



ЎЗБЕКИСТОН МЕХНАТ БОЗОРИДА ГЕНДЕР ТАФОВУТНИНГ ТАҲЛИЛИ

*И.ф.н. Ирматова Азиза Бахрамовна -
ТДИУ докторанти (DSc)*

https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss1/a49

Аннотация: Мақолада Ўзбекистон меҳнат бозорида аёлларнинг меҳнатини ташкил этишдаги асосий муаммолар, шу жумладан гендер тафовутларнинг мавжудлиги, уни баҳолашнинг методологик асослари, ҳозирги кунда иш ҳақи соҳасидаги дифференциациясининг таҳлили ва уни бартараф этиш борасидаги асосий таклифлар берилган.

Калит сўзлари: аёллар меҳнати, гендер тафовут, гендер сегрегацияси, иш ҳақи дифференцияси, “аёллар” ва “эркаклар” тармоқлари, аёллар бандлиги.

АНАЛИЗ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА УЗБЕКИСТАНА

*К.э.н. Ирматова Азиза Бахрамовна -
Докторант (DSc) ТГЭУ*

Аннотация: В статье представлены основные проблемы организации женского труда на рынке труда Узбекистана, в том числе наличие гендерных различий, методологические основы их оценки, анализ существующей дифференциации заработной платы и основные рекомендации по ее устранению.

Ключевые слова: женский труд, гендерные различия, гендерная сегрегация, дифференциация заработной платы, «женские» и «мужские» сектора экономики, занятость женщин.

ANALYSIS OF GENDER DIFFERENCES IN THE LABOR MARKET OF UZBEKISTAN

*PhD Irmatova Aziza Bakhramovna -
Postdoctoral student of TSUE*

Abstract: The article presents the main problems in the organization of women's labor in the labor market of Uzbekistan, including the existence of gender disparities, the methodological basis for its assessment, the analysis of wage differentiation and current proposals for its elimination.

Key words: female labor, gender differences, gender segregation, wage differentiation, “female” and “male” sectors of the economy, women's employment.

Кириш. Янги Ўзбекистонда аёлларнинг жамиятдаги ўрни ва нуфузини ошириш борасида давлат сиёсати олиб борилмоқда. Уларнинг барча соҳаларда тенг ҳуқуқлигини таъминлаш, турли даражадаги зўравонликдан ҳимоя қилиш, иш жойлар билан таъминлаш, аёлларни касбий билимга ўқитиш ва ошириш давлат сиёсатининг марказига қўйилган. Ўзбекистон Республикасининг Президенти Ш.Мирзиёев қайд этганидек, хотин-қизлар барча соҳа ва тармоқларда эркаклар билан тенг ҳуқуққа эга бўлиб, юксак ҳурмат-эҳтиромда яшаган мамлакатда албатта тинчлик ва ҳамжиҳатлик, ўсиш ва юксалиш бўлади. Мамлакатимизда хотин-қизларни иш ўринлари, уй-жой билан таъминлаш, уларга тиббий хизмат кўрсатиш сифатини яхшилаш масалаларига алоҳида эътибор берилмоқда. Бу борада аёлларни касб-ҳунарларга қайта ўқитиш марказлари жорий этилгани, арзон уй-жойлар дастури амалга оширилаётгани муҳим аҳамиятга эгадир[1].

Бугунги кунда иқтисодиётнинг трансформацияси натижасида аёллар меҳнатини ташкил қилишда бир қатор муаммолар юзага чиқиб, янги методологик ечимларини талаб қилмоқда. Жумладан,

1) оилаларнинг даромади, айниқса, Covid-19 пандемияси шароитида ҳар бир аъзосининг даромадларига боғланиб қолганлиги, аёлларнинг иш ҳақининг миқдори оила бюджети ва фаровонлигида аҳамияти кескин ошмоқда;

2) таркибий ўзгаришлар натижасида аёллар меҳнатидан иқтисодиёт тармоқларида нотекис фойдаланилмоқда (асосан иш ҳақи паст тармоқларда бандилиги юқори);

3) аёллар малака ва касб лавозимларидан ўсиш имконияти чегараланганлиги сабабли, ўз маълумоти, малака ва кўникмаларига мос келмайдиган меҳнат билан банд бўлмоқда (кўп ҳолларда меҳнат сарфи юқори, қўл меҳнати ва юқори жисмоний қувватга асосланган, непрогрессив, монотон иш);

4) давлат томонидан аёллар учун белгиланган турли хил имтиёзлар ва тўловлар каби “ҳимояловчи” сиёсати иш берувчилар наздида аёлларнинг “ноқулай” ходим тоифасига киритиб қуймоқда;

5) ижтимоий инфратузилма ва маиший хизмат кўрсатувчи пунктларнинг етарли эмаслиги, кўп ҳолларда уй меҳнати етарли даражада механизациялашмаганлиги, мактабгача муассаларга бўлган эҳтиёжи қондирилмаганлиги

хали ханузгача аёлларнинг иқтисодий фаоллигига катта таъсир кўрсатмоқда.

Миллий иқтисодиётда аёл меҳнатига доир муаммоларнинг тарихий, иқтисодий, ижтимоий, психологик ва, албатта, гендер жиҳатларини ҳисобга олиб тадқиқ этиш зарур.

Адабиётлар таҳлили. Бир қатор олимлар (Р. Убайдуллаева, Л. Максакова) аёлларнинг иқтисодий фаоллигига, айниқса, демографик омил катта таъсир ўтказди, деб ҳисоблайдилар. Чунки, туғилиш юқори бўлган жойларда аёллар бола парваришlash билан узоқ вақт машғул бўлиб, иқтисодий фаоллиги бирмунча ўзгариши мумкин[2].

Эркаклар ва аёллар ўртасида тенгликка эришиш дунё мамлакатлари ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг турли босқичларида вазият ва муаммолар ҳар хил кечган бўлсада, шунга қарамай, хотин-қизлар ва эркакларнинг меҳнат бозоридаги мавқеи, уларнинг қадрият ва анъаналарга асосланган жамият ҳамда оилаларда ижтимоий мавқеини феодаловчи умумий қонуниятлар мавжуд. Бу қонуниятлар гендер тенгликни таъминлаш орқали намоён бўлади[3].

Буларга мос равишда, А.В. Гонорскаянинг фикрича ҳам “демографик, ижтимоий-иқтисодий омиллар таъсирида аёллар меҳнат бозорида эркаклар билан тенгма-тенг рақобатлаша олмайдилар” [4].

Юқоридаги фикрларнинг барчасини жамлаган ҳолда Н.Рахимова аёллар иқтисодий фаоллигига таъсир этувчи омиллар классификациясини келтирди. Унга кўра, аёллар иш билан бандлиги даражасини белгилайдиган асосий омиллар иккита синфга гуруҳланди. Биринчи гуруҳга аёлларда ижтимоий хўжаликда меҳнат қилишга эҳтиёж шаклланиши билан боғлиқ омиллар (иқтисодий, маънавий-руҳий, демографик, ижтимоий), иккинчисига уларда ижтимоий хўжаликда меҳнат қилишга эҳтиёжни амалга ошириш билан боғлиқ омиллар (демографик, ижтимоий, маданий-маиший, ҳудудий, маънавий, ташкилий) киритилди[5].

Бироқ маҳаллий олимлар томонидан меҳнат бозорида гендер тафовутни илмий-методологик ва таҳлилий жиҳатдан етарлича тадқиқ этилмаган.

Тадқиқот методологияси. Бугунги кунда мамлакатимизда аёлларни иш билан таъминлаш борасида гендер сегрегацияси мавжудлиги сир эмас. Аёллар ва эркакларнинг тармоқлар, соҳалар ва касблар ўртасида тақсимланишни баҳолаш, яъни қайси тармоқ, соҳа ва касбларда аёлларнинг улуши сезиларли кўп, қайси тармоқ, соҳа ва касбларда аёлларнинг умумий иш билан бандлар ичида салмоғи юқори, ҳамда нақадар гендер тақсимоти тенг эканлигини аниқлаш зарур. Шу таҳлиллар бандлик таркибида гендер

тенгсизлигининг тенденциясини аниқлаш ва аёллар меҳнатини ташкил этишда тўғри йўналишларни белгилашга имкон беради.

Меҳнат бозорида гендер сегрегациясини аниқроқ баҳолаш учун бир қатор статистик кўрсаткичлардан, жумладан, индекслардан фойдаланилади.

Аёллар меҳнатидан фойдаланиш индексларини ҳисоблаш хусусиятларини акс эттириш учун куйидаги белгиларни киритиш лозим топдик:

F – иш билан банд аёллар сони;

M – иш билан банд эркаклар сони;

N – иш билан бандлар сони ($N=F+M$)

F_f ва F_m – “аёл” ва “эркак” тармоқларида иш билан банд аёллар ($F=F_f+F_m$)

M_f ва M_m – “аёл” ва “эркак” тармоқларида иш билан банд эркаклар ($M=M_f+M_m$)

N_f ва N_m – “аёл” ва “эркак” тармоқларида иш билан бандлар сони ($N_f=F_f+M_f$; $N_m=F_m+M_m$).

Бандлик соҳасида гендер устунлиги, яъни тармоқларнинг “эркак” ва “аёллар”никига бўлиниши қандай юз бермоқда? Иқтисодий адабиётларда бунга кўплаб сабаблари кўрсатилган бўлсада, уларни барчасини асосий иккита ёндашувларга ажратиш мумкин.

Биринчи ёндашувга кўра бу касбни маълум бир “гендер устуворлик” турига киритиш мезони ҳисобланиб, бу касбни эгаллаган аёллар/эркаклар улушининг маълум бир чегара қийматини аниқлашни ўз ичига олади. Ушбу ёндашувнинг афзаллиги шундаки, уни ишлатишда, масалан, турли жинсдаги ходимларнинг бандлик соҳалари ўртасида нотекис тақсимланганлиги ёки аёлларнинг ишчи кучида иштирок этиш даражасининг пастлиги туфайлими, иқтисодиётдаги касбларнинг аксарияти “эркаклар” касблари эканлиги муҳим эмас. Зеро, расмий нуқтаи назардан хотин-қизлар ҳар икки ҳолатда ҳам паст манфаатли ҳолатда бўлиб, бу касбларда (тармоқларда) ишлаб ёки иш олишга даъвогарлик қиладилар.

Гендер сегрегациясига бағишланган кўпгина тадқиқотларда бу ёндашув устуворлик қилади. Бироқ, чоп этилаётган натижаларни солиштиришнинг мураккаблиги, тадқиқотчилар бўш даражада турли қийматларни танлашларидан иборатдир. Масалан, Р. Анкер асарларида бир жинс вакилларининг улуши 80% дан ошса касб маълум бир “гендерлик устуворлиги” типига мансуб бўлиши кўрсатилган[6]. К. Хаким мақоласида эса бўш қиймат 70 %га тенг[7], С.Роцин ва Н. Зубаревич асарларида - 33% [8]. Таърифланган тамойилга мувофиқ “эркаклар” ёки “аёллар” учун деб таърифлаб бўлмайдиган касблар “интеграциялашган” турга мансубдир.

Иккинчи ёндашув доирасида “гендер устуворлик”ка эга бўлган касбларни ажратиш ушбу

касб билан шуғулланувчи хотин-қизлар улуши нумуман иш билан бандликдаги аёллар улуши билан таққослаш асосида юзага келади. Бу тушунчанинг катта асос меҳнат бозорида гендер сегрегация йўқлигида, ҳар бир касб аёл ишчилар улуши ходимлари умумий сонининг ўз улуши билан бир вақтга тўғри келади, яъни

$$F_f/M_f = F_m/M_m = F/K$$

Чекланган мувофиқлик индекси "аёл" касбларида ходимларнинг умумий сони иқтисодиётда банд бўлган аёлларнинг умумий сонига тенг, яъни $N_f=F$ ва иш билан банд бўлган эркеклар сони "эркак" касблари билан бўлганлар сонига тўғри келади, яъни $N_m=M$. Индекснинг ўзи барча аёллар "аёллар", эркеклар эса "эркак"лар соҳа ва касбларида иш билан банд бўлганда, аниқ вазиятнинг мутлақ сегрегация ҳолатидан оғиш даражасини кўрсатади.

Шундай қилиб, чекланган мувофиқлик индекси ходимнинг жинси ва у иш билан банд бўлган касб (соҳа)га, "аёл" ёки "эркак" касб (соҳа) ларига мансублиги ўртасидаги муносабатларнинг мустаҳкамлигини ўлчайди. Бу кўрсаткичнинг бошқалардан афзаллиги шундаки, унинг қийматига нумуман иқтисодиётда эркеклар ва аёллар улушларининг ўзгариши ҳамда меҳнат бозорининг касблар (соҳалар) тузилмаси таъсир этмайди. Унинг қийматини белгилайдиган ягона нарса эркеклар ва аёлларнинг касб (соҳа) бўйича тақсимланишидир. ММ индекс қийматлари 0 дан 1 гача ўзгариши мумкин. Агар ММ қиймати 1 га етса, бу гендер сегрегацияси максимал дегани бўлади, яъни фақат аёллар "аёллар" касбларида (тармоқларида) ишлашади ва фақат эркеклар "эркак"лар касбларида ишлайдилар. Агар ММ = 0 бўлса, у ҳолда Гендер сегрегацияси, яъни "аёл" ва "эркак" касблар (тармоқлар), нумуман бандлик структурасига кўпроқ ёки камроқ мос келади.

Унинг афзалликларига қарамай, ММ индекси камчиликлардан холи бўлган ва шунинг учун ҳам статик ва динамик равишда қаралганда меҳнат бозорида Гендер сегрегацияси билан боғлиқ вазиятни мутлақо етарлича акс эттирадиган кўрсаткич ҳисобланмайди. Бир хил маълумотлар ёрдамида ҳисобланган диссимилиция ва чекланган мувофиқлик индексларининг қийматларидаги фарқларни таҳлил қилиб, Р. Анкер бу фарқлар ноқишлоқ хўжалиги секторидаги аёлларнинг улуши билан жуда яқин боғлиқ деган хулосага келди. Унинг фикрига кўра, ушбу натижаларни бутун иш билан банд бўлган аёл ишчи кучига ўзгартирилиши мумкин.

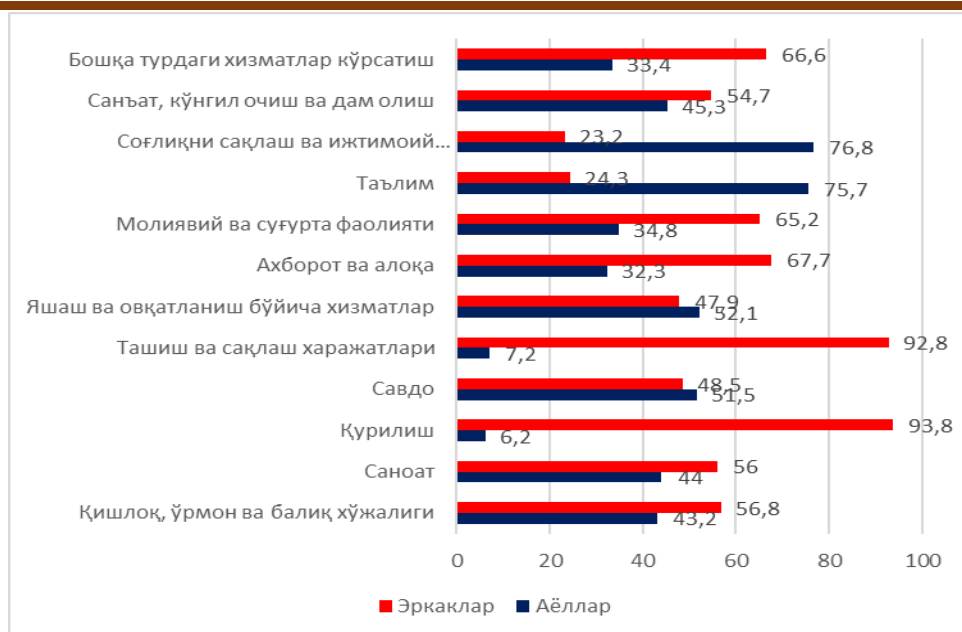
Мазкур иш кучида аёлларнинг иштироки жуда паст бўлган мамлакатлар учун максимал мувофиқлик индекси қиймати нотўғри паст бўлади ва меҳнат бозорининг енгил даражасини акс эттиради.

"Гендер устиворлик" турига касбни аташнинг бошқа тамойилини назарда тутати. Барча касблар камайиш тартибида уларда банд бўлган аёллар улушидан ўрин олган. Бундан ташқари, биринчи касбдан бошлаб, тўпланган маблағлар меҳнат бозорида банд бўлган аёлларнинг умумий сонига тенг бўлиниб улардаги ходимлар сони жамланади. Қўшишнинг сўнгги қадамида "аёл" ва "эркак" касблар ўртасидаги чегара аниқланади. Ушбу чегарадан юқори бўлган касблар "аёллар" касблари, қуйи бўлганлари эса - "эркаклар" касблари ҳисобланади.

Таҳлил ва натижалар муҳокамаси. Республикада ижтимоий-меҳнат муносабатларнинг трансформацияси натижасида аҳолининг иш билан бандлиги ва унинг таркибида ўзгаришлар рўй берди. Ушбу таркибий ўзгариши туфайли иқтисодиёт тармоқларининг "аёллар" ва "эркаклар" тармоқларига бўлиниб қолганлигини кўриш мумкин. Бу бир тарафдан, аёлларнинг касб танлашида ўз хошишини билдирса, бошқа тарафдан, маълум бир тармоқларда аёлларнинг рақобатбардошлигининг пасайганлигини ва маълум маънода касбий сегрегация (камситилиши) ни акс эттирмоқда.

Таҳлиллар шуни кўрсатдики, қурилиш, ташиш ва сақлаш каби тармоқларда эркекларнинг бандлиги 90 %дан ҳам ортиқ. Буни асосан кўп жисмоний зўриқишни талаб этадиган касблар бўлганлиги туфайли асосан эркек ишчи кучи бандлигини кўриш мумкин. Лекин ахборот ва алоқа молиявий ва суғурта фаолияти каби тармоқларда эркек ва аёлларнинг иш билан бандлигида кескин фарқ кузатилмоқда. Бу тармоқлар асосан юқори маълумотни, катта жавобгарликни ва масъулиятни талаб қилади. Шу билан бирга таълим ва соғлиқни сақлаш тармоқлари айнан "аёллар"ники эканлигини кўришимиз мумкин. Иқтисодиёт тармоқларида ишчи кучи жинс бўйича таркиби, узоқ вақт давомида шаклланиб келган қонуниятни тасдиқлаб бермоқда: нуфузли иш ҳақи юқори тармоқларда кўпроқ эркеклар банд.

Иш билан бандлиги соҳасида касбий сегрегация (камситилиши) биринчидан, эркек ва аёлларнинг соҳа ва тармоқлар бўйича нотекис тақсимланишини (горизонтал сегрегация), иккинчидан нуфузли юқори мажбурият ва муҳим қарорларни қабул қилиш билан боғлиқ бўлган касб ва лавозимларга ишлаш учун аёлларнинг имконияти чегараланиши билан боғлиқ.



1-расм. 2020 йилда иш билан бандларнинг жинс кесимида тармоқлараро тақсимоти
 Манба: статистик маълумотлар асосида муаллиф томонидан тузилган.

Иқтисодиётда иш ҳақи дифференциациясига бир қатор омиллар таъсир этади: солиққа тортиш тизими, иқтисодиёт тармоқларининг ривожланиш жаддаллиги, иш берувчиларнинг иш ҳақи ва қўшимча тўловларни тўлашга эркинлиги, давлатда ўрнатилган минимал иш ҳақи миқдори ва бошқа шу каби иқтисодий, ижтимоий ва ҳуқуқий омиллар. Шунинг ҳам қайд этиш зарурки, иш ҳақи дифференциацияси энг кам миқдорда бюджет ташкилотларида кузатилади.

Бугунги кунда эркаклар аёлларга нисбатан кўпроқ иш ҳақи олаётганлигини кузатиш мумкин. Бунга албатта бир қатор сабаблари мавжуд: эркак киши оила боқувчиси, юқорироқ билим, маълумот ва малакага эга, ўзининг кас-

бий маҳоратини ошириш учун вақти ҳам, маблағи ҳам етарлироқ, касб карьераси давомида ҳеч қандай узилишларсиз фақат олға интилишидир.

Иш ҳақи ходимнинг ва иш берувчининг кўпгина хусусиятларини акс эттиради. Иш ҳақи миқдорига ходимнинг маълумоти, тажрибаси, лавозими, касби, иқтисодиёт тармоғининг хусусияти ривожланиш даражаси ва давлат учун мавқеиси каби омиллар таъсир кўрсатади.

Статистика иш ҳақидаги тафовутларни жинс кесимида олиб бормади, лекин биз тармоқлардаги ўртача иш ҳақи миқдоридан умимий ҳулоса чиқаришимиз мумкин, деб ҳисоблаймиз. Шу сабабли иқтисодиёт тармоқлари кесимида иш ҳақи миқдорини таҳлилини амалга ошираемиз.

1-жадвал

2020 йилда Ўзбекистонда тармоқлар кесимида номинал иш ҳақи дифференциацияси

Тармоқ номи	Иш ҳақи, минг сўмда	Бир йилда ўсиш суръати, %да	Тармоқда ишлаётган аёллар салмоғи, % да
“Эркаклар”нинг тармоқлари			
Қурилиш	3206,9	23,8	5,8
Ташиш ва сақлаш	3277,6	22,0	8,5
Ахборот ва алоқа	4057,6	28,7	28,5
Молиявий ва сўғурта фаолияти	5633,8	31,5	38,8
Саноат	3792,0	29,6	42,1
Санъат, кўнгиш очиш ва дам олиш	1878,1	1,3	44,7
Бошқа турдаги хизматлар кўрсатиш	2566,3	46,4	38
Гуруҳ бўйича ўртача	3487,5	26,2	29,4
“Аёллар”нинг тармоқлари			
Савдо	2924,8	18,2	50,5
Яшаш ва овқатланиш бўйича хизматлар	1460,7	13,6	51,6
Таълим	1903,1	26,7	67,5
Соғлиқни сақлаш ва ижтимоий хизматлар кўрсатиш	1639,8	24,6	79,9
Гуруҳ бўйича ўртача	1982,1	20,8	62,4

Манба: статистик маълумотлар асосида муаллиф томонидан тузилган.

Таҳлилимизга кўра аёллар эркакларга нисбатан 75,6 %га кам иш ҳақи олишади: эркакларнинг иш ҳақи ўрта ҳисобда 3487,5 минг сўми ташкил қилган бўлса, аёлларники атиги 1982,1 минг сўм. Шунинг ҳам таъкидлаш лозимки, "эркаклар"нинг тармоқларда иш ҳақининг ўсиши ҳам юқорироқ кўрсаткичларни кўрсатмоқда.

Хулоса ва таклифлар. Юқоридаги илмий-услубий ва таҳлилий тадқиқотлар натижасида аёллар меҳнатининг "кўп қирралилигини" ҳисобга олиб, ҳамда меҳнат бозорида гендер тафовутни камайтириш учун, фикримизча, қуйидаги чора-тадбирларни амалга ошириш зарур:

- Ўзбекистон Республикасининг аёллар меҳнатини ташкил этиш соҳасидаги қонунчилигини экспертизадан ўтказиш, миллий қонунчиликни хотин-қизлар меҳнати соҳасидаги халқаро стандартларга мувофиқлигини таъминлаш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш, уларни самарали қўллаш механизмларини ишлаб чиқиш;

- аёлларга нисбатан камситишни баҳолаш мезонлари ва ёндашувларини ишлаб чиқиш;

- оилали аёлларни вақтинчалик, мослашувчан жадвал, уйда ишга ёллашга ёки масофавий иш жойларни яратишга иш берувчининг қизиқишини оширишга қаратилган иқтисодий рағбатлантириш ва имтиёزلарни тақдим этувчи қонун ҳужжатларини ишлаб чиқиш;

- хотин-қизларнинг анъанавий тарзда иш билан банд бўлган тармоқлар (таълим, соғлиқни сақлаш, ижтимоий хизматлар) билан чекланиб қолмасдан, давлат хизматида барча фаолият турларига киришини таъминлаш;

- хотин-қизларни маълумоти, касбий билими ва тегишли малакаларига мос иш билан таъминлаш бўйича чора-тадбирлар тизимларини ишлаб чиқиш, бу йўналишда хотин-қизлар учун иш ўринлари яратишни рағбатлантириш;

- хотин-қизлар учун иш вақтини ташкил этишда мослашувчан (эгиловчан) турларни иш-

лаб чиқиш, уларнинг расмий бандлигини оилавий мажбуриятлари ва болаларни тарбиялаш билан самарали мувофиқлаштириш тизимини яратиш;

- паст рақобатбардошли аёллар (ногиронлар, кўп болали оналар, ёлғиз оналар, ҳарбий хизматчиларнинг хотинлари ва бошқалар) бандлигини таъминлаш учун шарт-шароитлар яратиш, иш берувчиларни бу тоифа аёллар меҳнатдан фойдаланишга ундайдиган чора-тадбирлар тизимини ишлаб чиқиш;

- ташкилотнинг инсон капиталини ўстириш ва аёл ходимларни доимий ўқитиш, ташкилотлар доирасида қуйидаги таълим жараёнлари амалга ошириш: фаолият орқали ўқитиш (learning-by-doing), ўқитиш орқали ўқитиш (learning-by-learning), илмий тадқиқотлар орқали ўқитиш (learning-by-researching), ижтимоий таъсир ўтказиш орқали ўқитиш (learning-by-interactions);

- аёлларда янги "қаттиқ" ва "юмшоқ" кўникмаларни шакллантириш (hard and soft skills), чет эллик тадқиқотчиларнинг фикрига кўра, барча ходимлар орасида "умумий иш"га дахлдорлик ҳисси яратадиган, ишонч, ижод эркинлиги, мустақиллик ва тадбиркорлик муҳитини қўллаб-қувватлайдиган компаниялар энг катта муваффақиятларга эришди, бироқ, маҳаллий бошқарувнинг замонавий амалиёти ҳали ҳам "маъмурият, бошқарув"га қаратилган.

Белгиланган йўналишларнинг амалга оширилиши аёлларни меҳнатининг самарадорлигини ошириш, уларни инновацион иш билан таъминланиши, аёллар томонидан қўшилган қийматнинг яратилиши ва пировардида нафақат битта ҳудуд туманнинг ривожланишига, балки бутун мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишига, экспортбоп товарларнинг яратилишига ва ЯИМ ошишига олиб келади.

Манба ва фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Мирзиёев Ш. Янги Ўзбекистон демократик ўзгаришлар, кенг имкониятлар ва амалий ишлар мамлакатига айланмоқда \ \ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг "Янги Ўзбекистон" газетасига берган интервьюси 17.08.2021 \ \ <https://president.uz/uz/lists/view/4547>.

2. Убайдуллаева Р. Мустақил Ўзбекистон: аёл, оила ва жамият, –Т. Фан, 2006. – 444 б.

3. Абдурахманова Ж.Н. Замонавий жамиятда гендер тенглиги таъминлаш - устувор вазифа сифатида // *Academic research in educational sciences Volume 2 | ISSUE 9 | 2021 ISSN: 2181-1385 Scientific Journal Impact Factor (SJIF) 2021: 5.723 Directory Indexing of International Research Journals-CiteFactor 2020-21: 0.89 DOI: 10.24412/2181-1385-2021-9-400-406.*

4. Гонорская А.В. Обеспечение занятости трудовых ресурсов Республики Узбекистан с использованием потенциала негосударственных некоммерческих организаций (на примере женской занятости). Дис ... канд. экон. наук 08.00.10. –Т, 2002. – С. 72.

5. Рахимова Н.Х. Повышение экономической активности женщин на рынке труда Узбекистана. Дис ... док. экон. наук 08.00.10. –Т, 2008. –С. 28.

6. Richard Anker, *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World // International Labour Organization, 1998 – 444 p.*

7. Hakim C. *The Myth of Rising Female Employment. Work, Employment and Society. 1993;7 (1):97-120. doi:10.1177/095001709371005*

8. Роцин С.Ю., Зубаревиц Н.В. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия. (*Gender equality and extension of women rights in Russia in the context of the UN Millenium Development Goals / Доклад. Бюро Постоянного координатора Системы ООН в РФ, ПРООН, ЮНФПА, Бюро ЮНЕСКО, ЮНИФЕМ. –М., 2005.*