatlay oladi. Ushbu maqola unumli bandlikni oshirishda gender xususiyatlarning asosiy jihatlarini, uning shaxslar va jamiyatga ta'sirini hamda bunday turdagi bandlik ko'lamini kengaytirishga qaratilgan strategiyalarni tadqiq etadi. Mazkur tadqiqotda ayollar va erkaklar bandligi, ularga ta'sir etuvchi bir qator omillar, gender jihatlariga oid empirik va konseptual tadqiqotlar o'rganilgan va ulardagi ilmiy yondoshuvlar tizimlashtirilgan. Tadqiqotning ilmiy natijasi sifatida mamlakat aholisining unumli bandligini oshirishga oid tavsiyalar taklif etilgan.

Kalit so'zlar: unumli bandlik, unumli bandlikni darajasini oshirish, gender tenglik, gender xususiyatlar, ish bilan band erkaklar, ish bilan band ayollar, ish bilan band shaxslar soniga ta'sir etuvchi omillar.

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Абдурахманова Гульнора Каландаровна

ТГЭУ, проректор по научной работе и инновациям,

профессор, доктор экономических наук

Курбанов Самандар Пулатович

Институт исследований рынка труда, докторант, PhD

Аннотация. Повышение уровня продуктивной занятости населения базируется на здоровой экономике и высокоразвитом обществе. Продуктивно занятые люди могут способствовать экономическому росту, обеспечивая при этом прожиточный минимум. В этой статье исследуются ключевые аспекты гендера в повышении производительной занятости, его влияние на отдельных людей и общество, а также стратегии по расширению этого типа занятости. В исследовании были изучены эмпирические и концептуальные исследования гендерных аспектов, занятости женщин и мужчин, ряда влияющих на них факторов, а также систематизированные научные подходы. В качестве научного результата исследования предложены рекомендации по повышению производительной

занятости населения страны.

Ключевые слова: производительная занятость, повышение уровня продуктивной занятости, гендерное равенство, гендерные характеристики, факторы, влияющие на численность занятых мужчин, занятых женщин, занятых лиц.

GENDER CHARACTERISTICS OF INCREASING THE LEVEL OF PRODUCTIVE EMPLOYMENT OF THE POPULATION

Abdurakhmanova Gulnora Kalandarovna

TSUE, vice-rector for scientific affairs
and innovations, professor, DSc

Kurbanov Samandar Pulatovich

DSc student of the Institute of Labor Market Research, PhD

Abstract. Increasing the level of productive employment of the population is based on a healthy economy and a highly developed society. Productively employed individuals can contribute to economic growth while ensuring that they receive a living wage. This article explores the key aspects of gender in increasing productive employment, its impact on individuals and society, and strategies to expand this type of employment. Empirical and conceptual research on gender aspects, the employment of women and men, a number of factors affecting them, and systematized scientific approaches were studied in this research. As a scientific result of the research, recommendations on increasing the productive employment of the country's population were proposed.

Key words: productive employment, increasing the level of productive employment, gender equality, gender characteristics, factors affecting the number of employed men, employed women, employed persons.

Kirish

Ish bilan bandlikning gender jihatlarini jamiyatda ayollar va erkaklar o'rtasidagi mehnat bozorining taqsimlanishi va mehnat sharoitlarining farqlarini o'rganadi. Bunda avvalom bor, mehnat bozoridagi jinslar o'rtasidagi notengligi tushuniladi. Ayollar va erkaklar o'rtasida ish haqi farqi mavjud. Ko'plab jahon mamlakatlarida ayollar bir xil vazifani bajarayotgan erkaklarga nisbatan kamroq ish haqi olish holatlari uchraydi.

Jamiyatda ayollarning oilaviy mas'uliyatlarni bajarishlari, masalan, bolalarga va oila a'zolariga g'amxo'rlik qilish, uy ishlarini bajarish kabi, ko'p vaqt va kuch sarflaydilar. Bu ularning kasbiy faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Xuddi shuningdek, paternalizm va ijtimoiy normalar ayollarning mehnat bozoridagi ishtirokiga to'siq qiladi.

O'zbekistonda ham jahonning ko'plab mamlakatlaridagi kabi ayollarning mehnat huquqlarini himoya qilishga qaratilgan qonun va me'yoriy-huquqiy asoslar asosida islohotlar olib borilmoqda.

Xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrda «O'zbekiston-2030» Strategiyasi to'g'risida PF-158-son Farmoni bilan tasdiqlangan «O'zbekiston-2030» strategiyasidagi “Har bir insonga o'z salohiyatini ro'yobga chiqarishi uchun munosib sharoitlarni yaratish” bandi

27-maqsad (Mamlakatda kambag'allik darajasini qisqartirish) quyidagi 3 ta vazifalarni o'zida qamrab oldi:

1. 2026 yilga qadar kambag'allikni 2022-yilga nisbatan 2 barobarga, 2030-yilga qadar esa keskin qisqartirish;

2. Kambag'allikka tushish xavfi mavjud 4,5 million aholi daromadini oshirish;

3. Ijtimoiy sheriklik asosida 500 ming malakali mutaxassis tayyorlash, shuningdek, 25-maqsad (Xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash tizimini kuchaytirish, ularning huquq va qonuniy manfaatlarini ta'minlash, ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy faolligini oshirish va gender tenglikni ta'minlash) bandi esa gender tenglikni ta'minlash siyosatini davom ettirish, xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy faolligini oshirish orqali boshqaruv lavozimlaridagi xotin-qizlar ulushini 30 %ga oshirish ko'zda tutilgan [1].

Ma'lumki, O'zbekiston Jahon bankining “Ayollar, biznes va qonun 2024” indeksida beshta eng ilg'or o'zgarishlarni amalga oshirgan davlatlar qatoriga kirdi. Bu haqda 2024-yil 4-mart kuni Jahon banki o'zining “Ayollar, biznes va qonun” yillik hisobotini e'lon qildi. Unda huquqiy sohada gender tenglikka erishish yo'lidagi jahon taraqqiyoti baholanadi. Hujjat 190 ta davlatda, jumladan, O'zbekistonda ayollarning ahvolini 10 ta ko'rsatkich: “xavfsizlik”, “harakatlanish erkinligi”, “bandlik”, “mehnatga haq to'lash”, “nikoh”, “otonalik”, “bolalarni parvarishlash”, “tadbirkorlik”, “mulkni boshqarish” va “pensiya ta'minoti” bo'yicha baholovchi indeksni o'z ichiga oladi.

“Ayollar, biznes va qonun” hisobotining oxirgi nashri 2022-yil 1-oktabrdan 2023-yil 1-oktabrgacha bo'lgan davrda mamlakatlar qonunchiligidagi tegishli o'zgarishlarni baholaydi. Bu davrda dunyodagi atigi 18 ta davlat yoki indeksda baholangan davlatlarning 10 foizidan kamrog'i yuqoridagi ko'rsatkichlar doirasida ayollarning mavqeini yaxshilagan huquqiy islohotlarni amalga oshirdi [2].

Bugungi kunda har qanday ish bilan band shaxs uchun to'liq yoki to'liqsiz ish bilan band bo'lishdan ko'ra, ish bilan bandlikning sifat ko'rsatkichlari muhim ahamiyat kasb etmoqda.

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi

Ishga qabul qilish va ishlab chiqarishdagi gender stereotiplari bo'yicha ham ko'pgina masalalar o'z yechimiga muxtoj bo'lib qolmoqda. Bugungi kunda ko'plab ish beruvchilar jinnga asoslangan stereotiplarga asoslanib qaror qabul qiladilar. Masalan, ayollarning oilaviy mas'uliyatlari tufayli ish joyda zarur holatlarda ish joyida qo'shimcha qolishlari oson kechmaydi, shu sababli ularning rahbarlik lavozimlariga tayinlanishi erkaklarga nisbatan kamroqdir.

Ko'plab xalqaro tashkilotlar hisobotlari ayollar ko'pincha xizmat ko'rsatish sohalarida, ta'lim, sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar sohalarida ko'proq ishlaydilar, ularning ish joylari odatda kamroq to'lanadigan va kamroq qadrlanadigan sohalarga to'g'ri keladi. Erkaklar esa ko'proq texnik va yuqori darajada ish haqi to'lanadigan sohalarda ish bilan band bo'lishadi.

F.Blau, va L.Kahn o‘z tadqiqotlarida gender tengsizligi mehnat bozorida qanday namoyon bo‘lishi va uning iqtisodiy sabablari tahlil qilishgan. Tadqiqotlari davomida mualliflar gender maoshlar bo‘shlig‘i, kasbiy segregatsiya, va ayollarning kamroq ish tajribasiga ega bo‘lishi kabi omillarni ko‘rib chiqishgan Ular shuningdek, mehnat bozoridagi diskriminatsiya, turli mamlakatlardagi gender tengsizligi darajasi va siyosiy vositalarning bu masalalarni hal qilishdagi roli haqida ham ma‘lumot beradilar. Ularning xulosalariga ko‘ra, gender tengsizligi ko‘plab omillar bilan bog‘liq bo‘lib, buning yechimi murakkab va ko‘pqirralidir [3].

D.Kotter, J.Hermsen, S.Ovadia va R.Vanneman tadqiqotida “shisha shiftlar” va “yopishqoq pollar” kabi tushunchalarni joriy etib, ularning ayollarning kasbiy karerasidagi to‘siqlar sifatidagi rolini o‘rganishgan. “Shisha shiftlar” yuqori lavozimlarga chiqishdagi to‘siqlarni anglatsa, “yopishqoq pollar” ayollarning past maoshli va past darajali lavozimlarda qolib ketishiga ishora qilishini ta‘kidlashgan. Mualliflar ushbu to‘siqlarning sabablari va oqibatlarini tahlil qilishgan[4].

A.Layt esa ayollar va erkaklar o‘rtasidagi ish tajribasi, maoshlar, va karera o‘sishi bo‘yicha farqlarni tahlil qilgan. U o‘z tadqiqotida ayollar erkaklarga nisbatan kamroq ish tajribasiga va pastroq maoshlarga ega bo‘lishlari ko‘rsatgan. Bu farqlarni mehnat bozoridagi tengsizliklarning asosiy sabablari sifatida ko‘rsatish mumkin [5].

K.Bender, S.Donohue va J.Heywood o‘z tadqiqotlarida ish joylarida genderning ishdan qoniqish va tashkilotga sodiqlikka ta‘sirini o‘rganishgan. Tadqiqot davomida ayollar va erkaklar o‘rtasidagi ishdan qoniqish darajasi va sodiqlik darajasi tahlil qilingan. Ayollar ko‘proq sodiqlik va yuqori darajada qoniqish ko‘rsatganlari holda, ularning maoshlari pastroq va karera o‘sishi kamroq ekanligi qayd etilgan [6].

F.Blau va J.DeVarolar katta korporatsiyadagi gender bo‘yicha karera o‘shini tahlil qilishgan. Tadqiqot davomida ayollar va erkaklar o‘rtasidagi lavozim ko‘tarilishlar, maoshlar va ish tajribasi bo‘yicha farqlar o‘rganilgan bo‘lib, natijalarga ko‘ra, ayollar erkaklarga nisbatan kamroq lavozim ko‘tarilishlar va pastroq maoshlarga ega bo‘lishlari aniqlangan [7].

Tadqiqot metodologiyasi

Mazkur tadqiqotda bir qator onlayn ma‘lumotlar bazalaridagi ilmiy manbalarda o‘z aksini topgan unumli bandlik va undagi gender masalalariga taaluqli empirik va konseptual tadqiqotlar o‘rganildi va ulardagi ilmiy yondoshuvlar tizimlashtirildi. Shuningdek, tadqiqot ishida tizimli tahlil, analiz va sintez, qiyosiy tahlil, monografik tahlil va guruhlash usullari qo‘llanildi [8]. Bundan tashqari, tadqiqot davomida panel ma‘lumotlari tahlili uslubini qo‘llagan holda Fixed Effects modeli hamda Random Effects modeli tuzildi va ular orasidagi maqbul model Hausman testi yordamida aniqlandi¹.

Tahlil uchun 2010-yildan 2022-yillarni o‘z ichiga qamrab olgan davrda

¹ Gujarati, Damodar N. Basic econometrics. Prentice Hall, 2022, p.624.

O‘zbekistonning 14 ta hududlari bo‘yicha ma‘lumotlar to‘plandi. Tadqiqot uchun mamlakat miqyosida band erkaklarning soniga ta‘sir etuvchi quyidagi omillar tanlab olingan: iqtisodiy nafaol aholi (ming kishi), jinoyatlar soni, tug‘ilganlar (kishi), kam ta‘minlangan aholi ulushi, erkaklar orasidagi ishsizlik darajasi, yoshga doir nafaqa oluvchilar (kishi), nogironlik bo‘yicha nafaqa oluvchilar, vafot etganlar soni (kishi), eng kam ish haqqi, ko‘chib ketganlar soni (kishi). O‘zgaruvchilarning o‘lchov birliklari turlicha bo‘lganligi uchun hamda ekonometrik modelning interpretatsiyasini yaxshiroq tushuntirish uchun barcha sonli omillarning qiymatlari natural shaklda logariflandi. Ekonometrik model tuzishdan oldin omillar bo‘yicha tavsifiy statistika o‘tkazib olindi (1-jadval).

1-jadval

Tanlangan omillar bo‘yicha tavsifiy statistika

Omil	Kuzatuvlar soni	O‘rtacha	Standart chetlanish	Minimum	Maksimum
band erkaklar kishi	224	500824.38	203348.58	153800	892000
iqtisod nafaol kishi	322	302993.48	125365.05	70400	558600
Crime	322	5731.932	4216.902	1261	25543
tugilgan kishi	322	47629.034	21440.556	13727	111505
poverty	182	14.519	6.777	.4	34.337
unemp male	210	5.537	1.319	2.6	8.7
yoshga doir pensiy~i	280	163999.31	75238.834	44719	387406
nogironlik pensiya~i	280	32977	12736.297	11223	67217
vafot etgan kishi	322	10508.845	4633.574	3348	21199
wage min	322	172553.84	261252.32	2450	920000
kuchib ketgan kishi	322	14647.898	8770.99	3291	73660

Bundan tashqari, iqtisodiyotda band ayollar soniga ta‘sir etuvchi omillar ham tahlil etildi. Buning uchun mamlakat miqyosida band ayollarning soniga ta‘sir etuvchi quyidagi omillar tanlab olingan: kam ta‘minlangan aholi ulushi, ayollar orasidagi ishsizlik darajasi, yoshga doir nafaqa oluvchilar (kishi), iqtisodiy nafaol aholi (ming kishi), tug‘ilganlar (kishi), eng kam ish haqi, ko‘chib ketganlar soni (kishi).

2-jadval

Tanlangan omillar bo‘yicha tavsifiy statistika

Omil	Kuzatuvlar soni	O‘rtacha	Standart chetlanish	Minimum	Maksimum
band ayollar kishi	224	398214.01	159544.09	134900	704379.65
poverty	182	14.519	6.777	.4	34.337
unemp female	210	7.345	3.62	3.4	15.6
yoshga doir pensiy~i	280	163999.31	75238.834	44719	387406
iqtisodiy nafaol kishi	322	302993.48	125365.05	70400	558600
Tug‘ilganlar, kishi	322	47629.034	21440.556	13727	111505
wage min	322	172553.84	261252.32	2450	920000
Ko‘chib kelganlar, kishi	322	11278.099	10155.711	2506	111919

Yuqorida keltirib o‘tilgan omillarning band ayollarning soniga ta‘sir etish darajasini aniqlash uchun panel ma‘lumotlari tahlili uslubidan foydalanildi.

Bunda 2010-yildan 2022-yillarni o‘z ichiga qamrab olgan davrda O‘zbekistonning 14 ta hududlari bo‘yicha ma’lumotlar to‘planib tahlil qilindi. O‘zgaruvchilarning o‘lchov birliklari turlicha bo‘lganligi uchun hamda ekonometrik modelning interpretatsiyasini yaxshiroq tushuntirish uchun barcha sonli omillarning qiymatlari natural shaklda logariflandi. Ekonometrik model tuzishdan oldin omillar bo‘yicha tavsifiy statistika o‘tkazib olindi (2-jadval).

Tahlil va muhokama

Ma’lumki, joriy yilning 27-mart kuni Jahon banki o‘zining yangi — «O‘zbekiston: mamlakatdagi gender holatini baholash» hisobotining asosiy xulosalari va tavsiyalarini taqdim etdi. Unga ko‘ra, agar ayollar iqtisodiy hayotda erkaklar bilan teng ishtirok eta olsa, O‘zbekiston yalpi milliy daromadi (YaMD) taxminan 29%ga oshishi va 700 mingdan ortiq odam kambag‘allikdan chiqishi mumkin.

Ushbu hisobot natijalaridan kelib chiqqan holda, erkaklar va ayollar ish bilan bandligiga ta’sir etuvchi omillarni tadqiq etish ushbu tadqiqot maqsadiga aylandi. Omillar tasodifiy tanlov asosida tizimlashtirildi.

Iqtisodiyotda band shaxslarning gender jihatlariga ko‘ra ularning bandligiga ta’sir etuvchi xususiy omillar asosida ekonometrik model asosida tahlil natijalari:

Birinchi model iqtisodiyotda band erkaklar soniga ta’sir etuvchi omillar asosida tahlil etildi. O‘zbekistonda band erkaklarning soni va unga ta’sir etuvchi omillar asosida ko‘p omilli ekonometrik model tuzish, tuzilgan modelni turli testlar orqali tekshirish hamda modelning statistik ahamiyatligini aniqlab, kelgusi davrlarga prognozlash, ijtimoiy sohani rivojlantirish bo‘yicha ilmiy asoslangan qarorlar qabul qilish imkoniyatini beradi (3-jadval).

3-jadval

Ish bilan band erkaklar soni va unga ta’sir etuvchi omillar bo‘yicha Fixed Effects Modelning hisoblangan parametrlari

Regression results

Inband_erkaklar	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf	Interval]	Sig
lniqtisod_nofaol_k~i	-.357	.037	-9.54	0	-.431	-.283	
lncrime	-.057	.017	-3.29	.001	-.092	-.023	
Intugilgan_kishi	.285	.066	4.31	0	.154	.416	
Poverty	-.003	.001	-2.93	.004	-.005	-.001	
unemp_male	-.019	.005	-3.84	0	-.029	-.009	
lnyoshga_doir_pens~i	.269	.101	2.66	.009	.069	.469	
lnnogironlik_pensi~i	-.087	.032	-2.74	.007	-.15	-.024	
lnvafot_etgan_kishi	.375	.082	4.59	0	.214	.537	
lnwage_min	-.031	.017	-1.86	.066	-.064	.002	
lnkuchib_ketgan_ki~i	.064	.015	4.19	0	.034	.094	
Constant	9.11	1.453	6.27	0	6.238	11.983	
Mean dependent var		13.053	SD dependent var				0.466
R-squared		0.841	Number of obs				168
F-test		76.382	Prob > F				0.000
Akaike crit. (AIC)		-603.597	Bayesian crit. (BIC)				-569.233

p<.01, p<.05, p<.1

Tahlil jarayonida ikkita model tuzildi: Fixed Effects Model hamda Random Effects Model. Tuzilgan modellarning qay biri bizdagi ma'lumotlar uchun to'g'ri kelishini aniqlash uchun Hausman testi o'tkazildi. Ushbu test natijasida Fixed Effects Model tanlandi. Fixed Effects Modelning natijalari 3-jadvalda keltirilgan. Fixed Effects Modelning parametrdarini tahlil qilishdan avval tuzilgan modelning ta'rifini keltirish lozim Tuzilgan model 1.0%lik darajada statistik ahamiyatga ega ($\text{Prob} > F=0.000$). Bundan tashqari, determinatsiya koeffitsienti (R^2) 0.841ni tashkil qiladi, bu degani, modelda keltirilgan barcha o'zgaruvchilar band erkaklarning sonidagi o'zgarishlarning 84.1%ini ifodalab beradi.

3-jadval natijasidan ko'rish mumkin, barcha o'zgaruvchilarning bog'liq o'zgaruvchiga ta'siri statistik ahamiyatga ega. Xususan, iqtisodiy nafaol aholi soni, jinoyatchilik soni, kam ta'minlangan aholi ulushi, erkaklar orasidagi ishsizlik darajasi, nogironlik bo'yicha nafaqa oluvchilar va eng kam ish haqqining oshishi band erkaklarning sonini kamayishiga olib kelar ekan. Tug'ilganlarning soni, yoshga doir nafaqa oluvchilarning soni, vafot etganlar soni hamda ko'chib ketganlar sonining oshishi esa, aksincha, band erkaklar sonining oshishiga turtki bo'lar ekan. Quyida ish bilan band erkaklarning soniga kuchli ta'sir qiluvchi omillarning tasnifi keltirilgan.

Agar erkaklar orasidagi ishsizlik darajasi 1.0%ga oshsa ish bilan band erkaklar soni 1.9%ga qisqaradi va bu 1.0%lik darajada statistik ahamiyatga ega.

Agar vafot etganlarning soni 1.0%ga oshsa, band erkaklar soni 0.375%ga ortadi va bu 1.0%lik darajada statistik ahamiyatga ega.

Iqtisodiy nafaol aholi sonining 1.0%ga oshishi esa, band erkaklarning sonini 0.357%ga kamayishiga olib keladi va bu natija ham 1.0%lik statistik ahamiyatga ega.

Tug'ilganlarning soni hamda yoshga doir nafaqa oluvchilar soning 1.0%ga oshishi band erkaklarning sonini 0.285 va 0.269%ga oshiradi.

Jinoyatlar soning 1.0%ga oshishi band erkaklar sonini 0.057%ga kamaytiradi.

Kam ta'minlangan aholi ulushining 1.0%ga oshishi band erkaklar sonini 0.3%ga qisqartiradi.

Nogironlik bo'yicha nafaqa oluvchilarning soni 1.0%ga oshsa, band erkaklar soni 0.087 %ga kamayadi.

Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1.0%ga oshishi ish bilan band erkaklar sonini 0.031%ga kamaytiradi va bu 10%lik qiymatda statistik ahamiyatga ega.

Ko'chib ketganlarning soni ham 1.0%ga oshsa, ish bilan band erkaklar soni 0.064%ga kamayadi.

Erkaklar bandligiga ta'sir qiluvchi omillar o'rganilib chiqilgandan so'ng, ayollarning bandligiga ta'sir qiluvchi omillar tadqiq qilindi. Tahlil jarayonida ikkita model tuzildi: Fixed Effects Model hamda Random Effects Model. Tuzilgan modellarning qay biri bizdagi ma'lumotlar uchun to'g'ri kelishini

aniqlash uchun Hausman testi o‘tkazildi. Ushbu test natijasida Fixed Effects Model tanlandi. Fixed Effects Modelning natijalari 4-jadvalda keltirilgan.

4-jadval

Ish bilan band ayollar soni va unga ta’sir etuvchi omillar bo‘yicha Fixed Effects Model tahlili natijalari

Regression results

Inband_ayollar	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf Interval]	Sig
poverty	-.003	.001	-3.14	.002	-.005	-.001
unemp_female	-.027	.002	-14.97	0	-.03	-.023
lnyoshga_doir_pens~i	.248	.098	2.53	.012	.054	.441
lniqtisod_nofaol_k~i	-.288	.035	-8.20	0	-.357	-.218
Intugilgan_kishi	.227	.061	3.70	0	.106	.349
lnwage_min	.03	.014	2.09	.039	.002	.058
lnkuchib_kelgan_ki~i	.062	.014	4.56	0	.035	.089
Constant	10.351	1.327	7.80	0	7.729	12.973
Mean dependent var		12.821	SD dependent var			0.459
R-squared		0.720	Number of obs			168
F-test		53.891	Prob > F			0.000
Akaike crit. (AIC)		-630.753	Bayesian crit. (BIC)			-605.762

p<.01, p<.05, p<.1

Fixed Effects Modelning parametrdarini tahlil qilishdan avval tuzilgan modelning ta’rifini keltirish lozim Tuzilgan model 1.0%lik darajada statistik ahamiyatga ega (Prob > F=0.000). Bundan tashqari, determinatsiya koeffitsienti (R^2) 0.720 ni tashkil qiladi, bu degani, modelda keltirilgan barcha o‘zgaruvchilar band erkaklarning sonidagi o‘zgarishlarning 72 %ini ifodalab beradi.

4-jadval natijasidan ko‘rish mumkin, barcha o‘zgaruvchilarning bog‘liq o‘zgaruvchiga ta’siri statistik ahamiyatga ega. Xususan, kam ta’minlangan aholi ulushi, ayollar orasidagi ishsizlik darajasi, iqtisodiy nafaol aholi sonining oshishi band ayollarning sonini kamayishiga olib kelar ekan. Yoshga doir nafaqa oluvchilarning soni, tug‘ilganlarning soni, eng kam ish haqqi miqdori hamda ko‘chib kelganlar sonining oshishi esa, aksincha, band ayollarning sonini oshishiga sabab bo‘ladi.

Quyida band ayollarning soniga kuchli ta’sir qiluvchi omillarning tasnifi keltirilgan. Band ayollarning soniga eng kuchli ta’sir qiluvchi omil – bu ayollar orasidagi ishsizlik darajasi.

Agar ayollar orasidagi ishsizlik darajasi 1.0%ga oshsa band ayollar soni 2.7%ga qisqaradi va bu 1.0%lik darajada statistik ahamiyatga ega.

Kam ta’minlangan aholi ulushining 1.0%ga oshishi band ayollar sonini 0.3 %ga qisqartiradi.

Iqtisodiy nafaol aholi sonining 1.0%ga oshishi esa, band ayollarning sonini 0.288%ga kamayishiga olib keladi va bu natija ham 1.0%lik darajada statistik ahamiyatga ega.

Yoshga doir nafaqa oluvchilar soning 1.0%ga oshishi band ayollarning sonini 0.248 %ga oshiradi va bu 5.0%lik darajada statistik ahamiyatga ega. Tugʻilganlarning soning 1.0%ga oshishi band ayollarning sonini 0.227%ga oshiradi.

Koʻchib kelganlarning soni ham 1.0%ga oshsa, band ayollar soni 0.062%ga oshadi.

Mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdorining 1.0%ga oshishi band ayollar sonini 0.03%ga koʻpaytiradi va bu besh darajalik qiymatda statistik ahamiyatga ega.

Xulosa va tavsiyalar

Unumli bandlik shunchaki ish bilan band boʻlish emas, balki - bu odamlar uchun yaxshiroq hayot yoʻli va iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotning katalizatoridir. Muammolarni hal qilish va samarali strategiyalarni amalga oshirish orqali islohotchilar, ish beruvchilar va tegilshli institutlar har bir inson munosib turmush kechirishi, mehnatiga yarasha munosib ish xaqi olishi va gullab-yashnayotgan iqtisodiyotning afzalliklaridan bahramand boʻlish imkoniyatiga ega boʻlgan muhitni yaratishi mumkin. Shuning uchun, unumli bandlikni oshirishda asosiy eʼtiborni daromad olish uchun koʻproq soat ishlash masalasiga emas, balki ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotni taʼminlashda muhim boʻlgan resurslar (mehnat, vaqt va kapital)dan daromadni oshirishga qaratishi, bunda gender xususiyatlar shaxs mehnat daromadini oshishiga toʻsiq boʻlmasligi lozim.

Yuqoridagi tahlillar shuni koʻrsatadiki, mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdorining 1.0%ga oshishi ish bilan band erkaklar sonini 0.031 %ga kamayishiga (10%lik qiymatda statistik ahamiyatga ega), ish bilan band ayollar sonini esa 0.03%ga oshirishiga (bu 5.0%lik qiymatda statistik ahamiyatga ega) zamin yaratishi mumkin ekan.

Shuningdek, gendir jiyatlarda ishsizlik darjasi boʻyicha ham quyidagi natijalar olindi: Agar erkaklar orasidagi ishsizlik darjasi 1.0%ga oshsa ish bilan band erkaklar soni 1.9 %ga qisqaradi va bu 1.0%lik darajada statistik ahamiyatga ega. Xuddi shuningdek, agar ayollar orasidagi ishsizlik darjasi 1.0%ga oshsa band ayollar soni 2.7%ga qisqaradi va bu 1.0%lik darajada statistik ahamiyatga ega.

Aholining unumli bandlik darajasini oshirishda barcha omillar qatorida gender xususiyatlarga ham eʼtibor qaratish muhim ahamiyat kasb etib, bunda quyidagilarni tavsiya etish mumkin deb hisoblaymiz:

birinchidan, mehnat bozorida gender adolat va huquqiy asoslarni takomillashtirish. Bunda asosan, ish joylarida gender adolatni taʼminlash uchun amaldagi qonunlar va meʼyoriy hujjatlarni yanada takomillashtirish lozim. Albatta bunda kamsitishni bartaraf qilish, ayollar va erkaklar uchun teng ish sharoitlari yaratishni pirovard natija boʻlishini taʼminlash;

ikkinchidan, taʼlim va kasbiy tayyorgarlik masalalarida unumli bandlik darajasini oshirishda gender xususiyatlar taʼsirini qisqartirish maqsadga

muvofig. Bunda barcha ayollar va erkaklarning har qanday kasbda teng imkoniyatlarga ega bo'lishi uchun sharoitlarni takomillashtirish;

uchinchidan, ish joylarida gender adolatni ta'minlash yo'lida ayollar va erkaklar uchun ish joylarida teng imkoniyatlar yaratish, ularni kasbiy rivojlanishi uchun ma'naviy va moddiy qo'llab-quvvatlash va ayollarning ham rahbarlik lavozimlariga tayinlanishini doimiy qo'llab-quvvatlash va ularni kasbiy o'sishi uchun imkoniyatlar yaratish.

to'rtinchidan, mehnat bozorida gender adolat tamoyillari asosida teng imkoniyatlar yaratish, ayollar va erkaklarning teng mehnatga teng ish haqi olishlarini ta'minlash;

beshinchidan, ish joylarida diskriminatsiyaga qarshi qat'iy qonunlar qabul qilish va ularning bajarilishini nazorat qilish va har ikki jins vakillarini diskriminatsiyadan himoya qilish mexanizmlarini yaratish maqsadga muvofiqdir.

Ish bilan band aholi unumli bandligini ta'minlash, ularning gender xususiyatlar sabab kambag'allik ta'siriga tushib qolish holatlarining oldini olishda iqtisodiy, ma'muriy, tashkiliy, huquqiy va ijtimoiy mexanizmlar faolligini oshirish muhim sanaladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi «O'zbekiston — 2030» Strategiyasi to'g'risida PF-158-son Farmoni. Manba: <https://lex.uz/ru/docs/6600413>

2. O.Mushtariy, O'zbekiston Jahon bankining “Ayollar, biznes va qonun 2024” indeksida muvaffaqiyatli beshlikka kirdi / Gazeta.uz rasmiy veb sahifasi. Manba: <https://www.gazeta.uz/oz/2024/03/05/world-bank-women/>

3. "Gender Inequality in the Labor Market: A Review of the Literature" - Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2000).

4. "Glass Ceilings and Sticky Floors: Barriers to the Careers of Women in the Workplace" - Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001).

5. "Gender Differences in Labor Market Outcomes: Evidence from the NLSY97" - Light, A. (2004).

6. "The Impact of Gender on Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Workplace" - Bender, K. A., Donohue, S. M., & Heywood, J. S. (2005).

7. "Gender Differences in Career Progression: Evidence from a Large Corporation" - Blau, F. D., & DeVaro, J. (2007).

8. Ўзбекистонда аёллар иқтисодиётда эркеклар билан тенг қатнашса, ЯМД 29 фоизга ошиши мумкин — Жаҳон банки / Gazeta.uz rasmiy veb sahifasi. <https://www.gazeta.uz/uz/2024/03/28/world-bank/>

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz