

ISH JOYIDA AYOLLAR VA ERKAKLAR O`RTASIDAGI FARQLAR : MUAMMOLAR VA TENGSIZLIKLARGA CHUQUR NAZAR

Ubaydulloyeva Rayhona Fahriddin qizi

Toshkent davlat iqtisodiyot universitetining

bakalavriant talabasi

rayhonaubaydulloyeva@gmail.com

Shahlo Davirova

PhD Toshkent davlat iqtisodiyot universitetining

“Bank ishi” kafedrası dotsenti

davirova_shaxlo@tsue.uz

Annotatsiya: So`nggi yillarda rivojlanayotgan O`zbekistonda gender tengligi masalasi davlat siyosatining ustuvor yo`nalishlaridan biriga aylangan bo`lsa-da, ish joylarida ayollar va erkaklar o`rtasidagi farqlar hali ham dolzarb masala bo`lib qolmoqda. Gender tafovuti nafaqat ishga qabul qilish jarayonida, balki lavozimga ko`tarilish, mehnat sharoitlari, ish haqi miqdori va rahbarlik imkoniyatlarida ham yaqqol ko`zga tashlanadi. Ushbu maqolada aynan O`zbekistondagi ish joylarida erkaklar va ayollar uchun yaratilgan imkoniyatlar va ularga to`siq bo`layotgan omillar tahlil qilinadi. Bundan tashqari, ayollarning ish joylarida duch kelishi mumkin mumkin bo`lgan qiyinchiliklari, xususan, salohiyat va mehnatning teng baholanmasligi, hanuz teng haq to`lamaslik, maishiy vazifalar tufayli sodir bo`ladigan ortiqcha charchoq hamda kasbiy faoliyatda xolis bo`lmagan baholash kabilar chuqur o`rganiladi va bir qator rivojlangan mamlakatlar uchun dolzarb mavzuga aylanganligi va bu muammo O`zbekistonda ham keng tus olganligi sababli chetel tajribalari va muammoga yechim texnikalaridan foydaniladi, O`zbekiston bilan qiyoslanadi va to`laqonli yechimlar taqdim etiladi.

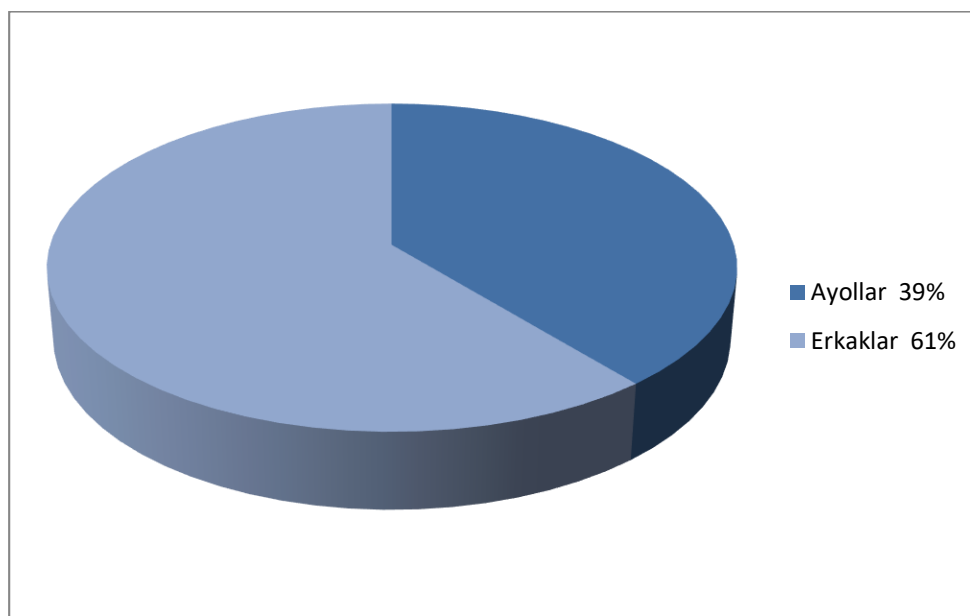
Kalit so`zlar: gender tenglik strategiyasi, professional charchoq, ijtimoiy-iqtisodiy barqarorlik, maishiy vazifalar, natijaga asoslangan baholash tizimi, ambitsiya.

Bugungi kunda gender tengligi yo`lida erishilgan bir qancha yutuqlarga qaramay, ish joylarida ayollar va erkaklar o`rtasida hali ham sezilarli farqlar va tenglik zarurati dolzarb mavzuga aylanib bormoqda. Ze`ro, kompaniyalar ayollar yetakchiligi orqali ko`proq foyda, innovatsiyalar va iste`dodlarni jalp qilishga erishmoqdalar. So`ngi tadqiqotlar shuni ko`rsatadiki, ish madaniyati ko`pincha ayollarning hissasini yetarlicha qadrlamaydi va erkaklarning ko`zga ko`ringan mehnatini ko`proq mukofotlaydi, hatto ular bir xil natijalarga erishgan bo`lsalar ham. Ayniqsa, O`zbekiston bozor iqtisodiyotiga o`tgandan so`ng, rahbarlik va yetakchilik

lavozimlarida erkaklar ustunlik qilib ko`proq yuqori texnologik sohalarda yo`naltirilgan bo`lsa ayollar ko`pincha an`anaviy ravishda ta`lim, sog`liqni saqlash va xizmat ko`rsatish tarmoqlarida jamlanganlar. Davlat statistika qo`mitasining 2023-yilgi ma`lumotiga ko`ra, erkaklar iqtisodiyotning muhandislik, IT sohalarida 70% dan ortig`ini tashkil etsa, ayollar esa ushbu sohalarda atigi 30% ni tashkil etadi. Ushbu tengsizliklarni chuqur tushunish va adolatli ish sharoitini yaratish, gender tengligi ta`minlash muhim ahamiyatga ega. Bu borada Prezidentimiz Shavkat Miromonovich Mirziyoyev ta`kidlaydilar: "Jamiyatimizda gender tengligini ta'minlash, xotin-qizlarning huquq va imkoniyatlarini kengaytirish, ularni ijtimoiy-iqtisodiy hayotning faol ishtirokchisiga aylantirish - biz olib borayotgan islohotlarning muhim yo'nalishlaridan biridir."

Rahbarlik va yetakchilik lavozimlarida erkaklar ustunlik qiladi. Xususan, xususiy sektor korxonalarida direktor yoki yuqori menejer lavozimlarida ishlovchi ayollar soni nihoyatda kam. Bu holat ko`plab sabablarga borib taqaladi: ayollarning o`ziga ishonchi pastligi, gender stereotiplari, oila va ish o`rtasidagi muvozanatni saqlashga urinishlar va ba'zida korporativ madaniyatning erkaklarga yo`naltirilganligi.

Ayollar va erkaklarning biznesdagi ulushi:



Oliy Majlis Senati raisi Tanzila Norboyeva intervyusida ayollar va erkaklarning biznesdagi ulushi haqida to`htalib, O`zbekistonda ayollar biznesda faol ildamlayotganini, ularning ulushi 39% ni tashkil etishini ta`kidladi. Bu ko`rsatkich ayollar tadbirkorligini rivojlantirish bo`yicha olib borilayotgan chora-tadbirlar samaradorligini ko`rsatadi. Shuningdek, ayollar uchun moliyaviy resurslarga kirish imkoniyatlarini kengaytirish maqsadida davlat tomonidan turli dasturlar amalga oshirilmoqda. Biroq, hali ham gender tengligini ta'minlash va ayollarni biznesda

qo'llab-quvvatlash borasida ishlar to'htab qolgani yo`q. Bu borada qonunchilikni takomillashtirish, ayollar uchun biznes muhitini yaxshilash va moliyaviy resurslarga kirishni osonlashtirish zarurdir.

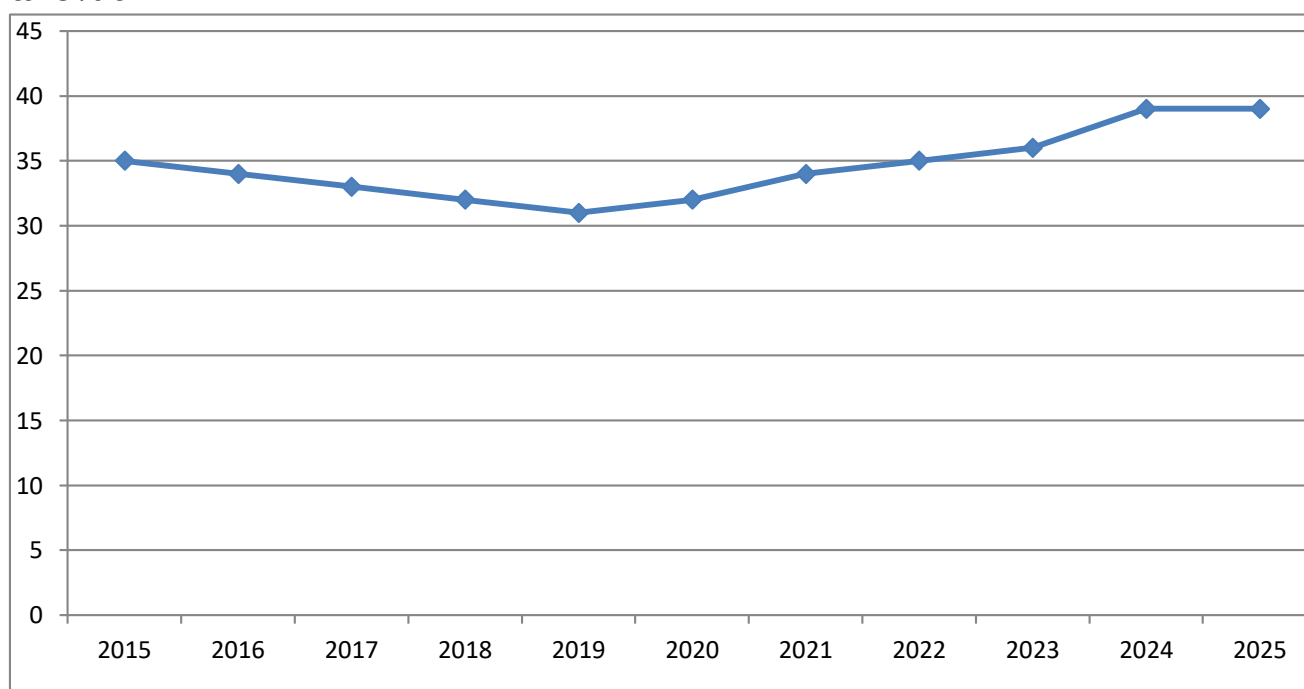
Amerikaliklar dunyodagi eng ko'p ishlovchi xalqlardan biri hisoblanadi. Iqtisodiy Hamkorlik va Taraqqiyot Tashkiloti ma'lumotlariga ko'ra, ular deyarli barcha rivojlangan mamlakatlardagi ishchilarga nisbatan ko'proq soat ishlaydi. Bu holat qisman shuni ko'rsatadiki, AQShda uzoq soat ishlash ko'proq maosh, katta bonuslar va tezroq lavozim ko'tarilishiga olib keladi. Biroq bu jarayon mukammal meritokratiya emas. Yangi tadqiqotlar uzoq ishlashga qaratilgan bu madaniyat ayollarni ikki tomonlama salbiy ta'sirga duchor qilayotganini aniqladi, ayollar kamroq ishlasalar ham, ko'proq ishlasalar ham zarar ko'rishadi. Tadqiqotda 230 amerikalik xodim ishtirok etib, ular 40 soat va 60 soat ishlovchi, bir xil baholangan ikkita xodim profilini ko'rib chiqdi. Ishtirokchilar qaysi xodimga boshqaruv tayyorgarligi va lavozim ko'tarilish imkoniyatlari berilishi kerakligini tanlashdi. Natijalar shuni ko'rsatdiki, ishchilarning ishlash soatlari ko'proq bo'lsa, ular deyarli 89% hollarda mukofotlarga loyiq deb topilgan. Biroq bu tanlov gender neytral emas edi. AQShda to'liq vaqt ishlovchi ayollar erkaklarga qaraganda kamroq ish soati bajaradi. Bu tafovut, asosan, ayollarning uy va bolalar parvarishiga erkaklardan 22% ko'proq vaqt sarflashi bilan bog'liq. Bunday "ikki smenali" ish hayoti ayollarni ko'proq charchatadi. Uzoqroq ishlash ko'proq mukofotga olib kelgani uchun, ba'zilar erkaklarning ko'proq lavozimlarga erishishini oqlashga harakat qilishadi. Ammo tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, uzoq ishlash samaradorlik belgisi emas, aksincha ba'zan kam samarali mehnat natijasidir. Shunga qaramay, ish beruvchilar ko'pincha ko'proq ishlaganlarni mukofotlaydi, hatto ular kamroq samaradorlik ko'rsatsa ham. O'zbekistonda ham ko'plab ish beruvchilar ish vaqti uzunligini mehnatsevarlik me'zoni sifatida ko'radi. Shu xususda, O'zbekistonda ko'plab tashkilotlarda xodimlarning natijadorligi emas, balki ularning ishda qancha vaqt qolishi baholanadi. Ayniqsa, davlat va yirik xususiy sektorlarda ish joyida qolish ya'ni ofisda ko'p vaqt o'tkazish mehnat sifatining asosiy belgisi sifatida ko'riladi. Ko'pincha xodimlar ishdan chiqib ketmaslik yoki rahbariyat nazariga tushushish uchun ish vaqtidan ortiqcha qolishga majbur bo'lishadi. Bu uslub haqiqiy samaradorlikni inobatga olmasdan, ba'zan samarasiz ishlovchilarni rag'batlantirishga olib keladi. Biroq, uzoq vaqt ishda qolish har doim ham yuqori natijadorlikni anglatmaydi. Bu, ayniqsa, ayollar uchun salbiy oqibatlarga olib keladi, chunki ular oilaviy majburiyatlar bilan ish o'rtasida muvozanatni ta'minlashga majbur. Ular asosan uy-ro'zg'or va bolalarga qarash uchun katta mas'uliyatni zimmasiga oladi. Hatto to'liq ishlovchi ayollar ham, erkaklarga qaraganda, ko'proq vaqtни oilaviy majburiyatlarga sarflashadi. Bu esa ularning ish faoliyatiga, kasbiy o'sishiga va ko'proq soat ishlash imkoniyatiga to'g'ridan-to'g'ri ta'sir ko'rsatadi. Xullas, ohirgi yillarda ish vaqtining cho'zilishi va "ko'proq ishlash = ko'proq imkoniyat" stereotipi

kuchaymoqda. Ayniqsa, xususiy sektorda ko'plab ishchilardan standart 8 soatlik ish kunidan ortiq mehnat talab qilinadi. Biroq bu ko'plab ayollar uchun ikki karra yuk bo'lib, ish va uy yumushlari o'rtasida muvozanatni saqlashni qiyinlashtirmoqda. Natijada, ayollar uchun bu adolatsiz raqobat muhitini yaratadi. Negaki, ish joylarida haliham eski stereotiplar ishlatilyapti ya'ni, erkaklar va ayollar bir xil qadriyatlar va ehtiyojlarga ega bo'lib bormayapti. Ko'pchilik joylarda rahbariyat eskicha yondashuvdan voz kechmagan holda ayollarni faqat "oilaparvar", "kamroq ambitsiyaga ega" deb hisoblaydi.

Rasmiy ma'lumotlarga ko'ra, O'zbekistonda genderga asoslangan ish haqi tafovuti saqlanib qolmoqda. Ayollar odatda pastroq maosh to'lanadigan ijtimoiy sohalarda ya'ni, ta'lim, sog'liqni saqlash, xizmat ko'rsatish kabilarda faoliyat yuritadi. Hatto bir xil lavozimlarda ishlaganda ham, erkaklarga qaraganda kamroq maosh olish holatlari mavjud, Statistika qo'mitasii va BMT Taraqqiyot dasturining ma'lumotiga ko'ra, O'zbekistonda ayollar, asosan, bir xil malakali ishlarda erkaklarga nisbatan o'rtacha 20-35 % kamroq maosh olishadi. Yetakchilik lavozimlarida ayollar ulushi hali ham past darajada. Ammo, iqtisodiyotga ayol tadbirkorlarning aralashuvi iqtisodiyotning o'sishiga salmoqli hissa qo'shishi isbotlanga. Negaki, agar ayollar erkaklar bilan teng darajada iqtisodiy faol bo'lsa, mamlakat yalpi ichki mahsuloti 29% oshishi mumkin. Ayollarning ishda ko'proq charchash holatiga duch kelishlari ko'pincha ish joyidan tashqaridagi ortiqcha qarovchilik, ya'ni, uy va bolaga qarash kabi majburiyatlari bilan bog'lanadi. AQSHdagi Ayollar Siyosati Tadqiqot Instituti ma'lumotlariga ko'ra, ayollar to'liq stavkada ishlagan taqdirda ham, erkaklarga qaraganda 22% ko'proq haq to'lanmaydigan uy-ro'zg'or va bola parvarishi ishlari bilan shug'ullanishadi. Ayollar nafaqat bolalar parvarishining asosiy qismini o'z zimmlariga oladilar, balki qariyalar parvarishida ham erkaklarga qaraganda ko'proq mas'uliyatni o'z zimmlariga oladilar. Biroq, ayollarning "ikki karra smena"si, ya'ni, uy va ishdagi yuklamalari charchash holatining faqat bir qismi. Ish joyidagi gender tarafkashlik ham bu holatga hissa qo'shadi. Tadqiqotchilar ayollarning ishdagi charchash ko'rsatkichlarining yuqoriligi bilan bog'liq uchta asosiy gender tarafkashlik shaklini aniqlaganlar. Birinchisi, emotsional mehnatga ortiqcha yuklanish : Ayollar ko'pincha ish joylarida mehribonchilik bilan ochiq, hissiy hamda xushmuomala munosabatda bo'lish kabi noaniq ammo talabchan vazifalarni bajarishga davat etiladi. Masalan, ish joyida mijozlar bilan ishlayotgan ayol har kuni tabassum bilan samimiy munosabat o'rnatishga majbur bo'ladi, hattoki o'zi tushkun yoki charchagan holatda bo'lsa ham. Ikkinchidan, tan olinmasdan ko'proq harakat qilish: Ayollar ko'pincha o'z salohiyatini isbotlash uchun erklaklarga qaraganda ko'proq ter to'kishi keraqk bo'ladi. Ularning harakatlari past baholanadi yoki ko'p hollarda tasodifiy omilga bog'lanadi. Bu easa o'ta charchash va ruhiy zo'riqishga sabab bo'ladi. Misol uchun, ish joyida bir ayol rahbarga ish yuzasidan biror bir loyiha topshirsa " yaxshi omaddan

foydalanibdi “ deb e’tirof etiladi. Erkak shu darajadi ishni qilsa “ bu uning tajribaliligida va qobiliyatida “ deyiladi. Uchinchidan , gender stereotipi va kutishlar : Jamiyatda ayollar doimo itoatkor va yordamchi, yumshoq bo’lishi kutiladi. Bu kabi bir qancha qarashlar ayollarning yetakchilik lavozimlarida intilishlariga to’sqinlik qiladi. Agarda qat’iyatli bo’lsa “qo’pollik”, “ayollikdan chiqqan “ deyiladi. Misol tariqasida, agar ayol rahbarlik lavozida bo’lsa “ qattiq qo’l” , “haddidan oshgan” kabi so’zlar bilan tasdiqlanadi. Erkak easa “yetakchi” deb qaqbul qilinadi. Bu yuklar ko’pgina hollarda e’tirof etilmaydi va ruhiy charchoqqa olib keladi. Agar ish beruvchilar gender tarafkashlik va ayollar charchashi o’rtasidagi bog’liqlikni e’tiborsiz qoldirsalar, ular o’z iste’dodli xodimlarining muhim qismini yo’qotish xavfi ostida qoladilar.

O’zbekistonda 2015-2025 yillarda ayollar va erkaklar o’rtasidagi maosh tafovuti



Diagrammadan namoyon bo’ladiki, 2015-2019 yillar oralig’ida maosh tafavvuti asta-sekin kamayib 2019-yilda deyarli 31% ga yetgan. 2020-2021 yillar oralig’ida pandemiya ta’siri bilan tafovut yana oshib, 2021-yilda deyarli 34% ga yetgan. 2022-yilda yangi Mehnat kodeksi qabul qilinib, ayollar uchun teng maosh va ish joylaridagi cheklovlar olib tashlangan. 2022-2025 yillar oralig’ida qonunchilikdagi o’zgarishlarga qaramay, tafovut oshib, 2024-2025 yillarda taxminan 39% ni tashkil etgan. Xulosa qilib aytganda, ayollar va erkaklar orasidagi maosh tenglashtirilsa, O’zbekistonning milliy daromadi 29% ga oshishi va 700 mingdan ortiq odam qashshoqlikdan chiqishi mumkin.

Ko’pgina erkaklar ish joylarida o’zlarini ayollarning ittifoqchisi deb bilishadi

, ammo ko`p hollarda ayollar bunga qo`shilmaydi. Izlanishlarga ko`ra, aksariyat erkaklar o`zlarini ayollarga ish jarayonida yordam beradigan, ular huquqlarini himoya qiladigan deb bilishadi. Biroq ayollarning ko`pchiligi buni ish jarayonida yoki hayotda buni sezishmaydi. Ko`p erkaklar ayollar duch keladigan haqiqiy muammolarni yetarlicha bilishmaydi. Ayollar erkaklar faqat gapirishini, ammo amalda yordam bermasligini va ayollarning fikrini inobatga olmasligini, ularni kamsitishini aytib shikoyat qilishadi. Erkaklar o`zlarini ittifoqchi deb bilsa, ayollarga real imkoniyatlar yaratib berishi, ularni eshitishi, fikrini inobatga va qo`llab-quvvatlashlari kerak. Xullas, ish joylarida ayollar va erkaklar o`zaro samimiy munosabatda bo`lishi kerak va erkaklar o`zlarini ittifoqchi deb cheklanmasligi, balki amalda buni isbotlab, ayollarning ish jarayoni o`sishi uchun imkon yaratishi kerak. Rahbarlik lavozimlarida gender muvozanatini ta`minlash lozim.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, O'zbekistonda tenglikni ta`minlash uchun madaniy o'zgarishlar va yangicha yondashuvlar, adolatli mehnat taqsimoti chuqur tatbiq etilmoqda va bu asosida Gender tenglik strategiyasi 2030 va Xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash dasturlari ishlab chiqilmoqda. Shu jumladan, ayollar uchun teng huquqli imkoniyatlar yaratish, ularning jamiyatdagi o'rnini mustahkamlash davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri sifatida e'tirof etilgan. Prezidentimiz Shavkat Miromonovich Mirziyoyev ta'kidlaganidek "Ayollarimiz uchun barcha sohalarida teng sharoitlar yaratish, ularning huquqlari va manfaatlarini himoya qilish - davlat siyosatining ustuvor yo'nalishidir." Ushbu tamoyil asosida amalga oshirilayotgan ishlar orasida "Xotin-qizlar daftari" muhim o'rin egallaydi. Bu tizim ijtimoiy himoyaga muhtoj ayollarni aniqlash, ularni moddiy va ma'naviy qo'llab-quvvatlashga xizmat qilmoqda. Shuningdek, ayollar tadbirkorligini rivojlantirish, ularning ta'lim, tibbiyot va mehnat bozoridagi ishtirokini kengaytirish yo'lida maxsus dasturlar ishlab chiqilgan. Turli davlat va nodavlat tashkilotlar gender tengligi masalasiga jiddiy e'tibor qaratmoqda. Ayollarni yetakchilik lavozimlariga tayyorlash, siyosiy jarayonlarda faol ishtirok etishini rag'batlantirish ham ijtimoiy taraqqiyotning muhim omillaridan biri sifatida qaralmoqda. Natijada, O'zbekistonda ayollar huquqlarini ta'minlash va ularning salohiyatidan to'liq foydalanish orqali barqaror va inklyuziv taraqqiyot sari muhim qadamlar qo'yilmoqda.

Foydalanilgan adabiyotlar va saytlar ro`yxati:

1. "Woman still underrepresented in global leadership roles, study finds"- The Guardian (UK) <https://www.theguardian.com>
2. "The gender pay gap is largely because of motherhood"-The New York Times (USA)-<https://www.nytimes.com>
3. "Why women are leaving the workplace- and how to bring them back"-The Washington Post (USA)-<https://www.washingtonpost.com>.

4. “Corporate boards still struggle with gender parity despite progress” - Financial Times (UK)-<https://www.ft.com>
- 5.”Why women entrepreneurs receive less funding than men”- Forbes Magazine (USA)-<https://www.forbes.com>
- 6.” Gender equality in the workplace : Are we closing the gap?”-BBC News (UK)-<https://www.bbc.com/news>
7. O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasi. (2023). Gender statistikasi: Ayollar va erkaklar mehnat bozorida. <https://stat.uz>
8. World Bank. Gender Differences in Employment and Entrepreneurship in Central Asia. Washington, D.C.: World Bank Publications.
9. Tashkent State University of Economics. Ayollar tadbirkorligi rivojlanishining ijtimoiy-iqtisodiy asoslari. Ilmiy maqolalar to‘plami.
10. Asian Development Bank. (2020). Uzbekistan Country Gender Assessment. <https://www.adb.org>
11. ChatGPT AI