

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ КАРЬЕРНОГО РОСТА ЖЕНЩИН В УЗБЕКИСТАНЕ

Абдураимова Нигора Раджабовна

Доцент кафедры «Экономики»

Ташкентского института менеджмента и экономики

E-mail: abduraimova.nigora@timeedu.uz

Аннотация. Ushbu tadqiqot O'zbekistonda ayollarning mehnat bozoridagi hozirgi holatini tahlil qilish va ularning martaba o'sishi uchun sharoitlarni yaxshilash bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqishga bag'ishlangan. Statistik ma'lumotlar, normativ-huquqiy tahlil va so'rov natijalari asosida ayollarning kasbiy rivojlanishiga to'sqinlik qiluvchi asosiy omillar aniqlanib, ularni bartaraf etish bo'yicha kompleks chora-tadbirlar taklif etilgan. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, gender tengligiga erishishda sezilarli yutuqlarga qaramay, O'zbekistondagi ayollar, ayniqsa, rahbarlik lavozimlarida martaba o'sishiga to'sqinlik qiluvchi jiddiy cheklovlarga duch kelmoqda. Taklif etilgan chora-tadbirlar tizimi ayollarning kasbiy o'zini namoyon etishi uchun institutsional va ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarni takomillashtirishga yo'naltirilgan.

Калит so'zlar: gender tengligi, martaba o'sishi, kasbiy rivojlanish, mehnat siyosati, gender segregatsiya.

Annotation. This study analyzes the current status of women in Uzbekistan's labor market and develops recommendations for improving conditions for their career growth. Based on statistical data, regulatory analysis, and survey results, the key barriers hindering women's professional development have been identified, and comprehensive measures to overcome them have been proposed. The research findings demonstrate that, despite significant progress in achieving gender equality, women in Uzbekistan continue to face substantial limitations in career advancement, particularly in leadership positions. The proposed system of measures aims to improve institutional and socio-economic conditions for women's professional self-fulfillment.

Keywords: gender equality, career growth, professional development, labor policy, gender segregation.

Аннотация. Данное исследование посвящено анализу текущего положения женщин на рынке труда Узбекистана и разработке рекомендаций по совершенствованию условий для их карьерного роста. На основе статистических данных, нормативно-правового анализа и результатов опроса выявлены основные барьеры, препятствующие профессиональному развитию женщин и предложены комплексные меры по их преодолению. Результаты исследования демонстрируют, что, несмотря на значительный прогресс в области гендерного равенства, женщины в Узбекистане продолжают сталкиваться с существенными ограничениями в карьерном продвижении, особенно на руководящих позициях. Предложенная система мер направлена на институциональное и социально-экономическое совершенствование условий для профессиональной самореализации женщин.

Ключевые слова: гендерное равенство, карьерный рост, профессиональное развитие, трудовая политика, гендерная сегрегация.

Введение

Обеспечение равных возможностей для карьерного роста женщин является одним из ключевых факторов устойчивого экономического развития и социального благополучия. В Узбекистане за последние годы был принят ряд важных законодательных актов, направленных на поддержку женщин и обеспечение гендерного равенства, включая Закон "О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин" (2019 г.) и Стратегию развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы.

Несмотря на предпринимаемые меры, женщины в Узбекистане продолжают сталкиваться с различными барьерами при построении карьеры. Данные официальной статистики свидетельствуют о сохраняющемся гендерном разрыве в оплате труда, низкой представленности женщин на руководящих позициях и в стратегически важных отраслях экономики.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью разработки эффективных механизмов поддержки женщин на рынке труда в контексте модернизации экономики Узбекистана и достижения Целей устойчивого развития, в частности ЦУР 5 "Гендерное равенство" и ЦУР 8 "Достойная работа и экономический рост".

Целью исследования является провести комплексный анализ текущего положения женщин на рынке

труда Узбекистана и разработать практические рекомендации по совершенствованию условий для их карьерного роста.

Исходя из вышеизложенной цели, были поставленные следующие задачи:

5. Проанализировать динамику показателей участия женщин на рынке труда Узбекистана за период 2015-2023 гг.

6. Выявить ключевые барьеры и ограничения для карьерного роста женщин.

7. Изучить существующую нормативно-правовую базу в области гендерного равенства и трудовых отношений.

8. Разработать комплекс рекомендаций по совершенствованию условий для карьерного роста женщин.

Исследование основано на комплексном подходе с использованием следующих методов:

6. Статистический анализ данных Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике за 2015-2023 гг., включая показатели занятости, оплаты труда и представленности женщин в различных секторах экономики.

7. Нормативно-правовой анализ законодательных актов Республики Узбекистан в области гендерного равенства и трудовых отношений.

8. Социологический опрос 350 женщин из различных регионов

Узбекистана, представляющих разные сферы деятельности. Выборка стратифицирована по возрасту, уровню образования, семейному положению и отраслевой принадлежности. Опрос проведен в период с января по март 2023 года.

9. Экспертные интервью с 25 представителями государственных структур, бизнеса, научного сообщества и международных организаций, работающих в сфере гендерного равенства.

10. Сравнительный анализ международного опыта по поддержке карьерного роста женщин, в частности в странах Центральной Азии, Восточной Европы и Азиатско-Тихоокеанского региона.

1. **Динамика показателей участия женщин на рынке труда Узбекистана.** Анализ статистических данных показывает, что уровень экономической активности женщин в Узбекистане остается значительно ниже, чем у мужчин, несмотря на положительную динамику за последние годы.

Таблица 1

Динамика основных показателей участия женщин на рынке труда Узбекистана, 2015-2023 гг.

Показатель	2015	2017	2019	2021	2023
Уровень экономической активности женщин, %	47.8	48.2	50.1	52.4	54.6
Уровень экономической активности мужчин, %	76.5	77.1	78.0	78.7	79.2
Гендерный разрыв в оплате труда, %	38.2	35.9	32.7	30.1	27.8
Доля женщин на руководящих должностях, %	15.7	19.2	23.5	26.8	29.3
Доля женщин-предпринимателей, %	10.2	13.8	16.5	19.7	22.1

Источник: Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике, 2023 г.

Как видно из таблицы 1, за период 2015-2023 гг. наблюдалась положительная динамика по всем основным показателям. Уровень экономической активности женщин

вырос с 47.8% до 54.6%, что свидетельствует о постепенном вовлечении женщин на рынок труда. Однако гендерный разрыв в уровне

экономической активности сохраняется на уровне 24.6 процентных пунктов.

Гендерный разрыв в оплате труда сократился с 38.2% до 27.8%, что является значительным прогрессом, но все еще превышает средний показатель по странам ОЭСР (16.2%). Доля женщин на руководящих должностях увеличилась с 15.7% до 29.3%, однако остается недостаточной для обеспечения гендерного паритета в принятии решений.

2. Отраслевое распределение занятости женщин. Анализ отраслевой структуры занятости показывает значительную гендерную сегрегацию на рынке труда Узбекистана.

Гендерная сегрегация — это неравномерное распределение мужчин и женщин в различных сферах общественной жизни, особенно на рынке труда. Она делится на два вида:

1. Горизонтальная сегрегация – разделение профессий на «мужские» и «женские». Например, женщины чаще работают в образовании, здравоохранении и сфере услуг, тогда как мужчины преобладают в строительстве, IT, инженерии и финансах.

2. Вертикальная сегрегация – ограниченные возможности женщин занимать руководящие должности. Даже в отраслях, где

большинство работников – женщины, высокие посты чаще занимают мужчины.

Причинами гендерной сегрегации являются:

- Стереотипы: общественные ожидания насчет «традиционных» ролей мужчин и женщин.
- Различия в образовании: девушки реже выбирают технические и точные науки, что ограничивает их карьерные перспективы.
- Семейные обязанности: женщины несут основную нагрузку по уходу за детьми и домашнему хозяйству, что снижает их шансы на карьерный рост.
- Разница в заработной плате: в «женских» отраслях зарплаты часто ниже, чем в «мужских».

В результате последствиями гендерной сегрегации на рынке Узбекистана стали:

- Усиление неравенства в доходах.
- Потеря экономического потенциала из-за недооценки женского труда.
- Ограничение профессионального выбора для обоих полов.

Для того, чтобы преодолеть необходимо создать условия для развития программ профессионального обучения и переподготовки, а также борьба с дискриминацией при приеме на работу и повышении по службе. Поддержка политики work-life balance, включая гибкий график и равномерное распределение семейных обязанностей и

поощрение женщин к выбору технических и высокооплачиваемых профессий.

Гендерная сегрегация остаётся серьёзной проблемой, требующей комплексных решений на уровне государства, бизнеса и общества.

Таблица 2.

**Распределение занятых женщин по отраслям экономики
Узбекистана, 2023 г.**

Отрасль	Доля женщин среди занятых, %	Средняя заработная плата, тыс. сум	Соотношение к средней по экономике, %
Образование	71.3	3,450	87.3
Здравоохранение и социальные услуги	68.7	3,280	83.0
Гостиничный бизнес и общественное питание	52.4	2,950	74.7
Текстильная и швейная промышленность	63.8	2,875	72.8
Оптовая и розничная торговля	48.2	3,520	89.1
Сельское хозяйство	42.6	2,680	67.8
Финансы и страхование	39.5	5,780	146.3
ИТ и коммуникации	31.8	5,950	150.6
Строительство	15.4	4,380	110.9
Энергетика и добывающая промышленность	19.7	6,120	155.0
Средняя по экономике	45.3	3,950	100.0

Источник: Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике, 2023 г.

Как показывают данные таблицы 2, женщины преобладают в таких традиционно "женских" отраслях, как образование (71.3%), здравоохранение (68.7%) и текстильная промышленность (63.8%). При этом именно эти отрасли характеризуются уровнем оплаты труда ниже среднего по экономике.

В то же время женщины слабо представлены в высокооплачиваемых секторах, таких как энерге-

тика и добывающая промышленность (19.7%), строительство (15.4%) и ИТ (31.8%). Это свидетельствует о "горизонтальной сегрегации" рынка труда, которая вносит существенный вклад в гендерный разрыв в оплате труда.

3. Барьеры для карьерного роста женщин. По результатам социологического опроса и экспертных интервью выявлены следующие основные барьеры для карьерного роста женщин в Узбекистане:

Таблица 3.

Основные барьеры для карьерного роста женщин
(по результатам опроса, n=350)

Барьер	Доля респондентов, отметивших барьер как значимый, %
Двойная нагрузка (сочетание работы и семейных обязанностей)	86.3
Гендерные стереотипы и ожидания в обществе	72.8
Ограниченный доступ к профессиональным сетям и наставничеству	65.7
Недостаточные возможности для повышения квалификации	58.4
Дискриминация при найме и продвижении	53.2
Отсутствие гибких условий труда	49.6
Недостаточная поддержка со стороны работодателя в период материнства	47.3
Ограниченный доступ к финансовым ресурсам для начала бизнеса	43.8
Отсутствие ролевых моделей	38.5
Недостаточная информированность о правах и возможностях	34.7

Источник: результаты авторского исследования, 2023 г.

Наиболее значимым барьером для карьерного роста женщин респонденты назвали двойную нагрузку, связанную с сочетанием профессиональных и семейных обязанностей (86.3%). Это подтверждается данными о бюджете времени: согласно исследованию, женщины в Узбекистане тратят в среднем 4.7 часа в день на неоплачиваемый домашний труд, тогда как мужчины – лишь 1.3 часа.

Вторым по значимости барьером являются гендерные стереотипы и ожидания в обществе (72.8%). Экспертные интервью показывают, что традиционные представления о роли женщины как прежде всего хранительницы домашнего

очага продолжают оказывать существенное влияние на карьерные возможности женщин.

4. Анализ нормативно-правовой базы. Анализ законодательства Узбекистана показывает, что за последние годы была создана комплексная нормативно-правовая база для обеспечения гендерного равенства: Закон "О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин" (2019 г.), Закон "О защите женщин от притеснения и насилия" (2019 г.), Указ Президента "О мерах по коренному совершенствованию системы поддержки женщин и укреплению института семьи" (2018 г.), Постановление

Кабинета Министров "О дополнительных мерах по обеспечению занятости женщин" (2021 г.). Однако экспертные интервью выявили ряд проблем в реализации этих законодательных актов, такие как, отсутствие эффективных механизмов мониторинга исполнения законодательства, недостаточная координация между различными государственными структурами, ограниченное вовлечение работодателей в реализацию политики гендерного равенства, нехватка специалистов по гендерным вопросам в государственных учреждениях.

Результаты исследования показывают, что, несмотря на значительный прогресс в создании правовых и институциональных основ для гендерного равенства, практическая реализация политики по поддержке карьерного роста женщин в Узбекистане сталкивается с рядом вызовов.

Проблема двойной нагрузки, с которой сталкиваются женщины, требует комплексного решения, включающего как изменение социальных норм в отношении распределения домашних обязанностей, так и развитие инфраструктуры поддержки семей с детьми. Опыт скандинавских стран показывает, что введение отцовского отпуска и создание доступной системы дошкольного образования

значительно улучшают возможности женщин для профессиональной самореализации.

Гендерная сегрегация на рынке труда Узбекистана также требует целенаправленных мер по привлечению женщин в нетрадиционные и высокооплачиваемые сферы деятельности. Международный опыт свидетельствует об эффективности программ профориентации и поддержки девочек в изучении STEM-дисциплин (наука, технологии, инженерия, математика), а также квот и целевых программ для женщин в отраслях с их низкой представленностью.

Особое внимание следует уделить проблеме "стеклянного потолка" – невидимых барьеров, препятствующих продвижению женщин на руководящие должности. Как показывает опыт развитых стран, эффективными инструментами преодоления этого барьера являются программы наставничества, целевые тренинги по развитию лидерских навыков и введение квот для женщин в советах директоров компаний.

Важным аспектом является также развитие женского предпринимательства. Несмотря на рост доли женщин-предпринимателей до 22.1% в 2023 году, этот показатель остается относительно низким. Опыт таких стран, как Южная Корея и Малайзия, демонстрирует эффективность создания специали-

зированных финансовых инструментов для женщин-предпринимателей и центров поддержки женского бизнеса.

Заключение. На основе проведенного исследования предлагаются следующие рекомендации по совершенствованию условий для карьерного роста женщин в Узбекистане:

1. На институциональном уровне:

- Внедрение гендерно-ориентированного бюджетирования в государственные программы

- Создание системы независимого мониторинга соблюдения законодательства о гендерном равенстве

- Введение обязательной гендерной экспертизы нормативно-правовых актов

- Установление целевых показателей по представленности женщин на руководящих должностях в государственном секторе (не менее 40% к 2030 году)

2. На уровне трудовых отношений:

- Введение обязательной отчетности для крупных компаний о гендерном разрыве в оплате труда

- Развитие гибких форм занятости (дистанционная работа, гибкий график, частичная занятость)

- Создание программ возвращения женщин на рынок труда после длительного перерыва, связанного с уходом за детьми

- Внедрение квот для женщин в советах директоров публичных компаний (не менее 30%)

3. В сфере образования и профессиональной подготовки:

- Разработка программ поддержки девочек и женщин в STEM-образовании

- Создание специализированных программ развития лидерских качеств для женщин

- Внедрение гендерной проблематики в программы подготовки и повышения квалификации педагогов и государственных служащих

- Развитие системы дистанционного образования и профессиональной переподготовки для женщин в отдаленных регионах

4. В сфере развития предпринимательства:

- Создание специализированного Фонда поддержки женского предпринимательства

- Развитие сети бизнес-инкубаторов для женщин-предпринимателей

- Внедрение программ наставничества для начинающих женщин-предпринимателей

- Создание налоговых льгот для предприятий, возглавляемых женщинами, в течение первых трех лет деятельности

5. В социальной сфере:

- Расширение сети доступных дошкольных образовательных

учреждений, особенно в сельской местности

- Введение отцовского отпуска по уходу за ребенком продолжительностью не менее 2 недель

- Проведение информационных кампаний по преодолению гендерных стереотипов и равному распределению домашних обязанностей

- Создание программ поддержки для одиноких родителей

Реализация предложенных рекомендаций требует координированных усилий государственных органов, бизнес-сообщества,

образовательных учреждений и гражданского общества. Комплексный подход к решению проблемы будет способствовать не только улучшению положения женщин на рынке труда, но и устойчивому экономическому развитию Узбекистана в целом.

Дальнейшие исследования в данной области могут быть направлены на изучение региональных различий в возможностях карьерного роста женщин, разработку отраслевых стратегий по преодолению гендерной сегрегации и оценку эффективности реализуемых мер поддержки.

Список использованной литературы:

10. Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике. (2023). *Женщины и мужчины Узбекистана: статистический сборник*. Ташкент.
11. Закон Республики Узбекистан "О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин" от 2 сентября 2019 года № ЗРУ-562.
12. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан "О дополнительных мерах по обеспечению занятости женщин" от 17 марта 2021 года № 145.
13. Азизова Н.М. (2022). Гендерные аспекты рынка труда в Узбекистане: тенденции и перспективы. *Экономика и управление*, 3(4), 78-92.
14. Исламова О.А. (2021). Женское предпринимательство в Узбекистане: проблемы и перспективы. *Вестник Национального университета Узбекистана*, 2/3, 105-113.
15. Саидова Г.К., Мирзаев Т.Н. (2023). Социально-экономические факторы занятости женщин в Узбекистане. *Экономика и финансы*, 5(1), 45-57.
16. World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. Geneva: World Economic Forum.
17. Asian Development Bank. (2022). *Gender Assessment for Uzbekistan*. Manila: ADB.
18. International Labour Organization. (2023). *World Employment and Social Outlook: Trends for Women*. Geneva: ILO.
19. OECD. (2021). *Gender Equality in Central Asia: Policies and Practices*. Paris: OECD Publishing.
20. UN Women. (2022). *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2022*. New York: UN Women.
21. McKinsey Global Institute. (2023). *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth*. New York: McKinsey & Company.