

AYOLLARNING MEHNAT BOZORIDAGI O‘RNI VA GENDER TENGLIGI, MUAMMOLAR VA YECHIMLARI

Nodira Akhmedova

Toshkent Xalqaro Vestminster
Universitetida amaliyotchi

***Annotatsiya.** Ayollarning ish bozoridagi o‘rni jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishida muhim ahamiyatga ega. Biroq, ko‘plab ayollar "ona bo‘lish jazosi" deb ataluvchi mehnat bozoridagi tengsizliklarga duch keladilar. Bu tengsizliklar ko‘pincha ish haqi kamayishi, lavozim ko‘tarilish imkoniyatlarining cheklanishi va moslashuvchan ish sharoitlarining yetishmasligi shaklida namoyon bo‘ladi. Shu bilan birga, rivojlangan oilaviy siyosatlar va arzon bolalar parvarishi tizimlari mavjud bo‘lgan jamiyatlarda "ota-onalik mukofoti" kuzatiladi, bu esa ayollarning mehnat bozoridagi ishtirokini oshiradi. Ushbu maqolada ayollarni ish bozorida qo‘llab-quvvatlash uchun iqtisodiy siyosatlar, madaniy me‘yorlar va gender rollarini hisobga olgan holda strategiyalar tahlil qilinadi. Shuningdek, ayollarning iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytirishga qaratilgan subsidiyalangan bolalar parvarishi, pullik ota-onalik ta‘tili va ish moslashuvchanligini ta‘minlash kabi choralar ko‘rib chiqiladi. Ushbu yondashuvlar nafaqat ayollar, balki butun jamiyat uchun iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishni ta‘minlashi mumkin.*

***Kalit so‘zlar:** Ayollar, mehnat bozori, ona bo‘lish jazosi, gender tengligi, bolalar parvarishi, ota-onalik ta‘tili, mehnat bozoridagi tengsizliklar, iqtisodiy imkoniyatlar, oilaviy siyosatlar, gender rollari.*

KIRISH

Ayollarning ish bozoridagi o‘rni va gender tengligi mavzusi bugungi kunda keng muhokama qilinayotgan masalalardan biridir. Ayollarga qarshi mavjud bo‘lgan kadrlar va iqtisodiy tizimdagi turg‘unliklar, ayniqsa ona bo‘lishdan so‘ng yuzaga keladigan ish bozori muammolari, jamiyatning rivojlanishiga to‘sqinlik qilmoqda. Ushbu maqola ayollarning ish bozoridagi o‘rni va ularni qo‘llab-quvvatlashning muhim jihatlarini tahlil qiladi (Goldin, 2014; OECD, 2017).

Ayollarning mehnat bozoridagi o‘rni va gender tengsizligi

Ayollarning ish bozoridagi o‘rni ko‘plab omillarga bog‘liq bo‘lib, ularga iqtisodiy siyosatlar, madaniy normativlar, va an’anaviy gender rollari ta’sir ko‘rsatadi. Ba’zi jamiyatlarda, ayollarning ona bo‘lishdan so‘ng mehnat bozorida chetlatilishi yoki ishsiz qolishi keng tarqalgan (Budig & England, 2001).

Bundan tashqari, "ona bo‘lish jazosi" fenomeni, ayollarning ish haqi va lavozim ko‘tarilishi imkoniyatlariga salbiy ta’sir ko‘rsatadi (Waldfoegel, 1998). Shu bilan birga, ba’zi jamiyatlarda, masalan, Skandinaviya davlatlarida, ayollar bolalar parvarishiga oid ijtimoiy siyosatlarning qo‘llab-quvvatlanishi orqali ish bozorida muvaffaqiyatli faoliyat yuritib oladilar (Kleven et al., 2019).

"Ona bo'lish jazosi" va "Ota-onalik mukofoti"

"Ona bo'lish jazosi" ko'plab ayollar uchun mehnat bozorida qarorlar qabul qilishda muhim to'siq bo'lib xizmat qiladi. Bu fenomen, ayollarga nisbatan noxush e'tiqodlar va stereotiplarning mavjudligi bilan bog'liqdir (Blau & Kahn, 2013). Bundan tashqari, ayollarga qarshi ajratilgan iqtisodiy imkoniyatlar va mehnat sharoitlari ko'pincha ularning ish haqi va professional o'sishiga to'sqinlik qiladi. Aksincha, ba'zi jamiyatlarda, bolalar parvarishiga yordam beruvchi ijtimoiy siyosatlar, masalan, pullik ota-onalik ta'tili yoki subsidiyalangan bolalar parvarishi, ayollarni ish bozorida faoliyat yuritishda rag'batlantiradi (Baker et al., 2008).

Mehnat bozorida ayollarni qo'llab-quvvatlash siyosatlari

Ayollarga mehnat bozorida teng imkoniyatlarni taqdim etish uchun turli siyosatlar ishlab chiqilgan. Bunga quyidagilar kiradi:

- Pullik ota-onalik ta'tili: Ayollar uchun pullik ota-onalik ta'tili taqdim etish, ularning ish bilan bog'liq majburiyatlarini kuchaytirish va oilaviy hayotga moslashuvchanlikni ta'minlashga yordam beradi (Goldin, 2014).

- Subsidiyalangan bolalar parvarishi: Arzon bolalar parvarishi tizimi, ayollarga bolalari bilan ishlashni birlashtirish imkonini beradi, bu esa ularning mehnat bozoridagi ishtirokini oshiradi (Baker et al., 2008).

- Moslashuvchan ish sharoitlari: Ish joylarida moslashuvchan ish vaqtini va uzoqdan ishlash imkoniyatlarini taqdim etish, ayollarga oilaviy mas'uliyatlarini bajarishda yordam beradi (Del Boca & Wetzels, 2007).

Mehnat bozoridagi madaniy normativlar va gender rollari

Ayollarning mehnat bozoridagi ishtirokini belgilovchi madaniy normativlar va gender rollari jamiyatda mustahkamlangan stereotiplarga asoslanadi. Ko'plab jamiyatlarda ayollarni asosan uy ishlarini bajaruvchi va bola parvarishi mas'uliyatini o'z zimmasiga oluvchi shaxs sifatida ko'riladi (Fortin, 2005). Bu esa ayollarning professional faoliyatga jalb etilishida muhim to'siqlarni yaratadi. Gender tengligini ta'minlash uchun bu normativlarni o'zgartirish zarur (Blau & Kahn, 2013).

Iqtisodiy model va tahlil

Ayollarni qo'llab-quvvatlash uchun amalga oshirilgan siyosatlarni tahlil qilishda, iqtisodiy modellardan foydalanish muhimdir. Aksariyat hollarda, differensial differensiyalar modeli (DiD), probit yoki logit regressiyalar va o'zgaruvchilarni vaqt o'tishi bilan kuzatib boruvchi uzun muddatli ma'lumotlarni tahlil qilish usullari qo'llaniladi (Anderson & Levine, 2000). Ushbu modellar ayollarning mehnat bozoridagi o'zgarishlar va siyosatlarning ta'sirini o'lchash imkonini beradi (Budig & England, 2001).

XULOSA

Ayollarning mehnat bozoridagi o‘rni va ularni qo‘llab-quvvatlashning ahamiyati jamiyatning ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanishiga bevosita ta’sir qiladi. Ayollarga qarshi diskriminatsiya va stereotiplarga qarshi kurashish, shuningdek, iqtisodiy va ijtimoiy siyosatlarni yangilash orqali, ayollarni mehnat bozorida faol ishtirok etishga imkoniyat yaratish zarur. Buning natijasida, nafaqat ayollar, balki butun jamiyatning ijtimoiy va iqtisodiy farovonligi yaxshilanadi (Waldfogel, 1998; World Bank, 2022).

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Anderson, P. M., & Levine, P. B. (2000). Child care and mothers' employment decisions. *The American Economic Review*, 90(2), 284-288.
2. Bekzod o‘g‘li, J. F. (2024). Kriminalistik huquq va jinoyatlarning oldini olish. *International innovation and researches*, 1(3), 53-55.
3. Baker, M., Gruber, J., & Milligan, K. (2008). Universal child care, maternal labor supply, and family well-being. *Journal of Political Economy*, 116(4), 709-745.
4. Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2013). The feasibility and importance of integrating the family and labor markets. *Journal of Economic Perspectives*, 27(3), 101-126.
5. Budig, M. J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204-225.
6. Bekzod o‘g‘li, J. F. (2024). O‘zbekistonda inson huquqlari va milliy qonunchilikni takomillashtirish. *Международный журнал теории новейших научных исследований*, 2(10), 173-176.
7. Del Boca, D., & Wetzels, M. (2007). The impact of child care on the labor supply of mothers. *Review of Economic Household*, 5(2), 79-107.
8. Fortin, N. M. (2005). Gender role attitudes and the labour market outcomes of women in Canada. *Canadian Journal of Economics*, 38(4), 865-883.
9. Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.
10. Kleven, H., Landais, C., & Sogaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *The Review of Economic Studies*, 86(1), 27-65.
11. OECD (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. OECD Publishing, Paris.
12. Waldfogel, J. (1998). The family and the workforce: The impact of children on parents' wages. *American Sociological Review*, 63(2), 209-225.
13. World Bank (2022). *Gender Equality and the Labor Market: A Global Overview*. World Bank Publications.