

*Samadova Shohida**Termiz davlat universiteti yuridik fakulteti talabasi***MILLIY VA XALQARO QONUNCHILIK TIZIMIDA AYOLLAR MEHNATI**

Annotatsiya: Ayollar mehnati insoniyat tarixida doim mavjud bo'lgan va jamiyat rivojida muhim rol o'ynagan bir omil bo'lib kelgan. Bugungi kunda, ayollar mehnati faqat o'z uy joyini ta'minlashda emas, balki iqtisodiy o'sish va barqarorlikni ta'minlashda ham o'z o'rniga ega. Xalqaro va milliy qonunchilik tizimida ayollar mehnatini himoya qilish, ularning ish joylaridagi huquqlarini ta'minlash bugungi kunda dolzarb masalalardan biri. Ushbu maqolada, ayollar mehnatining iqtisodiyotdagi ahamiyati, xalqaro va milliy qonunchilik tizimining bu boradagi roli va kelajakda qanday imkoniyatlar ochilishini tahlil qilishga harakat qilamiz.

“Odatda biz ayolni avvalambor ona, oila qo'rg'onining qo'riqchisi sifatida hurmat qilamiz. Bu, shubhasiz, to'g'ri. Ammo bugun har bir ayol oddiy kuzatuvchi emas, balki mamlakatda amalga oshirilayotgan demokratik o'zgarishlarning faol va tashabbuskor ishtirokchisi ham bo'lishi kerak”

Prezident Sh.M. Mirziyoevning 2019 yil iyun Oliy Majlis Senatidagi nutqidan.

Ayollar mehnatini huquqiy tartibga solish davlatning ichki ishi bo'lmasdan xalqaro masaladir. Shu jihatdan ayollar mehnatiga oid xalqaro standartlari o'rganish va milliy qonunchilikni xalqaro tajribalar asosida rivojlantirish asosiy vazifa hisoblanadi.¹

Gender xilma-xil ishchi kuchi yaxshi natija beradi. Jumladan, rahbarlik lavozimlariga ayol ishchi va rahbarlarning ko'p bo'lishi kompaniya faoliyatga ijobiy ta'sir qiladi.² Ayollar vakilligini oshiradigan va martaba ko'tarilish imkoniyatlarini ta'minlaydigan xilma-xil tashabbuslarni amalga oshirish nafaqat tenglikni ta'minlaydi, balki turli nuqtai nazarlardan foydalanish orqali biznes samaradorligini oshiradi. Mc.Kinsey hisoboti shuni ko'rsatadiki, turli boshqaruv kengashiga ega kompaniyalar kam xilma xillikka ega kompaniyalarga qaraganda o'rtacha kapital rentabiligi (ROE) 47%ga yuqori.³

Xotin-qizlarning iqtisodiyotdagi o'rni yillar davomida sezilarli darajada o'sib, ularning ishtiroki iqtisodiy taraqqiyotning hal qiluvchi tarkibiy qismiga aylandi. Biroq, mehnat bozorida gender tengligiga erishish global muammo bo'lib qolmoqda, chunki ayollar tizimli to'siqlarga, ish haqidagi tafovutlarga va rahbarlik lavozimlariga kirishning cheklanganligiga duch kelishda davom etmoqda. Milliy va xalqaro huquqiy bazalar ushbu nomutanosibliklarni bartaraf etish va himoyasini ta'minlashda hal qiluvchi rol o'ynaydi.

O'zbekiston so'nggi 5 yillik vaqt davomida ayollarni bandligini ta'minlash sohasida reja dasturlarni o'zgartirmagan. O'zbek ayollarining ko'p qismi ijtimoiy soha bilan band bo'lib aynan ushbu soha eng kam ish haqini tashkil etadi. Xususan yuqori maoshli kasblar jumladan, IT va

¹ Миронова А.В. Международно-правовое регулирование труда женщин: Автореф. дис. канд. юрид. наук/ <http://www.dissertat.com/content/mezhdunarodno-pravovoe-regulirovanie-truda-zhenshchin>.

² <https://uzmarkaz.uz/ru/news/gender-tengligining-jamiyatdagi-ahamiyat>

³ <https://www.kommersant.ru/doc/7363170>

moliya sektorlarida ishchi kuchini asosini erkaklar tashkil qiladi. Ammo tahlil jarayonida ko'rish mumkinki 2022-yil hisobi bo'yicha IT sohasida ayollar mehnati 3%ga oshdi lekin iqtisodiyot va ishlab chiqarish sohasida mummoligicha qolmoqda.⁴ Muommolar bilan bir qatorda ayollar mehnatini rivojlantirishga doir turli chora tadbirlar ko'rilmoqda. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 31.03.2022 yildagi "Xotin-qizlar muommolarini o'rganish va hal etish tizimini yanada takomillashtirish chora tadbirlari to'g'risida" O'RQ-145-son Qaror asosida „Ayollar daftari“ga ro'yxatga olingan ayollarning ijtimoiy iqtisodiy muommolarini hal etish uchun bujetdan tashqari jamg'armalar ajratish, ro'yxatga kiritilgan ayollarni moddiy jihatdan qo'llab quvvatlash, xotin qizlar bandligini ta'minlash, ularni tadbirkorlikka jalb qilish, turar joy ijarasi uchun kompensatsiya to'lash kabi masalalar ko'ndalang qo'yildi.⁵ Shu bilan birga O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 31.05.2024yilda " "Temir daftar" orqali ijtimoiy xizmat va yordam ko'rsatish va „Saxovat va ko'mak“ jamg'armasi mablag'larini shakllantirish va ulardan foydalanish chora tadbirlari to'g'risida"gi O'RQ 313-son Qarori tasdiqlangan.

Yuqorida keltirilgan normalar ayollarning ham qonunchilikda ham mehnat jarayonidagi faoliyatini tartibga soldi va imtiyozlar taqdim etdi. O'zbekiston Respublikasining 03.09.2019-yilda "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida" O'RQ 562-son qonun qabul qilindi. Qonunning 9-moddasida jamiyat va davlat ishlarini boshqarishda xotin-qizlar va erkaklarning teng ishtirokini ta'minlash, mehnatga oid va va oilaviy majburiyatlarni birga bajarishda xotin qizlar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlar ta'minlash masalalariga e'tibor qaratilgan. Mazkur qonunda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlar kafolatini ta'minlashning asosiy prinsiplari, jins bo'yicha cheklash yoki kamsitishni, qonunchilikda keltirilgan normalarni buzganlik uchun javobgarlik masalalari keltirib o'tilgan. Ayollarning mehnatini va ularning huquqlari sohasidagi islohotlardan keyin ayollar mehnati samaradorligi oshib bormoqda xususan, O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi deputatlarining 32%ni, Senat va Qoraqalpog'iston Respublikasi Jo'qori kengashining a'zolarining 25%ni ayollar tashkil qilmoqda. Tijorat va mikrocredit bazasidagi mijozlarning 30% va undan yuqori qismi aynan ayollarni tashkil etadi. Paxtakor.uz axborotiga ko'ra "Tijorat banklari mablag'lari hisobidan 172 mingdan ortiq xotin qizlarga 4,9trilion so'm miqdorda kreditlar ajratildi. Buning natijasida tadbirkorlik faoliyatini yo'lga qo'ygan xotin qizlar soni 1yilda 45ming nafarga oshdi. Tadbirkorlik subyektlarining 20%ga ayollar rahbarlik qilsa, fermer xo'jaliklarida bu 7,3%ni tashkil etmoqda." 2024-yil mart oyida O'zbekistonda xotin qizlar tadbirkorligi uchun 2 yillik imtiyozli davr bilan 5yil muddatga yillik 14%stavka bilan 100mln dollar imtiyozlik kredit ajratildi. Xalq banki tomonidan 35mln.dollar, Biznesni rivojlantirish banki tomonidan 35mln dollar, Mikrocreditbank tomonidan 30mln.dollar hisobida kreditlar ajratildi.⁶ Asosiy maqsad: xotin-qizlarning biznes lohiyalarini ishlab chiqishda ko'maklashish, mahallalarda xotin-qizlarni tadbirkorlikka o'qitish va ular bilan doimiy aloqada bo'lish.

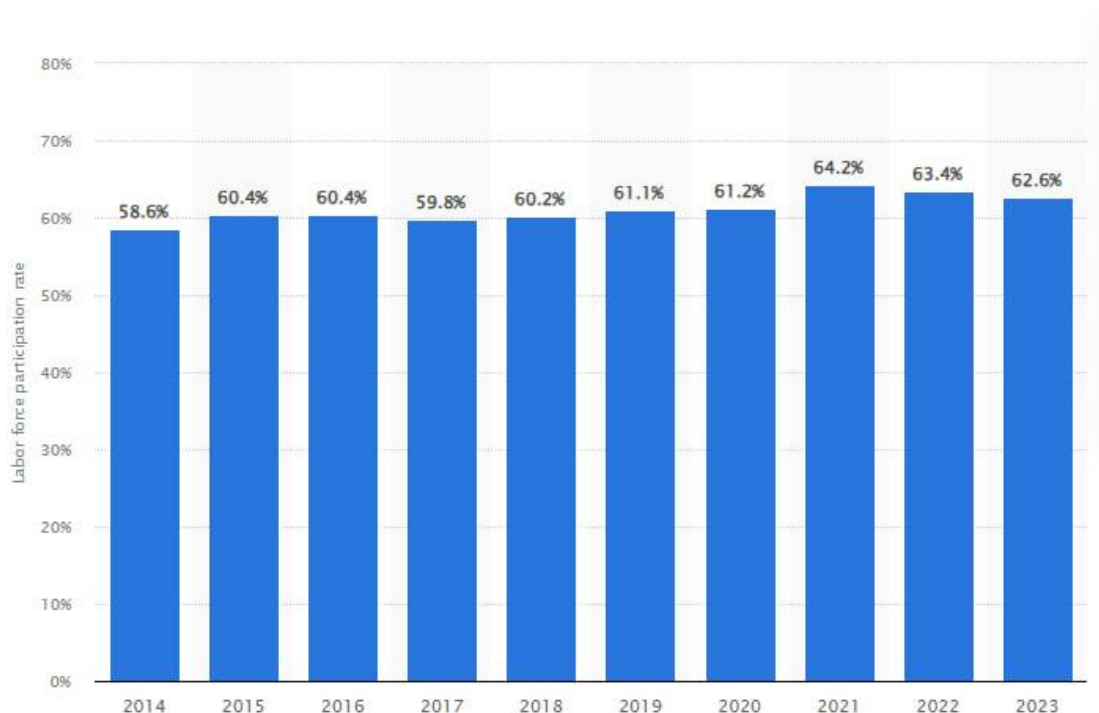
Raqamlar shuni ko'rsatadiki, YaIM va YaMM dagi ayollar ulushi yil sayin oshib bormoqda. Ayollar huquqlari masalasida chiqarilgan normalar, milliy va xalqaro kelishuvlar

⁴ <https://zarnews.uz/uz/post/mehnat-qonunchiligida-ayollar>

⁵ <https://lex.uz/docs/-5932671>

⁶ <https://huquqburch.uz/ayollar-mehnat-xalqaro-va-milliy-qonunchilik/>

albatta o'z samarasini bermoqda. 2023-yil yakunlariga ko'ra, ayollar rahbarligidagi kichik korxona va mikrofirmalarda mehnat daftarchasi mavjud bo'lgan xodimlar soni 127 008 kishini tashkil etgan. Ayni shu yilda ayollar rahbarligidagi korxonalar va mikrofirmalar ishtirokida davlat va mahalliy byudjetga 5,5 trln so'm investitsiya kiritilgan.⁷



1-diagramma. Singapurdagi iqtisodiyotda ayollar ulushi (yillar kesimida, %)⁸

2023 yilda Singapurda ayollarning mehnatga jalb qilish darajasi 62,6 foizni tashkil etdi. Bu Singapurni APAC mintaqasidagi Vetnam va Yangi Zelandiya kabi davlatlardan orqada qoldiradi.

Ayollarning mehnatga jalb etish darajasi yoshga qarab o'zgaradi. Singapurda 25 yoshdan 29 yoshgacha bo'lgan erkaklar va ayollarning ish kuchida ishtirok etish darajasi bir xil. Mahalliy ishchi kuchidagi gender tafovuti faqat ayollar 30 yoshga kirganlarida paydo bo'ladi. Umuman olganda, erkaklar ish kuchida ayollarga qaraganda faol edi. 2019 yilda Singapurdagi direktorlar kengashi a'zolarining atigi 18,4 foizini ayollar tashkil etgan. Aholining tez qarishi sharoitida Singapur ishchi kuchiga talab yuqori. So'nggi o'n yil ichida 65 va undan katta yoshdagi ayollarning mehnatga jalb qilish darajasi deyarli o'n foizga oshdi. So'nggi yillarda ba'zi firmalar tomonidan ayollarning ish kuchida ishtirokini osonlashtirish va sharoit yaratish choralari ko'rildi. Bunga rejadani tashqari dam olish va masofaviy ish kabi vaqtinchalik moslashuvchan ish tartibi

⁷ www.stat.uz (<https://stat.uz/uz/matbuot-markazi/qo-mita-yangiliklar/58554-tadbirkor-ayollar-rahbarligidagi-kichik-korxona-va-mikrofirmalar-tomonidan-asosiy-kapitalga-kiritilgan-investitsiyalar-5>)

⁸ <https://www.statista.com/statistics/951113/singapore-female-labor-force-participation-rate/>

kiradi. Singapur, shuningdek, ishlaydigan ota-onalar uchun bir nechta kengaytirilgan tug'ruq va ta'til sxemalarini joriy qildi.

PMTI mutaxassislarining fikricha, o'zbek ayollaridagi iqtisodiy faollikning pastligi uy-ro'zg'or ishlari bilan band bo'lishga bog'liq. Ishlaydigan ayollar erkaklarga nisbatan o'rtacha 39% kam maosh oladi va ular 30 yoshda martabaga erisha boshlaydi. Prognozlashtirish va makroiqtisodiy tadqiqotlar instituti (PMTI) ekspertlari o'zbek ayollarining martabaga erishish imkoniyatlarini cheklovchi sabab sifatida ham aynan uy yumushlariga ko'p vaqt sarflanishini sabab qolib ko'rsatishmoqda.⁹ Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) ma'lumotlariga ko'ra, 2019 va 2020 yillar oralig'ida ayollar bandligi 4,2%ga kamaygan va 54mln ish o'rni yo'qotilgan. Bu 2020 yilda ishlaydigan ayollar 2019-yilda 13mln kamayganligini ko'rsatadi. Xalqaro Mehnat Tashkilotining tahliliga ko'ra mehnat jarayoniga aholining 60%qismi ishtirok etgan bo'lsa, shundan 71,9%ni erkaklar, 46,6% ayollar tashkil etgan. Umumiy hisobda ayollar mehnati erkaklarnikiga nisbatan 1,5%kam. Dunyo davlatlarida bo'lgani kabi O'zbekistonda ham ayollar mehnatining erkaklarniga nisbatan past.

Bunga asosiy sabab nima? Gazeta.uz o'z maqolasida bunga asosiy sabab sifatida: "ayollarning mehnat bozoridagi iqtisodiy faolligi 30yoshdan boshlanadi va 22yoshda tushmush qurgan ayollarda kamida 2 yil tug'ruq ta'tillariga chiqish jarayonlari kutaziladi bu esa tajribali kadrlarda salohiyat darajasini pasatiradi" deya xulosa keldi. Ayollarda bo'ladigan ushbu holat ularga nisbatan ish beruvchilarda potensial xodim sifatini yo'qotishiga olib keladi. Bunda erkaklarning ustun tomoni shundaki bunday hodisalar erkaklarda kuzatilmaydi va bu ko'proq erkalarda ish bo'yicha salohiyatini saqlab qolishga imkoniyat yaratadi. O'zbekistonda mehnatga haq to'lash borsida ham jiddiy tafovutlar mavjud bo'lib ushbu jarayon kasb segregatsiyasi deb nomlanadi. Bunda Davlat statistika ma'lumotlariga asosan ayollar erkaklarga qaraganda 39% kam maosh oladi. Jahon Banki ekspertlari tadqiqot natijalariga ko'ra fuqorolar ayollar va erkaklar uchun ajratilgan kasblar borligiga ajratish boisidan deb bilishadi.

Ayollarni mehnat bozoriga jalb qilish darajasi o'sishiga qaramay, mavjud stereotiplar, ijtimoiy va oilaviy majburiyatlar ularning ishga joylashishida to'siqlarni yaratishda davom etmoqda. Ayollarning mehnat bozoridagi ishtirokini kengaytirish va ularga teng imkoniyatlar yaratish uchun davlatlar, jumladan O'zbekiston, mehnat qonunchiligini yanada takomillashtirishi va gender tengligini ta'minlash uchun samarali amaliyotlarni amalga oshirishi zarur. Shuningdek, jamiyatdagi ongni o'zgartirish, ayollarga nisbatan mavjud stereotiplarga qarshi kurashish va ularni bilim, malaka va kasb-hunar sohalarida o'z imkoniyatlarini kengaytirishga undash muhimdir. Xalqaro va milliy qonunchilik tizimlarining ayollarni mehnat bozorida himoya qilishga qaratilgan chora-tadbirlarini ko'rish, bu sohada hal etilishi zarur bo'lgan muammolarni yanada yaxshiroq tushunishga yordam beradi. Ayollarni iqtisodiy faoliyatga jalb qilish nafaqat ularning huquqlarini ta'minlash, balki mamlakatning iqtisodiy salohiyatini oshirish, rivojlanishni tezlashtirish va jinsiy tenglikni ta'minlash uchun ham juda muhimdir.

Asosan inson huquqlarini o'z ichiga olgan ayollarning iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytirishning ichki ahamiyatini e'tirof etgan holda, jamiyat va iqtisodlarda ayollarning iqtisodiy imkoniyatlarini cheklashning katta xarajatlarini hisobga olish ham muhimdir. Ayollar huquq himoyachilarini himoya qilish va qo'llab-quvvatlash, inson huquqlarining buzilishi uchun

⁹ www.gazeta.uz

javobgarlik zarur. Buning uchun ayollar huquqlari poymol etilishini hujjatlashtirish, jinsga oid ma'lumotlarni yig'ish va qo'shma advokatlik dasturlari uchun hamkorlikni rivojlantirish kerak.¹⁰

Iqtisodiy o'sishni oshirishdan tashqari, ayollarga investitsiya qilish multiplikativ samara beradi - ayollar o'z daromadlarining katta qismini o'z oilalari va jamoalariga qayta sarmoya kiritadilar. Iqtisodiy o'sishning muhim omillari bo'lgan tinch va barqaror jamiyatlarni yaratishda ayollar ham muhim rol o'ynaydi. Afsuski, bu imtiyozlar hamma tomonidan e'tirof etilmagan va shuning uchun ayollarning to'liq iqtisodiy ishtirokiga aylantirilmagan. Yangi biznes ochish yoki mavjudlarini kengaytirish uchun ayollar hali ham to'siqlarga duch kelishmoqda. Eng katta to'siqlar orasida kamsituvchi qonunlar, qoidalar va biznes sharoitlari, shuningdek, ayollarning mulk huquqi, moliya, o'qitish, texnologiya, bozorlar, murabbiylar va tarmoqlardan foydalanish imkoniyati yo'qligi bor.¹¹ Huquqiy va institutsional islohotlar ayollar mehnat bozori natijalarini yaxshilashning muhim shartidir.

Shu bilan birga, ayollarning mehnat huquqlarini himoya qilishda xalqaro va milliy tizimlarning hamkorligi, davlatlar o'rtasidagi tajriba almashish, qonunlar va normativ hujjatlarning muvofiqligini ta'minlash zarur. Xulosa o'rnida ta'kidlash kerakki, ayollarni iqtisodiy faoliyatga jalb qilish va ular uchun teng mehnat sharoitlarini yaratish faqatgina ularning huquqlarini himoya qilish bilan cheklanmasdan, balki jamiyatning ijtimoiy, iqtisodiy va madaniy rivojlanishiga olib keladigan muhim qadam bo'ladi. Bu esa oxir-oqibatda barcha jamiyat uchun foydali bo'lgan barqaror iqtisodiy o'sish va barqarorlikka olib keladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasining 03.09.2019-yilda "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida" O'RQ 562-son qonun
2. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 31.03.2022 yildagi, "Xotin-qizlar muommolarini o'rganish va hal etish tizimini yanada takomillashtirish chora tadbirlari to'g'risida" O'RQ-145-son Qarori
3. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 31.05.2024yilda " "Temir daftar" orqali ijtimoiy xizmat va yordam ko'rsatish va „Saxovat va ko'mak" jamg'armasi mablag'larini shakllantirish va ulardan foydalanish chora tadbirlari to'g'risida"gi O'RQ 313-son Qarori
4. Миронова А.В. Международно-правовое регулирование труда женщин: Автореф. дис. канд. юрид. наук/ <http://www.dissertat.com/content/mezhdunarodno-pravovoe-regulirovanie-truda-zhenshchin>
5. <https://lex.uz/docs/-5932671>
6. [www.stat.uz](https://stat.uz/uz/matbuot-markazi/qo-mita-yangiliklar/58554-tadbirkor-ayollar-rahbarligidagi-kichik-korxona-va-mikrofirmalar-tomonidan-asosiy-kapitalga-kiritilgan-investitsiyalar) (<https://stat.uz/uz/matbuot-markazi/qo-mita-yangiliklar/58554-tadbirkor-ayollar-rahbarligidagi-kichik-korxona-va-mikrofirmalar-tomonidan-asosiy-kapitalga-kiritilgan-investitsiyalar>
7. <https://www.statista.com/statistics/951113/singapore-female-labor-force-/>
8. www.gazeta.uz
9. <https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2024/02/five-things-to-accelerate-womens-economic-empowerment/>
10. <https://2009-2017.state.gov/s/gwi/econ/index.htm>

¹⁰ <https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2024/02/five-things-to-accelerate-womens-economic-empowerment/>

¹¹ <https://2009-2017.state.gov/s/gwi/econ/index.htm>