



Ўзбекистон Республикаси Мехнат
ва аҳолини ижтимоий муҳофаза
қилиш вазирлиги

ТАҲЛИЛИЙ МАЪРУЗА



Ўзбекча таҳрири

Мундарижа

**1- бўлим. Ўзбекистон
мехнат бозоридаги
вазиятнинг гендер
таҳлили**

**2-бўлим. Мехнат
бозорида гендер
тафовутнинг сабаблари**

**3- бўлим. Мехнат
бозорида гендер
тенглигини
шакллантиришнинг
институционал мұҳити**

**4- бўлим. Гендер
тенглигига кўмак бериш
мақсадида давлатнинг
бандлик сиёсати
самарадорлигини
ошириш йўллари**

**5- бўлим. Хулоса ва
тавсиялар**

**Ўзбекистондаги БМТД
ваколатхонаси:**

Ўзбекистон, Тошкент ш., 100015
Миробод кўч, 41/3-үй

Тел: (998 71) 1203450
Факс: (998 71) 1203485
Е-мэнзил: policybrief@undp.org
Веб саҳифа: www.undp.uz

БАНДЛИКНИНГ САМАРАЛИ СИЁСАТИ: АЁЛЛАРНИНГ МЕХНАТ ҚИЛИШ ИМКОНИЯТЛАРИНИ АМАЛГА ОШИРИШ

КИРИШ

Жорий юз йиллиқда жиддий аҳамият касб этиши лозим бўлган аёллар ва эркаклар ҳуқуқ ҳамда имкониятларининг тенглиги Бирлашган Миллатлар Ташкилоти томонидан асосий қадриятлардан бири сифатида тан олинади. Шу муносабат билан жинслар тенглигига кўмаклашиш ва аёллар ҳуқуқларини кенгайтириш 2000 йилда 191 давлатнинг, шу жумладан, Ўзбекистоннинг, 147 нафар давлат раҳбарлари ва вакиллари қабул қилган ҳужжат – БМТнинг минг йиллик Декларациясига мувофиқ шакллантирилган минг йилликни ривожланиш мақсадларидан бири ҳисобланади.

Мехнат бозори ҳамда бандлик соҳасида гендер тенглиги эркаклар ва аёлларга мазкур бозор тақдим этадиган барча имкониятлардан (умуман олганда, маош тўланадиган меҳнат соҳасига, фаолиятнинг барча турларига, турли кўринишдаги иш жойларига ва бошқалардан) тенг фойдаланишларини таъминлашни кўзда тутади. Бунда, гендер тенглиги – фақатгина адолат масаласи ҳам, инсон ҳуқуқларига риоя қилишга тегишли бўлган муаммо ҳам эмаслигини ёдда тутиш зарур.

Дунёнинг турли мамлакатларида ўтказилган кўплаб тадқиқотларнинг кўрсатишича, аёллар билим даражасининг ошиши ва аҳоли жон бошига тўғри келадиган ялпи ички маҳсулот (ЯИМ) миқдори ўртасида ижобий боғлиқлик мавжуд.¹ Аёл бошқарадиган оиласвий даромад улушининг ошиши озиқ-овқат, болалар таълими ва уларнинг кийим-кечакларига харажатларни ошишига олиб келади ва бунда оиласвий алкоголь ва тамаки маҳсулотларига кетадиган харажатлари пасаяди.²

Демак, гендер тенглиги ижтимоий-иктисодий ривожланишнинг асосий мақсадларидан бири ҳисобланади. Шу билан бирга, меҳнат бозорида аёллар ва эркакларнинг тенглигига эришишга олиб келадиган кўплаб йўллар борлигини тушунган ҳолда, турли мамлакатларнинг миллий қадриятлари ва маданиятини инобатга олиш муҳимлиги табиий. Бундан ташқари, гендер тенглигининг асосий ғояси эркак ва аёлдаги тенг ҳуқуқлилик таълим соҳасидагина эмас, балки ўз салоҳоятини амалга ошириш учун барча манбалардан фойдалана олишни таъминловчи тенг ҳуқуқлардан иборат. Бундай шароитда, бир томондан, меҳнат соҳасида стратегик қарорларни қабул қилиш жараёнига мажмуавий гендер

¹ Chen, D. H. C. (2004) Gender Equality and Economic Development. The Role for Information and Communication Technologies. World Bank Policy Research Working Paper 3285, P. 28

² см., напр., Rubalcava, L., G. Teruel, and D. Thomas (2009) Investments, Time Preferences, and Public Transfers Paid to Women. Economic Development and Cultural Change 57 (3): 507–538. Attanasio, O., and V. Lechene (2002) Tests of Income Pooling in Household Decisions. Review of Economic Dynamics 5 (4): 720–748; Phipps, S.A., and P.S. Burton (1998) What's Mine is Yours? The Influence of Male and Female Incomes on Patterns of Household Expenditure. Economica 65 (260): 599–613.

ёндашувни (гендер мейнстриминг³) жорий қилиш, бошқа томондан, меҳнат бозорида аёллар ахволини тенглаштиришга йўналтирилган маҳсус чораларни қабул қилиш зарурати юзага келади.

Бунда, эркаклар ва аёлларнинг бандлик соҳасидаги тенг ҳуқуқ ва имкониятларини таъминлаш сиёсатининг воситалари аниқ бир мамлакат ривожининг ҳозирги даври учун хос бўлган давлатнинг ижтимоий, иқтисодий ва институционал хусусиятларига эга бўлиши мумкин.

Мустақиллик йилларида Ўзбекистонда жинсларнинг тенг ҳуқуқлилигини таъминлашда ижобий ўзгаришлар юз берди, аёлларнинг ахволи яхшиланди ва уларнинг ҳуқуқлари кенгайди. Мавжуд меъёрий-ҳуқуқий база эркаклар ва аёлларга меҳнат бозори тақдим эттаётган барча имкониятлардан фойдаланишда тенг ҳуқуқларни кафолатлади.

Шунга қарамай, бутун дунёда бўлгани каби, мамлакатнинг меҳнат бозорида гендер тенглигини таъминлаш долзарб масала бўлиб қолмоқда. Бунда, ҳатто расман кузатилаётган гендер тафовутлар, агарда улар турли жинсдаги ишчиларнинг имкониятларини чекланишинг оқибати бўлмаса, эркак ва аёлларнинг бандлик соҳасида тунг ҳуқуқли бўлмаган ҳолатига гувоҳлик сифатида автоматик тарзда кўриб чиқилмаслиги лозим.

Аёллар Ўзбекистондаги ишчи кучининг 47% га яқинини ташкил қиласди. Ўзбекистон Республикаси давлат статистика қўмитасининг маълумотларига кўра, аёллар меҳнат бозорида камроқ иштирок этишади: уларнинг иқтисодий фаоллик даражаси⁴ эркакларнинг айни кўрсаткичидан 8,3% га паст (аёлларники 68,2%, эркакларники 76,5%), бандлик даражаси эса 9,1% га паст (аёлларники 64%, эркакларники 73%). Шу билан бир вақтда аёлларнинг иқтисодий нофаоллиги эркакларнинг шу кўрсаткичидан 17,5% га юқори (аёлларники 33,9%, эркакларники 16,3%). Аёллар рўйхатга олинган ишсизларнинг ярмидан кўпроғини ташкил қиласди. Масалан, 2010 йилда улар расмий тан олинган ишсизларнинг умумий сонининг 68,1% ини ташкил қилган.

Аёллар ва эркаклар турли тармоқ ва мутахассисликларда машғул, меҳнат бозорида гендер фарқланиши мавжуд. Аёллар иқтисодиётнинг соғлиқни сақлаш, спорт ва улар барча банд бўлганларнинг 75% ини ташкил қиласдиган ижтимоий таъминот, шунингдек ишчиларнинг 2/3 қисми аёлларни ташкил қилган таълим, маданият, санъат ва фанни бирлаштирувчи соҳаларда фаолият кўрстадилар. Асосан эркаклар ишлайдиган қурилиш, транспорт ва алоқа каби тармоқларда аёлларнинг улуши мосравиша 11,1% ва 15,5% ни ташкил қиласди.

Юқорида келтирилган далиллар гендер номутаносиблигига олиб келувчи ижтимоий, иқтисодий, институционал жараёнларни чукур мажмуавий таҳлил қилиш зарурлигидан далолат беради.

Таҳлилий маъruzанинг мақсади – аёллар ва эркакларнинг Ўзбекистон меҳнат бозоридаги мавжуд ҳолатини таҳлил қилиш ҳамда аёлларнинг меҳнат имкониятларини амалга оширишга кўмаклашиш мақсадида бандлик соҳасидаги сиёсатнинг самарадорлигини ошириш бўйича таклифларни ишлаб чиқишдан иборатdir.

Тадқиқотнинг вазифалари:

³ Гендер майнстриминг – барча даражаларда ва барча соҳаларда (шу жумладан, қонунчиликдаги ўзгаришлар, давлат дастурлари ва тадбирлар) эркаклар ва аёлларга таъсир кўрсатиши нуқтаи назаридан режалаштирилаётган фаолиятни баҳолаш жараёни. У сиёсий, иқтисодий ва жамоатчилик ҳаётининг барча соҳаларида сиёсат ва дастурларни ишлаб чиқиш, амалга ошириш, мониторинг қилиш ва баҳолаш жараёнида уларни амалга оширилишидан ҳам аёллар, ҳам эркакларнинг тенг равища фойда олишлари ва гендер тенгизлиги учун жой қолмаслиги учун уларнинг манбаатларини ҳисобга олиш бўйича стратегия (Иқтисодий ва ижтимоий кенгашнинг 1997 йил учун ҳисоботи. БМТ, 1997)

⁴ Аҳолининг иқтисодий фаоллиги даражаси – ишга лаёқатли аҳолининг умумий сонидан келиб чиқиб, бандлар ва ишсизлар сонининг ўзаро нисбати.

- Ўзбекистон меҳнат бозоридаги вазиятнинг гендер таҳлилини ўтказиш;
- Ўзбекистон Республикаси меҳнат бозоридаги гендер тенглигини шакллантиришдаги институционал муҳитни баҳолаш;
- Ўзбекистонда бандлик сиёсатини ишлаб чиқиш жараёнининг гендер таҳлили;
- Ўзбекистонда халқаро тажрибадан фойдаланиш имкониятлари аниқлаш ҳамда меҳнат ва бандлик соҳасидаги давлат сиёсатидаги мажмуавий гендер ёндашувни жорий қилиш, ҳамда бандликка кўмаклашишнинг маҳсус воситалари ва аёлларнинг таълим даражасини ошириш имкониятларини очиб бериш;
- аёллар ва эркаклар учун тенг шароитлар ва қўрсаткичларни яратиш учун бандлик сиёсати самарадорлигини ошириш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш.

Услубиёт: Таҳлилий маъruzani тайёрлаш доирасида **Бандлик сиёсатининг гендер жиҳатлари бўйича қўлланма⁵** ва **Гендер ёндашувни жорий қилиш бўйича амалий қўлланма⁶**даги таҳлилнинг тегишли воситаларидан фойдаланилган.

Статистика бўйича давлат қўмитаси, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Иқтисодиёт вазирлигининг маълумотлари ҳамда халқаро ташкилотлар (БМТ, Жаҳон банки) ва тадқиқот институтларининг материаллари тадқиқотнинг ахборот манбай ҳисобланади.

⁵ GUIDELINES ON GENDER IN EMPLOYMENT POLICIES: Information Resource Book. InternationalLabourOrganization, 2009

⁶ Гендер ёндашувини жорий қилиш бўйича амалий қўлланма. БМТД, 2007.

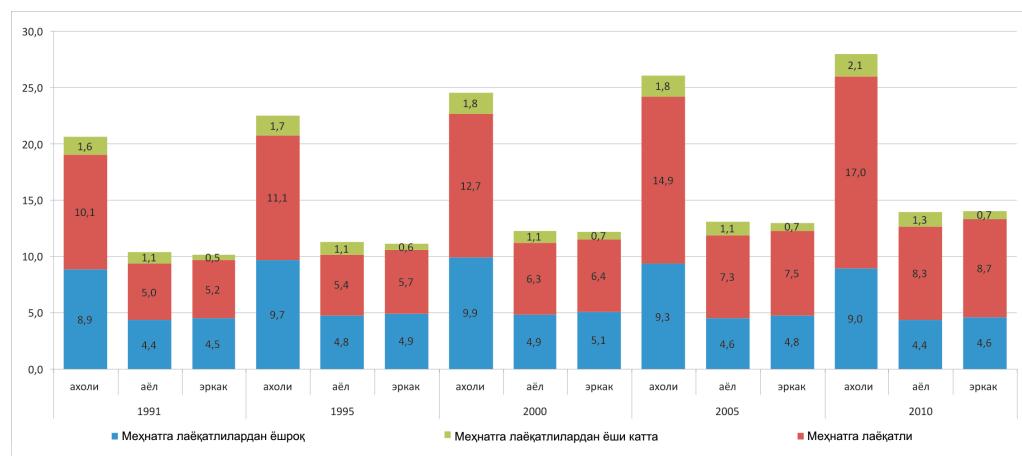
1-БҮЛИМ. ЎЗБЕКИСТОН МЕҲНАТ БОЗОРИДАГИ ВАЗИЯТНИ ГЕНДЕР ТАҲЛИЛИ

1.1. Демографик йўналишларининг гендер жиҳатлари

2010 йилнинг бошига келиб Ўзбекистоннинг доимий аҳолиси сони 28 миллиондан ошди ва 1991 йилнинг бошига таққослаганда 36% га ўсди. Уни тузилмасида меҳнатга лаёқатли аҳоли сезиларли улушга эга ва у 20 йил мобайнида 68,3% га ўсди (1-расм).

Охирги 20 йил ичидаги меҳнат қилиш қобилиятига эга бўлган аҳоли сони мутлақ ҳамда нисбий ҳолатда барқарор ўсишга эга бўлган. 2010 йилда аҳолининг 60,5% и мазкур гуруҳга тўғри келган, 2000 йилда эса у – 52%, 1991 йилда эса 49,1% ни ташкил этган. Бу ҳолат мазкур даврда меҳнат бозорига босим ўсганини кўрсатади ва тегишли чоралар кўрилишини талаб қилган.

1-расм. Аҳолининг жинси ва ёши бўйича тавсифи, млн. киши. (йил бошига)



Манба: Ўзбекистон Республикаси давлат статистика қўмитаси

Бунда, 2000- 2005 йиллар мобайнида шаҳар аҳолисининг ўсиши қишлоқ жойлардагига нисбатан анчагина кам бўлди ва йилига ўртacha қарийб 0,6% ни ташкил қилди. Бу даврда шаҳар аҳолиси улуши 1,3% га қисқарди. 2008 йилда шаҳар аҳолиси ва унинг улушининг ўсиши ҳудудий-маъмурӣ қайта ташкил қилиниш ҳисобига юз берди ва унга кўра қатор аҳоли манзилгоҳлари шаҳар атрофидаги қишлоқ мақомини олди. Шу сабабга кўра, ҳозирда меҳнат қобилиятига эга аҳолининг 52% дан кўпроғи шаҳарларда истиқомат қилмоқда.

Аёлларваэркакаҳолитенгравишдатаксимланган–20 йил мобайнида аёллар улуши 50% га яқинни ташкил қилди ва мазкур кўрсаткични бироз у ёки бу томонга тебраниши статистик хатолик чегарасида бўлиб келди. Аёллар улуши меҳнат қобилиятига эга ва меҳнат қилиш қобилияти ёшидан кичикроқ бўлган аҳолининг умумий сонидаги эркаклар улусидан 1,4 -1,6% га кам.

Аҳолининг гендер тузилмаси кўп ҳолатларда туғилиш ва ўлимнинг йиллик кўрсаткичлари билан аниқланади. Узоқ вақт мобайнида янги туғилганлар орасида қизалоқларнинг улуши паст бўлишига қарамасдан, ўсмир йигитлар орасида ўлимнинг юқори кўрсаткичлари ҳисобига эркаклар ва аёллар сони 25-40 ёшдагилар гуруҳида тенглашади. 40 ёшдан юқори бўлганлар гуруҳида аёллар улуши борган сари ошмоқда. 70 дан ошик ёшдагилар орасида эркаклар сони кескин қисқармоқда.

1-расмда тақдим этилган маълумотлар меҳнат қилиш қобилиятига эга ёшлардан кичикроқ бўлган аҳоли сони ва улушкининг босқичма-босқич қисқариши ҳолатидан далолат беради, бу нарса, шубҳасиз, туғилиш

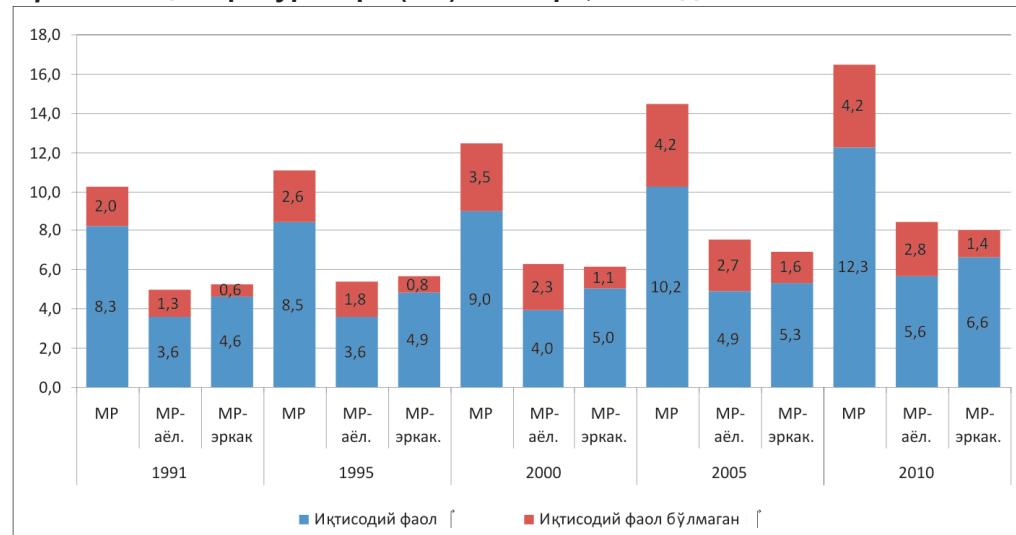
даражасининг пасайиши билан боғлиқ. Агарда 1991 йилда 16 ёшдан кичик бўлганлар мамлакат аҳолисининг 43,2% ини ташкил қилган бўлса, 2010 йилда бу кўрсаткич бор йўғи 32% бўлиб қолган. Албатта, ҳозирги вақтда аҳолининг кексайиши муаммоси ҳақида сўзлаш жоиз эмас, чунки 60 ёшдан катта бўлган аҳолининг улуши ҳатто 6% дан ошмайди⁷. Шунга қарамай, қайд этилган ҳолат маълум вақт ўтгандан сўнг меҳнат бозорига кам сонли бўлган ёш гуруҳидан ўсмиirlар ва қизлар меҳнат бозорига чиқа бошлайди, бу эса меҳнаттага лаёқатли бўлган аҳоли сонининг босқичмабосқич камайишига олиб келади.

Умуман олганда, демографик жараёнлар нуқтаи назаридан гендер гурухларга нисбатан сезиларли нуқсонлар кузатилмаяпти.

1.2.Меҳнат бозорида аёллар ва эркакларнинг иқтисодий фаоллиги

2010 йилда мамлакатнинг меҳнат ресурслари деярли 16,5 миллион кишини ташкил қилган, уларнинг 8,4 миллионы аёллар ва 8 миллиондан кўпроғини эркаклар ташкил қилган (2-расм). Охирги 20 йил ичида меҳнат ресурсларининг ўзгариш суръати меҳнаттага лаёқатли ёшдаги аҳоли сонининг ўзгариш суръатидан бироз орқада қолди. Шу сабабли мазкур кўрсаткичларнинг ўзаро нисбати 1991 йилдаги 100,9% ли кўрсаткичдан 2010 йилда 97,4% га пасайди. Мамлакатнинг иқтисодий фаол аҳолиси сонининг мутлақ ўсишига қарамасдан, меҳнат ресурслари тузилмасида мазкур гурухнинг улуши 1991 йилги 80,4% ли кўрсаткич 2010 йилда 74,4% гача пасайди.

2-расм. Меҳнат ресурслари (МР) тавсифи, млн.одам.



Манба: Ўзбекистон Республикаси давлат статистика қўмитаси.

Ўзбекистон мустақиллигини қўлга киритганидан кейин ўтган йилларда меҳнат бозорида иштирок этиш кўрсаткичларида гендер тафовутлар сезиларли даражада мўътадиллашди. Расмий статистика маълумотларига мувофиқ, аёллар меҳнат лаёқатига эга бўлган аҳолининг тахминан 48,8% ини ташкил қиласди. Бу рақам ишчи кучи таркибида аёлларнинг улуши (46%) га мос келади, демак, аёллар ва эркакларнинг меҳнат бозоридаги иштироки тенг, деган хулосага келиш имконини беради.

Агарда 1990-йилларда иқтисодий фаол эркаклар даражаси 89,6% ни

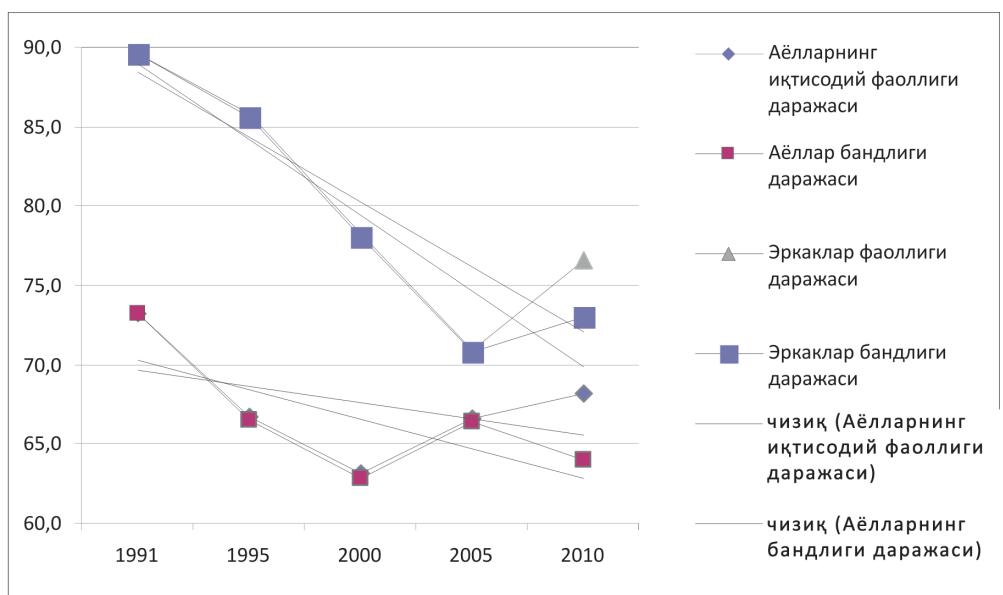
⁷ Аҳолининг кексайиши муаммосини баҳолашнинг турли хил мезонлари бор. Улар «кексайиш ёши»деб қабул қилинадиган бошланғич кўрсаткичлари билан бир-биридан фарқланади. Одатда бу 60 ёки 65 ёш. Мисол учун, Божё-Гарнье – Россетнинг демографик кексайиш шкаласига мувофиқ, агарда ёши 60 ва ундан ошик бўлган одамларнинг улуши 8 фоиздан ошмаса, мамлакат «демографик ёш»деб тавсифланади.

ташкил қилған бўлса, 2000-йилларда унинг пасайиши кузатилди (2-расмга қаранг). XXI асрнинг биринчи ўн йиллиги охирига келиб Ўзбекистонда меҳнатга лаёқатли эркакларнинг 76,5% и банд ёки ишсиз бўлган. Аёлларнинг иқтисодий фаоллиги даражасининг пасайиши унчалик кўламли бўлмаган: 1991 йилги 73,2% кўрсаткич 2010 йилда 68,2% гача пасайган. Шундай қилиб, охириги 20 йилда иқтисодий фаоллик даражасидаги гендер тафовут 16,4% дан то 8,3% гача эркаклар фойдасига пасайган.

2010 йилда иш билан банд бўлганлар сони 11,6 млн.нафарга етди ва бу кўрсаткич меҳнатга лаёқатли аҳолининг 68,6% ини ташкил қилди.

Бунда, 2005 йилгача бандлик даражасининг ўзариш суръати иқтисодий фаоллик даражасининг ўзариш суръатига мос келган. (3-расмга қаранг). Мос равишда, аёлларда бандлик даражасини пасайиш суръати эркаклардагига қараганда паст бўлган, 2000 йилдан 2005 йилгача бўлган даврда иккала гендер гурухи бандлиги даражасининг кўрсаткичини ўзариши турлича бўлгани кузатилган: эркакларда пасайиш давом этган бўлса, аёлларда иш билан банд бўлганлар улуши ўсан.

3-расм. Аёллар ва эркакларнинг иқтисодий фаоллиги ва бандлиги даражаси, %



Linear – чизиқли тренд

Манба: Ўзбекистон Республикаси давлат статистика қўмитаси маълумотлари бўйича қилинган ҳисоб-китоблар.

Бу эса меҳнат бозорида аёллар ва эркаклар ҳолатидаги маълум номутаносибликни кўрсатмоқда.

Авваламбор, таъкидлашкоизки, аёллар ва эркаклари иқтисодиётнинг турли тармоқларида меҳнат қилишади (4-расм). Иш билан бандликнинг тармоқлар тузилмасидаги фарқи, биринчи навбатда, бюджет соҳасида машғул бўлган аёлларнинг солишишима сони эркакларга қараганда сезиларли даражада юқори эканлигига намоён бўлмоқда (ишлаётган аёлларнинг ҳар учинчиси, эркакларнинг эса фақат 12% и бу ерда иш билан банд), иккинчидан, қурилиш, транспорт ва алоқа каби тармоқларда ишлаётган эркаклар улуши уларда меҳнат қилаётган аёлларнинг сонидан кўп: биринчи ҳолатда фарқ 12,4% ни, иккинчисида – 6,3% ни ташкил қиласди. Ундан ташқари, қишлоқ ва ўрмон хўжалиги иккала жинс вакилларининг ҳам энг кенг тарқалган бандлик соҳаси ҳисобланса-да, бу ерда аёлларнинг деярли 30% и меҳнат қиласди, бу вақтда эса эркакларнинг 22,5% и мазкур тармоқда ишламоқда.

4-расм. Бандликнинг 2010 йилдаги гендер тузилмаси, %



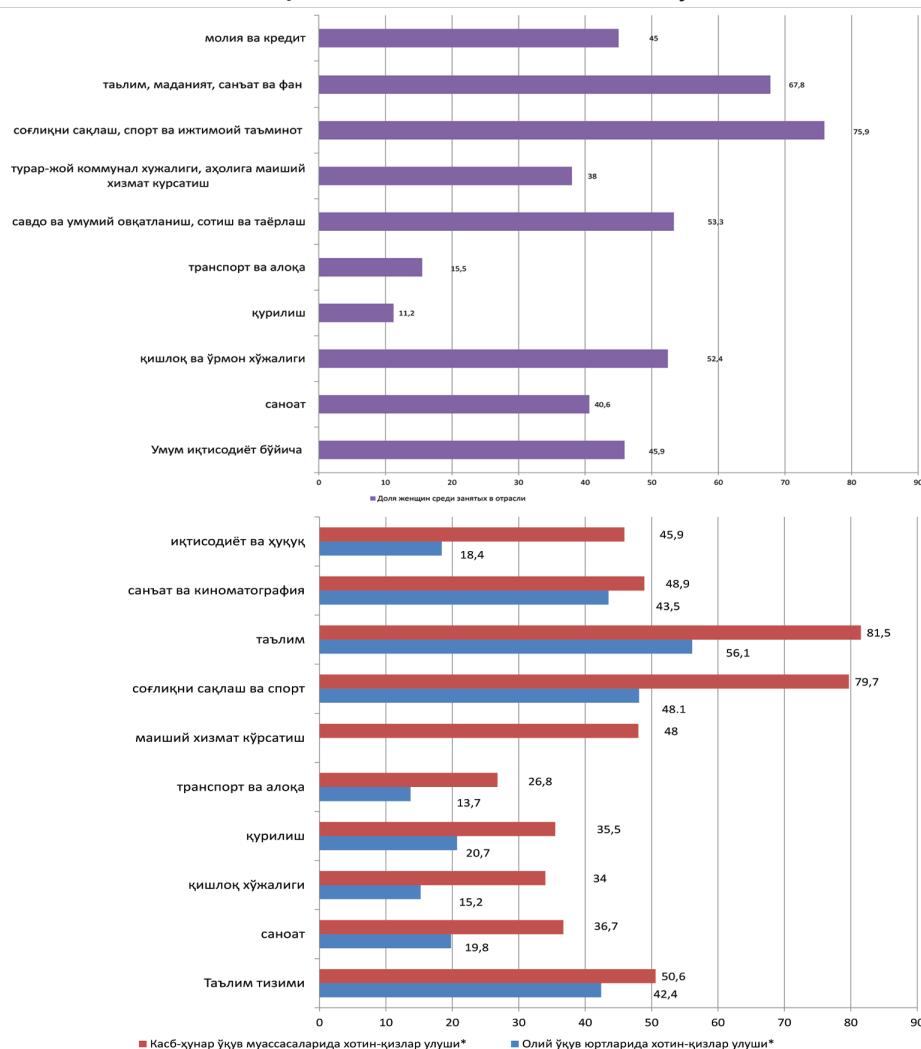
Манба: ҳисоблар Ўзбекистон Республикаси давлат статистика қўмитаси маълумотлари бўйича қилинган.

Бандлик тузилмаси ва аёлларни касбий таълим тузилмасини таққослаганда (5-расм) ҳатто аёлларнинг анъанавий меҳнат қилиш соҳаларида (соғлиқни сақлаш ва таълим) улар юқори маош тўланадиган ўринларга камроқ даъвогарлик қилмоқда, чунки олий ўқув юртларини тегишли мутахассисликлар бўйича битирувчилар орасида уларнинг улуши мазкур тармоқларда ишлаётганлар орасидагига қараганда паст экани кўриниб турибди.

5-расм. 2010 йилда аёллар бандилиги ва касбга ўқитиш соҳалари, %да

*2009/2010-ўқув йили бошидаги маълумотлар

Манба: Ўзбекистон Республикаси давлат статистика қўмитаси.



Натижада ҳозирги вақтда баъзи тармоқлар аниқ тусдаги гендер кўринишини олган: қурилишда ишлаётганларнинг деярли 90% и –эркаклар; улар транспорт ва алоқа корхоналарида ҳам устунлик қилишмоқда (85%). Айни вақтда эса аёллар соғлиқни сақлаш, спорт ва ижтимоий таъминотда барчайшаётганларнинг 76% ини, таълим ваданиятда ишлаётганларнинг 68% ини ташкил қиласди. 2000 йилдан фарқли ўлароқ, аёллар, шунингдек, қишлоқ ва ўрмон хўжалигида, савдо ва умумий овқатланишда ҳам кўпроқ меҳнат қила бошладилар.

Иқтисодий тармоқлар бўйича эркаклар ва аёлларни бир меъёрда тақсимланмагани эркаклар ва аёллар меҳнат фаолиятидан оладиган даромадлардаги фарққа олиб келади. Статистика маълумотларига кўра, эркаклар меҳнатга юқори маош тўланадиган тармоқларда кўпчиликни ташкил қиласди: транспорт ва алоқа корхоналари ишчилари мамлакат бўйича ўртача даражадан 33%, қурилишда ишловчилар эса 58% кўпроқ маош олишади. Бу вақтда эса барча ишлаётган аёлларнинг 12% идан кўпроғи меҳнат қилаётган, улуши эса 52% га тенг бўлган савдода маош Ўзбекистон бўйича ўртача ойлик маошнинг 123% ини ташкил қиласди. Юқори нисбий ойлик маоши – 160% – аёлларнинг 12% и меҳнат қилаётган саноат учун ҳам тааллуқли. Шунга қарамасдан, ушбу аниқ вазиятда, бу далилларни эҳтиёткорлик билан шарҳлаш лозим бўлади: саноат жуда ҳам турли кўринишдаги иш ўринларини тақдим этади. Мазкур соҳада аёллар, асосан, кўп меҳнат талаб қилинадиган тармоқларда ишлайди (тўқимачлик, тикув-трикотаж, озиқ-овқат ва бошқалар.), уларда меҳнатга ҳақ тўлаш кўп маблағ талаб қилинадиган ва ишловчиларнинг аксарияти эркаклар бўлган тармоқлардагига қараганда паст.

6-расм. Тармоқлар ва ҳудудлар бўйича ойлик маошини ифференциацияси, 2010 йил декабрдаги ўртача даражага фоиз ҳисобида

*2009/2010-йуқув йили бошидаги маълумотлар

Манба: Ўзбекистон Республикаси давлат статистика қўмитаси.



Ўз навбатида, «соғлиқни сақлаш, жисмоний тарбия ва ижтимоий таъминот» тармоқларидағи маош иқтисодиётдаги ўртача миқдорнинг 78,2% ини ташкил қиласди (6-расм), «таълим, маданият, санъат, фан ва илмий хизмат кўрсатиши» тармоғида бу рақам бироз юқорироқ – 82%, айнан мазкур

соҳаларда аёллар мөхнатини жалб қилиш юқори даражада.

Тармоқлараро ва касблараро ойлик маошларидағи фарқ мөхнат бозорида гендер тафовутнинг асосий сабабларидан бири ҳисобланади. Кўплаб мамлакатларда ўтказилган тадқиқотларнинг кўрсатишича, муайян бир тармоқда ва/ёки касбда ойлик маошининг оширилиши эркакларнинг аёллар ўрнини эгаллашига олиб келади. 2000-йилларда кузатилган эркакларнинг Ўзбекистоннинг қишлоқ ва ўрмон хўжаликларидан кетиши, маълум маънода, мазкур тармоқдаги нисбий маошининг пасайиши билан қисман изоҳланиши мумкин.⁸ Хусусий сектордаги ўртача ойлик маошнинг бюджет ташкилотларида ишловчиларнинг маошларидан кўпроқлиги бюджет секторининг асосан аёллар ишлайдиган соҳа сифатидаги мақомини сақлаб қолади.

Мөхнат бозорида аёллар ва эркаклар ҳолатидаги фарқлар рўйхатга олинган ишсизлик билан боғлиқ вазиятни таҳлил қилганда намоён бўлади.

Расмий статистика маълумотларига кўра, рўйхатга олинган ишсизлар орасида аёллар кўпчиликни ташкил қилади: 2010 йилда уларнинг улуши 68% бўлган, ваҳоланки, охирги ўн йилликда бу кўрсаткич 60% атрофида бўлганди. Мазкур ҳолат, ҳамда аёллар ўртасида ишсизлик даражаси эркакларга қараганда бироз кўпроқ эканлиги уларга мөхнат бозорида талаб нисбатан паст эканлигидан далолат беради. Билвосита бу хулосани, мавжуд маълумотларга кўра, 2000-йилларда ишдан бўшатиш натижасида ишсиз бўлиб қолганлар орасида аёлларнинг улуши 2003 йилдаги 30,7% кўрсаткичдан 2007 йилда 47% гача ошгани билан таъкидланади⁹.

Аммо бандлик соҳасида аёллар ва эркакларнинг имкониятларини тенглаштиришга йўналтирилган сиёсатнинг тамойиллари ҳамда йўналишларини ишлаб чиқиш учун фақатгина мавжуд фарқларни таъкидламасдан, балки уларнинг пайдо бўлиши асосида нималар ётганини, ҳамда тегишли чораларни амалга ошириш орқали фарқларнинг қайси омилларига таъсир қилиш мумкинлигини тушуниш даркор.

2-БЎЛИМ. МЕХНАТ БОЗОРИДА ГЕНДЕР ТАФОВУТНИНГ САБАБЛАРИ

2.1. Касбга ўқитиши соҳасида гендер номутаносиблиги

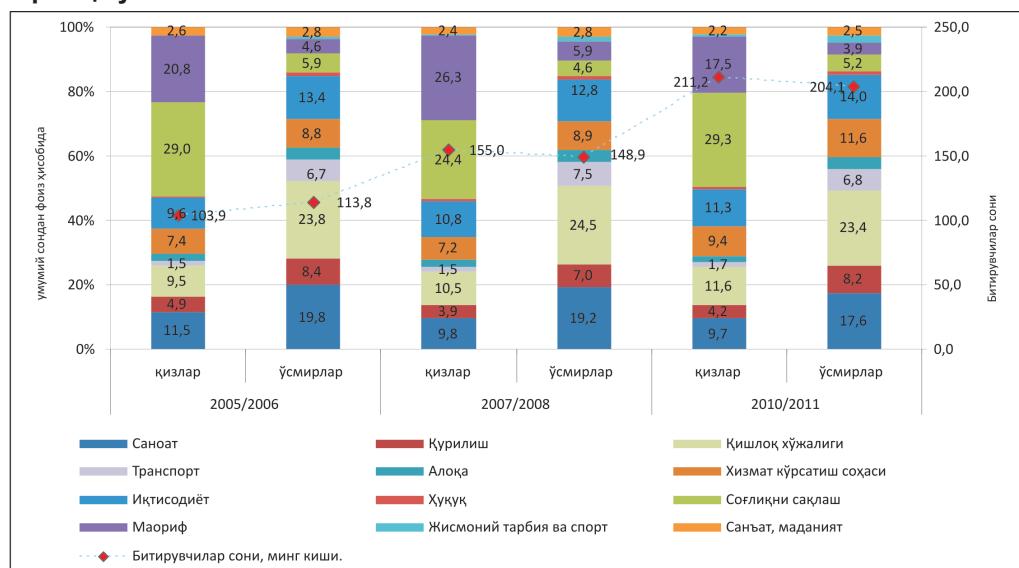
Мажбурий ўрта профессионал таълимни жорий қилиниши аёлларни ўрта маҳсус касб-ҳунар таълим тизими муассасаларидан тенг фойдаланишини таъминлайди. Ўрта маҳсус касб-ҳунар таълим тизимидағи касб-ҳунар коллежларда қизлар ва йигитларнинг улуши амалда бир хил. Шу билан бирга, коллежларни битирувчи қизларнинг энг кўп сонли гуруҳини соғлиқни сақлаш ва таълим секторлари учун мутахассислар ташкил қилади (масалан, 2010 йилда 46,8%), бу вақтда эса битирувчи йигитларнинг бор-йўғи 9-10% и мазкур йўналишлар бўйича ихтисосликка эга (7-расм). Иқтисодиётнинг ишлаб чиқариш секторлари, шу жумладан, аграр секторда талаб бўлган мутахассисларни битирувчи қизларнинг 30% дан камроғи олмоқда. Агарда ўрта тиббий ходимлар учун иш ўринларини яратиш мана шундай ихтисосликдаги мутахассисларни тайёрлашга қараганда анчагина паст суръатларда амалга оширилаётгани инобатга олинса, тиббиёт коллежларининг битирувчилари ишга жойлашиш жараёнида анчагина қийинчиликларга дуч келаётганини катта эҳтимол билан тахмин қилиш

⁸ 2000-йилларда юз берган реал нисбий ойлик маошнинг пасайиши, бир томондан, қишлоқ хўжалигига ширкатларни кўп ҳолатларда бесамара бўлган фермер хўжаликларига қайта ташкил этилиши туфайли мөхнатга талабни қисқариши (натижада реал маош ўзгармаган/ пасайган), бошқа томондан эса, аграр тармоққа қараганда анчагина рентабел бўлган тармоқларда (саноат, хизмат кўрсатиш соҳаси ва бошқалар) мөхнатга талабни ўсиши туфайли реал маошларнинг ошиши билан боғлиқ бўлган.

⁹ 2000-йилларда юз берган реал нисбий ойлик маошнинг пасайиши, бир томондан, қишлоқ хўжалигига ширкатларни кўп ҳолатларда бесамара бўлган фермер хўжаликларига қайта ташкил этилиши туфайли мөхнатга талабни қисқариши (натижада реал маош ўзгармаган/ пасайган), бошқа томондан эса, аграр тармоққа қараганда анчагина рентабел бўлган тармоқларда (саноат, хизмат кўрсатиш соҳаси ва бошқалар) мөхнатга талабни ўсиши туфайли реал маошларнинг ошиши билан боғлиқ бўлган.

мумкин. Худди шу нарсани педагогик колледжлар битиувчилари ҳақида ҳам айтиш мумкин, олий маълумоти бўлмаган шахсларни ишга қабул қилишдаги мавжуд маъмурӣ чекловлар оқибатида уларни таълим муассасаларида ишга жойлаштириш қийин.

7-расм. Ўқув йили бошида касб-хунар колледжлари битиувчиларини сони ва тармоқ тузилмаси



Манба: Ўзбекистон Республикаси давлат статистика қўмитаси маълумотлари.

Касбни танлашда қизлар учун уларни келгусида нафақат ишга жойлашиш ва меҳнат бозорида муваффақият билан мослашуви лозимлиги, балки оилавий ҳаётда фойдали бўладиган ҳамшира, тарбиячи, тикувчи каби мутахассисликларни олишга интилиш муҳим важ бўлиши керак. Ўрта касб-хунар таълимида гендер тафовутлари, шунингдек, касб-хунар колледжларини ҳудудий бир текис жойлашмагани, натижада оиласалар қизларини бошқа минтақага юборишини истамаслиги натижасида қизлар қатор мутахассисликларни олишлари чеклангани билан изоҳланади.

Шу муносабат билан, колледж битиувчиларига иқтисодиётнинг тармоқ ва соҳаларида амалий талабларнинг таҳқиқидий таҳлилидан келиб чиқиб, ҳамда педагогик ва тиббиёт колледжлари барча жойларда, шу жумладан, қишлоқжойларда тарқалганини, таълимнинг бошқа йўналишидаги колледжлар ҳар бир туман ва ҳатто ҳар бир вилоятда мавжуд эмаслигини инобатга олган ҳолда, Вазирлар Маҳкамаси 2011 йилнинг 21 июнида «2011/2012 ўқув йилида Ўзбекистон Республикаси ўрта махсус, касб-хунар таълим муассасаларига қабул қилиш тўғрисида»ги қарорни қабул қилди. Мазкур хужжат 2011/2012 ўқув йилидан бошлаб республиканинг минтақаларида касблар ва мутахассисликларни кенгайтириш ҳамда бир хиллаштириш орқали 59 та касб-хунар колледжларини қайта ихтисослаштиришга қаратилган.

Таълимнинг у ёки бу йўналиши бўйича колледж талабларини тайёрлашда мавжуд иш ўринларининг касб-хунар ихтисослиги тузилмаси инобатга олиниши лозимлигига эътибор қаратилиши лозим. Акс ҳолда, оқибатда меҳнат ресурслари асосан педагогик ва тиббиёт колледжлари битиувчилари хисобига тўлдириладиган ҳудудларда ишсиз ёшларни, айниқса қизларни, барқарор етиштириб чиқариш юзага келиши мумкин, чунки бундай мутахассисликларга бўлган талаб битиувчилар сонидан кам.

Олий таълим соҳасидаги гендер тафовутлари нафақат ихтисослик тармоғида, балки олий таълим тизимидағи қизлар ва йигитларнинг сонида ҳам намоён бўлмоқда.

2010/2011 ўқув йилида Ўзбекистонда 65 та олий ўқув юрти фаолият кўрсатганди. Олий ўқув юртларида 274,5 минг нафар талаба ўқимоқда, уларнинг 38,5% и қизлар, 61,5% и эса йигитларни ташкил қилади. Олий ўқув юртларида талаба ёшидаги қизларнинг фақат 5%и таълим олмоқда¹⁰,

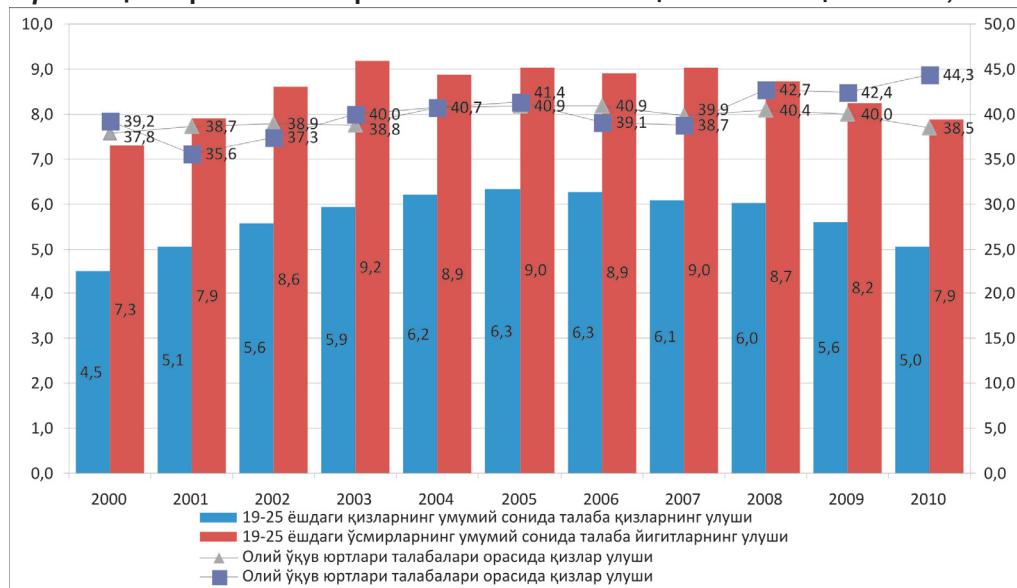
¹⁰ 19-25 ёш

йигитлар орасида эса бу кўрсаткич 8% га тенг (8-расм). Бунда, 2000-йилларнинг ўртала-ридан бошлаб олий таълим муассасаларига жалб қилиш даражаси иккала гендер гурухла-рида ҳам пасайишига қарамасдан, қизлар орасида бу жараён тезроқ юз бермоқда. 2004 йилда республикада сиртқи ўқиш усулидан воз кечилгани мазкур ҳолатнинг асосий сабаб-ларидан бири бўлди.

Бакалавриатда қизларнинг 38,6% и, магистратурда эса 35,9% га яқини таълим олмоқда. Турли йўналишдаги олий ўқув юртларида талаба қизларнинг улуши ўзининг хусусиятига эга. Масалан, техник олий ўқув юртларида бакалаврларнинг 18% и, магистрларнинг 19% ини қизлар ташкил қиласди. Гуманитар ва педагогик йўналишдаги олий ўқув юртлари ва факультетларда қизларнинг улуши юқори – умуман, республика бўйича бу кўрсаткичлар мос равишда 51,2% ва 56%, педагогик олий ўқув юртларида – 62% ва 65% ни ташкил қиласди.

Шуни алоҳида таъкидлаш керакки, бакалавриат тизимидан магистратурага ўтишда талаба қизлар сони камайишига қарамасдан, олий таълимдан кейинги босқичларда гендер тавофтлари бироз камаяди. 2010 йилда аспирантурда ўқиётган аёллар сони 1148 нафарни ёки аспирантлар умумий сонининг 42,5% ини, докторантурда ўқиётганлар эса 91 нафарни ёки докторантларнинг 41,9% ини ташкил қиласган.

8-расм. Қизлар ва йигитларнинг олий таълим соҳасига жалб қилиниши, %

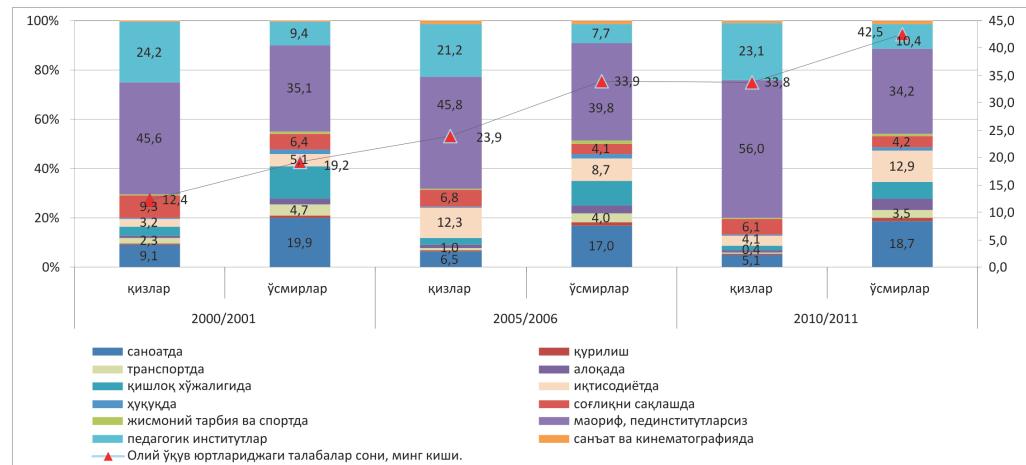


Умуман олганда, 2000-йилларда олий ўқув юртлари битирувчиларининг умумий сонидаги аёлларнинг салмоғи 45% дан ошмаган. Бироқ, охирги йилларда олий таълим хужжатини олаётганлар ичида аёллар улушкининг ошиш жараёни кузатилмоқда, яқин орада бу вазият ўзгариши мумкин, чунки барча талабалар орасида қизлар сонининг нисбатан пасайиши юзага келмоқда (7-расм). Олий таълимга эркакларга нисбатан аёлларнинг жалб қилиниши анча паст эканлиги, уларнинг талабалар ва битирувчилар орасидаги улушкининг пасайиши меҳнат бозоридаги аёллар рақобатбардошлигининг ошишидаги тўсиқлардан бири бўлиши мумкин.

9-расмда келтирилган маълумотларга кўра, таълим йўналишларини танлашда гендер тафовутлар мавжуд. Ҳар тўртинчи битирувчи қиз педагогика олий ўқув юртини тугалламоқда, умуман олганда эса, маориф соҳасига тааллуқли бўлган олий ўқув юртлари дипломлари олий таълим олаётган барча қизларнинг 80% игача берилмоқда. Шу билан бирга, мана шундай олий ўқув юртларига аёлларни жалб қилиш даражаси ошган – чунки 2000-йилларнинг бошларида улар барча битирувчилар сонининг 70% ини ташкил этганди. Натижада, маориф соҳасига тегишли бўлган олий

ўкув юртлари талабалари орасида қизларнинг улуши 50,2% дан 58,5% гача ошган¹¹.

9-расм. Ўқув йили бошида олий ўқув юртлари битирувчиларининг сони ва соҳа тузилмаси



Манба: Ўзбекистон Республикаси давлат статистика қўмитаси мълумотлари.

Қизлар кўпроқ тиббиёт олий ўқув юртларини ҳам танлашади, ваҳоланки, мазкур олий ўқув юртларининг дипломларига талаб охирги ўн йилда қисқарган: агарда XXI асрнинг бошида битирувчиларнинг 9% дан кўпроғи айнан мазкур ўқув юртларини тугаллаган бўлса, бугунги кунда уларнинг улуши 6 фоизнингина ташкил қилмоқда. Таъкидлаш жоизки, олий тиббий таълимни олишга қизиқиш иккала гендер гурӯҳи вакиллари орасида ҳам пасайган, шунга қарамай, улардан йигитларни кетиши анчагина тезроқ суръатларда юз бермоқда, ва ҳозирги вақтга келиб битирувчи-шифокорлар орасида қизларнинг улуши 50% лик чегарадан ошиб кетган.

«Асосан эркакларники»ҳисобланган қурилиш, транспорт ва алоқа соҳаларида ишлаш учун зарур бўлган дипломни олиш кўпроқ эркакларнинг имтиёзи ҳисобланади. Қизлар мазкур соҳанинг олий ўқув юртлари битирувчиларнинг тўртдан бир қисмидан камроқни ташкил қиласди. Шунингдек, иқтисодиёт ва юридик олий ўқув юртлари дипломларини олувчилар орасида ҳам уларнинг салмоғи паст (2010/2011 ўқув йилида мос равишда 20,3% ва 16,4%). Шундай қилиб, ҳозирги вақтда олий таълим тизими меҳнатнинг гендер нотекис тузилмасини яратмоқда, иқтисодиётнинг турли соҳаларида эркак ва аёлларни мустаҳкамланиб олишига кўмак бераётгани аён бўлиб қолмоқда.

Гендер тафовутлар ва аёлларни олий таълим олиш имкониятлари ота-оналарнинг узоқ муддат давомида қизларини уйдан йироқда таълим олишларини истамасликлари билан ҳам боғлиқdir. Олий ўқув юртларининг учдан икки қисми учта минтақада жойлашган (Тошкент шаҳри, Самарқанд ва Андижон вилоятлари), шу жумладан, деярли ярми Тошкентда. Бу эса нафақат таҳсил олишга юқори харажатлар, балки доимий турар жойидан узоқда истиқомат қилиши туфайли иккала жинсдаги ёшларнинг олий таълим олишларида имкониятларни камайтиради.

Тарихий ва маданий анъаналарга кўра ҳамда қизларни оиласда миллий руҳда тарбиялаш, уларнинг одоб-аҳлоқи борасида ижтимоий орзу-умидлар, аёлни жамият ҳаётидаги ролини англаш билан боғлиқ бўлган қатор бошқа муаммолар ҳам бор. Бу омиллар қизлар ва аёлларнинг билим олишлари ҳамда улар томонидан ихтиососликни танлашга таъсир қиласди. Таълим борасида аёлларнинг ихтиёри кўп ҳолатларда ота-оналар томонидан аниқланади ва педагогик ва тиббиёт йўналишлари билан чекланади. Олий таълим ёки турмушга чиқиш ўртасида танлаш

¹¹ Педагогик олий ўқув юртларида қизлар сони кўплиги аниқ: уларни битирувчилар орасида йигитларнинг сони охирги йилларда 40% дан ошмаган.

зарурати бўлган вазиятларда қизлар (ёки уларнинг ота-оналари) кўп ҳолатларда оилани яратишни биринчи ўринга қўйишади. Бошқа томондан, аёлларнинг таълим даражасига, шунингдек, уларнинг катта репродуктив вазифаси ҳам таъсир қиласди: Ўзбекистонда туғишиларнинг энг кўп сони 20 ёшли аёлларга тўғри келади¹². Бу ҳам қизлар ва аёлларнинг мажбурий ўрта таълим босқичида юқори даражада таълим билан қамраб олиниши, таълимнинг бошқа босқичларида эса бу даражага пасайиши сабабларидан бири ҳисобланади.

Турмуш қурган ва олий таълимни олиш имкониятига эга бўлмаган қизларнинг келгусида муносиб иш топишларига имкониятлари катта бўлмайди. Мамлакатда сиртқи таълим тизимини мавжуд эмаслиги, ўз навбатида, аёлларни болаларга қараш ва уй ишларини бажариш билан биргаликда олий таълим олиш имкониятларини қисқартиради. Бу ҳолатда аёллар учун ўқишга кириш, таълимга ҳақ тўлаш ёки икки ва ундан кўп вояга етмаган фарзандлари бўлган аёллар учун таълим кредитларини олишда имтиёзлар тақдим этилиши орқали масофавий таълим тизимини яратиш (лекин сиртқи эмас) мақсадга мувофиқ бўлар эди.

2.2. Аёлларнинг оиладаги роли

Меҳнат бозорида гендер тафовутларни мавжудлиги, шунингдек, аёллар томонидан ўзларининг анъанавий ролларини бажариш билан ҳам боғлиқ. Экспертларнинг маълумотларига кўра, аёллар уй хўжалигидаги турли ишларни бажаришда эркакларга нисбатан беш маротаба кўпроқ вақт сарфлар экан¹³.

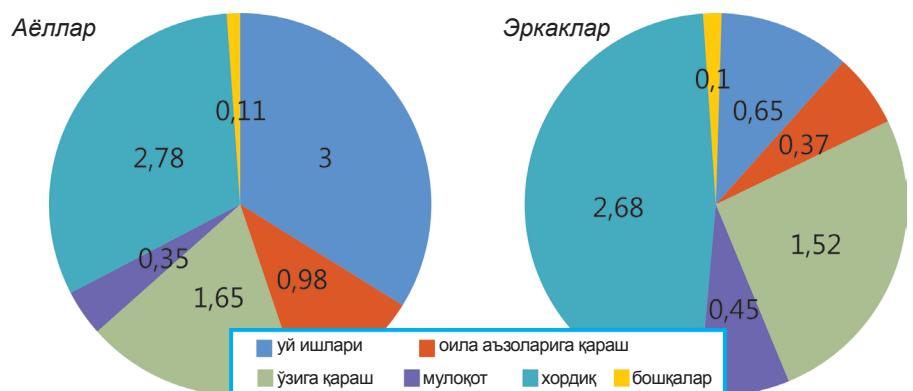
2006 йилда давлат статистика органлари томонидан ўтказилган уй хўжаликларини танлов асосида тадқиқ қилиш маълумотларига кўра, аёллар маош тўланадиган фаолиятдан ташқари ўртача 8,87 соат вақтга эга бўлишар экан. Бу эркаклардаги ана шундай кўрсаткичдан 3,10 соат кўпроқдир. Амалда мазкур «қўшимча»вақтнинг барчаси уйдаги ишларни бажаришга ва оила аъзоларига қарашга кетади, бунинг учун аёллар деярли тўрт соат сарфлар экан, эркаклар эса бир соатгина вақтни бу ишга сарфлайди (10-расмга қаранг).

Шу туфайли, аёллар маош тўланадиган ва уйдаги ишларни биргаликда олиб боришлари учун имкон берадиган фаолият соҳаси ҳамда иш жойини танлашади. Бу соҳага бюджет сектори тармоқлари тегишли. У ерда, биринчидан, ўртача иш вақтининг давомийлиги камроқ, иккинчидан, иш жадвалини мослаштиришга йўл қўйилади, учинчидан, меҳнат қонунчилигига яхшироқ риоя қилинади, жумладан, бандлик, таътилларни тақдим этиш, бетоблик варақасига тўловлар амалга оширилиши ва бошқалар кафолатланади. Бу ҳолатни янги иш ўринларини яратиш ва аҳоли бандлигини таъминлаш дастурларини тузишда эътиборга олиш мухимдир. Аёлларнинг бандлигига кўмаклашиш учун иқтисодиётнинг барча тармоқларида ишнинг мақбул жадвали бўлган етарли иш ўринлари таъминлаш зарур.

¹² Шу билан бирга, расмий статистика маълумотларига кўра, биринчи фарзандни туғаётган аёлларнинг ёшини бироз пасайиши ҳолати кузатилмоқда (2005 йилдаги 23,7 дан 2010 йилдаги то 23,3 ёшгacha)

¹³ ЮНИСЕФ/БМТТДнинг «Ўрта Осиёда аёллартад биркорлигини ивожлантириш» мавзусидаги семинар материаллари, Женева, 2011 й. Сентябрь

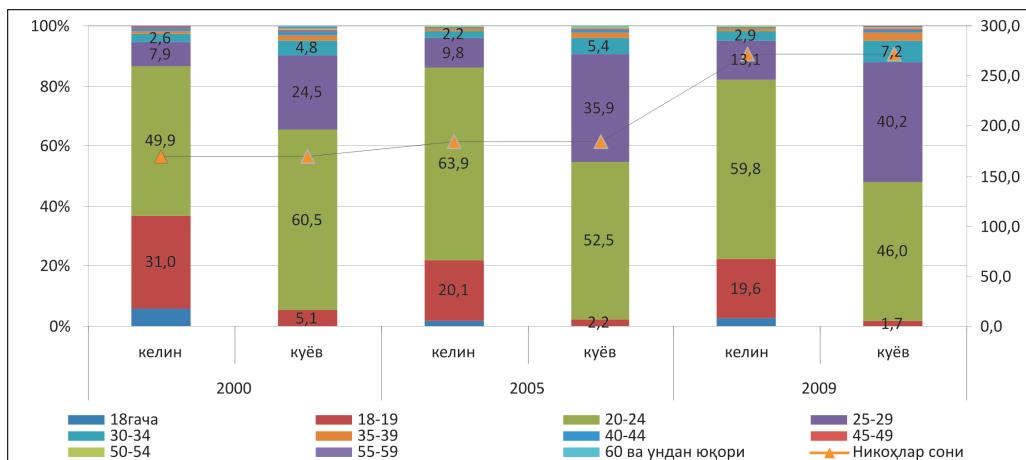
10-расм. Маош тўланадиган фаолиятдан бўш бўлган вақтдан фойдаланиш, соатлар



Манба: Ўзбекистон аёллари ва эркаклари. 2000 – 2005. Статистик тўплам. – Тошкент, 2007. – саҳифа 129.

Мехнат бозорида гендер тафовутларининг ва қизларнинг олий таълим тизимиға нисбатан паст даражада жалб қилиниш сабабларидан бири аёллар ва эркаклар ўртасида никоҳ тузишдаги ёшнинг тенг эмаслиги ҳисобланади. Қизларнинг маълум бир қисми ўрта касб-хунар ўкув муассасаларини тугаллашга улгурмасдан турмушга чиқишишмоқда. 2009 йилда 18 ёшгача уйланишга жазм қилган ёш йигитлар бундай вазиятдаги қизларнинг сонидан ўртача 400 маротаба кам. Бироқ, шуни қайд этиш жоизки, охирги ўн йилда турмуш қураётгандарнинг ўртача ёши иккала гендер гурухида ҳам ошмоқда. Эрта никоҳларнинг сони камаймоқда ва аёлларнинг мутлақ кўпчилиги 18-24 ёшда турмуш қуришишмоқда (11-расм). Эркаклар учун бу оралиқ бироз кенгроқ: 20-29 ёш. Шундай қилиб, турмуш қуриш вақтига келиб аксарият эркак ва аёллар ўрта касб-хунар ўкув муассасаларини тугатишга ва касб олишга улгурмоқдалар.

11-расм. Ўзбекистон Республикасида куёв ва келиннинг ёши бўйича никоҳлар сони ва тақсимланиши



Манба: Ўзбекистон Республикаси давлат статистика қўмитаси.

Ўз навбатида, таълим даражаси ва иш тажрибаси инсоннинг ишга жойлашиш имконияти, иш жойи ҳамда ойлик маош даражасини танлашга боғлиқ. Мамлакатда ишсизлар сони кам бўлмаган даврдаги рақобат жараёнида иш берувчи, тегишли билим ва иш тажрибасига эга бўлган эркакларни (бунда аёлларни камситмаган ҳолда) танлаши мутлақо мантиқийдир. Оқибатда аёлга қисқа муддатда ва кам молиявий харажат билан касб танлаши керак бўлади, бу эса охир-оқибатда унинг иқтисодий аҳволига ҳам таъсирқилади. Тажрибадан орттирилган маълумотларасосида таъкидлаш мумкинки, аёллар, шу жумладан, бола туғилиши сабабли, меҳнат фаолиятини қанча кеч бошласа, у ишга жойлашишда ва иш жойига

кейинчалик мослашишда шунчалик кўп қийинчиликни бошидан кечиради ҳамда унда «умиди узилган ишсиз» туйғуси шаклланиши эҳтимоли катта бўлади. Шунингдек, майший инфратузилманинг ривожланмагани кўплаб аёлларга ижтимоий-мехнат соҳасида ўзининг салоҳиятини самарали намоён қила олишига имкон бермаслиги шубҳасиздир.

2.3. Мактабгача муассасалардан фойдаланиши

Болаларнинг мактабгача тарбия муассасаларининг, айниқса, қишлоқ жойларда, етарли эмаслиги ва улардаги нисбатан юқори нарх аёлларнинг уй хўжалиги доирасида қолиб кетишини кучайтиради, иш берувчилар нигоҳидаги уларнинг рақобатбардошлигини пасайтиради.

Ҳозирги вақтда деярли 5,4 мингта умумий тартибдаги болалар муассасалари ва ихтисослашган муассасаларда (саломатлигига муаммо бўлган болалар учун) мактабгача таълим олиб борилади, уларнинг аксарияти (97% га яқини) Ўзбекистон Республикаси халқ таълими вазирлиги бошқармасига қарашли. Уларнинг уч мингтасидан бироз кўпроғи (56,5%) шаҳарларда жойлашган, 2,3 мингтаси (43,5%) – қишлоқ жойларida фаолият кўрсатмоқда. 1990-йилларнинг бошидан то 2010 йилгача болалар боғчалари сони, айниқса, қишлоқ жойларда сезиларли даражада; хусусан, республика бўйича 1,8 марта, қишлоқда эса 2,8 марта камайди. Болалар мактабгача таълим муассасалари (БМТМ) сонининг сезиларли даражада камайиши, жумладан, юз берайтган иқтисодиётни тузилмавий ўзгаришлари ва қишлоқ хўжалигидаги исплоҳотларга (колхоз ва совхозларни ширкат хўжаликларига ўзгариши, кейинчалик эса уларни фермер хўжаликларига айлантирилиши) боғлиқ. Натижада, давлат корхоналари, колхоз ва совхозлар балансида бўлган болаларнинг мактабгача тарбия муассасалари, айниқса, кичик аҳоли яшаш манзилгоҳларида, тегишли молиялаштириш йўқлиги туфайли ёпила бошланди. Болаларнинг мактабгача таълим муассасалари 1-6 ёшдаги болаларнинг умумий сонидан 84,6% ини қамраб олмаган, қишлоқда бу кўрсаткич 9,2% ни ташкил қилади. Шу билан бирга, мактабгача таълим муассасаларининг болаларни қамраб олиши 1991 йилга таққослагандан 2,2 мартадан кўпроқ миқдорга камайди. Шунингдек, мамлакат миқёсида БМТМдаги ўринлар сони уларда тарбиялананаётган болалар сонидан кўп: ўринлар билан таъминлаш 1991 йилдаги 109,1% дан 2010 йилда 76,2% гача, қишлоқ жойларда, мос равишда, 105,1 дан 69,8 гача пасайди.

Болаларнинг мактабгача тарбия муассасаларига паст даражада қамраб олиниши ва болаларнинг мактабгача тарбия муассасаларини мамлакатнинг алоҳида олинган ҳудудларида мақбул жойлаштирилмагани туфайли уларда бўш ўринлари мавжудлигининг асосий сабабларидан бири шундаки, уларнинг катта қисми шаҳарлар ва йирик аҳоли пунктларида жойлашган. Болаларнинг мактабгача тарбия билан қамраб олиниши пасайишининг бошқа сабаби – ота-оналарнинг болаларнинг мактабгача тарбия муассасалари хизмати учун тўлайдиган пул миқдори ошгани ҳисобланади. Ҳозирги вақтда битта болани мактабгача тарбия муассасасида тарбиялашнинг нархи расмий ўрнатилган/тавсия қилинган тўловдан ошиб кетган¹⁴. Шаҳарларда бу фарқ 200% гача этиши мумкин. Кам таъминланган оила учун битта ёки иккита бола учун тўлов ойлик маошидан ошиб кетади ёки у билан баравар бўлади. Бунда оила болалар боғчаси учун маблағ сарфламасликни афзал кўради ва болалар уйда аёл (кам ҳолатларда эркак) нинг кучи билан тарбияланади. Агарда илгари болаларни мактабгача тарбия муассасаларида тарбиялаш учун қўшимча харажатларни корхоналар ўз зиммасига олган бўлса, ҳозирги вақтда уларнинг кўпчилиги ресурсларни тежаш мақсадида ижтимоий инфратузилмадан воз кечмоқда.

¹⁴ Бир бола учун энг кам иш ҳақининг 70-100 % ва агарда болалар мактабгача муассасага оиласининг биттадан кўп боласи қатнайдиган бўлса 50 %

Натижада аёллар ўзларининг меҳнат салоҳиятларини амалга оширишборасидаги имкониятлари чекланишига тўқнашкелмоқда. Масалан, мактабгача ёшдаги болалар сони 1990-йилларнинг бошига нисбатан бироз пасайди, болалар тарбияси билан шуғулланиб, ишламаётган аёллар сони 22% дан кўпроққа ошди. Шу билан бирга, фуқаролар мазкур қатламиининг катта улуши қишлоқ жойларга тўғри келади (1-жадвал).

1-жадвал. Мактабгача муассасаларнинг етишишилиги ва аёлларнинг иқтисодий фаолияти

	1991 й.	1995 й.	2001 й.	2005 й.	2010 й.
Түғилганлар сони, минг	723,4	678	513,0	533,5	634,0
Шу жумладан, қишлоқ жойларда	...	469,1	353,5	368,8	...
1 дан 6 ёшгача бўлган болалар сони	3816	3899	3312	2977	3396
Шу жумладан, қишлоқларда	2438	2131	1783
Мактабгача тарбия муассасалари сони	9834	8464	6865	6264	5375
Шу жумладан, қишлоқларда	6474	5258	4069	3883	2339
Мактабгача тарбия муассасалардаги болалар сони	1339,5	955,2	642,5	565,6	522,9
Шу жумладан, қишлоқларда	685,8	455,1	274,1	248,0	164,9
Мактабгача тарбия муассасаларнинг 1-6 ёшдаги болаларни камраб олиши, %	35,1	24,5	19,4	19,0	15,4
Шу жумладан, қишлоқларда	11,2	11,6	9,2
Болалар тарбияси билан шуғуланаётган ишламаётган аёллар, минг нафар	948,5	1284,4	1306,7	1531,8	1158,3
Шу жумладан, қишлоқларда	963,7	1139,9	663,3
Мактабгача тарбия муассасаларнинг ўринлар билан таъминланиши, 100 та ўринга	109,1	87,9	75,1	71,4	76,2
Шу жумладан, қишлоқларда	105,1	83,7	68,5	65,8	68,9

Манба: Давлат статистика қўмитаси ва Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги маълумотлари бўйича ҳисоб-китоблар

Болалар боғчаларининг иш вақти маълум муаммоларни келтириб чиқаради. Иш вақти одатда эрталаб соат 09:00 то 18:00 гача давом этади, болалар боғчалари эса, асосан, 17:00-17:30 гача ишлашини инобатга олиб, ота-оналардан бири анчагина қулай жадвали бўлган ва иложи борича ўйига яқинроқ бўлган ишни қидиради. Бундай иш ўринлари чекланган, бу ҳолат ота-оналардан бирини (асосан оналарни) ёки ишламасликка, ёки хужжатларни расмийлаштирумасдан, иш кунини эртароқ тугатиш шарти билан, ишлашга рози бўлишга мажбур қиласди. Бундан ташқари, олти кунлик ишда меҳнат қилаётган ота-оналар шанба кунлари болаларга қараш муаммосига тўқнаш келишади. Фаолият кўрсатаётган болалар боғчалари беш кунлик жадвалда ишлаши ҳисобга олинса, ота-оналардан бири (асосан, она) баъзида, ишга жойлашишдан воз кечишини ҳам афзал кўради. Шунингдек, айнан аёллар кўп ҳолатларда иш ҳафтасининг олти кунлик жадвали (мактаблар, поликлиникалар, касалхоналар, хизмат кўрсатиш соҳаси ва бошқалар) асосида ишлаётганини инобатга олиш зарур. Болалар боғчаларида олти кунлик иш жадвалини жорий қилиш ва уларнинг ишини 19:00 гача узайтиришни жорий қилиш муқобил таклиф бўлар эди. Ўз навбатида, бу нарса, шунингдек, қўшимча иш ўринларини таклиф қиласди, чунки тарбиячилар ва энагалар икки сменада ишлашади.

Кичик синфлардаги болаларга қараш ва назорат қилишда ҳам худди шундай вазият мавжуд. Агарда она фарзанди болалар боғчасида бўлган вақтда ишлашни лозим топса, у фарзандини мактабга жойлагандан сўнг,

кичик синфлар ўқувчилари кундузи соат 12:00 да ўқишини тугатиши билан боғлиқ навбатдаги муаммога дуч келади. 2010 йилнинг апрел ойида бутун мамлакат бўйлаб узайтирилган кун гурухларининг ўқитувчилари қисқартирилди¹⁵, бу эса, ўз навбатида, болаларга кечгача таълим бериш бўйича синфларни ва мактаблар имкониятларини қисқартирилишини келтириб чиқарди. Мактабларда мавжуд бўлган «узайтирилган гурухлар»ҳам қиммат тушади, чунки баъзи оиласалар унинг учун кунига 5-7 минг сўмдан, ойига эса 120-150 минг сўмдан ажратишга тайёр эмас.

Шундай қилиб, мактабгача тарбия муассасалар тармоғи, тарбия вазифасидан ташқари, аёллар бандлиги муаммосини ҳам ҳал қилади. Тадқиқотларнинг кўрсатишича, фарзандлари мактабгача тарбия муассасаларига қатнаётган аёлларнинг 77% дан кўпроғи ишлаб чиқариш ва ижтимоий соҳаларда тўлиқ иш кунида машғул ҳамда 10% и қисман расмий бандликка эга.

Шу нарса аёнки, мактабгача тарбия муассасалари тармоғининг ривожи бандликка ва аёлларнинг иқтисодий фаоллигини оширишга ижобий таъсир кўрсатади. Шу билан бирга, мазкур муассасалардан фойдаланиш имкониятларининг ошиши билан улар давлатнинг йирик харажатлари ҳисобигатаъминланишимумкин, чункиота-оналарнинг харажатлармиқдорини қоплаш имкониятлари чекланган. Хусусий болалар мактабгача тарбия муассасалар тармоғини яратиш қайсиdir даражада болаларни мактабгача тарбия муассасаларига қамраб олишни ошишига кўмак берарди, аммо отоналарга юкландиган таъминот нархи ҳозирги вақтда мазкур шаклнинг аҳоли ўртасида кенг тарқалишига умид қилиш имконини бермайди.

2.4. Молия-кредит ресурслардан фойдаланиши

Ўзбекистонда аёллар ўртасида тадбиркорликни ривожлантиришга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Ҳукуматнинг тегишли қарорлари билан аёл тадбиркорлар учун кредитлар ажратилмоқда. Йилдан йилга аёллар тадбиркорлигини ривожлантириш учун ажратиладиган кредитлар миқдори нафақат оғзаки, балки реал ҳисобда ошмоқда¹⁶. Марказий банкнинг маълумотларига кўра, 2010 йилда тадбиркор аёлларга 264 миллиард сўм ажратилди, бу 2009 йилдагига нисбатан 30% га кўп (12-расм).

12-расм. Ўзбекистонда 2004-2010 йилларда тадбиркорлик субъектларига ажратилган кредитлар ҳақида маълумот



Манба: Ўзбекистон Республикаси Марказий банки маълумотлари

¹⁵ Мактабларда узайтирилган кун гурухлари ўқитувчилари штатини қисқартириш бўйича қандайдир меъёрий-хуқуқий хужжат бўлмаган. Аммо мактабларда узайтирилган кун гурухларини кўллаш учун бюджет маблағлари қисқартирилганди. Ҳозирги вақтда мактабларни ўзи мана шундай гурухларни очиш ёки очмасликни ҳал қилишмоқда, лекин бундай гурухларни очиш ва кўллаб-кувватлаш ота-оналар бадаллари (шу жумладан, мана шундай гурухлар ўқитувчиларини маошларини тўлаш) ҳисобига қопланиши лозим.

¹⁶ 2005-2010 йилларда тадбиркор аёлларга ажратилган кредитларнинг номинал ўсиш сурʼатлари ЯИМ дефляторидан ошиб кетган.

2010 йилда «Микрокредитбанк»акционерлик тијорат банки томонидан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланишни режалаштирган аёлларга 26,1 миллиард сўм ажратилди, бу 2009 йилга нисбатан 41,8% га кўп. Мазкур ресурслар ҳисобига республикада 17 мингта иш ўрини яратилди.

Ўзбекистон аёллар қўмитаси, хорижий ва ҳалқаро ташкилотлар билан биргаликда, мамлакатда аёллар тадбиркорлигини қўллаб-қувватлаш бўйича қатор лойиҳаларни амалга оширмоқда¹⁷. Аёллар қўмитаси ва «Микрокредитбанк»АТБ нинг жадвал бўйича тасдиқлаган қўшма буйруғига мувофиқ, республиканинг барча миңтақаларида ҳар йили қишлоқ жойларда яшовчи, тадбиркорлик фаолиятини бошлашни режалаштирган аёллар учун семинарлар ўтказилмоқда.

Мазкур ижобий ҳолатга қарамасдан, тадбиркор аёлларга ажратиладиган кредитлар улуши бор- йўғи 10% га яқинни ташкил қилди ва охирги уч йилда у бироз пасая бошлади. Бу, ўзнавбатида, аёллар томонидан кредит ресурсларни олиш учун гаров муаммоси билан боғлиқ. Ўзининг, жумладан, уй хўжалигини олиб бориш ёки уй шароитида бажарилган ишлаб чиқариш (хунармандчилик, касаначиликдан олинадиган маҳсулоти) билан боғлиқ бўлган кичик бизнесини бошлаётган аёллар, одатда, гаров сифатида киритилиши мумкин бўлган ўзининг шахсий ёки қўшимча мулкига эга эмас. Бу аёллар учун имкониятсиз бўлиб қолаётган кредитларни олиш имкониятларини қийинлаштиради. Эркаклар билан вазият унчалик кескин эмас, чунки улар, олдин таъкидланганидек, асосан мулкнинг эгалари ҳисобланади ҳамда уни гаровга қўйиш улар учун аёлларга қараганда унчалик қийин бўлмайди.

Буборада имтиёзли кредитлашшартлари ва республиканинг тијорат банклари томонидан бизнес-loyiҳаларни молиялаштириш масалалари яхши муқобил бўлиб хизмат қиларди. Мазкур лойиҳаларни молиялаштириш масалалари «Оила йили» давлат дастурини амалга ошириш доирасида кўзда тутилган бўлиб, у аҳолининг муносиб турмуш шароитларини яратиш, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириш, мазкур соҳага аёллар ва касб-хунар коллеклари битирувчиларини жалб қилишга йўналтирилган¹⁸. Бошқа чора-тадбирлар ичida тадбиркор аёлларни молиявий қўллаб-қувватлаш, кичик корхоналар ва микро фирмаларни ривожлантириш ҳисобига аёллар учун иш ўринларини яратиш, аёлларни жамоатчилик ишлаб чиқариш ва оиласиб бизнесга кредитлар ажратиш йўли билан жалб қилиш, ҳамда касб-хунар коллеклари битирувчиларининг лойиҳаларини молиялаштириш учун имтиёзли кредитларни ажратиш назарда тутилган. Жорий йилда, тадбиркорлик фаолияти субъектларини қўллаб-қувватлашни молиялаштиришнинг мавжуд манбалари ҳисобига 4,5 триллион сўм миқдорида банк кредитларини ажратиш режалаштирилган, уларнинг 843 миллиард сўмдан кўпроғини микрокредитлар ташкил қилади. Мана шундай салмоқли молиявий маблағлар, биринчи навбатда, ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатишни ривожлантириш бўйича бизнес-loyiҳаларни молиялаштириш, замонавий ускуна ва технологияларни сотиб олиш, оиласиб бизнесни ривожлантиришга йўналтирилган. Шу жумладан, 28,3 миллиард сўм миқдоридаги имтиёзли кредитларни касб-хунар коллеклари битирувчиларининг лойиҳаларини молиялаштиришга ва 365 миллиард сўм миқдоридаги кредит маблағларини тадбиркор аёлларни қўллаб-қувватлашга ажратиш мўлжалланган. Биринчи чорақда мамлакатнинг тијорат банклари томонидан кичик бизнес ва хусусий

¹⁷ Германиянинг Жамғарма кассалари Фонди билан ҳамкорликдаги «Аёлларни рағбатлантириш ва қайта тикланадиган кредит фонди», UNWOMEN билан ҳамкорликдаги «Ўзбекистонда аёлларнинг иқтисодий ҳуқуқларини ошириш» лойиҳаси.

¹⁸ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2012 йил 27 февралдаги «Оила йили» давлат дастури тўғрисида» ги қарори.

тадбиркорлик субъектларига бир триллион 185 миллиард сўм ажратилди, бу ўтган йилнинг шу даврига таққослаганда 1,4 маротаба кўп. Улардан аёллар тадбиркорлигини ривожлантириш учун 97,9 миллиард сўм, коллежлар битирувчиларининг бизнес-лойиҳаларини молиялаштиришга 9,6 миллиард сўм ажратилган, бу ўтган йилги кўрсаткичларга қараганда мос равишда 1,3 ва 2,3 маротаба кўп¹⁹. Шунингдек, банк-молия тизимида амалга оширилаётган испоҳотлар натижасида ҳам сезиларли муваффақиятларга эришилган. Жумладан, 2011 йилда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларига ажратилган кредитлар миқдори 2010 йилнинг шу даврига таққослаганда 1,5 маротабага ошган ва тўрт триллион 41 миллиард сўмни ташкил қилган. 2011 йилда кичик бизнес субъектларига ажратилган кредитлар ҳисобига 291 мингта янги иш ўринлари яратилди. Улардан, касаначилик соҳасидаги фаолиятни қўллаб-кувватлаш мақсадида тижорат банклари ҳисобидан 2011 йилда касаначилик билан шуғулпланаётган 2774 та субъектга 316 миллион 934 минг сўм миқдорида кредит маблағлари ажратилди, натижада касаначилик асосида 4598 та янги иш ўрни яратилди.

Аёлларга мулк эгаси сифатидаги қарашларнинг қўйи даражадалиги, аёллар учун ажратиладиган тижорат банкларининг кредит портфелидаги энг паст даражанинг мавхумлик шартлари ҳам аёллар учун молиявий ресурсларни олиш имкониятини оширишга тўсиқ ҳисобланади. Бундан ташқари, тадбиркорликнинг ривожи бўйича қўплаб ташаббусларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш гендер жиҳатидан аниқ эмас, бу ҳам мамлакатда аёллар тадбиркорлигини ривожлантиришга қаршилик қиласди.

Мазкур тадқиқотни тайёрлаш доирасида ўтказилган тадбиркор аёллар билан суҳбат аёллар тадбиркорлигини ривожлантириш ва ишга жойлаштириш учун уй меҳнатини енгиллаштириш нафақат тадбиркорлик сиёсатидаги ўзгаришлар, балки умумий майший шароитларни яхшилаш ҳамда бизнес билан шуғулланиш учун вақтни ажратишда катта аҳамиятга эга экани аниқлади. Бу нарса аёллар учун тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиш ҳамда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришда давлатнинг қўллаб-кувватлаши учун кенг имкониятлар борлигига қарамасдан, аёллар уй хўжалигини олиб бориш, фарзандларга ва/ёки оиланинг бошқа аъзоларига қарашдаги масалалар билан боғлиқ бўлиб қолаверадилар.

Ўз бизнесини ташкил қилаётган аёл, асосан, кичик тадбиркорлик билан шуғулланишни афзал кўради, чунки бу ҳолатда у ўз фаолиятини уй шароитида ҳам олиб бориши мумкин. Уй хўжалигини юритиш, анъана ва маданиятга асосланган оила олдидаги мажбуриятлар аёлларнинг йирик тадбиркорлик билан шуғулланишига имкон бермайди.

Аёлларнинг ўз уйида кичик тадбиркорлик билан шуғулланишни танлаш ҳолатида уларнинг уй ишларига доимий чалғиши ва иш жараёнига тўлиқ жалб қилишини имконияти йўқлиги туфайли қийинчиликлар юзага келади. Ундан ташқари, одам яшамайдиган иншоотларда бизнесни юритиш қоидалари билан боғлиқ бўлган қийинчиликлар мавжуд. Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига мувофиқ, турар жойни одам яшамайдиган бинога ўзgartiriшида тадбиркорлик фаолиятини олиб бориш учун рухсат берувчи хўжкатларни расмийлаштириш зарур бўлади²⁰. Буни амалга ошириш учун одам турмайдиган бинони сотиб олиш/ижрага олиш ёки мавжуд турар жойни талаб қилинаётган турар жой эмаслиги ҳақида

¹⁹ http://www.jahonnews.uz/rus/rubriki/ekonomika/v_ramkax_gosudarstvennoy_progr257ammi.mgr, Ўзбекистон Республикаси ТИВ хузуридаги «Жаҳон»АА «Жаҳон», 19.04.2012

²⁰ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 20 августдаги «Тадбиркорлик субъектларини давлат рўйхатидан ўтказиш, ҳисобга қўйиш ва рухсат берувчи хўжкатларни расмийлаштириш тартиби тўғрисидаги низом»ҳақида 357-сон қарорига Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 12 октябр кунидаги 272-сон қарорига асосланган ўзгаришлар билан 1- илова

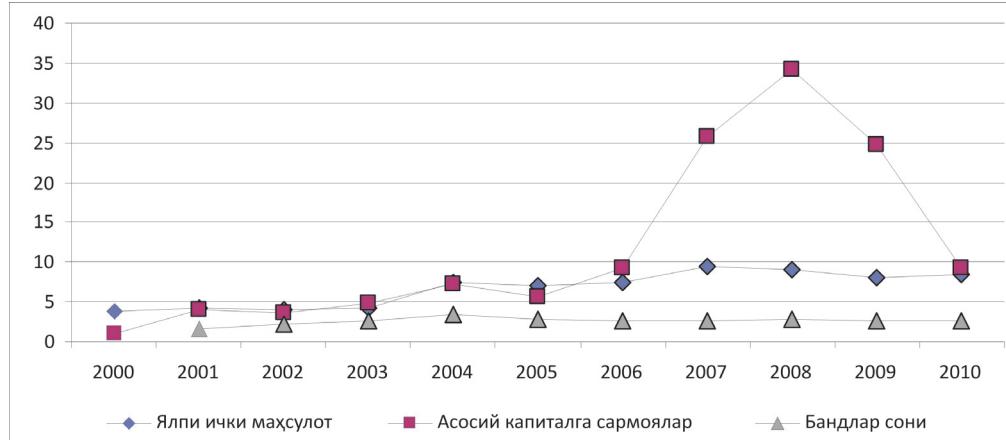
қайта ҳужжатлаштириш зарур бўлади. Мазкур муаммолар 2010 йилда қабул қилинган «Оилавий тадбиркорлик тўғрисида”ги қонун билан олиб ташланганини алоҳида қайд этиш лозим.

Кўп ҳолларда ўз бизнесини бошлиётган аёллар тадбиркорлик соҳасида юзаки билимлар ва кўникмаларга эга бўлади. Мамлакатнинг худудларида бепул маслаҳат марказларини, жумладан, бизнесни олиб боришнинг ҳуқуқий қўллаб-қувватланишини ривожлантириш даражаси пастлиги ҳам мамлакатда аёллар ўртасида тадбиркорликни ривожланиши учун тўсиқ ҳисобланади.

2.5. Сармоялар, солиқка тортиши ва пенсия таъминоти соҳасида гендер жиҳатлар

Сармоялар миқдорининг ошиши ялпи маҳсулотнинг ошишига олиб келади ва бандликни ўсиши кўрсаткичларидан сезиларли даражада ошиб кетади (13-расм). Шу билан бирга, аҳоли бандлигининг ўсиши сармоялар қаерда марказлашганидан қатъи назар, барча худудларда амалда бир хилдир. Охирги ўн йилликда сармоявий оқимлар молия кўп талаб қилинадиган тармоқлар ва ишлаб чиқариш соҳаларида қайта тақсимланмоқда. Меҳнат кўп талаб қилинадиган тармоқларга эса йилдан йилга сармоялар камайиб бормоқда.

13-расм. ЯИМ, сармоялар ва бандликнинг ўсиш суръатлари.



Манба: Ўзбекистон Республикаси давлат статистика қўмитаси маълумотлари.

Ҳозирги вақтда сармоявий сиёsat бандликнинг гендер жиҳатларига кам эътибор қаратиши баробарида, иложи борича кўпроқ иқтисодий самарадорликка эришишга йўналтирилган.

Солиқ ўзи ҳолица гендер бетарафлиги ҳисобланади. Аммо солиқ юки секторлар, тармоқлар ва алоҳида корхоналар ўртасида тенг бўлмаган ҳолда тақсимланади.

Иш кучига солинадиган солиқлар анчагина катта ҳисобланади. Оддий ҳисоб-китобларнинг кўrsatiшича, ишчига иккита энг кам иш ҳақи миқдорида соф ойлик маоши тўланганида иш берувчи ва ходимнинг солиқлари мазкур маблағнинг ярмини ташкил қиласди. Соф ойлик маоши 500 минг сўмгача кўтарилиганида, солиқ тўловлари ушбу миқдорнинг 58% ига етади. Бир миллион сўмлик соф ойлик 64% миқдорида солиқ тўланишини талаб қиласди ва ҳк. (2-жадвал). Агарда бошқа барча солиқлар ҳисобга олинса, одатда аёллар меҳнати кўпроқ ишлатиладиган, кўп меҳнат талаб қиласиган ишлаб чиқариш солиқка тортишнинг ҳозирги тизимида норентабел бўлиб қолиши аён бўлади.

Солиқка тортиш тизими шундай тузилганки, унда кўп меҳнат талаб қиласиган корхоналарга энг катта солиқ юки тушади, энг кам солиқ юки эса қўшимча қиймат улуши паст бўлган корхоналардир; кўп маблағ талаб қиласиган корхоналар бу қаторда оралиқ ўринни эгаллайди (3-жадвал).

Харажатлар тузилмасига боғлиқ бўлган солиққа тортишдаги фарқ 1,5-2 мартани ташкил қилиши мумкин. Кўп меҳнат талаб қиладиган ишлаб чиқариш соҳасида солиқлар ва мажбурий тўловлар ялпи даромаднинг 60-65% ига етади.

2-жадвал. 2010 йилнинг июн ойига солиқлар ва мажбурий тўловлар ставкалари бўйича солиққа тортиш жамгарма, сўмда

Меҳнатга ҳақ тўлаш фонди	Даромад солиғи	Пенсия фондига бадаллар	Ягона ижтимоий тўлов	Соф ойлик маоши	Солиқлар ва мажбурий тўловлар маблағи	Солиқлар ва тўловларнинг соф ойликка нисбати, %
100 000	11 000	4 000	25 000	85 000	40 000	47,1
200 000	22 000	8 000	50 000	170 000	80 000	47,1
300 000	37 435	12 000	75 000	250 565	124 435	49,7
400 000	55 595	16 000	100 000	328 405	171 595	52,3
500 000	77 595	20 000	125 000	402 405	222 595	55,3
600 000	99 595	24 000	150 000	476 405	273 595	57,4
700 000	121 595	28 000	175 000	550 405	324 595	59,0
800 000	143 595	32 000	200 000	624 405	375 595	60,2
900 000	165 595	36 000	225 000	698 405	426 595	61,1
1 000 000	187 595	40 000	250 000	772 405	477 595	61,8
1 100 000	209 595	44 000	275 000	846 405	528 595	62,5
1 200 000	231 595	48 000	300 000	920 405	579 595	63,0
1 300 000	253 595	52 000	325 000	994 405	630 595	63,4
1 400 000	275 595	56 000	350 000	1 068 405	681 595	63,8
1 500 000	297 595	60 000	375 000	1 142 405	732 595	64,1

Манба:муаллифлар ҳисоб-китоби

Тўртинчи жадвалдан кўриниб турибдик, меҳнатга солиқ (даромад солиғи, ягона ижтимоий тўлов, Пенсия жамгармасига бадаллар) меҳнат кўп талаб қилинадиган ишлаб чиқаришга юқори бўлган солиқ юкининг асосий омили ҳисобланади. 10 миллион сўм миқдорида ялпи даромаддаги ҳар бир маблағдан меҳнат кўп талаб қилинадиган меҳнатга солиқ 2,1 миллион сўм, айни вақтда молиявий маблағ кўп талаб қилинадиган ишлаб чиқаришда ва қўшимча қиймат паст бўлган ишлаб чиқаришда 600 минг сўмни ташкил қиласди.

3-жадвал. Меҳнат кўп талаб қилинадиган ва маблағ кўп талаб қилинадиган корхоналарга солиқ юки, минг сўмда

	Меҳнат кўп талаб қилинадиган ишлаб чиқариш	Маблағ кўп талаб қилинадиган ишлаб чиқариш	Қўшимча қиймат улуши паст бўлган ишлаб чиқариш
Тушимда меҳнатга ҳақ тўлашда харажатлар улуши	56,0%	16,0%	16,0%
Даромадда қўшимча қиймат улуши	90,0%	90,0%	50,0%
Ялпи даромад	10000	10000	10000
Ялпи даромаддан солиқлар, 3,2% ¹	320	320	320
Мулк солиги (шартли берилган)	100	500	100
"Соф" ойлик маоши	3500	1000	1000
Меҳнатга солиқ ²	2100	600	600
Хом ашё ва материаллар	1000	1000	5000
Қўшимча қимайт солиғи, 20%	1800	1800	1000
Ускуналарни сотиб олиш ва таъмирлашга харажатлар	500	2500	500
Ялпи даромад	680	2280	1480
Даромад солиғи, 20%	136	456	296
Соф фойда	544	1824	1184
Ижтимоий тузилмаган солиқ, соф фойданинг 8%	44	146	95

Жами солиқлар	4500	3822	2411
Фойдадан% ҳисобида солиқ юки	45,0%	38,2%	24,1%

Изоҳ: корхоналар моделлари шартли

Манба: муаллиф ҳисоб-китоблари

Меҳнат кўп талаб қилинадиган ишлаб чиқариш соҳасида фақатгина солиқнинг бу тури қўшимча қиймати паст бўлган корхоналар тўлайдиган барча солиқларга таққосланса бўлади (биринчиси 2,1 млн.сўм, иккинчисида 2,4 млн.сўм) ва бу маблағ кўп талаб қиласидиган корхонанинг умумий маблағларининг 55% ини ташкил қиласиди (биринчисида 2,1 млн.сўм, иккинчисида 3,8 млн.сўм).

Хўжалик юритувчи субъектларга нисбатан қўлланиладиган солиқ қонунчилиги аёлларга тўғридан-тўғри имтиёзлар ва енгилликларни назарда тутмайди – солиқ ставкалари, солиқ чегирмалари ва солиққа тортиш механизmlари тизими амалда корхона раҳбарининг жинси ёки у ерда ишловчи аёллар сонига боғлиқ эмас.

Шу билан бирга, аёлларнинг бандлигини оширишга билвосита таъсир ўтказувчи маълум бир механизmlар бор – масалан, касаначилиқдан фойдалануви корхоналар касаначи ишлатиши учун тақдим этган мулк солиғидан озод қилинади. Касаначиларнинг катта қисми аёллар эканлиги ҳисобга олинса, мазкур солиқ имтиёзи аёллар бандлигига назарий жиҳатдан таъсир қиласиди, бироқ мазкур механизмнинг реал рағбатлантирувчи роли ҳақида аниқ маълумотлар йўқ.

Жисмоний шахсларни солиққа тортиш доирасида аёллар учун қатор маҳсус имтиёзлар ўрнатилган. Солиқ кодексига мувофиқ, ўн нафар ва ундан ортиқ фарзанди бўлган аёллар, ҳамда 16 ёшгача бўлган икки ва ундан ортиқ фарзандлари бўлган ёлғиз аёллар солиққа тортилишдан қисман – даромад олинган ҳар бир ой учун энг кам иш ҳақининг тўрт баравари миқдоридаги даромадлар бўйича озод қилинади (180-модда). Меҳнат шароити ўта зарапли ва ўта оғир ишларда банд бўлган аёлларнинг даромадларини солиққа тортиш даражаси 20% дан ошмаслиги лозим. (Ўзбекистон Республикаси Солиқ кодекси.181-модда). Ўн нафар ва ундан ортиқ болалари бор аёлларнинг мулкида бўлган мол-мулкка жисмоний шахсларнинг мол-мулкига солинадиган солиқ солинмайди (275-модда). Кўп болали оналар учун уларга орденлар ва медаллар берилганлиги ҳақидаги ишлар бўйича ҳужжатлар кўчирма нусхаларининг тўғрилигини тасдиқлаб берганлик учун нотариал ҳужжатлаштиришда давлат божини тўлашдан озод қилинади.

4-жадвал. 2010 йил 1 январь ҳолатига пенсия фонди идораларида пенсия ва нафақалар турлари бўйича ҳисобда турган одамлар сони, минг одам.

Тоифалар	Жами	Шу жумладан	
		аёллар	эркаклар
Жами пенсионерлар	2829,8	1551,8	1278
Ёши бўйича	2034,1	1262,4	771,7
Ногиронлиги бўйича	590,8	289,4	301,4
Боқувчисини йўқотгани бўйича	204,9	0,0	204,9

Бир томондан, мазкур имтиёзларни тақдим этилиши аёллар бандлигига сезиларли таъсир қиласиди, бошқа томондан эса, гендер мейнстриминг тамойилларига мос келмайди.

Гендер тафовутининг кўринишларидан бири фуқароларни

пенсия таъминотида кўринади. Ўзбекистон Республикасининг 1993 йил 3 сентябрдаги «Фуқароларни давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги қонунига мувофик, республикада пенсияларнинг қўйидаги турлари тайинланади: ёши, ногиронлиги бўйича, бокувчисининг йўқотгани туфайли. 2010 йилнинг бошига келиб республикада 2,8 миллион нафардан кўпроқ пенсионерлар бўлган (4-жадвал). Амалда уларнинг тўртдан уч қисми ёшга кўра пенсионерлар ҳисобланади. Пенсионерларнинг мазкур гуруҳида аёллар сони эркакларнига нисбатан кўп эканлигига қарамасдан, аёлларнинг пенсия таъминоти²¹ 94%ни ташкил қиласди, эркаклар учун эса бу кўрсаткич 106%ни ташкил қиласди. Мазкур фарқ аёлларнинг бандлик даражаси эркакларнига қараганда пастлиги натижасидир.

Ёшга кўра пенсиялар меҳнатнинг зарур стажи мавжудлигига (аёллар учун 20 ва эркаклар учун 25 йил бўлганида) пенсия ёшига етганида (аёллар учун 55 ва эркаклар учун 60 ёш) тўланади.

Ёш бўйича пенсиялар икки даражадан ташкил топади:

- меҳнатнинг исталган беш йилидаги ўртача иш ҳақининг 55% идан ташкил бўладиган асосий ва унда ўрнатилган минимумдан паст бўла олмайди;

- ўрнатилган стаждан ортиқ ҳар бир йил учун 1% миқдорида, лекин энг паст ойлик маоши билан боғлиқ ўрнатилган чегарадан ошиқ бўлмаган ҳолда, асосий пенсияга қўшимча тўланади.

Тўлиқсиз меҳнат стажида пенсия миқдори тегишли равишда пасайтирилади.

Аёллар асосан паст маош тўланадиган ишларда машғул бўлишини ҳисобга олган ҳолда уларнинг пенсияларини миқдори ҳам эркакларнинг пенсия ҳажмидан паст бўлади.

Эркакларга нисбатан, аёлларни илгарироқ пенсияга чиқиши, бир томондан, аёллар учун имтиёз ҳисобланади, чунки уларга ишда банд бўлмаслиги ва пенсия олиши имкониятини беради. Бошқа томондан, ишлаётган одам пенсияга чиққанидан сўнг унинг ўртача кўрсаткичининг 55% и миқдорида пенсия олади. Пенсияга чиқиш меҳнат шартномасини бекор қилиниши учун асос бўлмаслигига қарамасдан, амалда иш берувчи иш ўрнини бўшатишни ва меҳнат шартномасини узайтирмасликни маъқул кўради. Бундай вазиятда бир ёшдаги, бир хил лавозимдаги ва тенг меҳнат қобилиятидаги эркак ва аёллар турлича даромад олишади. Ундан ташқари, иш берувчи пенсия ёшига етиб қолган эркак ва аёлларни ишга қабул қилишда эркакларни танлашни афзал кўради, чунки аёллар пенсияга эркакларга қараганда беш йил олдин чиқиши лозим бўлади.

Пенсия ёшига етган ва болалари бўлган аёлларга пенсия расмийлаштирилганида умумий меҳнат стажига бир фарзанд учун уч йил қўшиб ҳисобланади, лекин умумий ҳисобда олти йилдан ошмаслиги керак. Бу ҳолатда эса тарбияси учун вақт ва маблағ талаб қилинган уч ва ундан ортиқ болалари бўлган аёллар назар доирасидан тушиб қолади. Бундай вазиятда кўп болали она учинчи ва келгуси болалари учун қўшимча стажга умид қила олмайди, бу ҳам унинг пенсияси миқдорига таъсир қиласди. Олдин қайд этилганидек, қонунчиликка кўра, стажга ҳар бир қўшимча йил учун пенсия миқдорига маълум фоиз қўшилади. Аммо, бола туғиши ва уни тарбиялаш бўйича меҳнат стажига қўшилган вақт меҳнат стажида қўшимча вақт деб тан олинмайди ва пенсия миқдорини ҳисоблашда эътиборга олинмайди (яъни, бу вақт учун қўшимча меҳнат стажига қўшимча йил жорий қилинмайди).

Ногирон болалари бўлган аёллар билан боғлиқ вазият мураккаброқ. Она ногирон болага қараш учун кўпроқ вақт ажратиши инобатга олинадиган бўлса, у ишга жойлашиш ва уйдан ташқарида ишлаш имкониятидан кўпроқ

²¹ Пенсионерлар сонининг меҳнатга лаёқатли ёшдан катта бўлган аҳоли сонига нисбати

чекланади. Бу меҳнат стажи пенсияга чиқиши йўқлигига олиб келади.

Ишламаётган одамлар пенсия ёшига етганида энг кам миқдордаги ижтимоий нафақани олади. Аёллар эркакларга нисбатан ишламаётган одамларнинг энг кўп фоизини ташкил қилиши назарда тутилса, уларнинг муносиб пенсия таъминотига эга бўлиш имконияти йўқотилишига тўғри келади. Ёшга кўра ижтимоий нафақа олувчиларнинг 5,8 минг нафаридан 79,3% ини аёллар ташкил қиласди.

Аёллар эркакларга нисбатан кўпроқ касаллик варақасига ва болага қараш учун таътилга чиқишиади. Мазкур вақт меҳнат стажига кўшилса-да, бу ҳолат пенсия миқдорига таъсир кўрсатади, чунки касаллик варақаси ёки болага қараш бўйича таътил вақтида олинадиган ўртача даромад паст бўлади. Шу сабабли бир хил ишни бажарадиган аёллар ва эркаклар пенсиялари миқдори бир-биридан фарқ қиласди.

3-БЎЛИМ. МЕҲНАТ БОЗОРИДА ГЕНДЕР ТЕНГЛИГИНИ ШАКЛЛАНТИРИШНИНГ ИНСТИТУЦИОНАЛ МУХИТИ

Ўзбекистонда гендер тенглигини таъминлаш мамлакат томонидан халқаро ҳужжатларни имзолашда ўзига олган мажбурият ҳисобланади. Хусусан, Ўзбекистонда қуйидаги ҳужжатлар ратификация қилинган: Пекин декларацияси ва Ҳаракатлар платформаси, Аёлларга нисбатан камситишнинг барча шаклларини бартараф қилиш бўйича БМТ Конвенцияси, Таълим соҳасида камситишга қарши кураш бўйича БМТ Конвенцияси, Халқаро меҳнат ташкилотининг меҳнат ва бандлик соҳасидаги камситиш ҳақидаги Конвенцияси, Халқаро меҳнат ташкилотининг бандлик сиёсати ҳақидаги Конвенцияси, БМТнинг аёлларни сиёсий ҳуқуқлари тўғрисидаги Конвенцияси.

Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ҳаётнинг барча соҳаларида эркак ва аёлларнинг тенглигини мустаҳкамлайди. 46-моддада қуйидагилар битилган: «Аёллар ва эркаклар тенг ҳуқуқлидирлар»²². Ундан ташқари, Конституциянинг 37- моддасида тенг меҳнат ва тенг маош олиш ҳуқуқи мустаҳкамлаб қўйилган: «Ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адопатли меҳнат шароитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир». 41-моддада, шунингдек, таълим олиш ҳуқуқи кўзда тутилган.

Конституциянинг 18-моддасига мувофиқ, «Ўзбекистон Республикасида барча фуқаролар бир хил ҳуқуқ ва эркинликларга эга бўлиб, жинси, ирқи, миллати, тили, дини, ижтимоий келиб чиқиши, эътиқоди, шахси ва ижтимоий мавқеидан қатъи назар, қонун олдида тенгдирлар». Шу моддада яна қуйидагилар келтирилган: «Имтиёзлар фақат қонун билан белгиланиб қўйилади ҳамда ижтимоий адолат тамойилларида мос бўлиши шарт». Шу муносабат билан, гендер гурӯхларидан бирига енгилликлар, қўшимча имтиёзларни тақдим этилишидан иборат бўлган гендер тенглигига йўналтирилган сиёсатни амалга ошириш Ўзбекистон Конституцияси билан қўллаб-қувватланади.

Ундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 6-моддасига мувофиқ, «Меҳнат соҳасида меҳнатнинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки давлатнинг юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлиги билан боғлиқ фарқланишлар камситиш деб ҳисобланмайди»²³. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси аёлларни ҳимоя қилувчи қатор меъёрларга эга. Улар орасида- меҳнат шароитлари ноқулай бўлган ишлар рўйхатига кирувчи ишларда, ҳамда давлат томонидан

²² Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, 2001 йил 18 апрелдаги ўзгаришларни инобатга олган ҳолда.

²³ 1995 йилнинг 21 декабридаги Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси (2010 йил 22 декабрдаги ўзгаришлар билан)

ўрнатилган рухсат этилган меъёрлардан ошиб кетадиган оғирликларни кўтариш ва бошқа жойга ташишни назарда тутувчи ишларда аёллар меҳнатидан фойдаланишга рухсат этилмайди (225-модда). Ҳомиладор аёллар ва ёш болали аёлларни қўллаб-қувватлаш ва ҳимоя қилиш учун алоҳида чоралар кўрилган. Масалан, иш берувчи мана шундай аёлга синов муддатини тайинлаш (84-модда), ишдан бўшатиш (237-модда) ҳукукига эга эмас. «Ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни уларнинг розилигисиз тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга ва хизмат сафарига юборишга йўл қўйилмайди. Шу билан бирга ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни тунги ишларга жалб қилишга, бундай иш она ва боланинг соғлиғи учун хавф туғдирмаслигини тасдиқловчи тиббий хулоса бўлган тақдирдагина, йўл қўйилади» (228-модда).

228-1 моддадан ўрин олган меъёрни алоҳида таъкидлаш жоиз. У уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган ташкилотлар ва муассасаларда ишлаётган аёлларнинг иш вақтининг қисқартирилган муддатини ўрнатишни назарда тутади. Иш вақтининг қисқартирилган муддати чоғида ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган аёллар меҳнатига ҳақ ҳар кунги тўлиқ иш муддати чоғида тегишли тоифадаги ходимлар учун белгиланган микдорда тўланади.

Умуман олганда, Меҳнат кодекси гендер ролларини анъанавий тақсимланиши қўллади. Масалан, ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан, ҳомийлигига шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий хулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси (229-модда) белгилашга мажбурдир, бу ҳолатда эркакларга бундай имконият бериш назарда тутилмаган. Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларгина уч кунлик ҳақ тўланадиган ва 14 кунлик ҳақ тўланмайдиган таътил ҳукукига эга, у эркакларга берилмайди (232-модда). Фақат аёллар учун иш куни мобайнида болани овқатлантириш учун қўшимча танаффус ҳукуки назарда тутилган (236-модда).

Юқорида келтирилган чоралар иш берувчиларда аёлларнинг иш кучидан фойдаланиш эркакларни ишга жалб қилишдан кўра серхаржроқ бўлади, деган фикрни мустаҳкамлаб қўйишга қодир, ваҳоланки, аёлларнинг ўртача ойлик маоши эркакларникуга қараганда паст. Иш берувчилар учун меҳнатга сарф-харажатлар фақатгина ойлик маошини ўзига қамраб олмайди. Аёлларда қўшимча имтиёзлар ва кафолатларнинг борлиги уларнинг меҳнатини анчагина харажатлироқ қилиб қўяди, чунки уларнинг ишлаб чиқариш қобилияти амалдагидан паст бўлади. Масалан, бюджет соҳасида ишловчи ва уч ёшгача бўлган болали аёллар учун иш вақти давомийлигига чекловлар, тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга ва хизмат сафарига юборишга чекловлар – буларни барчаси иш берувчига ишчи аёлнинг меҳнатидан тўлақонли фойдаланиш имконини бермайди. Боласи 12 ёшгача бўлган аёлларга қўшимча ҳақ тўланадиган таътилни бериш, иш берувчи ҳақ тўлайдиган овқатлантириш учун танаффусларни мавжудлиги, аслида, иш берувчи ишламаган вақт учун пул тўлашини англатади. Юқорида келтирилганларнинг барчаси, ҳамда аксарият ҳолатларда аёлларнинг боласи бетоб бўлганида касаллик варақасини олиши, уларни ҳатто эркаклар билан тенг бўлган ҳолатларида ҳам уларнинг рақобатбардошлигини пасайтиради.

Ҳомиладорлиги ва туғиши билан боғлиқ бўлган аёлларга имтиёзларни мавжудлиги мажмуавий гендер ёндашуви тамойилларига хилоф эмас.

Шу нарса аниқки, аёлларнинг репродуктив ҳолати қўллаб-қувватланиш ва ҳимояга муҳтоҷ. Аммо, гендер тенглиги концепциясига кўра, аёлларнинг бола туғиши вазифаларини бажариш билан боғлиқ бўлган эркаклар ва аёллар ўртасидаги фарқлар тўғрисидаги тасаввурлар болаларни тарбиялаш жараёнига тарқалиши мумкин эмас. Бошқача қилиб айтганда, ҳомилардорлик ва бола туғиши аёлларнинг мутлақ иши бўлса, ота-оналарнинг иккаласи уларни бир хил тарбиялаши ва ғамхўрлик қилиши зарур.

Ҳозирги вақтда, эркакларнинг бола тарбиясида иштирок этиш имконияти Мехнат Кодексининг 234-моддасида таъминлаб қўйилган, унда болани парваришлиш учун бериладиган таътиллардан бола икки ёшга тўлгунга қадар унинг отаси тўлиқ ёки уни қисмларга бўлиб фойдаланиши мумкин, дейилган. Оналик бўйича аёлларга берилган бошқа кафолатлар ва имтиёзлар фақат она йўқ бўлсагина, оталар учун амал қиласи.

Мехнат Кодексининг гендер йўналтирилгани аксарият ҳолатларда унда қайд этилганларнинг алоҳида гуруҳида мутлақо аёллар ажralиб туради. Фақат биттагина моддада айнан эркакларнинг меҳнат бозоридаги иштирокини тартибга солувчи меъёр ўрин олган. Мехнат Кодексининг 65-моддаси (ҳамда «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуннинг 34-моддасида) қарамоғида учтагача киши бўлган эркакларга ишсизлик бўйича нафақа тайинлаш назарда тутилган. Уларнинг маош тўланадиган жамоат ишларида албатта қатнашиши нафақа олиш учун шарт ҳисобланади. Бир томондан, мазкур чора ижобий баҳоланиши мумкин, чунки у ишсиз одамни иш ва маблағ билан таъминлайди. Аммо, ўз ўрнида, бундай ҳолат маош тўланадиган жамоат ишларида аёллар ва катта ёшдаги эркакларни ва/ёки қарамоғида кўп кишилар бўлганларнинг иштирок этиш имкониятини пасайтиради.

Шу билан бирга, Ўзбекистон Республикаси Мехнат Кодекси мажмуавий гендер ёндашуви тамойилларига мос келувчи қатор меъёрларга эга. Мисол учун, 68-моддада, нафақат аёлларга, балки «ижтимоий ҳимояга муҳтоҷ, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган барча шахсларга, шу жумладан, ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналарга қўшимча кафолатлар таъминланади». Мазкур меъёр фаол бандлик сиёсатини ўtkазиш доирасида амалга оширилиши мўлжалланган, у қўшимча иш ўринларини, маҳсус корхоналарни, <...>, таълимнинг маҳсус дастурларини ташкил қилишни, корхоналар, муассасалар ва ташкилотларда фуқароларнинг юқорида келтирилган қатламларини ишга жойлаштириш учун минимал иш ўринларини яратишни ҳамда қонунчиликда назарда тутилган бошқа чораларни қўллашни назарда тутади. Бу кафолатлар Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 7-моддасида тасдиқлаб қўйилган.

Мехнат Кодексидан фарқли ўлароқ, «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида» ги қонун иш билан таъминланганнинг ёки ишсизнинг жинси билан боғлиқ бўлган алоҳида меъёрларга эга эмас (келтирилган 34-модда бундан мустасно). Унинг давлат иш билан таъминлаш сиёсатининг тамойилларини белгилаб берувчи баъзи қоидаларида алоҳида ижтимоий муҳофазага муҳтоҷ ва иш қидиришда қийинчиликларни бошидан кечираётган аҳолининг қатламларига давлатнинг эътибор бериши мўлжалланган. Бундай муносабат, агарда ишга жойлаштириш сиёсати доирасидаги аниқ чоралар жинсидан қатъий назар ҳимоя ва қўллаб-қувватланишга муҳтоҷ бўлган фуқароларга кўмаклашишга йўналтирилган бўлса, мажмуавий гендер ёндашувиға мос келади. Бошқача сўз билан айтганда, мақсадли гурухни танлаб олиш учун, бу ҳолатда, жинс эмас, балки айнан меҳнат бозоридаги паст рақобатбардошлик мезон бўлади.

4-БҮЛІМ. ГЕНДЕР ТЕНГЛИГИГА КҮМАКЛАШИШ МАҚСАДИДА ДАВЛАТНИНГ БАНДЛИК СИЁСАТИ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШ ЙҰЛЛАРИ

4.1. Мажмуавий гендер ёндашуви интеграцияси халқаро тажрибасининг миллий бандлик сиёсатига татбиқи

4.1.1. Гендер ёндашуви: стратегик қарорларни қабул қилиш жараёнига құллашнинг асосий босқычлари

БМТ томонидан 1997 йилда келтирилган тавсифға мұвоғиқ, гендер ёндашуви «барча соңа ва даражадаги қонунчилік, сиёсат ва дастурларни ўз ичига олған барча режалаштирилған чора-тадбирларнинг әрқаклар учун ҳам, аёллар учун ҳам, юзага келадиган оқибаттарини баҳолаш жараёни» ҳисобланади. Гап шундай стратегия ҳақида бормоқдаки, у туфайли аёллар ва әрқаклар олдида пайдо бүладиган муаммолар ва улар томонидан орттирилған тажриба сиёсий, иқтисодий ва ижтимоий ҳаётнинг барча соҳаларидаги сиёсат ва дастурларни ишлаб чиқиш, амалга ошириш, назорат қилиш ва баҳолаш жараёнларида ажралмас үлчамлардан бири бўлиши, әрқаклар ва аёллар мана шу саъй-ҳаракатларнинг самараларидан тенг фойдаланишлари ва тенгсизлик учун ўрин қолмаслиги лозим.²⁴

Шунарсааниқки, гендер ёндашувни жорий қилишнинг асосий мақсади – ҳаётнинг барча соҳаларида аёллар ва әрқакларнинг имкониятларини тенглаштиришдан иборат. Бу ўринда гап мутлақ гендер тенглилікка эришишга интилиш ҳақида боргани йўқ. Жаҳон банкининг «Гендер муаммолари ва ривожланиш» маъruzасида келтирилганидек, «тенглик аёллар ва әрқакларнинг ўзларининг интилишлари ва мақсадларига мұвоғиқ турли (ёки ўхшаш) ролларни ва турли (ёки ўхшаш) якуний натижаларни эркин танлашларини назарда тутади»²⁵. Бошқача қилиб айтганда, кузатилаётган гендер тафовутлари аёллар ва әрқакларнинг ҳолати турлилигидан далолат, деб талқин қилинишига асос бўлмайди ва давлатни автоматик тарзда тартибга солиши учун обьект ҳам бўла олмайди. Мажмуавий гендер ёндашуви, гендер тафовутни қисқартириш ва кейинчалик, агарда әрқаклар ва аёллар ўртасидаги фарқ ўз-ўзини кўрсатиш ҳамда таъминлашда мавжуд имкониятлардан турлича фойдаланишишга сабаб бўлса ҳамда бир гендер гурухининг камситилишига олиб келадиган ҳолдагина, унинг юзага келишини олдини олишни таъминловчи давлат миқиёсидаги механизмни ишлаб чиқиши назарда тутади.

Давлат даражасидаги мажмуавий гендер ёндашуви барча стратегик қарорларни қабул қилишдаги босқычларда қўлланилиши лозим, улар қонун ва бошқа меъёрий ҳужжатларни ҳамда давлатнинг дастур ва стратегияларини ишлаб чиқиши ўз ичига олади. Амалда мажмуавий гендер ёндашувини жорий қилиш куйидаги босқычлар ва ҳаракатларни назарда тутади:

1. Тайёргарлик босқычи:
 - қарорларни ишлаб чиқиш ва қабул қилишда иштирок этувчи манфаатдор ва маълумотга эга бўлган шахслар доирасини аниқлаш;
 - мазкур қарорни амалга оширишда аёллар ва әрқаклар учун юзага келиши эҳтимоли бўлган оқибатларни аниқлаш;
 - әрқак ва аёлларга аниқ таъсир кўрсатувчи тафовутларни ҳисобга олган ҳолда қабул қилинаётган қарорнинг стратегик мақсадига ўзгартришлар киритиш.
2. Вазиятни ўрганиш:
 - қарор қабул қилинаётган соҳадаги жорий вазиятнинг гендер таҳлилини ўтказиш;

²⁴ Гендер ёндашувини жорий қилиш бўйича қўлланмадан иқтибос. БМТД, 2007. - 12-бет.

²⁵ Гендермуаммоларн ва ривожланиш. Гендер тенглигиги орқали ҳуқуқлар, ресурсларни олиш ва ўз манфаатларини изҳор қилиш имкониятларни ривожлантиришни рағбатлантириш / Инглиз тилидан таржима. – М., 2002. – С. 3

- мазкур соҳада бажарилаётган қонун ҳужжатлари, дастур ва стратегияларнинг гендер экспертизасини ўтказиш;
 - мажмуавий гендер ёндашувни инобатга олишни талаб қилувчи муҳим ҳолатларни аниқлаш.
3. Стратегик қарорларни ишлаб чиқиш:
- аёллар ва эркаклар манфаатларини ҳисобга олган ҳолда, стратегик мақсадга эришишга кўмак берувчи аниқ тадбирлар рўйхатини ишлаб чиқиш, ҳамда шахслар ва/ёки ташкилотлар қарорларини бажаришга масъул бўлганлар доирасини аниқлаш;
 - ўтказилиши режалаштирилган тадбирларнинг бюджетини аниқлаш;
 - қабул қилинган қарорнинг самарадорлигини ҳамда назорат учун зарур бўлган ахборотни тўплаш усулини мониторинг қилиш тамойилларини ишлаб чиқиш.
4. Қабул қилинган қарор натижаларини таҳлил қилиш:
- қабул қилинган стратегик қарор натижаларини аёллар ва эркакларнинг ҳуљи ва аҳволларига таъсир қилиши нуқтаи назаридан таҳлил қилиш ва баҳолаш;
 - қабул қилинган қарорга, гендер тенглилкка етишиш мақсадларига кўпроқ мос келиши жиҳатдан, тузатишлар киритиш;
 - стратегик қарорни амалга оширилиш жараёни ҳақида ахборот тарқатиш.

Гендер ёндашувни жорий қилишнинг барча босқичларида гендер тенглигига эришиш, фақат аёлларнинг эмас, балки иккала гендер гуруҳининг манфаатлари ва талабларини инобатга олишни назарда тутади. Шу билан бирга, қарорни гендер бетарафлиги, бир қарашда, гендер тенглилкка эришишга кўмак берувчи омил бўлса, амалда аёллар ва эркаклар меҳнат соҳасида турли имкониятларга ва меҳнат бозоридаги иштироқидан турлича натижаларга эга бўлган реал ҳолатни инобатга олинса, умуман қарама-қарши натижаларга олиб келиши мумкин.

4.1.2. Меҳнат ва бандлик соҳасидаги миллий сиёсатга гендер ёндашувни жорий қилиш бўйича хориж тажрибаси тавсифи

Меҳнат ва бандлик соҳасидаги миллий сиёсатга мажмуавий гендер ёндашувни интеграция қилишнинг муҳим мақсади эркаклар ва аёлларга ўзларининг меҳнат салоҳиятларини намоён қила олишлари учун тенг имкониятларни тақдим этишдан иборатdir. Шу сабабли давлатнинг фаолияти аёлларни меҳнат соҳасига бевосита жалб қилиш, уларни иш билан таъминлашни кафолатлашга йўналтирилган бўлиши мумкин. Аммо, бундан ташқари, иш билан таъминлаш сиёсати эркаклар ёки аёллардан иборат мақсадли гуруҳини тўғридан-тўғри кўрсатмасдан, хукуқ ва имкониятларнинг гендер тенглигини таъминлаш мақсадига бавосита эришишга кўмаклашиши ҳам мумкин.

Иш билан таъминлашнинг миллий сиёсати меҳнат бозорида, ҳамда меҳнат муносабатлари соҳасида юз бераётган давлат жараёнларини тартибга солиш орқали амалга оширилади. Ҳозирги вақтда Европа мамлакатлари ва АҚШ да ҳам фаол бандлик сиёсатини ўтказиш соҳасида ҳам, ишловчи ва иш берувчи ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш доирасида ҳам гендер ёндашувни жорий қилишда маълум тажриба тўпланган.

Мөхнат бозорини тартибга солиш сиёсатининг гендер жиҳати

Фаол бандлик сиёсатининг асосий мақсади ишсизларнинг иш қидириш даврини қисқартириш ва мөхнат бозорига чиқувчи шахсларни ишга жойлашишига кўмаклашишдан иборат. Бундай вазиятда гендер ёндашувни амалга ошириш учун эркаклар ва аёллар фаол бандлик сиёсатининг дастурларидан тенг фойдаланишлари зарур. Фаол бандлик сиёсатининг асосий воситалари қўйидагилар:

- бандликка кўмаклашиш;
- иш ўринлари яратиш;
- тадбиркорликни кўллаб-кувватлаш.

Хорижда бандликка кўмаклашиш, хусусан бандликни субсидиялаш ёки ижтимоий жамғармаларга ажратмалар миқдорини қисқартириш орқали амалга оширилади.

Масалан, Швецияда янги иш ўринларини яратиш дастури миқдори қўйидагича: иш берувчи, агарда ишга қабул қилаётган одам камида бир йил мобайнида ишсизлик ёки касаллик бўйича нафақа олган шахсни ёлласа, ижтимоий суғурталаш жамғармасига ажратадиган бадалга мос равишдаги субсидияни олади. Бундай субсидия ёлланган шахс ишсиз бўлган, лекин беш йилдан ортиқ бўлмаган вақтга тенг бўлган даврда тўланади. Бу ҳолатда гендер ёндашувни ҳисобга олиш мумкин, чунки, статистика бўйича, аёллар узоқ вақт ишсиз бўлганлар орасида кўпчиликни ташкил қиласи. Субсидиялашнинг мана шундай механизми Австрия, Белгия, Словакия ва Европанинг бошқа мамлакатларида амал қиласи. Аммо аёллар ишсизлигини қисқартириши нуқтаи назаридан дастурнинг самарадорлигини тасдиғи ҳозирча йўқ.

Кўплаб хорижий мамлакатларда иш ўринларини яратиш, одатда, ижтимоий аҳамиятга молик ишларни бажариш учун фаол бандлик сиёсати доирасидаги тадбир сифатида амалга оширилади. Масалан, Ирландиядаги жамоат ишлари дастури узоқ вақт ишсиз бўлганлар ва узоқ вақт мобайнида мөхнат бозорида иштирок этмаганларга йўналтирилган. Уларга вақтинчалик бандлик имконияти ҳамда маҳаллий ҳамжамиятнинг талабларини қониқтириш бўйича ишларни бажариш учун тўлиқсиз иш кунида ишлаш имконияти берилади. Экспертлар мазкур дастурнинг аёлларнинг бандлиги учун икки карра ижобий таъсири ҳақида сўзламоқдалар.²⁶ Биринчидан, вақтинчалик ва тўлиқсиз бандлик тўлиқ иш кунида ишлай олмайдиган аёллар учун (масалан, ёлғиз оналар учун) қулай. Иккинчидан эса, мазкур дастур доирасида яратилаётган иш ўринлари уй хўжалиги доирасида, одатда аёллар бажаришни ўзларига оладиган ишлар билан таъминланади. Шундай қилиб, уларга бўлган босим пасаяди ва аёлларга мөхнат бозорида ўз салоҳиятини тўлиқ амалга ошириш имконини беради. Қатор мамлакатларда, (масалан, Лотин Америка мамлакатлари, Жанубий Африка) жамоат ишлари дастури доирасида иш ўринлари нафақат аниқ бир жойдаги инфратузилмани яратиш ва қўллаб туришда (ободонлаштириш, йўллар қурилиши ва бошқалар), балки аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тизимида (шахсий ёрдамчилар, ижтимоий ходимлар бошқа хизматлар), баъзи вақтларда, мослаштирилган ёки тўлиқсиз иш куни сифатида яратилади. Шу билан бирга, мазкур соҳада иш ўринларини яратиш самарадорлиги икки карра ошмоқда: бир томондан, ишсизлар ишга жойлаштирилмоқда, бошқа томондан, ишламаётган аҳоли (асосан, аёллар) ҳақ тўланмайдиган уй мөхнатидан (шу жумладан, оиланинг муҳтоҷ бўлган аъзоларига қарашдан) озод бўлмоқдалар, бу эса уларни бўш вақтда маош тўланадиган иш қидиришларига туртки бўлади.

Аёллар тадбиркорлигини қўллаб-кувватлаш аёлларга ўз бизнесини

²⁶ Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of 30 European countries. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008 – p. 44.

ташкил қилишда уларга енгилликлар берилишини назарда тутади. Мана шундай құллаб-құватлашнинг воситалари сифатида микрокредитлар бериш (Франция, Испания), таълим (Венгрия), ижтимоий суғурталаш жамғармасига бўладиган ажратмаларнинг пасайиши (Испания) кабиларни айтиш мумкин.

Меҳнат муносабатлари соҳасини тартибга солиши сиёсати

Меҳнат муносабатларини тартибга солиш ишловчилар ва иш берувчиларга таъсир қиласидан кўплаб воситаларни ўзи ичига олади. Бу ерда гендер ёндашувни жорий қилиш аёллар ва эркаклар имкониятларини таъминлашга ҳам бевосита, ҳам билвосита таъсир қилишида намоён бўлиши мумкин.

Ёллаш ва бўшатиши. Камситиш (дискриминация) ни умуман таъкиқловчи меъёрлар аксарият мамлакатларнинг Конституциясидан ўрин олган. Уларнинг баъзиларида ишга ёллаш ва бўшатишда камситишни таъкиқловчи алоҳида қонун хужжатлари бор. Агарда баъзи мамлакатларда, масалан, Австрия, Германияда камситиш қатор белгилар бўйича (жинс, ёш, ирқий тааллуқлилик ва бошқалар кабиларда) ман қилинган бўлса, бошқа мамлакатларда, масалан, Молдова, Босния ва Герцоговина, Косово ларда, айнан, гендер камситилишни ноқонуний эканлиги алоҳида таъкидланган.

Аёллар ва эркакларни ишлаш имкониятидаги тенглигига давлатнинг ишдан бўшатиши жараёнига нисбатан юритадиган сиёсати ҳам таъсир қилиши мумкин. Иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатилаётган ишчиларга нафака тўлаш кўзда тутилган мамлакатларда, бундай нафақанинг миқдори, аксарият ҳолларда, шахснинг мазкур корхонадаги (махсус стаж деб номланадиган) иш стажи муддати билан боғлиқ бўлади. Бундай вазиятда гендер ёндашувининг жорий қилиниши маҳсус стаж муддатида гендер тафовут мавжудлиги ҳолатида мана шундай амалиёт аёллар ва эркакларнинг тенг имкониятлари тамойилини барбод бўлишига олиб келишини ҳисобга олишни кўзда тутади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш. Маошдаги гендер тафовутлар меҳнат бозорида аёллар ва эркакларнинг тенг бўлмаган ҳолатини энг кўзга ташланувчи омилларидан ҳисобланади. Ривожланган мамлакатларда тенг меҳнат учун тенг ҳақ тўлаш тамойили XX асрдаёқ қонун билан мустаҳкамлаб қўйилганди. Масалан, АҚШ да шу мазмундаги қонун 1963 йилда қабул қилинган. Шунга қарамасдан, меҳнатга ҳақ тўлашдаги гендер фарқи ҳозиргача мавжуд ва бандлик сиёсати уни қисқартиришга кўмаклашиши мумкин.

Кўплаб мамлакатларда меҳнат қонунчилиги иш берувчиларнинг мураккаблиги, давомийлиги, сони ва сифати бир хил бўлган меҳнат учун тенг маош тўланишини мажбурий қилиб қўйган. Масалан, Россия Федерациясининг Меҳнат Кодексида «маош миқдорини ва меҳнатга ҳақ тўлашнинг бошқа шартларини ўрнатиш ва ўзгартиришда ҳар қандай камситишлар(дискриминация)га йўл қўйиш таъкиқланади» (132-модда).

Иш билан таъминлаш сиёсатига гендер мейнстримингини жорий қилиш меҳнатга ҳақ тўлашда тенгликка эришиш ғоясини мустаҳкамловчи қўшимча қонунлар қабул қилиши орқали юз беради. 2004 йилдан бери Люксембургда жамоа шартномалари эркак ва аёллар меҳнатига тенг ҳақ тўлаш тамойили ҳақидаги қоидани ўзига қамраган қонун амал қилиб келмоқда. Мана шундай меъёрий хужжатлар амалда Франция, Швеция, Финляндия ва қатор бошқа мамлакатларда ҳам мавжуд. Швециядаги 10 нафар одамдан иборат барча корхоналарда эса ҳар йили меҳнатга ҳақ тўлашда гендер фарқларнинг таҳлили ўтказилади ва уларни бартараф қилиш режалари тузилади. Мазкур қоидага амал қилмаслик жаримага тортилишга олиб келади.

Тенг маош тамойилини жорий қилишдаги асосий муаммо – бу ишнинг баъзи турларини солиштиришидаги мураккабликлардир. АҚШ да ва Европа Иттифоқи мамлакатларида (хусусан, Буюк Британия, Бельгия, Австрияда)

ишлиарни баҳолашда катта тажриба орттирилган ва у меҳнатнинг таркиби, мураккаблиги, уни бажариш учун малака зарурлиги ва бошқа кўрсаткичлар бўйича мураккаблигини солиштириб кўришни кўзда тутади. Ишни баҳолаш усули турлича ва мунтазам ривожланиб бормоқда.

Меҳнатга ҳақ тўлаш билан боғлиқ бўлган иш билан таъминлашдаги давлат сиёсатининг яна бир воситаси – бу энг кам ойлик маошининг белгиланиши ҳисобланади. Бу нарса ойлик маошидаги гендер тафовутига билвосита таъсир қиласи ва унинг кўпланиши ҳозирги вақтда мажмуавий гендер ёндашувини жорий қилишда намуна ҳисобланмайди. Шунга қарамай, айнан аёллар паст ҳақ тўланадиган ишда меҳнат қилишини инобатга олиш зарур экан, энг кам ойлик иш ҳақи каби тартибга солувчини ишлатиш механизми асосида ётган тамойиллар ойлик маошдаги гендер фарққа сезиларли таъсир қилиши мумкин.

Иқтисодиётнинг бюджет тармоқлари кўп ҳолларда уларда аёллар кўпроқ ишлашлари билан ажралиб туради ва бюджет соҳаси ходимларининг нисбий маошларини тенглаштириш бўйича давлат сиёсати ҳам амалда эркаклар ва аёллар ўртасида даромадларни фарқланишини қисқартиришга кўмаклашиши мумкин. Бундай сиёсат 2006 йилда Литвада амалга оширилганди, ўшанда соғлиқни сақлаш, таълим, маданият ва санъат соҳаларида, ижтимоий хизматлар кўрсатиш тармоғида маошлар кўтарилилганди. Шунга қарамасдан, агарда ўша бюджет сектори доирасида аёллар юқори маош тўланадиган иш ўринларига камроқ, эркакларни юқори ойлик маоши тўланадиган бу тармоққа жалб қиласидиган бўлса, ундай чораузоқ муддатли даврда аёлларнинг аҳволини ёмонлаштириши мумкин.

Хизмат пиллапояси бўйича ҳаракат қилиш. Мазкур йўналишдаги амалга оширилаётган ҳаракатларнинг асосий мақсади гендер тафовутлар даражасини пасайтиришдан иборат. Бунинг учун қатор мамлакатларда аёлларнинг профессионал ўсиши, ҳамда уларнинг имкониятлари ҳақидаги ахборотни тарқатишга кўмак берувчи дастурлар назарда тутилган. Масалан, Норвегияда кўпдан бери давлат компанияларининг директорлар кенгашида гендер нисбатига риоя қилишни (таксинан 40/60%) назарда тутувчи қонунчилик жорий қилинган. 2006 йилдан бери мазкур меъёр хусусий сектордаги акциядорлик компаниялари учун ҳам амал қиласи. Грецияда аёллар учун жамоатчилик секторидаги раҳбарлик лавозимларида 30% квотали вакилларни бўлиши лозим. Шу билан бирга у ерда аёлларнинг ахборот кўллаб-кувватлашини, уларнинг раҳбарлик лавозимларига ўтишларини енгиллаштириш мақсадида касбий кўнікмаларини ривожлантиришни қамраб оловчи хусусий сектор учун дастурлар ҳам ишлаб чиқилган. Бундан ташқари, Норвегияда самарали раҳбар бўла оладиган юқори малакали аёллар ҳақида ахборотларни жамловчи маълумотлар базаси яратилган.

Болага қарашибўйичатаътилни тақдим этилиши. Меҳнат бозорида эркак ва аёлларнинг аҳволи турлича эканлиги, кўп ҳолларда, бола туғиши тафовутларни таъсир қиласи. Биринчидан, бу нарса аёллар ишдаги танаффуси туфайли унчалик катта харажат кўрмайдиган касб режалари ва иш жойини танлашига олиб келади. Иккинчидан, иш берувчилар ишчилар таълимини молиялаштиришда эркакларни маъқул кўришлари мумкин. Натижада, мазкур икки омил меҳнат бозоридаги гендер тафовутларни мустаҳкамлайди. Учинчидан, касбдаги танаффуслар иш берувчиларнинг аёлларни ёллашга ҳоҳиш бермасликлари учун сабаб бўлиши мумкин, натижада уларни ишга жойлаштириш эҳтимоли камаяди. Бундай вазиятда мажмуавий гендер ёндашувини жорий қилиш болаларни тафовутларни аёллар билан тенг равишда эркакларни жалб қилиш учун бандлик сиёсати доирасидаги стратегик қарорларни шакллантиришдан иборат бўлади.

Ҳозирги кунда Европанинг аксарият мамлакатларининг қонунчилиги оталарнинг болаларни боқиш бўйича ҳуқуқларини назарда тутади. Бу ёки она ва ота ўртасида қонун томонидан ўрнатилган таътил муддатини тақсимлаш (масалан, Чехия, Словакияда), ёки онанинг таътили билан алмаштириш мумкин бўлмаган давр учун оталарга таътил берис. Мазкур иккинчи ҳолатдагина гап ҳақиқатан ҳам мажмуавий гендер ёндашувини намоён бўлиши ҳақида боради, чунки эркақда (аниқроғи, оилада) болаларни тарбиялашга оталарни жалб қилиш рағбати юзага келади. Агарда таътилни олиши лозим бўлган ота ёки онага нисбатан танлов оиласа берилса, амалда у ҳар доим аёллар фойдасига ҳал қилинади, натижада эса улар меҳнат бозори билан алоқани йўқотадилар.

Гендер ёндашувни жорий қилишга Италия мисол бўлади; у ерда болага қараш бўйича таътил муддати ўн ой давом этади ҳамда ҳомила-дорлик ва туғиши бўйича таътил тугаганидан сўнг бошланади. Мазкур ўн ойдан ҳам ота, ҳам она олти ойдан кўп бўлмаган муддатга таътил олишлари мумкин. Лекин, агарда ота уч ойдан кўпроқ давомийликдаги таътилни олса, оила учун болага қараш бўйича таътилнинг умумий муддати 11 ой даражасида ўрнатилади. Германияда, агарда ота қисман бу таътилни оладиган бўлса, болага қараш бўйича таътил 12 ойдан 14 ойгача узайтирилади.

Турли давомийликдаги маҳсус таътиллар, шунингдек, Португалия, Испания, Норвегия қонунчилигида ҳам назарда тутилган. Литвада оталар бола туғилган заҳоти дарҳол бир ойлик таътил олиш ҳуқуқига эга, бунда унинг ойлик маоши тўлалигича сақланиб қолади.

Аёлларнинг меҳнат бозори билан алоқани йўқотмасликларини рағбатлантирувчи сиёsat баъзи Шарқий Европа мамлакатларида амалга оширилмоқда. Масалан, Чехияда болага қараш бўйича таътилда бўлган ота-оналар нафақа сақланган ҳолда ишлаш ҳуқуқига эга. Венгрияда ҳам шу тамоийл бор, лекин бола бир ёшга тўлганидан кейин ва у икки ёшга тўлгунга қадар амал қилади.

Бандлик сиёsatи йўналишларининг иккинчи гуруҳи ҳозирги вақтда деярли ҳеч қайси мамлакатда гендер ёндашувини татбиқ қилиш билан биргаликда олиб борилмаяпти. Бу меҳнат бозорининг мослашувчанлигини оширишга йўналтирилган чора-тадбирлардир. Уларни амалга оширишда гендер мейнстримингини қўшиш стратегик вазифа бўлиши лозим, чунки мазкур чоралар ҳам аёллар бандлиги, ҳам уларнинг меҳнат бозоридаги ҳолатига сезиларли даражада таъсир кўрсатади.

Бандликнинг мослаштирилган шакллари маданий, ижтимоий, институционал фарқларга қарамасдан, аёллар уй хўжалигини олиб бориш бўйича асосий юкни ўз зиммаларига оладилар. Шу сабабли, бандлик усули-нинг қаттиқўллиги, бир томондан, аёлларнинг меҳнат бозоридаги иштирок этиш имкониятини чеклайди, бошқа томондан эса, иш берувчи нигоҳида уларнинг рақобатбардошлигини пасайтиради. Бандликнинг мослаштирилган шакллари ва авваламбор, тўлиқсиз иш кунида ишлаш имконияти, қайсиdir маънода аёлларни ишга жойлашиш имкониятини оширади.

Охирги ўн йиллиқда Европа мамлакатларида вақтинча бандлик, захирадаги ишчилар, «чақирив» бўйича хизматчилар ўринларида банд бўлганлар улушининг сезиларли даражада ошиши юз берди. Аммо кўплаб экспертларнинг қайд этишича²⁷, бундай ҳолат гендер нотенглигигининг ўсиши хавфини туғдиради, чунки бандликнинг бундай шакллари паст даражада ҳимоялангани билан ажralиб туради, ваҳоланки улар аксар ҳолларда айнан аёллар орасида кўп тарқалган.

Муддатли шартномалар. Ходимнинг ишдан бўшатилиши туфайли иш берувчи катта харажатлар қилишига тўғри келадиган мамлакатларда

²⁷ Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of 30 European countries. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008 – p. 69.

аёллар бандлигига муддатли шартномалар тузиш имкониятининг ижобий таъсири кузатилиши мумкин. Бундай вазиятда муддатли асосдаги шартнома, биринчидан, балки аёлларнинг ишга жойлашишдаги имкониятларини оширади, иккинчидан, доимий бандлик бўйича шартнома учун биринчи қадам бўлиб хизмат қиласди. Бугунги кунда муддатли шартномалар, Греция ва Туркиядан ташқари, Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилотининг барча мамлакатларида қонун билан рухсат этилган. Шу билан бирга, муддатли шартномалар айнан бандликни ҳимоя қилиш ҳақидаги қатъий қонунчилиги бўлган мамлакатларда, масалан, Португалия, Мексика, Финляндия, Швеция, Испания каби мамлакатларда кенг тарқалган ва аёллар мана шундай шароитда ишловчиларнинг катта қисмини ташкил қиласди.

Таълим

Давлатнинг таълим соҳасидаги сиёсати меҳнат бозорида икки йўналишдаги имкониятларда гендер тенглигига эришишга ёрдамлашиши мумкин: биринчидан, аёлларнинг билим даражасини оширишга кўмаклашиш орқали, иккинчидан, аёллар ва эркаклар томонидан бошқа жинс вакиллари анъанавий тарзда кўпчиликни ташкил қиласдиган касб-хунарларни эгаллашларини рағбатлантириш орқали.

Масалан, 2002 йилда Австрияда илмий тадқиқотлар билан шуғулланадиган аёллар сонини ошишига йўналтирилган беш йиллик лойиха жорий қилинган эди. Ҳукумат томонидан ажратиладиган грантлар фан ва технологиялар соҳасида фаолият юритаётган аёлларни қўллаб-кувватлашга йўналтирилган. Лойиха доирасида, хусусан, «ойнали шифт»дан кўтарилишга йўналтирилган ҳаракатлар амалга оширилиб, у қуидагиларни ўз ичига олади: ахборот технологиялари соҳасида ишловчи аёллар учун ёзги мактаблар ташкил қилиш; тадқиқотларни ўтказиш учун уларга стипендиялар ажратиш; техник фанларни ўқитиш тамойилларини ўзгартириш учун мажмуавий гендер ёндашувни жорий қилиш ва ҳ. Мазкур лойиха доирасида Вена технологик университетида «Аёлларнинг Интернет- технологиялар коллежи»(Women's Postgraduate College for Internet Technologies) дастури очилиб, у компютер соҳасида аёлларнинг камчилиги муаммосини бартараф қилишга чақирилганди.

Аёллар учун одатий бўлмаган касбларни танлашларини шакллантириш мактабдаёқ юз бериши мумкин. Шу сабабли, масалан, Грецияда махсус дастур ишлаб чиқилган бўлиб, у мактаб дастурлари ва синфларда гендер тафовутларини аниқлаш учун мактаб ўқитувчиларини ўқитишни, ўқувчиларни касбга йўналтириш ва касб-хунар борасида гендер қарашларга қарши курашга йўналтирилган касб бўйича маслаҳатлар беришни, қизларни «айнанэркакларники»ҳисобланадиган касб-хунарларда талабгор бўлган касбий кўнимкаларга ўқитишни кўзда тутади.

Босния ва Герцоговинада гендер қарашларни ўзгартириш мақсадида «Таълимга гендер тамойилларини жорий қилиш ва оммавий ахборот воситалари» лойиҳаси амалга оширилди, унга бошланғич ва ўрта мактаблар директорлари ҳамда ўқитувчилари жалб қилинганди. Гендер қарашлар ва таассубларни муҳокама қилиш бўйича турли хил синф машғулотлари, семинарлар, тадбирлар, ота-оналар билан ишлаш усуслари бўйича ўқитувчилар учун таклифлар ишлаб чиқиш борасида катта ишлар қилинди. Норвегия тажрибаси таълим соҳасида мажмуавий гендер ёндашувини жорий қилишнинг яна бир намунаси ҳисобланади, у ерда «Норвегиянинг жанубий қисмида қизлар ва технология»номли лойиҳа амалга киритилди, унинг мақсади аёлларни технологик тармоқларга жалб қилишдан иборатdir. Мазкур лойиҳани тўлиқ амалга ошириш жараёнида технологик ихтисосликни танлаётган қизлар сони иилига 30% га ўсади. Буюк Британияда ҳам аёлларни фанга жалб қилишни рағбатлантирувчи шу каби дастур бор. Бунда, мазкур ташаббусни амалга

ошириш учун йўналтирилган бюджетнинг катта қисми иш берувчиларнинг ўзаро муносабатларни таъминлаш, ижобий ташаббус ҳақидаги ахборотни тарқатиш, профессионал аёллар ҳақидаги маълумотлар базасини яратиш учун йўналтирилган.

4.1.3. Гендер мейнстримингини жорий қилиш бўйича МДҲ мамлакатлари тажрибаси

МДҲ нинг барча мамлакатлари конституциясида иккала гендер гуруҳлари вакилларига тенг ҳуқуқ ва имкониятларни кафолатловчи, ҳаётнинг барча соҳаларида эрекклар ва аёлларнинг тенг ҳуқуқли эканлиги ҳақидаги меъёрлар мавжуд. Шунга қарамай, амалда гендер номутаносиблиги, баъзи ҳолларда эса, аёллар манфаатларининг чекланиши каби кўринишлар кузатилаётгани сабабли, минтақа мамлакатларида 1990-йиллардаёқ аёлларнинг ролини оширишни назарда тутувчи ва меҳнат бозорида гендер нотенглиги даражасини қисқартиришга кўмак берувчи қонунлар қабул қилина бошлади.

Айтиш мумкинки, мажмуавий гендер ёндашувни меҳнат ва бандлик соҳасига интеграциялашуви эволюцион жараён ҳисобланади. Бу мамлакатлар аёлларга мутлақ ҳимоя ва қўллаб-қувватлашни таъминлашга уринишиб кўришдан бошлашмоқда, аммо секин-аста давлат ривожининг стратегияси иккала гендер гуруҳи вакилларининг имкониятларини тенглаштиришга йўналтирилган бўлиши лозимлиги тўғрисидаги оғшли қарашга секин-аста келинади.

Шубҳасиз, МДҲ мамлакатларида гендер мейнстримингини жорий қилиш соҳасида маълум ишлар қилинган. Баъзи мамлакатларда алоҳида олинган, меҳнат ва бандлик соҳасида стратегик қарорларни ишлаб чиқиш ва қабул қилиш билан шуғулланувчи вазирлик, идора, уларнинг бўлинмалари учун гендер ёндашувни жорий қилиш бўйича тавсиялар ишлаб чиқилган. Масалан, «Қирғизистон Республикаси меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги фаолиятига гендер ёндашувларни интеграциялаш бўйича қўлланма»(2003 й) Вазирлик фаолиятига гендер ёндашувни жорий қилиш бўйича тадбирлар режасини кўзда тутган.

Жойларда ишлаб чиқилаётган тавсияларнинг асосий камчилиги, умуман олганда, уларнинг умумий, юзаки ифодаланиши, гендер ёндашувни жорий қилиш ёки мазкур жараённи назорат қилиш билан шуғулланувчи шахслар фаолияти бўйича аниқ тавсияларни йўқлигидадир. Шу сабабли халқаро ташкилотлар, мустақил тадқиқот марказлари, гендер муаммоси билан шуғулланувчи ва мажмуавий гендер ёндашувни интеграциялаш усулини ишлаб чикувчи эксперталарнинг фаолиятига алоҳида эътибор қаратиш керак.

Жумладан, БМТ Тараққиёт дастурининг бу соҳада тўплаган БМТТД ининг Европа ва МДҲ мамлакатлари учун минтақавий маркази буюртмасига асосан тайёрланган Марказий ва Шарқий Европа ҳамда МДҲ мамлакатлари учун гендер ёндашувни жорий қилиш бўйича амалий қўлланманинг биринчи нашри 2002 йилда чиқди. Унинг 2007 йилда қайта ишланган ва кенгайтирилган кўриниши давлатнинг бандлик сиёсатини амалга ошириш бўйича масъул бўлган аниқ вазирлик ва идораларга услубий тавсияларни тайёрлаш учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин. Бу ерда, шунингдек, минтақа мамлакатларида тўпланган мажмуавий гендер ёндашувни интеграциялашиш тажрибаси ҳам кўрсатилган²⁸.

МДҲ мамлакатларида бандлик сиёсатига гендер мейнстримингини жорий қилиш бўйича аниқ ҳаракатлар мисоллари жуда ҳам тўлиқ эмас. Маълум бир даражада гендер ёндашуви Россия Федерацияси Меҳнат

²⁸ Гендер ёндашувни жорий қилиш бўйича амалий қўлланма. БМТТД, 2007.

кодексини ишлаб чиқышда жорий қилинган эди²⁹. Масалан, 179-моддада төң бўлган ишлаб чиқариш мөхнати ва малакаси бўлган ходимлар, бошқа тоифалар сонини ёки штатини қисқартиришда, ишда олиб қолишда оилали, икки ёки уч нафар одам қарамоғида бўлган ишчиларга афзаллик берилиши назарда тутилган. Молдова, Қозогистон, Украина, Киргизистонда аёллар ва эркакларга төң ҳукуқ ва имкониятларни кафолатловчи қонунлар қабул қилинган.

МДҲ нинг аксарият мамлакатларида гендер төнгликка эришиш учун олиб борилаётган сиёsat аёлларни ҳимоя қилувчи ва қўллаб- қувватловчи миллий дастурдек ҳисобланади. Масалан, Тожикистонда аёллар билим даражасининг кузатилаётган қисқаришини олдини олиш учун Республика ҳукуматининг «Мамлакатнинг узоқ чеккаларидан келувчи қизларнинг маълум миқдорини ҳар йили имтиҳонсиз қабул қилиш тартиби тўғрисида» ги қарори қабул қилинганди, у қизларнинг олий ўқув юртига киришларини таъминловчи йиллик квотани белгилаб беради. Туркманистонда гендер нотенглиги муаммосини ҳал қилиш учун қабул қилинган асосий меъёрий хужжат «Аёллар төң ҳукуқлилигининг давлат кафолати тўғрисида» деб номланади ва аёллар манфаати йўлида амалга оширилувчи давлат сиёsatининг тамойилларини ўзида жамлайди. Мутлақо «аёллар» масаласини ҳал қилиш, юқорида қайд этилганидек, мажмуавий гендер ёндашуви тамойилларига мос келмайди. Шунга қарамасдан, анчадан бери мавжуд бўлган төнгизлигикка қарши курашга йўналтирилган ўтиш даври чоралари сифатидаги мана шундай амалиёт тўғри ҳисобланади, айниқса, аёлларнинг оила ва жамиятдаги ролига қадимий қарашлар кучли бўлган мамлакатларда бу муҳим аҳамият касб этади. Шундай қилиб, гендер ёндашувни давлат сиёsatига киритиш МДҲ га аъзо давлатлар учун мөхнат салоҳиятини амалга оширишларида эркак ва аёлларнинг имкониятларини төнглаштиришнинг янги усули ҳисобланади. Бунда шуни инобатга олиш керакки, стратегик қарорларни ишлаб чиқиш, гендер муаммоларини кўриб чиқиш ва қабул қилишда иштирок этувчи кишилар бу масалани яхши англаб олмас экан, бандлик сиёsatидаги чора-тадбирларни ишлаб чиқиш, амалга ошириш ва уларнинг самараадорлигини баҳолашда гендер жиҳатларни ҳисобга олишга ёрдам берувчи аниқ восита ва услубларни эгалламас эканлар, миллий бандлик сиёsatига гендер ёндашувининг самарали интеграцияси мумкин эмас.

Шу муносабат билан Қиргизистон Республикасининг тажрибаси қизиқарлидир; у ерда 2001 йилдаёқ Мөхнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ходимлари Вазирлик фаолиятида гендер таҳлилини ўтказиш, гендер таркибини жорий қилиш бўйича стратегияни ишлаб чиқиш усуллари бўйича таълим олдилар. Йўналтирувчи семинарлар иштирокчиларнинг гендер муаммосига бўлган муносабатини ривожлантириш, уларнинг мавжуд муаммоларга бўлган қарашларини ўзгартириш, гендер таҳлили кўникмаларига ўргатишга қаратилган эди. Мазкур вазирлик ходимларини ўқитиш 2002-2003 йилларда давом эттирилди, ўшанда БМТТД Мөхнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг баъзи бўлинмалари учун ўқув семинарларини ўтказди. Умуман олганда, эксперталар ўқув семинар ва тренингларнинг самараадорлигини ошириш учун зарур бўлган учта сабоққа тўхталиб, бу ўқув жараёнини ижобий баҳоламоқдалар³⁰:

- биринчидан, вазирликлар ва идоралар фаолиятида гендер сиёsatини олиб бориш учун масъул этиб тайинланган ходимлар биринчи навбатда ўқитилиши лозим;

²⁹ РФ МЕҳнат кодекси. 30.12.2001

³⁰ Қаранг: вазирликлар сиёsatига гендер ёндашувларни жорий қилиш: Қиргизистон тажрибаси (Қиргизистон республикаси Мөхнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги мисолида). БМТТД буюртмаси бўйича Б.Г.Тугелбоева, Э.З. Турғумбекова ва Т.К. Тюлекова тайёрлаган мустақил таҳлилий тадқиқот.

- иккинчидан, таълимни босқичма-босқич, таҳсил олаётганларнинг билимини чуқурлаштириб ва кўнилмаларини такомиллаштирган ҳолда олиб бориш лозим;

- учинчидан, гендер ёндашувини вазирлик ва идораларнинг фаолиятига жорий қилишнинг бошлангич босқичида мазкур муассасалар ходимларига маслаҳатлар ва қўшимча таълим бериш шаклида кўмаклашиши лозим.

4.2. Ўзбекистонда давлатнинг бандлик сиёсати: мажмуавий гендер ёндашув имкониятлари ва чекловлар.

Ўзбекистонда ҳар йили ишлаб чиқиладиган иш ўринларини яратиш ва аҳоли бандлигини таъминлаш (бандлик) дастурлари давлат бандлик сиёсатининг асосий воситаларидан бири ҳисобланади. Мазкур дастурлар республиканинг алоҳида олинган туманлари (шаҳарлари) даражасида ишлаб чиқилади ва тасдиқланади, бунинг учун ҳокимнинг иқтисодиёт ва ижтимоий масалалар бўйича ўринbosари бошқарадиган ишчи комиссия яратилади. Ишчи грухга, шунингдек, иқтисодиёт, статистика, бандликка кўмаклашиш марказларининг туман бўлимлари, ҳамда дастур доирасида иш ўринлари яратаетган корхона ва ташкилотларга кредит ресурсларини берувчи банкларнинг ҳудудий бўлинмалари раҳбарлари киради.

Ундан сўнг бандлик дастурининг туман лойиҳалари вилоят ҳокимииятларининг меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича ҳудудий бош бошқармаларига юборилади. Бу ерда, мазкур лойиҳалар асосида, ҳокимииятларнинг тегишли бошқармалари ва манфаатдор ташкилотлар билан биргалиқда вилоятнинг бандлик дастурлари ишлаб чиқилади, улар кейинчалик Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирилигига кўриб чиқиш учун тақдим этилади. Бандликнинг минтақавий дастурлари ишга тақлиф қилиш ва меҳнатга талабларни сон жиҳатдан тавсифини берувчи параметрлар рўйхатини ўзига жамлайди.

Ишга тақлиф қилиш ёки иш ўринларига талабни баҳолаш дастурини уни амалга ошириш йилида аниқланади, аҳолининг қўйидаги ижтимоий-иктисодий грухларининг кутилма сонини аниқлаш йўли билан чоракларга тақсимланади:

1. Меҳнат бозорига биринчи марта кираётган одамлар:

- 1.1. Умумтаълим мактаблари битирувчилари;
- 1.2. Академик лицейлар битирувчилари;
- 1.3. Касб-хунар коллежлари битирувчилари;
- 1.4. Олий ўқув юртлари битирувчилари.

2. Бўшатилган хизматчилар:

- 2.1. Аграр сектордан бўшатилган хизматчилар;
- 2.2. Иқтисодиётдагитузилмавий ўзаришлар натижасида бўшатилган хизматчилар;
- 2.3. Хусусийлаштириш жараёнлари натижасида бўшатилган хизматчилар;
- 2.4. Норентабел бўлган (жумладан, банкрот бўлган) корхоналарнинг ёпилиши натижасида бўшатилган хизматчилар.

3. Жазони ўташ муассасаларидан озод этилган шахслар.

4. Муддатли ҳарбий хизматдан бўшатилган шахслар.

5. Иш билан банд бўлмаган иқтисодий фаол аҳоли, шу жумладан, ўз ҳоҳишига биноан ишдан бўшатилган шахслар.

Бандлик дастурлари лойиҳаларини ишлаб чиқишида янги иш ўринларини яратиш орқали меҳнатга бўлган талабга таъсир кўрсатиш кўзда тутилади. Бу ҳолатда инқирозга қарши кураш дастури, инвестиция дастури, маҳаллийлаштириш дастури, ишлаб чиқаришни модернизация қилиш ва технологик қайта жиҳозлаш, ишлаб чиқариш ва ижтимоий инфратузилмани

ривожлантириш, қишлоқда турар-жой қурилиши, ижтимоий-иктисодий ривожланишнинг худудий дастурлари доирасида янги иш ўринларини яратиш назарда тутиладиган миңтақаларнинг индустрисал салоҳиятини ошириш дастурлари каби давлат томонидан амалга оширилаётган мақсадли дастурлар эътиборга олинади.

Бандлик дастурларида иш ўринлари яратиладиган қуйидаги йўналишлар ажратиб кўрсатилади:

1. Янги йирик иншоотларни фойдаланишга топшириш, амалдаги корхоналарни таъмирлаш ва кенгайтириш.

2. Қуйидаги соҳаларда:

- 2.1. Саноатда;
- 2.2. Тураг-жойларни қуриш ва таъмирлашда;
- 2.3. Иктисодиётнинг бошқа секторларида
кичик корхоналар ва микрофирмалар ташкил этиш.

3. Якка тартибдаги тадбиркорликни ривожлантириш.

4. Касаначиликнинг барча шаклларини ривожлантириш:

- 4.1. Шу жумладан, меҳнат шартномалари орқали корхоналар билан ҳамкорлик.

5. Дехқон ва фермер хўжаликларини ривожлантириш (паррандачилик, чорвачилик, балиқчилик, асаларичилик, иссиқхоналарни яратиш).

6. Ишлаб чиқариш, ижтимоий ва бозор инфратузилмаларини ривожлантириш.

7. Ишламаётган, шу жумладан, тижорат банклари балансига ўтказилган корхоналар фаолиятини тиклаш ва молиявий соғломлаштириш.

2009 йилдан бошлаб маҳаллий даражада ишлаб чиқилган дастурлар «Иш ўринларини яратиш ва аҳоли бандлигини таъминлаш дастури» га киради, у ҳар йили Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчиллик палатаси томонидан тасдиқланади. Бундан ташқари, мазкур дастурларнинг бажарилиши бўйича парламентда кўриб чиқишини амалиётга жорий қилинган ва бу жойларда парламент назоратининг кўрсаткичи ҳисобланади. Бандликнинг худудий дастурларида келтирилган ишга таклиф қилиш ва иш ўринларини яратиш бўйича кутилма баҳолар асосида юқорида келтирилган ҳар бир йўналиш доирасида келгуси йилда яратилиши режалаштирилаётган иш ўринлари сони Давлат дастурига киритилади.

Иш ўринларини яратиш ва аҳолини иш билан таъминлаш дастурларини шакллантириш тамоилини уни меҳнат салоҳиятини амалга ошириш имкониятида гендер тенгликка эришишга кўмаклашиши нуқтаи назаридан баҳоланар экан, қуйидаги ҳолатларни таъкидлаш жоиз.

Аслида, иш ўринларига, маҳаллий ва бандликнинг худудий дастурларидағи маълумотларга муносабат билдириш милллий меҳнат бозорларидағи талабни аниқлашни олдиндан тахмин қилишга уриниш ҳисобланади. Аммо башоратларни тузишнинг жорий амалиёти иш ўринларига талабни тақдим этувчи аҳолининг баъзи гурухларини ҳисобга олмайди. Гендер ёндашуви нуқтаи назаридан узоқ вақтли танаффусдан сўнг меҳнат бозорига қайтаётган одамларни рўйхатга олиш анча муҳим ҳисобланади. Бу гуруҳда, ё болага қараш бўйича таътилда бўлган, ё оиласини қўшимча даромад билан таъминлаш мақсадида меҳнат бозорига чиқишига мажбур бўлган аёллар кўпчиликни ташкил қилиши аниқ.

Шунинг учун мажмуавий гендер ёндашувни жорий қилиш оиладаги мажбуриятларини бажараётган шахсларни қўллаб-куватланишининг таъминлашини назарда тутади. Шу муносабат билан, ёлғиз ва кўп болали ота-оналар томонидан иш ўринларига талабни ҳам инобатга олиш керак бўлади.

Шунингдек, ҳам кириб келувчи, ҳам чиқиб кетувчи миграция оқимларини ҳисобга олиш лозим, чунки улар иш таклифи ва уни гендер таркибиға сезиларли таъсир кўрсатади. Афсуски, ички ва ташки

миграциянинг гендер таркибидаги реал суратини акс эттирувчи статистик маълумотлар йўқ, аммо, меҳнат таклифини ўзгаришини башорат қилишда мазкур маълумотларнинг йўқлиги бу вазиятни жиддий равишда нотўғри талқин қилишга қодирлигини таъкидлаш мумкин.

Шунингдек, пенсия ёшига яқинлашган кишиларни ҳам алоҳида айтиб ўтиш зарур. Чунки, ўртача олганда, аёлларда ишни йўқотиш эҳтимоли анчагина юқори экан, демак, мазкур ёш гуруҳидаги аёллар ишга жойлашишда анчагина қийинчиликларни бошидан кечиради. Бундай вазиятда аёллар ва эркакларга тенг имкониятларни таъминлаш пенсия ёшига яқин ишсиз аёлларни ишга жойлаштириш сиёсатини амалга оширишда маълум енгилликларни тақдим этишни талаб қиласди.

Аҳолининг у ёки бу ижтимоий-иқтисодий гурухлари учун иш ўринларини яратишда зарур бўлган таълим даражаси, ўрта маҳсус ва олий ўкув юртларида олинган мутахассислик ва малака каби меҳнат таклифининг сифат тавсифларини ҳисобга олмаган ҳолда иш ўринларига талаб аниқланади. Бундай ахборотнинг жойлаштирилиши меҳнат таклифининг туман/шаҳар, умуман, мамлакат даражасида меҳнат бозорининг талабларига билим-малака тузилмасини мос келишини таҳлил қилиш ва кузатиб бориш имконини берарди.

Шу билан бирга, бандликка кўмаклашиш қуидаги кўрсаткичларни инобатга олган ҳолда юз бериши лозимлигини эътиборга олиш зарур:

- яратилаётган иш ўринларининг касб-хунар, малака тавсифлари;
- бандликнинг кўринишлари (доимий, вақтинчалик, мавсумий хизматчилар);
- бандлик усули (тўлиқ, қисқартирилган иш вақти билан);
- эҳтимол тутилаётган бандлик мақоми (ёлланиб ишлаётганлар, хусусий корхоналар эгалари (иш берувчилар));
- меҳнатга ҳақ тўлашнинг кутилаётган даражаси (ва уни маҳаллий меҳнат бозори бўйича ўртача мутаносиблиги) ва бошқалар.

Бу қайсиdir даражада яратилаётган иш ўринларинг самарали ва эркин танланган бандлик талабларига ва меҳнат таклифи тавсифларини инобатга олиб, мақсадли параметрларни тузатишига қанчалик мос келишини баҳолаш имконини беради.

Шубҳасиз, бандлик дастурлари маълум маънода аёллар бандлигининг ўсишига кўмак беради. Бу, жумладан, касаначиликни ривожлантириш (2011 йилда яратилган иш ўринларининг 23% га яқини) ҳисобига юз бериши мумкин.

Аммо янги иш ўринларини яратиш иш билан банд бўлмаган аҳолини иш ўринлари билан таъминлаш масаласи ҳал бўлишига кафолат бермайди. Дастурлар бажарилишини мониторинг қилиш ва яратилган иш ўринларининг барқарорлиги, хизматчиларни қулай меҳнат шароитлари ва мукофотлар билан таъминлаш жараёни ҳақидаги ахборотни олиш ва таҳлил қилишни назарда тутади.

Шунингдек бандлик дастури кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш дастурларини ҳам ўзида акс эттириши лозимлиги аҳоли бандлиги дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш тартибида кўзда тутилган³¹.

Юқорида келтирилганларни инобатга олган ҳолда, жойларда ва давлат даражасида бандлик дастурларини ишлаб чиқишда биринчи навбатдаги чора-тадбирлар сифатида қуидагилар зарур ҳисобланади:

- биринчидан, дастурлар устидаги ишнинг биринчи босқичидаёқ гендер муаммолари бўйича мутахассисларнинг иштирок этишини таъминлаш;

- иккинчидан, узоқ муддатли танаффусдан сўнг меҳнат бозорига қайтаётган; ёлғиз ва кўп болали ота-оналар; пенсия ёшига яқинлашиб

³¹ Аҳолини иш билан таъминлаш дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш тартиби. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 24 июндаги 310-сонли қарорига илова.

қолган одамлар, (ички ва ташқи) мигрантлар каби аҳоли гурухларини ҳисобга олиш учун ишга таклиф қилишни башорат қилиш услубиятини ўзгартириш. Бунда башорат қилиш, мажбурий тарзда, барча кўрсатилаётган тоифаларнинг гендер тузилмасини ўзига қамраб олиши лозим; бу йўналишда иш ўринларини нафақат технологик талаблар билан тавсифлашни, балки хизматчининг афзал ва номақбул ижтимоий кўрсаткичларини (ишнингмослаштирилган жадвали ватартиби, масофада туриб ишловчи хизматчиларни ёллаш имконияти, ўқишни тугаллаш ва қайта ўқиш имкониятлари ва бошқалар) намоён қилишда мавжуд ва янгидан яратилаётган иш ўринлари учун олинаётганларни аттестация қилишни назарда тутиш биринчи қадам бўлиши мумкин.

- учинчидан, иш ўринларига талабни аниқлашда муайян хизматчиларнинг сифат салоҳиятларини инобатга олиш зарур, ишга қабул қилишда биринчи навбатда, билим даражаси, касб-ҳунар-малака даражалари ва имкон қадар, бошқа кўрсаткичларни кўзда тутиш лозим, шу билан бирга, талаб қилинаётган тавсифлар ишга қабул қилишда камситиши омиллари бўлиб қолмаслиги учун чора-тадбирларни ўтказиш талаб этилади;

- тўртинчидан, иш ўринларини яратишни режалаштиришда нафақат уларнинг сони, балки бандликнинг шакллари, усувлари ва шароитлари, маош миқдорини аниқлаш керак;

- бешинчидан, бандлик дастурларига мазкур маърузанинг бешинчи бўлимида таклиф қилинган таълим бериш ва қайта ўқитиш, маош тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш ва бошқалар каби бандликнинг фаол сиёсатининг бошқа чора-тадбирларини киритиш керак;

- олтинчидан, бандлик дастурининг бажарилишини мониторинг қилиш усулини такомиллаштириш. Мониторинг индикаторлар тизимини, шу жумладан, воситалар ва ресурслар, жараён ва иштирок индикаторларини, ҳамда давлатнинг гендер сиёсатини амалга оширишнинг оралиқ ҳамда якуний натижаларининг индикаторларини ўзига жамлаши лозим. Жамият учун аҳамиятли бўлган ҳақ тўланадиган ишлар дастурлари доирасида иш ўринларини яратишда қўйидагиларни инобатга олиш зарур.

Дастурлар доирасида ишлаб чиқиладиган якуний маҳсулот ҳам эркакларнинг, ҳам аёлларнинг манфаатларига жавоб бериши лозим. Масалан, йўлларни қуришда уни болаларнинг таълим муассасалари, аёлларнинг вақтинчалик харажатларини қисқартириш мақсадида, улар кўпроқ фойдаланадиган чакана савдо тармоқлар яқинидан ўтишини ҳисобга олиш зарур. Дастурлар доирасидаги иш ўринлари, нафақат анъанавий бўлган қурилиш ва коммуникация соҳаларида, балки аёллар меҳнатини енгиллаштириш, жумладан, болаларга, ногиронларга ва қарияларга қараш бўйича меҳнатларини енгиллаштирадиган хизматлар тизимини ривожлантириш учун ижтимоий соҳада ҳам яратилиши лозим. Бу ҳолатда аҳоли, дастур доирасида фақатгина иш билан таъминланиши ёки ижтимоий ҳимоянинг долзарб вазифалари ҳал қилиниши билан чекланмай, балки аёлларни уй меҳнатидан қисман озод қилиниши ва иш қидириш билан шуғулланишлари учун имкониятни таъминлаш шароитлари яратилади.

Дастурлар доирасида яратилаётган иш ўринларининг бир қисми, уй хўжалигини юритиш билан биргаликда бажариш имкониятини таъминлаш учун, аёллар учун ҳақ тўланадиган ишнинг қулай жадвалини назарда тутиши керак бўлади.

5.1. Бандликка күмаклашиш сиёсатининг воситалари: улардан Ўзбекистонда фойдаланиш имкониятлари ва чекловлари

Ўтказилган таҳлил асосида аёлларнинг меҳнат имкониятлари самарадорлигини оширишга йўналтирилган асосий вазифалар қуидагилар эканлиги ҳақида хulosса чиқариш мумкин:

1. Аёлларнинг иқтисодий фаоллиги ва бандлиги даражасини ошириш;
2. Гендер тафовутларни қисқартириш;
3. Маошдаги гендер тафовутларни пасайтириш.

Шунга мувофиқ, давлатнинг сиёсати мазкур вазифаларни бажаришга йўналтирилган бўлиши лозим.

Аёлларнинг иқтисодий фаоллиги ва бандлигини ошириш, ўз навбатида, аёллар ва эркакларнинг меҳнат фаолиятида иштирок этишлари ҳамда болатуғилиши билан боғлиқ бўлгантанаффуслардан сўнгаёлларнинг меҳнат бозорига қайтишларини енгиллаштириш учун имкониятларини тенглаштирадиган чораларни назарда тутади. Аёлларнинг норасмий секторда жамланиши эса бу борадаги алоҳида муаммо ҳисобланади.

Бу соҳада ўтказилаётган сиёсат, биринчи навбатда, оилавий мажбуриятлари бўлган одамларнинг меҳнат фаолияти ва уй хўжалигини биргалиқда олиб боришини таъминлаш учун йўналтирилган бўлиши керак. Бундан ташқари, бандликнинг фаол сиёсатини олиб бориш доирасида аёлларни ишга жойлашиш имкониятларини ошишига кўмаклашиш ҳам зарур.

а) Оилавий мажбуриятлари бўлган одамларнинг меҳнат фаолиятини уй хўжалиги ишлари билан биргалиқда олиб боришлари учун имкониятлар билан таъминлашга қуидагилар таклиф этилади:

- корхоналар ва уйда меҳнат қилувчи аёллар ўртасида ҳамкорлик алоқаларини мустаҳкамлаш дастурларини амалга ошириш йўли билан касаначилик меҳнатини қўллаш соҳасини кенгайтириш. Бунинг учун касаначиликни ривожлантириш дастурларига мазкур ҳамкорликка аёлларни жалб қилиш кўрсаткичини киритиш мақсадга мувофиқдир; мана шундай чора-тадбир сифатида, солиқча тортиш базасидан касаначилик иш ўринларини ташкил қилиш ва таъминлашга харажатларни чиқариш, иш берувчилар учун имтиёзлар имкониятини кўриб чиқиш керак бўлади.

- Меҳнат Кодексига ўзгартиришлар киритиш:

- болали аёлларга бериладиган қатор имтиёзлардан (қўшимча ҳақ тўланадиган таътиллар, тўлиқсиз иш ҳафтаси, болани овқлантириш учун қўшимча танаффуслар) нафақат онанинг ўзи, балки ҳар қандай ота-оналарнинг фойдаланиш имкониятини кўриб чиқиш;
- меҳнат шартномаси бекор қилингандаги кафолатларнинг оталар учун ҳам қўлланилиши;
- оталар томонидан бола икки ёшга тўлгунга қадар ҳақ тўланадиган таътилнинг бир қисмидан фойдаланиш амалиётига босқичма-босқич ўтиш;

Тўлиқ иш куни шароитида бандликнинг муқобил имкониятларини кўзда тутиш ва икки ёшгача бўлган фарзанд тарбияси билан боғлиқ таътил билан боғлиқ тўловларни олиш.

Мазкур ўзгаришлар нафақат аёлларнинг ишга жойлашиш имкониятларини оширади, балки ота-онанинг ҳар бирини болаларни тарбиялаш ва оилавий мажбуриятларни бажаришга тўлиқроқ жалб қилишдаги давлатнинг манбаатдорлигига далил бўла олади.

- Солиқ кодексига қуидагида үзгартериш киритишни күриб чиқыш: ойлик маоши камроқ бұлған ота-онадан бири учун даромад солиғини ставкасини пасайтириш. Бу меъерни болага қараң бүйіча таътилни иш билан бирга олиб бораётган ота-оналарга, ҳамда фарзандини ёлғыз тарбиялаётган аёлларга құллаш;
- мактабгача тарбия мусассасалари, шу жумладан яслилар тармогини, айниқса, қишлоқ жойларда, кенгайтириш;
- аёлларнинг оиладаги болалар сони ўртача бўлишига йўналтириш ва энг мақбул турмушга чиқиш ёши масалалари бўйича мақсадли тарғибот ишларини кенгайтириш;
- маҳалла қўмиталарини жалб қилган ҳолда оиланинг бошқа аъзоларининг уй юмушларини олиб бориш ва болаларни тарбиялашда иштирок этишлари лозимлиги масаласи бўйича мақсадли тарғибот ишларини кенгайтириш.

б) Аёлларни иш билан таъминлаш имкониятларини ошириш учун қуидагилар мақсадга мувофиқ:

- оилавий тадбиркорликнинг ривожига ва аёлларнинг оилавий тадбиркорлик субъектларини яратишдаги ролини оширишга кенг қўмаклашиш³²;
- бозор талаб қиладиган мутахассисликлар бўйича банд бўлмаган аҳолини тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, бунинг учун ҳудудий меҳнат органлари ва касб-хунар коллежлари ўртасида барқарор алоқалар механизмини ишлаб чиқиш;
- иқтисодий, юридик ва техник соҳадаги аёлларни шу мутахассисликлар бўйича тайёрлаш ва қайта тайёрлашнинг маҳсус дастурларини ишлаб чиқиш;
- узоқмуддатли танаффусдан сўнг меҳнат бозорига қайтаётгандар учун тайёрлаш ва қайта тайёрлашнинг маҳсус дастурларини ишлаб чиқиш. Бунда болаларни тарбияси билан боғлиқ бўлған узоқ муддатли танаффусдан сўнг ишни тиклашни истаётган аёлларни меҳнат қўнималари ва касб билимларини тиклаш ҳамда уларга психологик машғулотлар ўтиш учун нодавлат таълим муассасаларининг маҳсус дастурларни ишлаб чиқишлари ва амалга оширишларини рағбатлантириш;
- аёлларнинг фаол бандлик сиёсати дастурларидаги иштирокини квоталашни назарда тутиш: уларда иштирок этаётган аёлларнинг улуши ишсизлар орасидаги аёлларнинг улушидан кам бўлмаслиги лозим;

Турмуш қуриш ва бола туғилиши, аниқ сабабларга кўра, аёлларнинг иқтисодий фаоллиги даражасини пасайтиришини ва бунга кўра уларнинг самарали бандлиги учун имкониятларни эътиборга олган ҳолда қуидагиларга йўналтирилган чора-тадбирларни кўриш зарур бўлади:

- аёлларнинг иқтисодий фаоллик ҳолатидан чиқишга мажбур бўлған даврида иш жадвали мақбул бўлған иш ўринларини яратиш бўйича маҳаллий дастурларни ташкил қилиш йўли билан оилалар даромадини қўллаб-қувватлаш;
- мазкур даврда бандликка қўмаклашиш фондлари маблағлари ҳисобига давлат ва нодавлат таълим марказларида ташкил қилинадиган таълим ва малака ошириш дастурларига аёлларни жалб қилиш орқали уларнинг аввал эгаллаган касбий билимлари ҳамда меҳнат қўнималарини сақлаб қолиш;
- аёлларнинг бандликка интилишлари ва касбий мослашувини сақлаб қолиш.

³² Оилавий тадбиркорлик доирасида тадбиркорлик фаолиятини амалга ошираётган шахсларга кўшимча имтиёзлар ҳақидаги меъёрлари бўлған 2012 йилнинг апрелида «Оилавий тадбиркорлик тўғрисид» ги қонунни қабул қилиниши мазкур масалада мухим қадам бўлди.

Бу мақсадда баъзи мамлакатларда, агарда аёл ишга чиқса, болалар боғчасига тўлаш учун товон пули таклиф қилишади ёки ота болага она билан тенг равишда қараётган шароитда, унинг болага қараш бўйича ҳақ тўланадиган таътили муддатини оширишади.

Гендер тафовутларнинг қисқариши горизонтал ва вертикал фарқларни камайтиришни назарда тутади. Биринчи ҳолатда – асосий иш таълим соҳасида олиб борилиши лозим, чунки ёшлар томонидан касбни танлаш, тегишли ўкув муассасасида ўқиш имкониятлари бошқа жинс вакиллари кўпчиликни ташкил қилаётган касблар ва тармоқларда уларнинг ишлашлари эҳтимоли ҳамда унга тезроқ киришишларига боғлиқ бўлади. Гендер тафовутлар даражасини пасайтириш, аксинча, бандлик соҳасидагиchora-tadbirlarни ишлаб чиқиш ва амалга оширишни назарда тутади, чунки тегишли сиёсий қарорлар аёлларнинг хизмат пиллапоясида ҳаракат қилишларига кўмаклашишга йўналтирилган бўлиши керак.

а) Касблар ва тармоқлардаги гендер тафовутларни қисқартириш учун қуйидагилар зарур ҳисобланади:

- ҳар бир ҳудуд миёсида гендер афзалликларни ҳисобга олган ҳолда йўналишлар ва мутахассисликлар бўйича кадрларни тайёрлаш тузилмасини таҳлил қилиш ва у асосида транспортда бориш осон бўлган ерларда жойлашган ўкув муассасаларида қизларнинг касб-хунар ва мутахассисликларни танлаш имкониятларини кенгайтиришни таъминловчи таълим кластерларини яратиш. Бу ўкув муассасаларининг касб-хунар ва мутахассисликлар бўйича таълим хизматларини тақдим этишдаги моддий имкониятларига кўра ҳамда турли ижтимоий гуруҳлар ва маҳаллий меҳнат бозорлари талабларидан келиб чиқсан ҳолда кадрларни тайёрлашни режалаштиришга ўтишни талаб қиласди;
- аҳоли орасида, биринчи навбатда, ота-оналар ва қизлар ўртасида, аёллар учун касб-хунар таълимининг зарурлигини тарғибот қилишга йўналтирилган кенг тушунтириш ишларини олиб бориш;
- истеъододли болалар билан ишлаш, бу эса қобилиятли болаларни ёшлигиданоқ танлаб олиш ва уларнинг қизиқишишларини аниқлаш имконини беради; бундай ишларни олиб боришни ўкув муассасалари психологлари ва васийлик ва хайрия органлари зиммасига юклаш;
- касб-хунар коллежларида ўқиётган, баъзи «аёлларники» бўлмаган мутахассисликлар бўйича ўқищда юқори натижаларни кўрсатаётган қизлар учун тегишли олий ўкув юртлари ва хомийларнинг маблағлари ҳисобига стипендиялар тақдим этиш;
- қизларнинг ўрта маҳсус, касб-хунар ва олий ўкув юртларидағи техник ва технологик йўналишдаги мутахассисликларни танлашларини рағбатлантириш (мақсадли танловлар ва/ёки квоталаш йўли билан);
- ўқищга рағбатлантиришни, айниқса, қишлоқ аҳолиси ўртасида, кучайтиришга қўмак бериш, бунинг учун талабаларнинг уйдан ташқарида ўқишишларига сарфланадиган оиланинг харажатларини компенсация қилиш тизимини ишлаб чиқиш;
- ўрта таълим ўкув муассасалари ўқитувчи ходимлари учун гендер саводхонлигини оширишга йўналтирилган тренингларни мунтазам ўтказиш;
- мактаб ўкувчиларини бошқа жинс вакиллари кўп бўлган касбларга жалб қилишга қўмак берувчи касбга йўналтирилган тадбирлар тизимини ишлаб чиқиш.

Амалда аксарият қызлар төр доирадаги «айнан аёлларни» бўлган (таълим, соғлиқни сақлаш, ижтимоий соҳа) касблар бўйича ўқишида таҳсил олишларини инобатга олган ҳолда, меҳнат бозорида уларнинг мослашувчанлигини таъминлаш мақсадида қўйидагилар зарурдир:

- мазкур мутахассисликлар бўйича фаолиятнинг бир-бирига яқин турлари бўйича тадбиркорликка ўқитишнинг таркибий қисмини ишлаб чиқиш ва таълим жараёнларига жорий қилиш. Масалан, педагогик коллежлар ўқувчилари учун мактабгача тарбия хусусий муассасаларни, уйда ўқитиш (репетиторлик) ва бошқаларни; бухгалтерия ҳисоби мутахассислиги бўйича- кичик бизнесни бошқариш ва бошқаларни ташкил қилиш бўйича курслар;
- узлуксиз таълим тизимини ривожлантириш доирасида аёлларда мавжуд бўлган касбий билим ва қўникмаларни иложи борича кўпроқ ишга соглан ҳолда, муайян турдаги мутахассисликлар бўйича касб-хунарга қайта тайёрлашга мўлжалланган ўқитиш ва қайта ўқитишнинг нодавлат марказларини рафбатлантириш. Ўз навбатида, бунинг учун грантларни олиш ва меҳнат бозорида қийинчиликка дуч келаётган одамларни ўқитиш бўйича давлат буюртмаларини бажариш имкониятларини назарда тутган ҳолда, давлат ва нодавлат ўкув муассасаларининг мақомларини қонунан мустаҳкамлаш ҳамда хукуқларини тенглаштириш зарур.

б) Вертикал гендер тафовутларни қисқартириш учун қўйидагилар зарур ҳисобланади:

- раҳбар лавозимларни эгаллаш салоҳиятига эга бўлган аёллар тўғрисида маълумотларни ўз ичига олган умуммиллий маълумотлар базасини яратиш. Маълумотлар базасига киритилганлар учун мунтазам тренинглар, ўкув дастурлари ўтказиш; мазкур маълумотлар базаси ҳақидаги ахборотни барча иш берувчиларга етказиш;
- ўкув марказларини яратиш йўли билан аёллар тадбиркорлигини ривожлантиришга кўмаклашиш, кредитлар билан таъминлаш, имтиёзли солиққа тортишни тақдим этиш. Тадбиркор аёлларни ҳамда ўз бизнесини очишни мўлжаллаётган аёлларни ахборот ва маслаҳат орқали қўллаб-қувватлаш дастурларини амалга ошириш; бу борада тадбиркорлик фаолиятининг асосларига ўқитишдан сўнг имтиёзли кредитларни беришни назарда тутувчи ваучерларни тарқатиш бўйича Халқаро меҳнат ташкилотининг дастурлари ўзини яхши томондан кўрсатди.

Аёллар тадбиркорлигини ривожлантиришга кўмаклашиш, гендер тафовутларни пасайтириш билан бирга, бир неча муҳим вазифаларни ҳал қилишга ҳам кўмаклашади.

Биринчидан, аёллар ресурсларни бошқариш имкониятини олишади, бу эса анъанавий тарзда, ўzlари ҳамда фарзандари учун, соғлиқни сақлаш, таълим ва овқатланишларига ижобий таъсир кўрсатади.

Иккинчидан, аёлларнинг иқтисодий фаоллиги, уларни меҳнат соҳасига жалб қилиш даражаси ошади.

Учинчидан, ёмон меҳнат шароитлари, паст ойлик маоши, бандлик кафолати йўқлиги билан ажралиб турадиган норасмий секторнинг кенгайиш даражаси пасаяди.

Тўртинчидан, аёллар томонидан бизнесни олиб боришнинг ижобий мисоллари ҳақидаги ахборотни тарқатилиши гендерга бошқача қарашларни пасайтиради ва бир вақтнинг ўзида, бошқа аёллар учун рафбат бўлиб хизмат қиласи. Натижада, фақатгина бир чора-тадбир – аёллар тадбиркорлигини ривожлантириш – гендер тафовутларни камайтиришга кучли туртки бўлиши мумкин.

Келтирилган тадбирлардан ташқари, меҳнат бозорида гендер тафовутлар даражасини пасайтиришга қўйидагилар қўмаклашиши лозим:

- меҳнат қонунчилигига риоя қилишни назорат қилувчи идоралар ишининг самарадорлигини ошириш;
- ОАВ га аёлларнинг уй бекаси сифатида, фақаттина уй хўжалигини юритиш масалалари билан қизикувчи аёллар образини ташвиқ қилишни тўхтатишлиари ҳамда эркаклар ва аёллар ролларини тақсимланиши ҳақидаги анъанавий гендер қарашларни ўзгартириш бўйича ишларни олиб бориш борасида тавсиялар ишлаб чиқиш. Демак, аёллар томонидан тадбиркорликни юритишнинг ижобий тажрибасини фаолроқ ёритиш, эркакларнинг болалар тарбиясида иштирок этишларининг ижобий натижалари ОАВ га очиб беришни тавсия қилиш лозим.

Ойлик маошларда гендер тафовутларни қисқартириш, давлатнинг аралashiши имкониятлари нуқтаи назаридан, энг мураккаб масала ҳисобланиши мумкин. Давлатнинг ойлик маошларига аралashiш имкониятлари иқтисодиётда энг кам иш ҳақи ва бюджетдан молиялаштирилаётган корхона ва ташкилотларда маошни ҳисоблаш механизми каби воситалар билан чекланганолос. Бир томондан, бюджет секторидаги паст ойликли ишларда аёллар хизмат қилар экан, энг кам иш ҳақини ва бюджет ташкилотларида ишловчиларнинг маошларини ошириш маошдаги гендер фарқи муаммосини ҳал қилишнинг усулларидан бири ҳисобланади. Бошқа томондан эса, бундай чоралар аёлларнинг ишга жойлашишидаги имкониятларига салбий таъсир кўрсатишга қодир. Бу, биринчидан, энг кам иш ҳақининг оширилиши ҳолатида иш берувчи нуқтаи назаридан камроқ самарадор бўлганлар ўз ишини йўқотишади, иккинчидан эса, ойлик маошнинг ошиши бюджет секторига эркакларни жалб қиласи ва улар секин-аста у ерда ишлаётган аёлларнинг бир қисмининг ўрнини эгаллаши мумкин.

Гендер тафовутларни қисқартириш аёллар ва эркакларнинг ойлик маошларини тенглаштиришга қўмаклашишга ёрдам беради. Аммо, бу қуйидаги тадбирларни амалга ошириш зарурлигига тўсиқ бўла олмайди:

- ойлик машидаги гендер тафовутлар сабабларини аниқлашга йўналтирилган тадқиқотларни ўтказиш;
- бюджет сектори корхона ва ташкилотларида аёллар ҳамда эркаклар меҳнатига ҳақтўлашдаги фарқланишнинг мониторингини ўтказиш, кейин эса уни бартараф қилиш бўйича режани ишлаб чиқиш ҳамда келгусида тажрибани хусусий секторга ёйиш;
- хорижнинг илғор тажрибаси асосида, ишларнинг мураккаблиги, давомийлиги, сони ва сифатига мувофиқ тарзда уларни баҳолаш ва қиёслаш бўйича муайян услублар ишлаб чиқиш;

Бундан ташқари, аёлларнинг меҳнат бозоридаги аҳволини бараварлаштириш мақсадида давлатнинг сармоялар, соликә тортиш ва пенсия таъминоти соҳасидаги сиёсатига тузатишлар қиритиш зарур.

Инвестиция сиёсати

Юқорида қайд этилганидек, инвестицияларнинг асосий миқдори асосий ишлаб чиқарувчи хизматчилар таркибида аёлларнинг улуши катта бўлмаган тармоқларга жойлаштирилган. Эҳтимол, бугунги инвестиция сиёсати гендер масалаларига кам эътиборлидир. Сармояларнинг катта қисми келгусида ҳам иқтисодиётнинг локомотиви бўлган кўп маблағ талаб қилувчи ишлаб чиқаришга йўналтирилаверар экан, кўп меҳнат талаб қиладиган ишлаб чиқаришга, авваламбор, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасига йўналтирилаётган инвестиция оқимлардан унумли фойдаланишни таъминлаш керак бўлади.

Шу билан бирга, инвестиция сиёсати аҳоли бандлигини таъминлашнинг муҳим воситаси бўлиши мумкинлигини ҳисобга олган

холда, давлат капитали иштирокидаги инвестиция дастурларини ишлаб чиқишда уларнинг ижтимоий йўналтирилишига эътиборни қаратиш лозим. Бунинг учун куйидагилар зарур:

- инвестицияларни ажратишдаги муҳим кўрсаткичлардан бири сифатида инвестиция танловларни ўтказишида яратилаётган янги иш ўринлари (шу жумладан, аёллар учун) сонини инобатга олиш муҳим ва янги иш ўринларининг энг кўп сонини яратишни таъминловчи лойиҳаларга устуворликни бериш;
- инвестицияларнинг ижтимоий самарадорлиги мезонларини ишлаб чиқиш ва аҳоли бандлигини таъминлаш учун уларнинг самара беришини мониторинг қилиш тизимини ташкил қилиш.

Солиқ сиёсати.

Мамлакатда амалга оширилаётган меҳнатга ҳақ тўлашга солиқ юкини босқичма-босқич пасайтириш сиёсати, шу жумладан, ҳар йили жисмоний шахслар даромадига солиқ ставкаларини пасайтирилиши ва ижтимоий таъминотга солиқларнинг тубдан ислоҳ қилиниши ижобий натижа берди ва у бандликнинг ўсиши ҳамда янги иш ўринларини яратишда намоён бўлмоқда.

Шу билан бирга, таҳлилнинг кўрсатишича, мамлакатда меҳнатга ҳақ тўлашни солиқка тортилиши анчагина юқорилигича қолмоқда ва ҳануз бандликнинг, авваламбор, кўп меҳнат талаб қилинадиган тармоқлардаги ривожини тўхтатувчи омил бўлиб қолмоқда. Кўплаб тадбиркорлар, айниқса, кичик бизнес соҳаси вакиллари, солиқ харажатларини камайтириш учун иш беришда меҳнат шартномаларини тузмасдан хизматчилар меҳнатидан фойдаланишмоқда, меҳнатга ҳақ тўлашнинг ноқонуний ва яшириш шаклидан фойдаланишмоқда. Аёллар меҳнатига, қонунчилик томонидан ўрнатилган меҳнат ва ижтимоий имтиёзлар сабабли, анчагина катта харажатлар билан бир қаторда, иш ҳақидаги солиқ харажатлари меҳнат бозорида аёлларнинг рақобатбардошлигини пасайтирадиган омил бўлиб қолмоқда.

Солиқка тортиш тизимининг бандликнинг ўсишига янада салбий таъсир кўрсатишини пасайтириш мақсадида учта асосий йўналишда меҳнатга ҳақ тўлашнинг солиқка тортилишини ислоҳ қилиш мақсадга мувофиқ бўлади:

- жисмоний шахслар даромадларига икки босқичли ёки текис ставкага ўтиш орқали солиқни ҳисоблаш шкаласини такомиллаштириш. Мазкур чора, солиқка тортиш тизимини бошқаришни соддалаштиришдан ташқари, солиқларни йиғишнинг максимал самарадорлигини ва ойлик маоши ҳамда хизматчилар сонини яширишга олиб келувчи салбий омилларни бартараф қилишни таъминлайди. Бир вақтнинг ўзида, икки босқичли ёки текис солиқ ставкасига ўтишдаги бюджет йўқотишларини қоплаш мақсадида, солиқ тўловчиларнинг баъзи бир қатламлари учун имтиёзларни қисқартириш бўйича чораларни кўзда тутиш зарур;
- ижтимоий суғурталаш бўйича бадаллар ставкасини ошириш ҳисобига ва ижтимоий солиқларни йиғиш даражасини ошириш бўйича чораларни амалга ошириш орқали йўқотишларни қоплаш йўлида Пенсия фондининг даромад ва харажатларини оптималлаштириш;
- солиқ тўловчиларнинг турли қатламларига бериладиган имтиёзларни оптималлаштириш. Тоифалаштириш тамойилига (имтиёзлар солиқ тўловчиларнинг алоҳида тоифаларига тақдим этиладиган ҳолатда) асосланган амалдаги имтиёзлар тизими ривожланишнинг ижтимоий аҳамиятга молик устуворлигини инобатга олган ҳолда, солиқ чегирмалари тизимига ўзгартириш мақсадга мувофиқдир.

Пенсия сиёсати.

Аёллар ва эркаклар учун қонунчилликда ўрнатилган тенг пенсия ёшини (60 ёш), аёллар учун ўз ихтиёри бўйича ва ёзма ариза орқали 55 ёшгача қисқартириш пенсияга ёшига яқинлашиб қолган аёлларни ишга қабул қилишда уларнинг камситилиши ҳамда пенсия ёшига етганида меҳнат шартномасини тугататилишининг олдини олиш имконини беради. Бундан ташқари, учинчи ва келгуси фарзандларини боқиш бўйича таътилга кетган вақтни ҳам меҳнат стажига ҳисоблаш зарур, бу эса уч ва ундан кўпроқ болалари бўлган аёллар ҳуқуқларини тенглаштириш имконини беради. Ногирон болага қараш ҳам қонунан унга қараётган шахснинг (ота, она, васий, қариндош) меҳнат стажига киритилиши лозим.

5.2. Мажмуавий гендер ёндашувини бандлик сиёсатига жорий қилиш бўйича маҳсус тадбирларни амалга ошириш.

Меҳнат ва бандлик соҳасидаги давлат сиёсатини амалга ошириш иккала жинс вакилларининг ўзига хос томонлари, аҳлоқи, имкониятларини инобатга олиши керак. Мажмуавий гендер ёндашувининг стратегик қарорларни қабул қилиш жараёнига интеграциялашуви барча фуқароларнинг муносаб мөхнатга ҳуқуқларини амалга оширилишининг зарур шарти ҳисобланади. Ҳозирда мавжуд бўлган аёлларнинг меҳнат салоҳиятидан етарли даражада фойдаланмаслик иқтисодий ўсишга тўсқинликни, меҳнат бозори ишининг самарадорлиги ва умуман мамлакат, иқтисодиётининг пасайишини англатади.

Мажмуавий гендер ёндашувини бандлик сиёсатига мубаффақиятли жорий қилиш учун қўйидагилар мақсадга мувофиқидир:

- ўрта ва узоқ муддатли истиқболлар учун гендер тенгликларни стратегиясини ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш. Ушбу стратегия босқичлар, чора-тадбирлар ва мақсадларни ўзида акс эттирибгина қолмасдан, бандлик ва меҳнат бозори соҳасига тегишли бўлган кўрсаткичларни қамраб олган, давлатнинг гендер сиёсатидаги умумий тамойиллар, мақсадлар ва вазифаларни шакллантириш лозим бўлган, гендер тенглигига йўналтирилган иқтисодий сиёсатда, ижтимоий сиёсатни режалаштиришга гендер ёндашувда, ахборот сиёсатига гендер талабларида, фан, маданият ва таълим ва бошқаларда гендер тенглиги масалаларини ҳам кўзда тутади;
- давлат хизматчилари билан мунтазам равишда гендерга эътиборнинг оширишга, гендер таҳлилини ўтказиш усули ва гендер мейнстримингидан келиб чиқиб ишлаб чиқилаётган ҳамда қабул қилинаётган стратегик ечимлар кўнинмаларини сингдиришга йўналтирилган ўқув семинарларини ўтказиш;
- амалга оширилаётган дастурларнинг гендер ёндашуви тамойилларига мослиги нуқтаи назаридан мунтазам мониторинг ўтказиш ҳамда уларнинг аёллар ва эркаклар меҳнат бозори ва бандлик соҳасидаги имкониятларини бараварлаштиришга кўмаклашишдаги самарадорлигини баҳолаш; стратегик режалаштириш ва башорат қилиш жараёнида гендер тенглиги даражасини қайд этувчи ҳаёт сифатининг тизимили кўрсаткичларидан фойдаланиш лозим;
- мунтазам равишда ННТ лар, бизнес ва илмий жамоатчилик иштирокида гендер муаммолари бўйича мунозаралар, давра сухбатлари ўтказиш;
- давлат харажатларини режалаштиришда гендер бюджетлаштириш амалиётини қўллаш³³.

³³ Гендер бюджетини ишлаб чиқиш барча дастурларга, авваламбор, бандлик, таълим, соғлиқни сақлаш, пенсия ва ижтимоий муҳофазани тартибга солиш доирасида, иккала гендер гурӯҳи манфаатларини аниқлаш ва ҳисобга олишни назарда тутади.

Меҳнат салоҳиятини амалга ошириш учун гендер тенглигига эришиш йўлида ҳаракат қилиш гендер муаммоларни, уларнинг сабабларини, оқибатларини, ҳамда хокимият, жамият ва алоҳида фуқаролар томонидан уни ҳал қилиш йўлларини тушунишни талаб қилади. Шунинг учун, гендер масаласини ташвиқот қилиш бўйича тренинглар ўтказиш, ОАВ да тегишли дастурларнинг амалга оширилишини ёритиш, гендер мавзуси бўйича тадқиқотлар ўтказиш ва уларнинг натижаларини эълон қилиш, гендер муаммоларини мухокамаси бўйича тадбирларни ташкил этиш орқали ошириш ва бошқа шу каби тадбирлар жамиятнинг гендерни тушуниши, кишилар томонидан ўзларининг ҳуқуқ ва имкониятларини англашини ошишига кўмаклашиши лозим.

Шундай қилиб, аёлларнинг иқтисодий фаоллиги ва бандлигини ошириш бўйича сиёсатнинг, шунингдек меҳнат бозорида гендер фарқларини қисқартиришнинг самарали ва натижавий чора тадбирлари мамлакатнинг меҳнат салоҳиятидан кўпроқ фойдаланиш, иқтисодий ўсish ва ривожланиш, шунга мувофиқ эса Ўзбекистон аҳолиси турмуш даражасининг ошишига хизмат қилади

Ишчи гурӯх таркиби:

Инна Мальцева
Александр Навотный
Яна Чичерина
Гульнора Маруфова
Жамолиддин Исмаилов
Шерзод Кудбиев
Хайдар Ташмурадов

Таржима:

Ходжимурад Атакулов

Мусахҳих:

Маъсуджон Махсудов



БМТТД нинг Ўзбекистондаги фаолияти иккита умумий йўналиш бўйича ўзаро алоқадор мақсадларга эришишга қаратилган, булар иқтисодий ва демократик ислохотларни тезлаштиришда Хукуматга ёрдам бериш ва миллий ва глобал миқёсдаги ривожланиш жараённида фуқаролик жамияти қатнашувини таъминлашни тезлаштириш ва кучайтиришdir. БМТТД куйидаги уч йўналиш бўйича фаолият юритади: иқтисодий бошқарув, самарали бошқарув ва атроф-мухит ва энергия.

www.undp.uz