

**XIZMAT KO'RSATISH SOHASIDA GENDER TENGLIKNI
TA'MINLASHNING IQTISODIY SAMARADORLIKKA TA'SIRI**

Nazarova Madina Burxonovna

Bank-moliya akademiyasi magistranti

Abdiyev Nosir Raximovich

Mustaqil izlanuvchi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15601851>

Annotatsiya

Gender tenglik – bu ayollar va erkaklarning iqtisodiy, siyosiy va ijtimoiy imkoniyatlar tengligini anglatadi. Xizmat ko'rsatish sohasi turizm, moliya, sog'liqni saqlash, ta'lim, IT va boshqalar iqtisodiyotning dinamik tarmog'i bo'lib, unda gender tengligini ta'minlash ishlab chiqarish samaradorligi, innovatsiyalar va barqaror iqtisodiy o'sishga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Xizmatlar sohasida gender tenglikni ta'minlash inson resurslaridan to'laqonli foydalanish ya'ni korxonalar faoliyatida iqtisodiy o'sishni ta'minlash bilan bir qatorda korxona faoliyatini kengayishiga, ushbu sohaning yanada rivojlanishiga hissa qo'shadi.

Abstract

Gender equality refers to the equality of economic, political and social opportunities for women and men. The service sector is a dynamic sector of the economy of tourism, finance, health, education, it, etc., in which ensuring gender equality has a positive impact on productivity, innovation and sustainable economic growth. Ensuring gender equality in the field of services full-fledged use of human resources, that is, in addition to ensuring economic growth in the activities of enterprises, contributes to the expansion of the activities of the enterprise, the further development of this industry.

Kalit so'zlar: gender tenglik, xizmat ko'rsatish sohasi, gender muvozanat, gender tenglikning huquqiy asoslari, rag'batlantirish.

Keywords: gender equality, service sector, gender balance, legal foundations of gender equality, promotion.

Rivojlangan mamlakatlarda, shuningdek zamonaviy kompaniyalar faoliyatida, biznes dunyosida hamda boshqa turdagi jamoaviy faoliyatda loyihalarni muvaffaqiyatli amalga oshirishda inson resurslarining sifat jihatdan xilma-xilligi, xususan gender muvozanati muhim ahamiyat kasb etmoqda.

Dunyo rivojining hozirgi davrida inson taraqqiyoti, uning huquq va erkinliklari, ijtimoiy adolat va inson xavfsizligini ta'minlash borasidagi olib borilayotgan islohotlarni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun ayollar va erkaklarning jamiyat hayotining barcha jabhalaridagi tengligini amalda



ta'minlash masalalari ustuvor vazifalarning biriga aylanmoqda. Mamlakatimizda ushbu sohaga oid 25 ta qonunchilik hujjati qabul qilindi. O'zbekiston Respublikasining Gender tenglikni ta'minlash masalalari bo'yicha komissiyasi, O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatida Xotin-qizlar va gender tenglik masalalari qo'mitalari tashkil etilganligi buning yaqqol isboti hisoblanadi.

Prezidentimiz Shavkat Mirziyoevning Oliy Majlis va O'zbekiston xalqiga qilgan Murojaatnomasida 6 milliondan ortiq xotin-qizlarning muammolari puxta o'rganilganligi hamda xotin-qizlarni qiynayotgan ko'plab ijtimoiy-iqtisodiy muammolarga amaliy yechim topish maqsadida "Ayollar daftari" va "Temir daftar" shakllantirilganligi ushbu muammolarni hal etishda mahallalarda yangi tashkil etilgan "Ayollar maslahat kengashlari" ham yaqindan ko'mak berib kelayotganligi ta'kidlab o'tildi. Bu borada xotin-qizlarning jamiyatdagi va davlat boshqaruvidagi mavqeini yanada oshirishga qaratilgan yaxlit tizim yaratish bo'yicha taklif ishlab chiqish vazifasi belgilab berildi. Fikrimizcha, jamiyatda ayollar va erkaklar tengligi tamoyilini ilgari surish demokratik boshqaruvning asosiy va ajralmas qismi bo'lib hisoblanadi.

Vazirlar Mahkamasining "2030-yilgacha bo'lgan davrda barqaror rivojlanish sohasidagi milliy maqsad va vazifalarni amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarorida O'zbekiston Barqaror rivojlanishning Beshinchi maqsadi gender tenglikni ta'minlash, barcha xotin-qizlarning huquq va imkoniyatlarini kengaytirish belgilangan. Unga ko'ra, 2030-yilga borib barcha xotin-qizlarga nisbatan kamsitishlarning har qanday shakliga barham berish, siyosiy, iqtisodiy va ijtimoiy hayotda qarorlar qabul qilishning barcha darajalarida ayollarning to'liq va samarali ishtirokini, yetakchilik qilish uchun teng imkoniyatlarni ta'minlash zarur.

Xizmat ko'rsatish sohasi zamonaviy iqtisodiyotda yuqori bandlik darajasi va YIMdagi ulushi bilan ajralib turadi. Biroq ushbu sohada gender tenglik hali ham dolzarb masala bo'lib, ayollar ko'pincha past maoshli lavozimlarda yoki norasmiy bandlik shakllarida ishlaydi. Gender tenglikni ta'minlash xizmat sifatini oshirish, innovatsiyalarni jadallashtirish va korxonalar samaradorligini kuchaytirishda muhim rol o'ynaydi. Gender tenglik – bu ayollar va erkaklarning iqtisodiy, siyosiy va ijtimoiy imkoniyatlar tengligini anglatadi. Shuningdek, bu tushunchani inson kapitalini to'liq safarbar etish vositasi sifatida ham ta'riflash mumkin.

Ayollar va erkaklar teng huquqli bo'lishi xizmat ko'rsatish tarmog'ida mehnat unumdorligini oshirishga xizmat qiladi. Xizmat ko'rsatish sohalari turizm, moliya, sog'liqni saqlash, ta'lim, IT va boshqalarda iqtisodiyotning

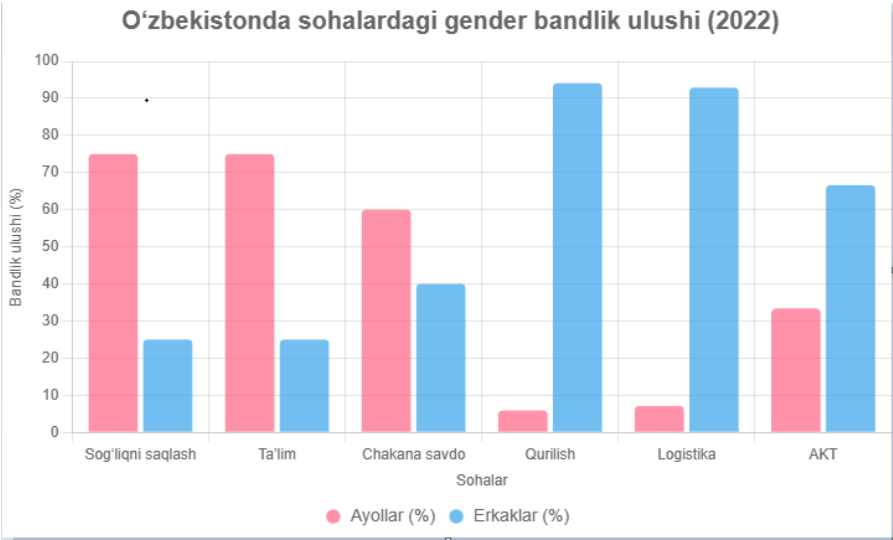


dinamik tarmog'i bo'lib, unda gender tengligini ta'minlash ishlab chiqarish samaradorligi, innovatsiyalar va barqaror iqtisodiy o'sishga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Shuningdek, teng imkoniyatlar – bandlik darajasining oshishi, soliqlar tushumi ko'payishi va iqtisodiy o'sishga xizmat qiladi.

Xizmat ko'rsatish sohasida masalan, mehmonxona, restoran, chakana savdo sohalarida ko'pincha ayollar tomonidan dominantlik qiladi, ammo rahbarlik lavozimlarida erkaklar ustunlik qiladi. Gender tenglik barcha xodimlarga teng imkoniyatlar taqdim etadi, bu esa ish samaradorligini va mijozlar ehtiyojlariga moslashuvchanlikni oshiradi.

Gender tenglikka sarmoya kiritish ya'ni teng maosh, ayollarning rahbarlik lavozimlariga ko'tarilishi faoliyat olib borayotgan xodimlarning motivatsiyasini oshiradi, kadrlar qo'nimsizligini kamaytiradi va kompaniya imidjini yaxshilaydi, bu esa mijozlar sadoqatini mustahkamlaydi.

McKinsey Global Institute (2020) hisoboti natijasiga ko'ra, Gender teng bo'lgan kompaniyalar o'rtacha 15-20% ko'proq foyda ko'rishi, Ish joyida tenglik xodimlarning ishqibozligini oshirib, kadrlar almashinuvini kamaytirishi keltirilgan. Shuningdek, o'rganishlar natijasiga ko'ra, Gender tenglikni ta'minlagan xizmat ko'rsatish kompaniyalari daromad va mijozlar sodiqligi bo'yicha yuqori natijalarga erishgan, Ayollar rahbarligidagi jamoalarda innovatsiya darajasi yuqori, mijozlarga xizmat ko'rsatish sifati esa yaxshiroq bo'lgan.



UNICEF ma'lumotlariga ko'ra, O'zbekistonda 19-24 yoshdagi yosh ayollarning 56% o'qish, ish yoki kasbiy tayyorgarlik bilan shug'ullanmaydi (NEET). Ayollar uchun NEET darajasi 25-30 yoshda 74% ga yetadi, erkaklar uchun esa bu ko'rsatkich maksimal 33.5% ni tashkil qiladi. 2022 yil holatiga ko'ra, ayollar sog'liqni saqlash, ijtimoiy xizmatlar va ta'lim sohalarida umumiy bandlikning 75% ni tashkil qiladi, bu yerda ish haqi boshqa kasblarga nisbatan



pastroq. Erkaklar esa qurilish (94.1%), logistika (92.9%) va AKT (66.6%) kabi yuqori maoshli sohalarda ustunlik qiladi.

Xulosa

Xizmat ko'rsatish sohasida gender tenglikni rag'batlantirish nafaqat adolatli jamiyat qurish, balki tarmoqning iqtisodiy samaradorligini oshirish, innovatsiyalarni jadalashtirish va barqaror rivojlanishga erishish uchun muhim omildir. Gender tenglikka erishish nafaqat axloqiy, balki iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan foydali bo'lib, soha rivojlanishi va jamiyat farovonligiga xizmat qiladi. Davlatlar va korxonalar gender tenglik siyosatini amalga oshirish orqali yuqori daromadli va raqobatbardosh iqtisodiyotni shakllantirishi mumkin. Ushbu sohada gender tenglikka erishish uchun berilgan imkoniyatlardan kengroq foydalanish, xotin-qizlar orasida ushbu sohada yutuqqa erishgan ayollar bilan davra suhbatlari tashkil etish, IT sohasiga yanada keng jalb qilish, xizmat ko'rsatish sohasida mavjud bo'lgan kasb-hunarlar o'rgatuvchi o'quv kurslarini xotin-qizlar uchun bepul holda tashkil etish zarur deb hisoblaymiz.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasining "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi qonuni. 2019-yil, 2-sentabr.
2. O'zbekiston Respublikasi Gender tengligi qo'mitasi hisobotlari (2022).
3. McKinsey & Company. (2020). "Delivering through Diversity".
4. Project Management Institute. (2020). "Gender Balance in Project Management".
5. Harvard Business Review. (2019). "Why Diverse Teams Are Smarter".
6. Woolley, A.W. (2010). "Evidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups".
7. N.Abdiyev "O'zbekistonda xizmat ko'rsatish sohasini rivojlantirish istiqbollari", Soliq va hayot electron ilmiy ommabop jurnal, 3-son, 34-42 bet.

