



"OILA VA GENDER" ILMIY-TADQIQOT INSTITUTI

MARKAZIY OSIYODA JAMIYAT, GENDER VA OILA

xalqaro ilmiy jurnali

*Society, Gender and Family in
Central Asia*
international academic peer reviewed journal

*Общество, гендер и семья в
Центральной Азии*
международный научный рецензируемый журнал

2024/4 (13)

Jurnalga Toshkent shahar Matbuot va axborot boshqarmasining 2021-yil 18-iyundagi 0996-sonli "Ommaviy axborot vositasi davlat ro'yxatidan o'tkazilganligi to'g'risida guvohnoma"si olingan.

Jurnal O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasining dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan ilmiy nashrlar RO'YXATI (2019)ga pedagogika, psixologiya, tarix va falsafa fanlari bo'yicha doktorlik dissertatsiyalari himoyasi uchun ilmiy maqolalar e'lon qilinishi mumkin bo'lgan jurnal sifatida ro'yxatga olingan.

DOI: 26739/2118-9998

ISSN 2049-3630

TOSHKENT

TAHRIR HAY'ATI RAISI:

EGAMBERDIYEVA Nodira Melibayevna (*Bosh muharrir*) – *pedagogika fanlari doktori, professor.*

TAHRIR HAY'ATI A'ZOLARI:

NARBAYEVA Tanzila Kamalovna – *sotsiologiya fanlari doktori, professor.*
SAIDOVA Galina Karimovna – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*
SHOUMAROV G'ayrat Baxramovich – *psixologiya fanlari doktori, professor.*
ABDURAMANOV Xamid Xudaybergenovich (*Bosh muharrir o'rinbosari*) – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*
BEKMURADOV Adham Sharipovich – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*
MA'RUFOVA Gulnora Mahmudovna – *Oliy Majlis Senatining Xotin-qizlar va gender tenglik masalalari qo'mitasi a'zosi, senator.*
MUSURMANOVA Aynisa Musurmanovna – *pedagogika fanlari doktori, professor.*
RAHIMOVA Nigina Xayrullayevna – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*
SAIDOV Akmal Xolmatovich – *yuridik fanlari doktori, professor.*
YAKUBJANOVA Dilobar Batirovna – *pedagogika fanlari doktori, dotsent.*
TASHMUXAMEDOVA Diloram Gafurjanovna – *tibbiyot fanlari nomzodi.*
ZOXIDOV Azamat Azamjonovich – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*
ZIYAYEV Azamad Xamidovich – *tarix fanlari doktori, professor.*
ABDUSAMATOV Xasanboy Usmonjon o'g'li – *psixologiya fanlari doktori.*
TO'RAQULOV Ulug'bek Xolbutayevich – *pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)*

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

Эгамбердиева Нодира Мелибаевна (*Главный редактор*) – *доктор педагогических наук, профессор.*

ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

Нарбаева Танзила Камаловна – *доктор социологических наук, профессор.*
Сандова Галина Каримовна – *доктор экономических наук, профессор.*
Шоумаров Гайрат Бахрамович – *доктор психологических наук, профессор.*
Абдураманов Хамид Худайbergenovich (*Заместитель главного редактора*) – *доктор экономических наук, профессор.*
Бекмуратов Адхам Шарипович – *доктор экономических наук, профессор.*
Маъруфова Гулнора Махмудовна – *сенатор, член Комитета Сената Олий Мажлиси по вопросам женщины и гендерного равенства.*
Мусурманова Айниса Мусурмановна – *доктор педагогических наук, профессор.*
Рахимова Нигина Хайруллаевна – *доктор экономических наук, профессор.*
Сандов Акмал Холматович – *доктор юридических наук, профессор.*
Якубжанова Дилобар Батировна – *доктор педагогических наук, доцент.*
Ташмухамедова Дилорам Гафуржановна – *кандидат медицинских наук.*
Зохилов Азамат Азамjonovich – *доктор экономических наук, профессор.*
Зияев Азамат Хамидович – *доктор исторических наук, профессор.*
Абдусаматов Хасанбой Усмонjon угли – *доктор психологических наук.*
Туракулов Улугбек Холбутаевич – *доктор философии педагогических наук (PhD)*

THE CHAIRMAN OF THE EDITORIAL BOARD:

Egamberdiyeva Nodira Melibayevna
(*Editor-in-Chief*) – *Doctor of Pedagogical sciences, Professor.*

MEMBERS OF THE EDITING BOARD:

Narbayeva Tanzila Kamalovna – *Doctor of Sociological sciences, Professor.*
Saidova Galina Karimovna – *Doctor of Economic sciences, Professor.*
Shoumarov Ghayrat Bakhramovich – *Doctor of Psychological sciences, Professor.*
Abduramanov Khamid Khudaybergenovich (*Deputy Editor-in-Chief*) – *Doctor of Economic sciences, Professor.*
Bekmuradov Adkham Sharipovich – *Doctor of Economic sciences, Professor.*
Marufova Gulnora Makhmudovna – *Senator, Member of the Senate Committee of the Oliy Majlis on Women and Gender Equality.*
Musurmanova Aynisa Musurmanovna – *Doctor of Pedagogical sciences, Professor.*
Rakhimova Nigina Khayrullayevna – *Doctor of Economic sciences, Professor.*
Saidov Akmal Kholmatovich – *Doctor of Juridical sciences, Professor.*
Yakubjanova Dilobar Batirovna – *Doctor of Pedagogical sciences, Associate Professor.*
Tashmukhammedova Diloram Ghafurjanovna – *Candidate of Medical sciences.*
Zokhidov Azamat Azamjonovich – *Doctor of Economic sciences, Professor.*
Ziyayev Azamad Khamidovich – *Doctor of Historical sciences, Professor.*
Abdusamatov Khasanboy Usmonjon ugli – *Doctor of Psychological Sciences.*
Torakulov Ulugbek Holbutayevich – *Doctor of Philosophy in Pedagogical Sciences (PhD)*

XALQARO TAHRIR HAY'ATI:

Doktor Rashmini Koparkar,
Rossiya va Markaziy Osiyoni o'rganish markazi dotsenti
Xalqaro tadqiqotlar maktabi,
Javoharlal Neru universiteti,
Nyu-Dehli, Hindiston

Artamonova Yekaterina Iosifovna,
Chelyabinsk davlat madaniyat instituti,
pedagogika fanlari doktori, professor

Doktor Priti Kesavan,
Texnologiya fakulteti boshlig'i,
London biznes va moliya maktabi,
Singapur

МЕЖДУНАРОДНАЯ РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Доктор Рашмини Копаркар,
Доцент Центра исследований России и Центральной Азии,
Школа международных исследований,
Университет Джавахарлала Неру,
Нью-Дели, Индия

Артамонова Екатерина Иосифовна,
Челябинский государственный институт культуры,
доктор педагогических наук,
профессор

Доктор Прити Кесаван,
Руководитель Технологического факультета
Лондонская школа бизнеса и финансов, Сингапур

INTERNATIONAL EDITORIAL BOARD:

Dr. Rashmini Koparkar
Assistant Professor
Centre for Russian and Central Asian Studies
School of International Studies
Jawaharlal Nehru University
New Delhi, India

Artamonova Yekaterina Iosifovna
Chelyabinsk State Institute of Culture
Doctor of Pedagogical Sciences,
Professor

Dr. Preethi Kesavan
Head, School of Technology
London School of Business and Finance, Singapore

SOTSILOGIYA

Zaitov E.X. O‘zbekistonda mahalla institutining mustaqillik yillaridagi rivojlanishi.....	4
Imomnazarov H.I. Yosh oilalarda ijtimoiy munosabatlar: muammolar va ularning yechimi	9
Usmonova R.M. Xotin-qizlarning norasmiy bandligini ijtimoiy jihatdan tadqiq etishdagi ilmiy yondashuvlar	15
Abdiraimova Sh.A. Uzoq umr ko‘ruvchilarga xizmat ko‘rsatish sohasini rivojlantirish yo‘nalishlari	22

OILA VA JAMIYAT

Saydivaliyeva X.X. “Ayollar huquqlari” va “gender tengligi” tushunchalari: o‘zaro munosabat va farqlar.....	29
Abdullaxo‘jayev A. Ibrat matbaachiligining vujudga kelishi va jadid g‘oyalarining yoyilishidagi ahamiyati.....	37
Xolmuratova M.M. O‘smirlarning pulga bo‘lgan munosabatida jamiyatning ijtimoiy-psixologik ta’siri.....	45
Hashimova G.I. Harbiy xizmatchilarning ijtimoiy-huquqiy himoya qilishning faol shakllari va ijtimoiy-huquqiy himoyasi tizimi.....	50
Sattarova Sh.Q. Pedagoglar faoliyatida pozitiv fikrlashning ilmiy-nazariy asoslari	55

PSIXOLOGIYA

Mahkamova D.B. Xotin-qizlar professional ijtimoiy moslashuvining psixologik aspektlari.....	60
Ishonkulova N.I. Oilaviy munosabatlarda destruktiv nizolar namoyon bo‘lishining psixologik xususiyatlari	68
Askarova G. Development of coping behavior	73
Nazarova M.Y. Zo‘ravonlikka uchragan ayollarning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari.....	77
Jumabekov Z.X. G‘arb faylasuflari qarashlarida hasad muammosining o‘rganilganlik holati.....	83
Sadullayeva J.I. Tadqiqotlarda ayollar migratsiyasining oilaviy munosabatlarga ta’siri o‘rganilganligi.....	90

PEDAGOGIKA

Mavlonov B.B. O‘smirlarning hushyorlik va ogohlik fazilatlarini rivojlantirishda oiladagi tarbiya usullarining o‘rni.....	94
Nomozova O‘.A. Oilada er va xotin nutqidagi gender jihatlarining oilaviy munosabatlarga ta’siri	100
Qurbonova B.N. Mustaqil ta’lim jarayonida talabalarning ijodkorligini shakllantirish	105
Axmedova D.X. Interfaol ta’lim jarayonida rag‘batlantirishning gender yondashuvi va uning o‘ziga xos xususiyatlari.....	111
Yakubov O.T. Farzand tarbiyasida ota-onaning asosiy vazifalari va funksiyalari	119

ILMIY YANGILIKLAR VA TAHLILLAR

Abdulazizova N.B. Ayollarning pensiya ta’minoti masalasini yechish yo‘llari: ilg‘or tajriba va zamonaviy tendensiyalar.....	124
--	-----



Abdulazizova Nargiza Baxodir qizi,

Yaponiyaing O'zbekistondagi elchixonasi iqtisodiy hamkorlik bo'limi xodimi,

Toshkent davlat sharqshunoslik universiteti

Tashqi iqtisodiy faoliyat kafedrasi mustaqil izlanuvchisi

Elektron pochta: n.abdulazizova91@mail.ru

AYOLLARNING PENSIYA TA'MINOTI MASALASINI YECHISH YO'LLARI: ILG'OR TAJRIBA VA ZAMONAVIY TENDENSIYALAR

Annotatsiya. Maqolada pensiya ta'minotining gender masalalari tahlil qilingan. Jahonda ayollarning pensiya ta'minotidagi mavjud muammolar hamda tendensiyalar yoritilgan. Shuningdek, ayollar pensiya ta'minotini yaxshilash borasida dunyo davlatlarida amalga oshirilayotgan chora-tadbirlar va dasturlardan misollar keltirilgan.

Tayanch tushunchalar: ayollar pensiya ta'minoti, pensiya islohoti, gender pensiya tafovuti, demografik qarish, bola parvarishi, moslashuvchan ish tizimlari.

Аннотация. В статье анализируются гендерные вопросы пенсионного обеспечения. Особо выделяются современные проблемы и тенденции в пенсионном обеспечении женщин в мире. Приведены примеры мер и программ, реализуемых в странах мира по улучшению пенсионного обеспечения женщин.

Ключевые слова: пенсионное обеспечение женщин, пенсионная реформа, гендерный разрыв в пенсиях, демографическое старение, уход за детьми, гибкие системы работы.

Annotation. The article analyses gender issues of pension provision. Modern problems and trends in the pension provision of women in the world are highlighted. Examples of measures and programmes implemented in the countries of the world to improve women's pension provision are given.

Keywords: women's pension provision, pension reform, gender gap in pensions, ageing, childcare, flexible work systems

Kirish. Globallashuv davrida zamonaviy kjamiyat bir qator jiddiy ijtimoiy muammolarga duch kelmoqda, ulardan biri ayollarga munosib pensiya ta'minlashdir. Ijtimoiy himoya sohasidagi sezilarli yutuqlarga qaramay, ayollarning pensiyalari e'tibor talab qiladigan muammoli masala bo'lib qolmoqda. Ayollarning

umr ko'rish davomiyligi asta-sekin ortib bormoqda, bu esa umumiy aholi tarkibida keksa ayollar ulushi ko'payishiga olib keladi. Ushbu demografik omil xotin-qizlarning pensiya jamg'armalari miqdorini oshirish, pensiya ta'minoti sohasida yangi strategiyalarni ishlab chiqish va amalga oshirishni talab qiladi. Xotin-qizlarning pensiya ta'minoti

kompleks yondashuvni talab qiladigan dolzarb va murakkab vazifadir. Odatda ayollar pensiya uchun jamg'arishni qiyinlashtiradigan va pensiyaga chiqqanda munosib turmush darajasini kafolatlash bilan bog'liq bir qator to'siqlarga duch kelishadi. Bu to'siqlar gender tengsizligi, kasbiy rivojlanish uchun imkoniyatlar cheklangani, bolalar va keksa qarindoshlarga g'amxo'rlik qilishda ayollarning asosiy roli, shuningdek, umr ko'rish uzunligi bilan bog'liq.

Maqsad va uni asoslash. Ayollarning pensiya muammosini hal etish demografik o'zgarishlar sharoitida alohida ahamiyat kasb etadi. Xotin-qizlarning pensiya ta'minoti masalasi mahalliy va xorijiy olimlar tomonidan chuqur tadqiq etilgan. Xususan, pensiya tizimlarining qiyosiy tahlili, erkaklar va ayollarning pensiya jamg'armalaridagi nomutanosibliklari, ayollarning pensiya ta'minotiga ta'sir ko'rsatuvchi ijtimoiy omillar kabi muammoning turli jihatlariga bag'ishlangan ko'plab adabiyotlar mavjud. Biroq mavjud ma'lumotlarning katta hajmiga qaramay, ilg'or amaliyot va zamonaviy tendensiyalarga e'tibor qaratilgan ayollar pensiyasi muammosini hal qilish yo'llarining kompleks tahlili yetarlicha o'rganilmagan. Mazkur maqolaning maqsadi xotin-qizlar pensiyasi muammosini kompleks tahlil qilish, uni hal qilishning eng samarali yo'llarini aniqlash, ilg'or tajribalarni o'rganish va O'zbekistonda xotin-qizlarning pensiya ta'minoti tizimini takomillashtirish bo'yicha takliflarni shakllantirishdan iborat.

Global mehnat bozorida ayollar uchun gender tenglikni ta'minlash bo'yicha qator mamlakatlar chora-tadbirlarni amalga oshirganiga qaramay, hali-hanuz erkaklarga beriladigan imkoniyatlarning 2/3 qismi ham ayollarda mavjud emas. Kasbiy pensiya sxemalari bo'yicha to'lanadigan pensiya miqdori va bandlik tuzilishi o'rtasida to'g'ridan to'g'ri bog'liqlik mavjud. Yevropa va Markaziy Osiyoda o'rtacha ish bilan t'minlangan ayollarning deyarli 23 foizi yarim kunlik ishda ishlaydilar, erkaklarda bu ko'rsatkich atigi 7 foizga teng. Kuzatuvlarga ko'ra, to'liq ish kunida ishlaydigan holatlarda ham ayollar va erkaklar ish haqi o'rtasidagi farq OECD mamlakatlarida 14,8% ni tashkil etadi¹. Yevropada

¹ OECD.StatExtracts. nd..“Gender wage gap.”<http://stats.oecd.org/>(accessed 10 July 2014)

65 va undan katta yoshdagi erkaklarning o'rtacha mehnat staji 35–43 yilni tashkil etsa, ayollarda ushbu muddat o'rtacha 12,8 yilni tashkil etadi². Pensiya daromadlaridagi gender tafovuti esa dunyodagi deyarli barcha pensiya daromadlari tizimida mavjud. Xususan, bu farq Yaponiyadagi deyarli 50% dan, Estoniyadagi 5% dan kam bo'lgan darajani tashkil etadi³. Bugungi kunda bu ayollar va erkaklar ish haqidagi o'rtacha 8400 AQSh dollariga teng farqni ko'rsatadi⁴.

Ilmiy muammoning tavsifi va yechimi.

Ayollarning pensiya ta'minoti sharoitlarini yaxshilash maqsadida dunyo mamlakatlarida turli yo'nalishlarda islohotlar amalga oshirilmoqda. Ayollar uchun adolatli pensiya ta'minoti tizimini joriy qilish va genderni bog'liq masala yuzasidan kelib chiqqan farqlarni minimallashtirish tendensiyasi rivojlangan davlatlarda keng tarqalib bormoqda. Pensiya tizimida gender tengsizligini bartaraf etish ko'p qirrali yondashuvni, jumladan, teng haq to'lash, ayollarning iqtisodiy imkoniyatlaridan foydalanish yo'lidagi to'siqlarni kamaytirish va ijtimoiy me'yorlarni hal qilishni talab qiladi. OECDning 2021-yilgi hisobotiga ko'ra, a'lo mamlakatlar orasida 65 va undan yuqori yoshdagi ayollar erkaklarga qaraganda o'rtacha 26% kamroq pensiya daromadini olishadi. Ayollar erkaklarniki kabi pensiya olishlari uchun esa 19 yil qo'shimcha ishlashlariga to'g'ri keladi. Gender Pensiya tafovuti 2024 (GGP) tadqiqotlari natijasiga ko'ra, qashshoqlikda yashayotganlarning 67 foizi ayollarni tashkil etadi. Ayollar mehnat bozorida ishtirok etish uchun teng imkoniyatlarga ega bo'lganda, u o'z kelajagini aniqlay oladi. U qabul qiladigan va hayotining har bir bosqichida unga qabul qilishga ruxsat berilgan qarorlar sog'lomroq va moliyaviy jihatdan xavfsizroq hayot uchun imkoniyat yaratadi.

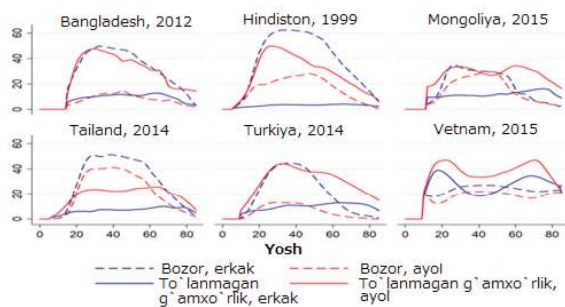
Osiyo mintaqasida esa bu vaziyat yanada achinarli bo'lib, erkaklar va ayollar o'rtasidagi

² Camila Arza. The Gender dimensions of pension systems: Policies and constraints for the protection of older women. – Argentina: Interdisciplinary Centre for the Study of Public Policy and CONICET, UN 2015.

³ OECD. Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back? 2023.

⁴ World Economic Forum. How to fix the gender pension gap. 2021. <https://www.weforum.org/stories/2021/09/how-to-fix-the-gender-pension-gap/>

pensiya tengsizligi mehnat bozori ishtirokidagi tengsizliklar, norasmiy bozorda nomutanosib ishtirok etish va ish haqidagi sezilarli farq, keskinlashib borayotgan demografik qarish jarayoni davom etishi bilan yanada yaqqol namoyon bo'lmoqda. Quyidagi rasmda Osiyo va Tinch okeanining oltita mamlakati uchun yosh guruhi bo'yicha to'lanmagan parvarishlash ishlari va mehnat bozorida sarflangan o'rtacha soatlar hisob-kitoblari keltirilgan. Barcha mamlakatlarda va barcha yosh guruhlarida erkaklar to'lanmagan parvarishlash ishlaridan ko'ra mehnat bozorida ko'proq ish qiladilar, ayollar esa barcha yosh guruhlarida ko'proq to'lanmagan parvarish ishlarini bajarishadi. Ayollarning mehnat bozorida faoliyatiga qaraganda to'lovsiz g'amxo'rlik ishlariga sarflagan davri 20 yoshdan 40 yoshgacha bo'lgan vaqt oralig'ida eng yuqori, aksincha, 20 yoshgacha va 60 yoshdan oshgan yosh guruhlarida esa minimal hisoblanadi. Bu ayollarning hayot sikliga bog'liq.



1-rasm. Muayyan davlatlarda haftasiga sarflangan o'rtacha vaqt (soatlar) ish turi, yosh va jins bo'yicha⁵

Aslida, ayollar pensiya miqdori kamligining asosiy sababi ayollarning rasmiy va norasmiy mehnat bozorlarida to'liq ish kunida ishlash ehtimoli kamligidir. To'lanmaydigan bola parvarishi va uy ishlari ularning iqtisodiy imkoniyatlardan foydalanish imkoniyatlarini cheklaydi va ishdan tez-tez yoki uzoqroq tanaffuslarga chiqishiga olib keladi, natijada pensiya badallari va nafaqalari kamayadi.

⁵ Image: ESCAP; Older Women and Men as Providers and Recipients of Unpaid Care Work in the Asia-Pacific Region (2020). Online Edition <https://www.unescap.org/sites/default/d8files/knowledge-products/Older%20Women%20and%20Men%20as%20Recipients%20of%20Care%20and%20Caregivers.pdf>

So'nggi yillarda dunyoning qator mamlakatlari ayollarning pensiya ta'minotini yaxshilash borasida amalga oshirilgan islohotlar quyidagilardan iborat bo'ldi:

Pensiya to'lovlarini oshirish. Shvetsiya genderga sezgir pensiya qonunchiligiga ega yetakchi davlatlardan biri bo'lib, u ayollar mehnat stajidagi uzilishlari sababli pensiya miqdoridagi kamayishni kompensatsiya qilish uchun ayollarga maxsus pensiya badallarini joriy qildi. Kanadada esa barcha 65 yoshdan kattalar uchun universal qarilik pensiyasi (Old Age Security) joriy qilindi. U minimal daromad darajasini kafolatlaydi va bu orqali ayollarning qarilikdagi kambag'alliklari xavfini kamaytirishga erishish mumkin.

Ayollarning mehnat faoliyatini rag'batlantirish dasturlari. Germaniyada "Bambini" dasturi ishlab chiqildi. Bu dastur ayollarga farzand tug'ilgandan keyin ularni farzand tarbiyasi subsidiyalari bilan ta'minlash orqali ishlashni davom ettirish imkonini beradi⁶.

• *Bola parvarishi ta'tili muddatini uzaytirish* bo'yicha Kanadada bola parvarishi ta'tili 18 oy deb belgilandi.

• *Moslashuvchan ish tizimlarini joriy etish* borasida Finlyandiyada ayollarga uydan, yarim kunlik, moslashuvchan soatlar bilan oilaviy vazifalarni ish bilan isloh qilish imkonini beruvchi moslashuvchan ish dasturlari ishlab chiqilgan. Fransiya esa maktabgacha yoshdagi bolalar uchun yasli guruhlariga kirish imkoniyatlarini oshirish va bolalar bog'chalari mavjudligini oshirish bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirdi, bu esa ayollarga bola ta'tilidan keyin ish joyiga qaytishga imkon beradi. Bu borada Yaponiya maktabgacha ta'lim sohasi mutaxassis ayollarini ishga taklif qilib, kichik yoshli farzandlarini ish joylari hisoblangan bog'chada bepulga katta qilish imkonini yaratdi.

Germaniya esa erkaklar va ayollar ish haqi o'rtasidagi farqni minimallashtirish bo'yicha davlat siyosatini olib bormoqda.

• *"Norasmiy" ishga pensiya tayinlash* tajribasi Hindistonda qishloq xo'jaligi va uy xo'jaligida band ayollarga pensiya joriy qilish orqali namoyon bo'ldi⁷.

⁶ <https://www.familienportal.nrw/en/0-bis-1-jahre/finanzielles-formales/pension-insurance>

⁷ Julia Constanze Braunmiller, Isabel Santagostino Recavarren, Aparna Mittal, and Tanvi Khatri. How Did India

- *Ayollarning pensiya bo'yicha huquqlari haqida xabardorlikni oshirish* maqsadida Janubiy Koreyada axborot kampaniyalari o'tkazilmoqda.

- *Ayollar uchun mustaqil pensiya fondlarini tashkil etish.* Argentinada bunday fondlar tashkil etilgan bo'lib, bu ularga erlari yoki oilalariga bog'liq bo'lmasdan pensiyaga chiqish uchun pul yig'ish imkonini beradi⁸.

- *Ayollarni siyosiy qarorlarda ishtirok etishga ko'maklashish.* Niderlandiya ayollarni siyosiy hayotda ishtirok etishga undash dasturini ishlab chiqdi. Bu esa ayollarga pensiya tizimiga oid qaror qabul qilishda ko'proq ta'sir ko'rsatish imkonini beradi.

- *Pensiyaning eng kam stavkalarini aniqlash.* AQShda ayollar uchun eng kam pensiya qonun bilan belgilanadi, bu esa ularning asosiy ehtiyojlarini qondirish uchun yetarli bo'lgan pensiya olish imkonini beradi⁹.

Ayollar pensiya ta'minoti borasida jahon tajribasida amalga oshirilgan salmoqli ishlarga qaramasdan, qator zamonaviy xavflarni ham muvozanatlashtirish zaruriyati mavjud. Xususan, raqamli pensiya tizimlariga o'tish ayollarning moliyaviy savodxonligini oshirishni, qulay va shaffof axborot resurslarini taqdim etishni talab qiladi. Bundan tashqari, ayollar migratsiyasi ular yashayotgan mamlakatda pensiya huquqi yo'qolishiga va kelgan mamlakatlarida pensiya olish imkoni mavjud emasligiga olib kelishi mumkin. Butun dunyoda 169 million mehnat muhojiri bo'lsa, shundan 99 millioni erkak, 70 millioni ayol hisoblanadi. Dunyo bo'yicha har sakkizinchi hamshira migrant sanaladi. Muhojir ishchilarning majburiy mehnatga tushib qolish ehtimoli milliy ishchilarga qaraganda uch baravar ko'proq.

Tadqiqotlarga ko'ra, pensiya ta'minotida gender tengsizligi muammosini hal qilish bo'yicha

Successfully Reform Women's Rights. Global indicators briefs №19. World Bank Publishing. 2023. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099950506282325566/pdf/IDU0c4c7e5b705c31049590a7de00a50244345ba.pdf>

⁸ Camila Arza. The Gender dimensions of pension systems: Policies and constraints for the protection of older women. – Argentina: Interdisciplinary Centre for the Study of Public Policy and CONICET, UN 2015.

⁹ <https://www.cfainstitute.org/about/press-room/2021/global-pension-index-calls-for-pension-system-reform-to-close-gender-gap-in-retirement-income>

amalga oshirilgan ishlar natijasida to'liq ish kunida ishlayotgan ayollar ulushi 1997-yilgi 36% dan 2023-yilda 41% ga ko'tarildi, erkaklarda esa to'liq bo'lmagan ishda ishlovchilar ulushi 16% dan 26% ga o'sdi. Bugungi kunda ayollarning o'rtacha yillik daromadi (31 000 AQSh dollar) erkaklarning 75% yillik daromadi (41 330 AQSh dollari)ga teng. Xalqaro Mehnat Tashkiloti ma'lumotlariga ko'ra, mehnatga layoqatli erkaklarning 38,7 foizi pensiya rejasi bilan qamrab olingan bo'lsa, ayollarda bu ko'rsatkich faqat 26,3 foizga teng.

Pensiya ta'minotidagi ayollarning daromadlar tengsizligini uch yo'l bilan bartaraf etish mumkin:

1. Hayotning turli bosqichlarida ayollarning pensiya daromadlarida yetishmovchilikni oshiradigan tengsizliklarni aniqlash.

2. Tizimli tengsizlik, boylik, sog'lik, ijtimoiy mobilikka an'anaviy munosabatni o'zgartirish.

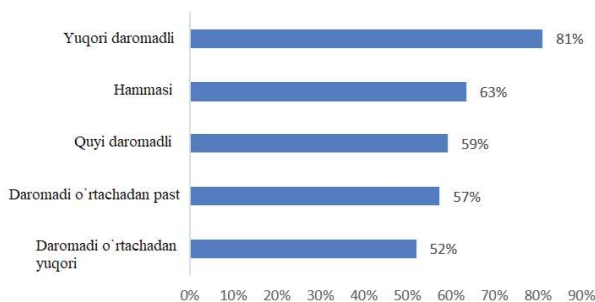
3. Ayollarning huquq va imkoniyatlarini kengaytirishga davlat va xususiy sektor tomonidan ustuvor e'tibor qaratish hamda ayollarning pensiyaga chiqishlari uchun yetarli tayyorgarlikni ta'minlaydigan innovatsion chora-tadbirlarni ishlab chiqish.

Hisob kitoblarga ko'ra, ayollarda bola parvarishi sababli mehnat faoliyatida uzilishlar bo'lib, bu o'rtacha o'n yilni tashkil etadi va taxminan, 48 845 AQSh dollariga teng pensiya jamg'armasi yo'qotilishiga sabab bo'ladi¹⁰. Xususan, O'zbekistonda ishga qiziqqan ayollarning 43 foizi farzand tarbiyasi tufayli ishlay olmaydi¹¹. Albatta, bu kelajakda ayollarning pensiya ta'minotiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Yetarlicha davomiy va bola parvarishi bo'yicha to'lab beriladigan ta'lining joriy qilinishi ularning ishga joylashish natijalarini yaxshilashi mumkin. Shu o'rinda davlat ularning huquq va manfaatlarini mustahkamlash maqsadida imtiyozli ravishda bola parvarishi ta'tili bilan bog'liq yo'qotilgan yillarni tiklash uchun uni qonuniylashtirishda tashabbus ko'rsatishi maqsadga muvofiqdir. Xususan, bola parvarishi ta'tilini 1883-yilda qonuniylashtirgan

¹⁰ The Gender Pensions Gap Report 2024. <https://www.nowpensions.com/app/uploads/2024/02/gender-pensions-gap-report-24.pdf>

¹¹ Сокращение бедности станет общенациональным движением — президент Узбекистана <https://www.gazeta.uz/ru/2024/09/11/poverty/>

birinchi mamlakat Germaniya bo'ldi. Uning ortidan Shvetsiya 1891-yilda va Fransiya 1928-yilda xuddi shunday chorani amalga oshirdi. 1919-yilda esa XMT onalik va bolalikni himoya qilish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqdi va uni qabul qildi. Ular uchta fundamental tamoyil: bola parvarishi ta'tili, pul nafaqasi va ish o'rnini saqlab qolish tamoyillaridan kelib chiqadi. 2021-yilda XMT tomonidan so'ralgan deyarli barcha 185 ta davlat o'z qonunchiligida homiladorlik va bola parvarishi ta'tillari qoidalarini qabul qilgan. Biroq tug'uruq ta'tillari davrlari har doim ham pensiya maqsadlarida ish sifatida tan olinmaydi. Jahon Bankining "Ayollar, biznes va huquq" (2024) nomli tadqiqotida ko'rib chiqilgan 190 ta mamlakatdan atigi 107 ta mamlakatda bola parvarishi yillari pensiya ta'minoti uchun hisobga olinadi.



2-rasm. Bolalar parvarishi uchun pensiya krediti berilgan iqtisodiyotlar ulushi (189 ta davlat)¹²

Ushbu indeks ayollarning xavfsizlik, harakat erkinligi, bandlik, mehnatga haq to'lash, nikoh, ota-onalik, bola parvarishi, tadbirkorlik, mulkni tasarruf qilish va pensiya ta'minoti holatini baholaydi. 2022-2023-yil oralig'ida faqatgina 18 ta davlat gender tengligini yaxshilash uchun 47 ta islohotni amalga oshirdi. Xususan, Yevropa va Markaziy Osiyo mintaqasida O'zbekiston, Armaniston, Ozarbayjon, Kipr va Moldova kabi beshta iqtisodiyotda to'qqizta shunday islohot amalga oshirildi. Shu jumladan, O'zbekiston Iordaniya, Malayziya, Syerra-Leone va Togo bilan birgalikda eng katta muvaffaqiyatga erishgan besh davlat qatoridan joy oldi.

O'zbekistonda ayollarga erkaklar bilan bir xil qiymatdagi mehnat uchun teng haq to'lashni kafolatlovchi me'yoriy hujjatlar qabul qilindi. Shuningdek, ayrim sohalarda ayollar mehnatidan

foydalanishga qo'yilgan cheklovlar bekor qilindi. 2022-yil oktyabr oyida mehnat huquqlarini himoya qilish sohasidagi xalqaro standartlar va konvensiyalarga mos keladigan ushbu qoidalarini o'z ichiga olgan yangi Mehnat kodeksi qabul qilindi. Bundan tashqari, O'zbekistonda ayollarni oiladagi zo'ravonlikdan himoya qiluvchi me'yoriy hujjatlar qabul qilindi¹³.

Yakuniy qism. Xulosa qiladigan bo'lsak, ayollarning pensiya ta'minoti bilan bog'liq muammolarini yechish pensiya tizimini isloh qilish, ayollarning ishchi kuchidagi ishtirokini rag'batlantirish, moslashuvchan pensiya variantlarini ta'minlash, norasmiy bandlik va migratsiyani hal qilishni o'z ichiga olgan keng qamrovli yondashuvni talab qiladi. Ayollarning ijtimoiy ta'minotini yaxshilash ularning pensiyaga doir huquqlarini himoya qilish uchun yuqoridagilardan kelib chiqqan holda xorijiy mamlakatlarda quyidagi rivojlanish yo'nalishlarini umumlashtirish mumkin:

1. Pensiya tizimini isloh qilish:
 - bola parvarishi va qarindoshlarga g'amxo'rlik uchun sarflangan yillarni mehnat stajiga hisoblash;
 - rasmiy mehnat munosabatlarida ishtirok etmayotgan ayollar uchun ham minimal kafolat tizimini joriy qilish.
 2. Mehnat bozorida gender tengligini oshirish:
 - mehnatga haq to'lashda gender tafovutini qisqartirish;
 - ishni va oilaviy majburiyatlarni bir vaqtda amalga oshira olish uchun imkoniyatlarni rivojlantirish.
 3. Ayollarning moliyaviy savodxonligi darajasini oshirish.
 - ayollarning pensiya tizimi va jamg'arish dastaklari to'g'risidagi bilim va ko'nikmalarini oshirish uchun ta'lim dasturlarini joriy qilish.
- Shuni unutmash kerakki, ushbu yo'nalishlarda chora-tadbirlarni amalga oshirish, o'z navbatida, har bir davlatning rivojlanish xususiyatlari, demografik tuzilmasi, mehnat bozori holatidan kelib chiqishi lozim.

¹² World Bank. 2023. Women, Business and the Law 2023. Washington, DC: World Bank.

¹³ The World Bank. Matbuot Xabari №:2024/ECA/072 <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/263b1dbd690c22dabcc12e9c7a4297da-0080012024/original/PR-UZ-s-progress-in-the-2024-WBL-UZ.pdf>

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. OECD (2022), OECD Pensions Outlook 2022, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/20c7f443-en>.
2. OECD (2021), "Gender pension gap in selected OECD countries according to different sources: Relative difference between men and women aged 65+ (among pension beneficiaries)", in Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women: OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/151ef088-en>.
3. The Gender Pensions Gap Report 2024. <https://www.nowpensions.com/app/uploads/2024/02/gender-pensions-gap-report-24.pdf>
4. World Bank. 2024. Women, Business and the Law 2024. Washington, DC: World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstreams/9bc44005-2490-41f8-b975-af35cbae8b9a/download>
5. O'zbekiston Respublikasining "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi 2019-yil 17-avgustdagi O'RQ-562-son Qonuni // <https://lex.uz/docs/-4494849>
6. ISSA (2020). *Gender-Specific Challenges in Pensions*.
7. OECD (2023), Government at a Glance 2023, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/3d5c5d31-en>
8. Bettio, F., & Verashchagina, A. (2020). *Gender Equality and Pension Systems in the EU*.
9. European Commission (2022). *Gender Pension Gap in Europe*. EU Publishing.
10. International Labour Office, World Social Protection Report 2024-2026: Universal Social Protection for Climate Action and a Just Transition, Geneva: International Labour Office, 2024. <https://www.social-protection.org/gimi/Media.action?id=10982>
11. Стратегия ПРООН по обеспечению гендерного равенства на 2022–2025 годы. ПРООН. Нью-Йорк 2022. https://genderequalitystrategy.undp.org/downloads/UNDP_Gender_Equality_Strategy_2022-2025_RU_V2.pdf

“OILA VA GENDER” ILMIIY-TADQIQOT INSTITUTI
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ «СЕМЬЯ И ГЕНДЕР»
“FAMILY AND GENDER” RESEARCH INSTITUTE

MARKAZIY OSIYODA JAMIYAT,
GENDER VA OILA

Общество, гендер и семья в Центральной Азии
Society, Gender and Family in Central Asia

xalqaro ilmiy jurnali

международный научный журнал

international academic journal

2024/4 (13)

DOI: 26739/2118-9998

Jurnalga Toshkent shahar Matbuot va axborot boshqarmasining 2021-yil 18-iyundagi 0996-sonli
“Ommaviy axborot vositasi davlat ro‘yxatidan o‘tkazilganligi to‘g‘risida guvohnoma”si olingan.

*Jurnal O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasining
dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan ilmiy nashrlar RO‘YXATI (2019)ga
pedagogika, psixologiya, tarix va falsafa fanlari bo‘yicha doktorlik dissertatsiyalari himoyasi uchun
ilmiy maqolalar e‘lon qilinishi mumkin bo‘lgan jurnal sifatida ro‘yxatga olingan.*

MUASSIS:

“Oila va gender” ilmiy-tadqiqot instituti

JURNAL TAHRIRIYATI:

Bosh muharrir: **Egamberdiyeva N.**

Bosh muharrir o‘rinbosari: **Musurmanova A.**

Mas‘ul kotib: **Mavlonov B.**

Muharrirlar: **Yunusov U., Nomozova O‘.,
Razzakova N., Sobirova E.,
Jabborov U.**

Sahifalovchi: **Umaraliyev Z.**

Dizaynerlar: **Abdullayev L., Sobirov F.**

Web dizaynerlar: **Yakubov O., Alimova Z.**

Jurnaldagi materiallardan foydalanilganda mualliflik huquqini e‘tiborga olgan holda jurnalga havola berilishi shart.

Jurnalga kiritilgan maqola materiallari mazmuni mualliflarning shaxsiy ilmiy-nazariy yondashuvi va qarashi sifatida talqin qilinadi.



1940

Nashriyot ro‘yxat raqami № 1043191. 24.09.2021-y.

Bosishga ruxsat etildi: 27.12.2024.

“Times New Roman” garniturasini. Qog‘oz bichimi: 60x84 1/8

Nashriyot bosma tabog‘i 7,2.

100000, Toshkent shahri, Mirzo Ulug‘bek tumani,

M.Ismoiliy ko‘chasi 1-G uy.