

AHOLI BANDLIGINI TA'MINLASHDA GENDER XUSUSIYATLARINING XORIJ TAJRIBASI

Ohunova Oygul Usmonjon qizi

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti tayanch doktoranti

Annotatsiya

Ish joylarida tenglik va inklyuzivlikni rivojlantirish bo'yicha turli strategiyalar vac hora-tadbirlar gender xususiyatlarini hal qilish bo'yicha xalqaro tajribadan o'tib kelmoqda. Diskriminatsiyaga qarshi qonunlar, teng ish haqi qoidalari va rahbarlik lavozimlarida gender kvotalari ko'plab davlatlar gender tafovutlarini kamaytirishga qaratilgan qonunchilik asoslari, siyosatlar va sa'y-harakatlar ularning bir nechitasi hisoblanadi. Ota-onalik ta'tillari to'g'risidagi kuchli qonunlar, moslashuvchan ish jadvallari va ijtimoiy ta'minot dasturlari Skandinaviya mamlakatlarining ishchi kuchi bozorlarida gender muvozanatli ishtirokni kafolatlashda muhim rol o'ynaydi. Boshqa tomondan, bir qancha davlatlar ta'lim, mansabga tayinlash va o'z biznesini ochishda yordam berish orqali ayollar salohiyatini oshirish tashabbuslariga katta e'tibor qaratmoqda. Jahon tajribasi shuni ko'rsatadiki, barcha jinslar uchun teng imkoniyatlarni ta'minlash uchun ish joyidagi gender xususiyatlarini hal qilish madaniy, ijtimoiy va iqtisodiy jihatlarni hisobga olgan holda kompleks yechimlarni talab qiladi.

Kalit so'zlar: gender, bandlik, diskriminatsiya, ota-onalik ta'tili, ish haqi

Adabiyotlar tahlili

Jinslar o'rtasidagi bandlik bilan bog'liq nomutanosiblik global mavzu bo'lib qolmoqda. Gender xususiyatlari va bandlik o'rtasidagi bog'liqlik bir qancha tadqiqotlar mavzusi bo'lib, xalqaro tajribalar gender xususiyatlariga sezgir ishchi kuchi bozori amaliyotiga qanday ta'sir qilishi mumkinligiga alohida e'tibor qaratadi.

McKinsey Global Instituti (2015) tomonidan ish joyidagi gender tengligining to'liq tekshiruvi o'tkazildi, bu ham bandlikdagi gender farqini kamaytirishning moliyaviy afzalliklarini ta'kidlaydi. Hisobotga ko'ra, agar gender tengligiga erishilsa, 2025 yilga borib global yalpi ichki mahsulot 12 trillion dollarga oshishi mumkin [1]. Acker (2006) "gender tashkilotlari" tushunchasini o'rganib chiqdi va ish bilan ta'minlash tuzilmalari ko'pincha ayollarni noqulay ahvolga soladigan tarzda ishlab chiqilganligini ta'kidladi. Ackerning ishi ayollarning turli mamlakatlarda yuqori maoshli va nufuzli lavozimlarga kirishini muntazam ravishda cheklab qo'yadigan ishga qabul qilish, ko'tarilish va ish-hayot muvozanati kabi tashkiliy amaliyot va siyosatlarda gender tengsizligi qanday o'rnatilganligini ko'rsatadi [2]. Charlz va Grusky (2004) global miqyosda kasbiy gender segregatsiyasini ko'rib chiqdilar. Ularning tadqiqoti shuni ko'rsatdiki, ko'plab mamlakatlar umumiy gender tengsizligini kamaytirish yo'lida muvaffaqiyatga erishgan bo'lsa-da, kasb bo'yicha segregatsiya davom etmoqda, ayollar

nomutanosib ravishda kam maoshli, unchalik obro'li bo'lmagan ishlarda namoyon bo'lmoqda [3]. Rubery (2011) Yevropa mamlakatlaridagi ishchi kuchi bozori siyosatini va ularning bandlikdagi gender tengligiga ta'sirini tahlil qildi. Rubery, Skandinaviya kabi kuchli oilani qo'llab-quvvatlash siyosatiga ega bo'lgan mamlakatlarda ayollarning ish bilan ta'minlanish darajasi yuqori va gender ish haqi farqlari past ekanligini aniqladi [4]. OECD (2018) "The Pursuit of Gender Equality" nomli hisobotini e'lon qildi, unda turli a'zo davlatlar bandlikdagi gender tengsizlikka qanday munosabatda bo'layotgani o'rganildi. Hisobot shuni ko'rsatdiki, ko'plab rivojlangan mamlakatlar ayollarning ishchi kuchi ishtirokini oshirishda muvaffaqiyatga erishgan bo'lsa-da, ish haqi, rahbarlik lavozimlari va to'lanmagan parvarish ishlarini taqsimlash bo'yicha sezilarli bo'shliqlar saqlanib qolmoqda [5]. Seguino (2000) rivojlanayotgan mamlakatlarda gender bandligi natijalarini shakllantirishda makroiqtisodiy siyosatning roliga e'tibor qaratdi. Uning tadqiqotlari shuni ko'rsatdiki, strukturaviy o'zgarishlar dasturlari va iqtisodiyotni liberallashtirish ayollarga nomutanosib ravishda ta'sir qiladi, ayniqsa Sahroi Kabir Afrikasi va Lotin Amerikasi kabi mintaqalarda [6]. Hegewisch va Gornick (2011) Qo'shma Shtatlar va Yevropa Ittifoqidagi ish va oilani muvofiqlashtirish siyosatini solishtirdi. Ular Yevropa davlatlari, xususan Shimoliy Yevropa mamlakatlari ish va oila mas'uliyatini muvozanatlash uchun ko'proq qo'llab-quvvatlovchi sharoitlar yaratishini aniqladilar, bu esa o'z navbatida ayollar bandligini oshiradi. Tadqiqotda ta'kidlanishicha, AQSh kabi mamlakatlarda arzon bola parvarishi va ota-ona ta'limining yo'qligi ayollarning ishchi kuchi bozorida to'liq ishtirok etishi uchun asosiy to'siqdir [7]. Blau va Kan (2007) sanoati rivojlangan mamlakatlarda ish haqining gender farqlarini o'rganib chiqdi. Ularning aniqlashicha, ko'plab mamlakatlarda jinslar bo'yicha ish haqi farqi qisqargan bo'lsa-da, kamsitish, ish tajribasidagi farqlar va kasb tanlash kabi omillar tufayli sezilarli farqlar saqlanib qolmoqda. G'arbiy Yevropadagi kabi qat'iy teng ish haqi qonunchiligiga va kuchliroq ijro mexanizmlariga ega bo'lgan mamlakatlarda ish haqi farqlari kamroq bo'ladi [8]. Razavi (2007) rivojlanayotgan mamlakatlarda gender bo'yicha bandlik natijalarini shakllantirishda ijtimoiy siyosatning rolini muhokama qildi. U bandlik va ijtimoiy himoya siyosatiga gender nuqtai nazarini kiritish muhimligini ta'kidlab, gender farqlarini g'amxo'rlik qilish mas'uliyatini hisobga olmaydigan mamlakatlar bandlikdagi tengsizlikni kuchaytirishga moyilligini ta'kidladi [9]. Jahon Iqtisodiy Forumi (2020) 153 mamlakatda iqtisodiy faollik, ta'lim va siyosiy imkoniyatlarni kengaytirish kabi sohalarda gender tafovutlarini baholaydigan yillik Global gender farqi hisobotini e'lon qildi. Hisobotda ta'kidlanishicha, ko'plab mamlakatlar ta'limdagi tafovutlarni kamaytirishda muvaffaqiyatga erishgan bo'lsa-da, iqtisodiy faollik, ayniqsa, Yaqin Sharq va Shimoliy Afrika kabi mintaqalarda muammo bo'lib qolmoqda [10].

Metodologiya

Ushbu tadqiqot turli mamlakatlarda genderga asoslangan bandlik siyosati va amaliyotini baholash uchun sifatli, qiyosiy yondashuvdan foydalangan. Tadqiqot dizayni adabiyotlarni

ko'rib chiqish, amaliy tadqiqotlar va intervyularni birlashtirib, ishga joylashishda genderga oid xorijiy amaliyotlarni o'rganishdan iborat.

Tahlil va natijalar

Shimoliy mamlakatlar (masalan, Shvetsiya, Norvegiya): Bu mamlakatlar bandlikdagi gender tafovutlarini bartaraf etishga qaratilgan keng qamrovli siyosatlarni amalga oshirdi. Ayollarning ish kuchidagi ishtirokini 70 foizga oshirishda pullik ota-ona ta'tili va subsidiyalangan bola parvarishi kabi tashabbuslar muhim rol o'ynadi. Erkaklar va ayollar o'rtasidagi ish haqi nomutanosibligi ham sezilarli darajada kamaydi, gender ish haqi farqlari 5-10% atrofida hisoblanadi.

AQSh gender bandlik tengligida o'rtacha muvaffaqiyatga erishmoqda. Ayollarning ish kuchidagi ishtiroki yuqori bo'lsa-da (taxminan 57%), ish haqi tafovuti saqlanib qolmoqda, ayollar erkaklar ish haqining taxminan 80 foizini oladi. Ota-ona bo'yicha universal pullik ta'til va bolalarni parvarish qilish bo'yicha arzon xizmatlarning yo'qligi ayollarning mehnatga yanada integratsiyalashuvini cheklamoqda.

Rivojlanayotgan davlatlar (masalan, Hindiston, Braziliya): Ushbu hududlarda bandlikdagi gender tengsizligi saqlanib qolmoqda. Madaniy, iqtisodiy va ta'limdagi to'siqlar tufayli ayollarning iqtisodiy faollik darajasi sezilarli darajada past, ko'pincha 30% dan kam. Ayrim mamlakatlar ushbu muammolarni hal qilish uchun mehnat islohotlarini amalga oshirishni boshlagan bo'lsa-da, gender tengsizligiga qaratilgan siyosat unchalik yaxshi ishlab chiqilmagan.

Muhokama

Xorijiy tajribalar ish kuchining teng ishtirokini ta'minlashda genderga bog'liq bandlik siyosati muhim ahamiyatga ega ekanligini ko'rsatmoqda. Ota-ona ta'tili va bola parvarishi bo'yicha qo'llab-quvvatlash kabi ish va hayot muvozanatiga e'tibor qaratuvchi siyosatni amalga oshirgan mamlakatlarda ayollar bandligi ko'rsatkichlari yuqoriroq va ish haqi farqlari ham pastroq. Biroq, madaniy omillar va majburlash mexanizmlarining kuchi ham hal qiluvchi rol o'ynaydi. Kuchli ijtimoiy siyosatga ega bo'lgan mamlakatlar gender bandlik tengligi bo'yicha yaxshi natijalarni ko'rsatish ehtimoli yuqori hisoblanadi.

Xulosa

Tahlillarimiz shuni ko'rsatmoqdaki, gender bandlik strategiyalarida xorijiy tajribalarni o'zlashtirish genderga asoslangan nomutanosiblik bilan kurashayotgan mamlakatlarga foyda keltirishi mumkin. Moslashuvchan ish soatlari, pullik ota-ona ta'tillari va gender kamsitishlariga qarshi faol kurash choralari bandlik tafovutini qisqartirishda samarali ekanligini isbotlandi. Biroq, tadqiqot shuni ko'rsatadiki, ushbu siyosatlar haqiqatan ham

samarali bo‘lishi uchun mahalliy sharoitlarga moslashtirilishi kerak, chunki madaniy va iqtisodiy farqlar ularning muvaffaqiyatini aniqlashda muhim rol o‘ynaydi.

Xulosa qilib aytadigan bo‘lsak, bandlik sohasida gender tengligini rag‘batlantirish ko‘p qirrali yondashuvni talab qiladi, bu ilg‘or siyosat bilan jamiyat normalarini o‘zgartirishga qaratilgan sa’y-harakatlarni uyg‘unlashtiradi. Siyosatchilar ushbu xorijiy modellarni o‘ziga xos ehtiyojlarga moslashtirish uchun ularni hisobga olishlari kerak.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. McKinsey Global Institute. (2015). The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth. McKinsey & Company.
2. Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
3. Charles, M., & Grusky, D. B. (2004). Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men. Stanford University Press.
4. Rubery, J. (2011). Reconstruction Amidst Deconstruction: Or Why We Need More of the Social in European Social Models. *Work, Employment and Society*, 25(4), 658-674.
5. OECD. (2018). The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. OECD Publishing.
6. Seguino, S. (2000). Gender Inequality and Economic Growth: A Cross-Country Analysis. *World Development*, 28(7), 1211-1230.
7. Hegewisch, A., & Gornick, J. C. (2011). The Impact of Work-Family Policies on Women's Employment: A Review of Research from OECD Countries. *Community, Work & Family*, 14(2), 119-138.
8. Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2007). The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can? *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 7-23.
9. Razavi, S. (2007). The Political and Social Economy of Care in a Development Context: Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options. United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD).
10. World Economic Forum. (2020). Global Gender Gap Report 2020. World Economic Forum.