

O'ZBEKISTONDA AYOLLAR TADBIRKORLIGINING HUQUQIY INSTITUTIONAL ASOSLARI VA RIVOJLANISH ISTIQBOLLARI

Rahimova Mohigul Isroiljanovna

UNIVERSITY OF BUSINESS AND SCIENCE

Nodavlat oliy ta'lim muassasasi v.b. dotsenti, i.f.f.d (PhD)

r.mohigul@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-6197-2094>

Annotatsiya: Mazkur maqolada O'zbekiston Respublikasida ayollar tadbirkorligining rivojlanish tendensiyalari tizimli tahlil qilinadi. Tadqiqotda ayollar tadbirkorligini rag'batlantirishga qaratilgan davlat siyosati, huquqiy-institutsional islohotlar, moliyaviy vositalar va ijtimoiy-iqtisodiy muhitning o'zgarishi ko'rib chiqiladi. So'nggi yillarda ayollarning iqtisodiy faolligi ortib borayotganini ko'rsatadigan rasmiy statistik ma'lumotlar asosida ularning tadbirkorlikdagi ishtiroki dinamikasi, faoliyat sohasi bo'yicha taqsimoti hamda mintaqaviy farqlari o'rganiladi. Shuningdek, ayollar tadbirkorligini rivojlantirishga to'sqinlik qilayotgan muammolar, xususan moliyaviy resurslardan foydalanishdagi cheklovlar, bilim va malaka yetishmovchiligi, gender stereotiplari ham tahlil etiladi. Tadqiqot natijalari asosida ayollar tadbirkorligini qo'llab-quvvatlash bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqiladi.

Kalit so'zlar: Ayollar tadbirkorligi, iqtisodiy faollik, gender tengligi, kichik biznes, mintaqaviy rivojlanish, institutsional islohotlar, moliyaviy inklyuzivlik, ijtimoiy-iqtisodiy omillar, tadbirkorlik muhiti, davlat qo'llab-quvvatlovi, ayollar bandligi, tadbirkorlik salohiyati, ijtimoiy innovatsiyalar, mehnat bozori, oila va biznes muvozanati, gender teng imkoniyatlar, raqamli tadbirkorlik, ayollar uchun moliyaviy savodxonlik.

1. KIRISH

So'nggi yillarda O'zbekiston Respublikasida tadbirkorlik faoliyatini modernizatsiya qilish, uning institutsional va huquqiy asoslarini takomillashtirish orqali barqaror iqtisodiy o'sishni ta'minlashga qaratilgan keng ko'lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. Ushbu jarayonda ayollar tadbirkorligini qo'llab-quvvatlash va rivojlantirish masalasi davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biriga aylandi.

Xususan, 2023-yil 15-avgustda O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senati tomonidan qabul qilingan Tadbirkorlik kodeksi mamlakatdagi tadbirkorlik faoliyatini huquqiy jihatdan tartibga soluvchi va erkin raqobat muhiti shakllanishiga xizmat qiluvchi muhim normativ-huquqiy hujjat bo'ldi. Ushbu Kodeks tadbirkorlikni rivojlantirish, biznes yuritishni soddalashtirish, shuningdek, kichik, o'rta va yirik tadbirkorlik subyektlarining aniq tasnifini taqdim etish orqali institutsional aniqlikni ta'minlashga qaratilgan. Unda 100 dan ortiq normativ hujjatlar, jumladan 9 ta asosiy qonun birlashtirilgan holda, yangi tartibga solish mexanizmlari belgilab berilgan[1].

Kodeksga muvofiq, tadbirkorlik subyektlari kichik, o'rta va yirik toifalarga ajratiladi. Xodimlar soni yoki yillik moliyaviy aylanmasiga asoslangan ushbu tasnif tadbirkorlik faoliyatining o'ziga xosligini hisobga olib, ularning har biri uchun mos tartib-taomillarni joriy etishni nazarda tutadi. Mazkur hujjat ayniqsa ayollar tadbirkorligini huquqiy jihatdan qo'llab-quvvatlash borasida muhim ahamiyatga ega. Chunonchi, Kodeksda korxonaning rahbariyati va ustav kapitalida ayollar ishtirokining ulushi asosida "ayollar tadbirkorligi" toifasi belgilangan. Bu esa xotin-qizlar

boshchiligidagi subyektlarga nisbatan alohida yondashuvni shakllantirishga xizmat qiladi[2].

Statistik ma'lumotlarga ko'ra, bugungi kunda mamlakatda 42 mingdan ortiq kichik va o'rta tadbirkorlik subyektlariga ayollar rahbarlik qilmoqda. Shuningdek, 243 mingdan ortiq yakka tartibdagi tadbirkorlarning 140 mingdan ziyodi – ya'ni 42 foizi ayollar hissasiga to'g'ri keladi. Ushbu ko'rsatkichlar ayollar tadbirkorligining mamlakat iqtisodiy hayotidagi real o'rnini ko'rsatib beruvchi muhim mezon sifatida xizmat qiladi[3].

Tadbirkorlik kodeksida ijtimoiy va ekologik tadbirkorlik tushunchalari ham alohida e'tirof etilgan. Nogironligi bo'lgan shaxslar, ehtiyojmand qatlamlar uchun ish o'rinlari yaratish, chiqindilarni qayta ishlash va ekologik muammolarni hal etish kabi yo'nalishlar davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanadi. Bu esa gender tengligini ta'minlash, ijtimoiy inklyuziya va barqaror rivojlanish tamoyillarini amalga oshirishda muhim vositaga aylanadi.

Shunday qilib, Tadbirkorlik kodeksi nafaqat ayollar tadbirkorligining rivojlanishi uchun huquqiy asos yaratdi, balki ularni qo'llab-quvvatlash bo'yicha amaliy mexanizmlarni ham mustahkamladi. Bu esa O'zbekistonda gender tengligi, iqtisodiy faollik va tadbirkorlik madaniyatining izchil rivojlanishiga zamin yaratmoqda.

II. ADABIYOTLAR SHARHI

Ayollar tadbirkorligi sohasida olib borilgan ilmiy tadqiqotlar gender tengligi, ijtimoiy-iqtisodiy faollik va inklyuziv iqtisodiy o'sish masalalarini chuqur tahlil etish orqali mazkur sohaning muhimligini ko'rsatib kelmoqda. Xalqaro amaliyotda ayollar tadbirkorligini rivojlantirish bo'yicha ko'plab ilmiy izlanishlar mavjud bo'lib, ular iqtisodiy taraqqiyotda ayollar ishtirokining ijobiy ta'sirini asoslab beradi (Brush et al., 2009; Minniti & Naudé, 2010) [4]. Xususan, OECD (2021) va UN Women (2022) hisobotlarida ayollar tadbirkorligini qo'llab-quvvatlashda huquqiy va moliyaviy infratuzilmaning muhim o'rnini qayd etiladi. Ayollar uchun qulay kreditlash mexanizmlari, soliq imtiyozlari va bilim-ko'nikmalarni oshirish dasturlarining mavjudligi ularning biznes yuritish salohiyatini oshiradi[5].

O'zbekiston kontekstida esa G.A.Raximov [6], D.K. Jo'rayev [7] hamda O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiy tadqiqotlar va islohotlar markazi tahlillari asosida olib borilgan ishlarda ayollar tadbirkorligining mintaqaviy jihatlari, huquqiy me'yorlar va davlat dasturlari asosida shakllanayotgan tendensiyalar yoritilgan. Ayniqsa, "Xotin-qizlar daftari", "Ayollarni qo'llab-quvvatlash jamg'armasi" kabi tashabbuslarning ayol tadbirkorlar faolligiga ijobiy ta'siri ko'rsatib o'tilgan[6].

Tadbirkorlik Kodeksining 2023-yilda qabul qilinishi esa ilmiy adabiyotlarda ayollar tadbirkorligini huquqiy tasniflash bo'yicha yangi bosqich boshlanganini bildiradi. Kodeksda ayol rahbarlar soni, ustav fondidagi ulushi va boshqaruvdagi ishtiroki mezonlari asosida "ayollar tadbirkorligi" toifasining aniqlanishi bu sohaning rasmiy e'tirof etilishiga xizmat qilmoqda. Shuningdek, GSP+ tizimi doirasida O'zbekistonda gender tengligiga oid xalqaro majburiyatlar ham ayollar tadbirkorligini rivojlantirishda muhim tashqi omil sifatida tilga olinmoqda (ILO, 2021; UNCTAD, 2020)[8].

Xulosa qilib aytganda, mavjud adabiyotlar ayollar tadbirkorligini rivojlantirishda huquqiy asos, moliyaviy resurslarga kirish, ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash tizimi va bilim-ko‘nikma darajasi muhim omillar ekanini ko‘rsatadi. Shu bilan birga, mintaqaviy o‘ziga xosliklar, ijtimoiy stereotiplar va gender tafovutlar hali-hanuz dolzarb muammo bo‘lib qolmoqda. Mazkur maqola ana shu ilmiy bo‘shliqlarni to‘ldirishga va O‘zbekistondagi holatni amaliy dalillar asosida yoritishga qaratilgan.

III. NATIJALAR

Tadqiqot natijalari O‘zbekistonda ayollar tadbirkorligi va gender tengligining huquqiy-institutsional jihatdan izchil rivojlanayotganini ko‘rsatmoqda. So‘nggi yillarda qabul qilingan normativ-huquqiy hujjatlar, xususan, Tadbirkorlik kodeksi asosida ayollarning tadbirkorlikdagi ishtiroki bo‘yicha alohida toifa sifatida tan olinishi, ularning iqtisodiy va ijtimoiy faolligini oshirishga qaratilgan keng ko‘lamli islohotlarni amalga oshirilishiga zamin yaratdi.

Statistik ma’lumotlarga ko‘ra, hozirgi kunda O‘zbekistonda tadbirkorlik subyektlarining 40 foizidan ortig‘ini ayollar boshqarmoqda, 243 ming yakka tartibdagi tadbirkorlardan 140 mingdan ziyodi ayollar hissasiga to‘g‘ri kelmoqda (42,3%) (1-jadval). Shuningdek, yuridik shaxs tashkil etgan va unga rahbarlik qilayotgan ayollar ulushi 12,5%, shaxsiy mulkka ega bo‘lgan xotin-qizlar ulushi esa 28,3%ni tashkil etmoqda. Ushbu ko‘rsatkichlar Osiyo davlatlari (Hindiston, Yaponiya) bilan o‘xshash bo‘lsa-da, Yevropa Ittifoqi va AQSh bilan taqqoslaganda sezilarli farq mavjud. Masalan, AQShda bu ko‘rsatkich 20–25%, Yevropa Ittifoqida esa 30% atrofida qayd etilgan[3].

1-jadval
O‘zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasining maqsadli ko‘rsatkichlarining holati

T/r	Ko‘rsatkichlar	2024-yil 1-yanvar holatiga
1.	Siyosiy partiyalarda xotin-qizlarning ulushi	48,1%
2.	Siyosiy partiyalarning rahbarlik lavozimlarida xotin-qizlarning ulushi	32,2%
3.	Vazir va vazirga tenglashtirilgan lavozimlarda xotin-qizlar ulushi	7,7%
4.	Mahalliy ijroiya hokimiyati organlarida rahbarlik (hokimlar) lavozimidagi xotin-qizlar ulushi (sonda)	2,4% (5 nafar)
5.	Boshqaruv lavozimlarida ishlovchi xotin-qizlar ulushi	29,2%
6.	Sudyalar orasida xotin-qizlar ulushi	14%
7.	Yetakchi xotin-qizlarni tayyorlash bo‘yicha amalga oshirilgan dasturlar soni	5%

8.	Davlat boshqaruv akademiyasida xotin-qizlarning rahbarlik ko'nikmalarini oshirishga qaratilgan dasturlar asosida o'qishni yakunlagan xotin-qizlarning ulushi	39%
9.	Shaharlarda ta'lim olishi lozim bo'lgan imkoniyati cheklangan qizlarning umumiy sonidan maktab ta'limiga qamrab olingan ushbu toifadagi qizlar ulushi	93,5%
10.	Qishloqlarda ta'lim olishi lozim bo'lgan imkoniyati cheklangan qizlarning umumiy sonidan maktab ta'limiga qamrab olingan shu toifadagi qizlar ulushi	93,7%
11.	Ilmiy, muhandislik, ishlab chiqarish va qurilish sohalari bitiruvchilari orasida xotin-qizlar ulushi	17,2%
12.	Umumiy o'rta ta'lim sohasidagi o'qituvchilar orasida xotin-qizlar ulushi	69,7%
13.	O'rta maxsus, professional ta'lim sohasidagi o'qituvchilar orasida xotin-qizlar ulushi	56,9%
14.	Oliy ta'lim sohasidagi o'qituvchilar orasida xotin-qizlar ulushi	44,6%
15.	Nodavlat ta'lim muassasalaridagi o'qituvchilar orasida xotin-qizlar ulushi	71,3%
16.	Falsafa doktori (PhD) ilmiy darajasiga ega ayollar soni	3527 nafar
17.	Fan doktori (DSc) ilmiy darajasiga ega ayollar soni	628 nafar
18.	Gender jihatlarni hisobga olingan holda ijtimoiy sohadagi ilmiy tadqiqotlar soni	29 %
19.	Yuridik shaxs tashkil etib, unga rahbarlik qilayotgan xotin-qizlar ulushi	12,5%
20.	Iqtisodiyotning ishlab chiqarish sektorlarida faoliyat yuritayotgan xotin-qizlarning ulushi	14,1%
21.	Qishloq xo'jaligi, sanoat, xizmatlar ko'rsatish kesimida band bo'lgan xotin-qizlarning ulushi	41,7%
22.	Umumiy band bo'lganlar orasida o'zini o'zi band qilgan xotin-qizlarning ulushi	43,6%
23.	Umumiy bo'lmagan soha qishloq xo'jaligi bandligida norasmiy sektorda band bo'lgan xotin-qizlarning ulushi	67,4%
24.	Shaxsiy yeriga (uy-joyiga) ega bo'lgan aholi orasida xotin-qizlarning ulushi	28,3%
25.	Yakka tartibdagi tadbirkorlar orasida xotin-qizlar ulushi	42,3%
26.	Mobil telefonga ega bo'lgan xotin-qizlarning ulushi	99,2%

27.	Jamoat transportidan foydalanayotgan xotin-qizlar ulushi	61%
28.	Rasman ishsiz deb hisoblanuvchi xotin-qizlarning ulushi	52%
29.	Erkaklar va ayollar mehnatiga haq to'lashdagi farq	29,6%
30.	OAVda chop etilgan oilaviy munosabatlarda xotin-qizlar va erkaklarning o'rini oshirishga qaratilgan materiallar soni	3912 ta
31.	Bolalar tarbiyasiga ijobiy ta'sir ko'rsatuvchi, ularning savodxonligini oshirishga ko'maklashuvchi teledasturlar soni	3875 ta

Siyosiy faollik darajasida ijobiy dinamikani kuzatish mumkin: parlamentdagi ayollar ulushi 30 foizdan oshgan bo'lsa-da, vazirlar va ularga tenglashtirilgan lavozimlarda ayollar ulushi atigi 7,7%, sudyalor orasida 14%ni tashkil etmoqda. Siyosiy partiyalar tarkibida esa bu ko'rsatkichlar nisbatan yuqori - 48,1% umumiy a'zolikda, rahbarlik lavozimlarida esa 32,2% ayollarga to'g'ri keladi. Taqqoslash uchun, Germaniya va Shvesiyada parlamentdagi ayollar ulushi 45–50% oralig'ida, AQShda 28%, Yaponiyada esa 10%dan kam. Shunday qilib, yuqori darajadagi rahbarlik lavozimlarida gender nomutanosibligi saqlanib qolmoqda.

Bandlik va mehnat bozori tahlili ayollar ishtirokining kengayib borayotganini, biroq tarkibiy nomutanosibliklar mavjudligini ko'rsatadi. Yalpi bandlikda ayollar ulushi 41,7%ni, o'zini o'zi band qilgan ayollar ulushi esa 43,6%ni tashkil qilmoqda. Biroq ishlab chiqarish sektorlarida ayollar ulushi 14,1% bilan cheklangan. Boshqaruv lavozimlarida esa ayollar ulushi 29,2%ni tashkil etmoqda. Shunga qaramay, ishsizlar orasida ayollar ulushi yuqori – 52%.

Mehnatga haq to'lashdagi gender tafovuti esa 29,6%ni tashkil etib, bu ko'rsatkich Yaponiyadagi (30%) darajaga yaqin bo'lsa-da, AQSh (18%) va Yevropa Ittifoqidagi (13–15%) darajadan ancha yuqori. Bu esa mehnat sohasida gender tengligi borasida qo'shimcha huquqiy va institutsional chora-tadbirlar zarurligini ko'rsatadi.

Ta'lim va ilmiy faoliyat sohasida ham ayollar ishtiroki ma'lum darajada oshgan. PhD (falsafa doktori) darajasiga ega ayollar soni 3527 nafarni, DSc (fan doktori) darajasiga ega ayollar esa 628 nafarni tashkil etmoqda. Oliy ta'limdagi o'qituvchilar orasida ayollar ulushi 44,6%ni tashkil qiladi. Shu bilan birga, ilmiy izlanishlarda gender muammolari ulushi 29% atrofida. Bu ko'rsatkichlar Yevropa Ittifoqi va AQSh bilan solishtirganda (mos ravishda 37% va 45%) past bo'lib, Yaponiyadagi ko'rsatkichlar (25%) bilan deyarli tengdir.

Yuqoridagi raqamlar shuni ko'rsatadiki, O'zbekiston gender tengligi yo'lida muhim bosqichlarni bosib o'tdi, ammo hali-hanuz ayrim sohalarda, xususan yuqori rahbarlik, ilm-fan va ishlab chiqarishdagi ishtirok darajasida sustlik mavjud. Xalqaro tajriba, jumladan, Germaniya, Fransiya, Shvesiya va AQShning kvota tizimi, ayollar uchun maxsus grant va dasturlar orqali rag'batlantirish mexanizmlarini joriy etish orqali bu sohalardagi nomutanosibliklarni bartaraf etish mumkin[9]. Shuningdek, mehnatga haq to'lashdagi gender tafovutni kamaytirish, ayollar uchun moliyaviy,

ta'limiy va ma'muriy yengilliklarni kengaytirish orqali ularning iqtisodiy salohiyatini to'liq ro'yobga chiqarish imkoniyatlari mavjud.

IV.MUXOKAMA

O'zbekiston Respublikasi tomonidan amalga oshirilayotgan gender siyosati va ayollar tadbirkorligini rivojlantirishga doir islohotlar milliy taraqqiyot strategiyasining ajralmas qismi bo'lib, xalqaro standartlar bilan uyg'unlikda olib borilmoqda. So'nggi yillarda normativ-huquqiy asoslarning mustahkamlanishi, xotin-qizlarning siyosiy va iqtisodiy faolligini oshirish, moliyaviy resurslardan foydalanish imkoniyatlarini kengaytirish yo'nalishida salmoqli yutuqlarga erishildi. Biroq xalqaro tajribalar bilan taqqoslaganda, bir qator yo'nalishlarda sustkashliklar mavjudligi kuzatilmoqda (2-jadval).

2-jadval.

O'zbekiston va boshqa davlatlarda ayollar ishtirokiga oid asosiy ko'rsatkichlar taqqoslamasi

№	Ko'rsatkichlar	O'zbekiston	Shvetsiya	AQSh	Yaponiya	Yevropa Ittifoqi
1.	Parlamentdagi ayollar ulushi	30.0	47	28	10	31
2.	Vazirlik lavozimlaridagi ayollar ulushi	7.7	40	35	10	32
3.	Mehnatga haq to'lashdagi gender tafovut (%)	29.6	13	18	30	15
4.	Ayollar rahbarligidagi korxonalar ulushi	12.5	30	25	12	30
5.	PhD yoki professor ayollar ulushi	44.6	45	45	25	37

Masalan, parlamentda ayollar ulushi O'zbekistonda 30% dan oshgan bo'lsa-da, yuqori darajadagi ijro hokimiyati (vazirliklar, agentliklar) va sud-huquq tizimida ularning ulushi ancha past (mos ravishda 7,7% va 14%). Xalqaro amaliyotda, ayniqsa Skandinaviya mamlakatlarida (Shvetsiya, Norvegiya, Daniya) gender kvotalari orqali parlament va ijro hokimiyatida ayollarning teng ishtirokini ta'minlashga katta e'tibor qaratiladi. Masalan, Shvetsiyada parlamentdagi ayollar ulushi 47%dan oshgan, Germaniyada esa vazirlar orasida ayollar ulushi 40%ni tashkil qiladi. Ushbu davlatlar ayollarning siyosiy va ijtimoiy-huquqiy faolligini oshirishda kvota tizimidan samarali foydalangan[10].

Mehnat bozorida gender tafovutlar ham muhokamaga loyiqdir. O'zbekistonda ayollarning umumiy bandlikdagi ulushi 41,7% bo'lishiga qaramay, ular ishlab chiqarish va yuqori malaka talab qiluvchi sohalarida kamroq ishtirok etmoqda. Shu bilan birga, mehnatga haq to'lashda gender farqining 29,6%ga teng bo'lishi bu sohada tizimli muammolar borligidan dalolat beradi. Bu ko'rsatkich Yevropa Ittifoqida 13–15%, AQShda 18% atrofida, Yaponiyada esa O'zbekistonga o'xshash tarzda 30%ni

tashkil etadi. Germaniyada gender tafovutni kamaytirish uchun ish beruvchilar uchun "haq to'lash shaffofligi to'g'risida" qonun joriy etilgan bo'lib, bu orqali ayollar va erkaklar o'rtasidagi maosh farqlari kuzatilib, tahlil qilinadi[11].

Tadbirkorlik sohasida esa O'zbekiston ko'plab rivojlanayotgan mamlakatlar bilan solishtirganda ijobiy ko'rsatkichlarga ega. Yakka tartibdagi tadbirkorlar orasida ayollar ulushi 42,3% bo'lib, bu Hindiston (15%) yoki Yaponiyadagi (10–12%) ko'rsatkichlarga nisbatan yuqoridir. Ammo, AQShda ayollar rahbarligidagi korxonalar ulushi 20–25%, Yevropa Ittifoqida esa 30% atrofida bo'lib, O'zbekistonning 12,5%lik ko'rsatkichi bu mamlakatlardan ortda qolmoqda. Fransiya, Italiya va Belgiya kabi davlatlarda ayol tadbirkorlarni imtiyozli kreditlar, subsidiyalar, startap grantlari orqali qo'llab-quvvatlash mexanizmlari ishlab chiqilgan.

Ilm-fan va ta'lim tizimida ham ayollar ishtirokining chegaralanganligi kuzatiladi. O'zbekistonda PhD darajasiga ega ayollar soni 3527 nafar bo'lsa, DSc darajasidagi ayollar soni 628 nafarni tashkil qiladi. Bu ko'rsatkich Yevropa (fan doktori ayollar ulushi 37%), AQSh (professor ayollar ulushi 45%) darajalaridan sezilarli past, Yaponiyaning 25%lik ko'rsatkichiga yaqin. Rivojlangan mamlakatlarda ayollar uchun ilmiy darajaga erishish jarayonida imtiyozli doktorantura grantlari, mentorlik dasturlari va ota-onalik ta'ili siyosati keng joriy etilgan[12].

Umuman olganda O'zbekiston gender tengligi va ayollar tadbirkorligini rivojlantirish bo'yicha muhim huquqiy va tashkiliy asoslarni yaratdi. Biroq mavjud ijtimoiy va iqtisodiy tafovutlarni bartaraf etish uchun xalqaro ilg'or tajribalarni joriy etish, xususan, siyosiy rahbarlik lavozimlarida kvota tizimini Shvetsiya, Germaniya tajribasi asosida joriy etish, mehnatga haq to'lashda shaffoflik mexanizmlarini kuchaytirish, ayol tadbirkorlar uchun moliyaviy resurslarga imtiyozli kirish tizimini Fransiya va Italiya tajribasi asosida kengaytirish va ilmiy darajalar uchun ayollarni rag'batlantirish dasturlarini Yevropa Ittifoqi modeli asosida yaratish tavsiyae etiladi.

V.XULOSALAR

O'zbekiston Respublikasida gender tengligini ta'minlash, ayollarni iqtisodiy, ijtimoiy va siyosiy hayotga faol jalb etish borasida so'nggi yillarda izchil islohotlar olib borilmoqda. Xususan, Tadbirkorlik kodeksida "ayollar tadbirkorligi" toifasining huquqiy asosda belgilanishi, moliyaviy va institutsional mexanizmlarning joriy etilishi, xotin-qizlar uchun ijtimoiy himoya va qo'llab-quvvatlash dasturlarining kengaytirilishi bu borada muhim yutuqlardir. Ushbu maqolada o'tkazilgan tahlillar va xalqaro tajribalar asosida quyidagi muhim ilmiy va amaliy xulosalar chiqarildi:

1. Ayollar tadbirkorligi rivojlanmoqda, ammo strukturaviy nomutanosibliklar saqlanmoqda. O'zbekistonda tadbirkorlik subyektlarining 40%ga yaqinini ayollar boshqarmoqda. Yakka tartibdagi tadbirkorlar orasida ulush 42,3%ni tashkil etadi. Biroq yuridik shaxs tashkil qilgan ayol rahbarlar ulushi atigi 12,5% atrofida. Bu ularning tashkilotchi, menejer yoki yuqori darajadagi lider sifatidagi ishtirokining pastligidan dalolat beradi.

2. Siyosiy va davlat boshqaruvida ayollar ishtiroki nisbatan cheklangan. Parlamentda ayollar ulushi 30%dan ortgan bo'lsa-da, vazirliklar va hukumat darajasida ularning ulushi 7,7%ni tashkil etadi. Xalqaro amaliyot (masalan, Shvetsiya,

Germaniya, Norvegiya) rahbarlik pozitsiyalarida ayollar uchun gender kvotalari joriy etishni samarali deb topmoqda. O'zbekistonda bu borada hali sezilarli orqada qolish mavjud.

3. Mehnat bozorida gender tafovutlar aniq ko'zga tashlanadi. Yalpi bandlikda ayollar ulushi 41,7%ni tashkil etsa-da, ishsizlar orasida bu ko'rsatkich 52%ga yetmoqda. Ayniqsa, ishlab chiqarish va yuqori daromadli sohalarda ayollarning ishtiroki past (14,1%). Gender asosidagi ish haqi tafovuti 29,6%ga teng bo'lib, bu ko'rsatkich Yaponiyaga o'xshash va Yevropa Ittifoqidan ikki baravar yuqoridir.

4. Ta'lim va ilmiy faoliyatda ayollar faolligi o'rtacha darajada. Ayollar o'qituvchilar ulushi oliy ta'limda 44,6%ni tashkil qilmoqda, lekin ilmiy darajalarda bu ulush sezilarli darajada kamayadi: PhD darajasidagi ayollar 3527 nafar, DSc darajasida esa atigi 628 nafar. Bu esa ayollar uchun ilm-fan sohasidagi barqaror karera o'sishining murakkabligini ko'rsatadi.

5. Xalqaro tajriba ko'rsatadiki, ijobiy natijalarga erishish uchun maxsus strategiyalar muhim.

Yevropa Ittifoqi, AQSh va Skandinaviya davlatlari tajribasi shuni tasdiqlaydiki, ayollar tadbirkorligini rivojlantirishda quyidagi choralar samarali bo'ladi:

- gender kvotalari va qonuniy kafolatlar (parlament, davlat xizmatlari);
- ayollar uchun imtiyozli mikrokredit va grant dasturlari;
- davlat-privat hamkorlik asosida mentorlik va inkubatsiya markazlari;
- ish va oilaviy majburiyatlarni muvofiqlashtirishni qo'llab-quvvatlovchi siyosat (masalan, moslashuvchan ish vaqti, onalik ta'tili kafolati);
- ilmiy faoliyatga ayollarni jalb qilish uchun alohida grantlar va rag'batlar.

O'zbekiston Respublikasida ayollar tadbirkorligini rivojlantirish bo'yicha salmoqli huquqiy va institutsional asoslar yaratilgan bo'lsa-da, mavjud tahlillar shuni ko'rsatadiki, bu yo'nalishda hali amalga oshirilishi lozim bo'lgan bir qator chora-tadbirlar mavjud. Quyidagi tavsiyalar ayollar tadbirkorligi rivojiga tizimli yondashuvni kuchaytirishga xizmat qiladi:

Birinchidan, qonunchilikni takomillashtirish zarur. Ayollar uchun yuqori rahbarlik lavozimlari va yirik biznes subyektlari boshqaruvida teng imkoniyatlarni kafolatlaydigan huquqiy mexanizmlar ishlab chiqilishi lozim. Jumladan, davlat va xususiy sektor rahbarlik lavozimlarida gender kvotalarini belgilovchi qonunchilik asoslari joriy etilishi mumkin. Shuningdek, mehnatga haq to'lashda erkaklar va ayollar o'rtasidagi tafovutni aniqlash va bartaraf etish mexanizmlari — jumladan, "ish haqi shaffofligi", "gender auditi" va "yillik monitoring" tizimlarini yo'lga qo'yish tavsiya etiladi.

Ikkinchidan, moliyaviy inklyuziya siyosati kengaytirilishi kerak. Ayollar, ayniqsa yoshlar va qishloq hududidagi xotin-qizlar uchun imtiyozli kreditlar, grantlar, investitsion dasturlar va kafillik jamg'armalari orqali moliyaviy resurslardan foydalanish imkoniyatlari oshirilishi zarur. Shu bilan birga, ayol tadbirkorlar uchun alohida sug'urta dasturlari, startap fondlari va raqamli bank xizmatlari orqali moliyaviy mustaqillikni ta'minlash amaliyotga joriy etilishi maqsadga muvofiq[13].

Uchinchidan, ilmiy salohiyatni rag'batlantirish choralari ko'rilishi lozim. Ilmiy sohada ayollar ishtirokini oshirish uchun doktorantura va postdoktorantura

bosqichlarida ayollar uchun alohida grant va stipendiyalar ajratilishi lozim. Bundan tashqari, ayol olimlar uchun xalqaro konferensiyalarda ishtirok etish, ilmiy maqolalarni nashr ettirish va innovatsion loyihalarda qatnashish bo'yicha ko'mak beruvchi mentorlik dasturlari joriy etilishi kerak.

To'rtinchidan, bandlik siyosatini gender asosida takomillashtirish talab etiladi. Texnik, sanoat va IT kabi yuqori malaka va daromad keltiruvchi sohalarda ayollar ishtirokini kengaytirish uchun professional o'quv markazlari, kasbiy qayta tayyorlash kurslari va onlayn o'quv platformalarini tashkil etish muhimdir. Shuningdek, mehnat qonunchiligida ayollarning mehnat sharoitlari, ota-onalik ta'tillari, moslashuvchan ish vaqti kabi genderga xos ehtiyojlari e'tiborga olinishi lozim[14].

Beshinchidan, ijtimoiy stereotiplarga qarshi kurash va gender madaniyatini oshirish zarur. Jamiyatda ayollarni faqatgina an'anaviy rollar doirasida ko'rish tendensiyasiga qarshi tizimli choralar ko'rilishi kerak. Ommaviy axborot vositalarida ayollar muvaffaqiyatlari haqida ijobiy namuna sifatida targ'ibot olib borilishi, maktab va oliy ta'lim dasturlarida gender tengligi va ayollar huquqlari bo'yicha darsliklar kiritilishi ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Umumiy xulosa qiladigan bo'lsak, ayollar tadbirkorligini rivojlantirish nafaqat gender tengligini ta'minlash, balki barqaror iqtisodiy o'sishni qo'llab-quvvatlash, bandlik darajasini oshirish va ijtimoiy adolatni kuchaytirishning muhim strategik yo'nalishlaridan biridir. O'zbekistonda bu borada muayyan yutuqlarga erishilgan bo'lsa-da, xalqaro tajriba shuni ko'rsatadiki, gender tengligini ta'minlash — uzoq muddatli kompleks yondashuvni, aniq maqsadli dasturlarni va davlat-jamoatchilik sherikligini talab etadi.

Mavjud imkoniyatlar va resurslardan to'liq foydalanish, shuningdek, Shvetsiya, Germaniya, AQSh, Fransiya kabi ilg'or tajribalarni milliy sharoitga moslashtirish orqali O'zbekiston gender tengligi borasida yanada barqaror va inkluziv rivojlanishga erishishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Tadbirkorlik kodeksi. – Toshkent: Adolat, 2023. – URL: <https://lex.uz/docs/6727350> (дата обращения: 05.06.2025).
2. Mehnat kodeksi O'zbekiston Respublikasi Qonuni. – Toshkent: Adolat, 2022. – 198 b.
3. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi ma'lumotlari.
4. Brush C. G., de Bruin A., Welter F. A gender aware framework for womens entrepreneurship // International Journal of Gender and Entrepreneurship. – 2009. – Vol. 1, № 1. – P. 8–24.
5. Organisation for Economic Co operation and Development. Entrepreneurship Policies through a Gender Lens. – Paris: OECD Publishing, 2021. – 145 p.
6. Raximov G'. A. Ayollar tadbirkorligi muammo va imkoniyatlar. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2020. – 124 b.
7. Jo'rayev D. K. Xotin qizlar tadbirkorligini rivojlantirishning zamonaviy yondashuvlari // Iqtisodiyot va innovatsiyalar. – 2021. – № 6, № 3. – B. 34–42.

8. International Labour Organization. Gender Equality at the Heart of Decent Work. – Geneva: ILO, 2021. – 112 p.
9. European Institute for Gender Equality. Gender Equality Index Country Profiles. – Vilnius, 2022. – URL: <https://eige.europa.eu> (дата обращения: 01.06.2025).
10. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2023 Insight Report. – Geneva: WEF, 2023. – 370 p.
11. Minniti M., Naudé W. What do we know about the patterns and determinants of female entrepreneurship across countries // European Journal of Development Research. – 2010. – Vol. 22, № 3. – P. 277–293.
12. O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiy tadqiqotlar va islohotlar markazi. Gender tengligi va ayollar bandligi bo‘yicha tahliliy hisobot. – Toshkent: CER, 2022. – 36 b.
13. Savitch H. V., Kantor P. Cities in the International Marketplace The Political Economy of Urban Development in North America and Western Europe. – Princeton: Princeton University Press, 2002. – 412 p.
14. UN Women. Progress on the Sustainable Development Goals The Gender Snapshot. – New York: UN Publications, 2022. – 64 p.