

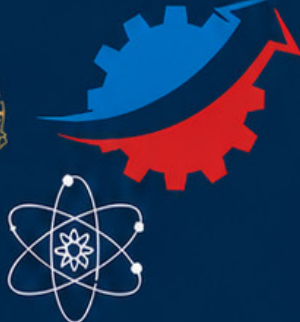
MUHANDISLIK

& IQTISODIYOT

ijtimoiy-iqtisodiy, innovatsion texnik,
fan va ta'limga oid ilmiy-amaliy jurnal

2026-YIL

AVGUST 8-SON, I-QISM



Milliy nashrlar

OAK: <https://oak.uz/pages/4802>

05.00.00 - Texnika fanlari

08.00.00 - Iqtisodiyot fanlar



Google
Scholar

ISSN
INTERNATIONAL
STANDARD
SERIAL
NUMBER
INTERNATIONAL CENTRE

OpenAIRE



ISSN: 3060-463X

РЭУ.РФ
РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА
ФИЛИАЛ В г. ТАШКЕНТЕ



muhandislik & iqtisodiyot

ijtimoiy-iqtisodiy, innovatsion texnik,
fan va ta'limga oid ilmiy-amaliy jurnal

Elektron nashr, 2026-yil, avgust.

Bosh muharrir:

Zokirova Nodira Kalandarovna, iqtisodiyot fanlari doktori, DSc, professor

Bosh muharrir o'rinbosari:

Shakarov Zafar G'afforovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori, PhD, dotsent

Tahrir hay'ati:

Abduraxmanov Kalendar Xodjayevich, O'z FA akademigi, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Sharipov Kongratbay Avezimbetovich, texnika fanlari doktori, professor

Maxkamov Baxtiyor Shuxratovich, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Shaumarov Said Sanatovich, texnika fanlari doktori, professor

Turayev Bahodir Xatamovich, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Nasimov Dilmurod Abdulloyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor

Allayeva Gulchexra Jalgasovna, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Arabov Nurali Uralovich, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Maxmudov Odiljon Xolmirzayevich, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Xamrayeva Sayyora Nasimovna, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Bobonazarova Jamila Xolmurodovna, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Irmatova Aziza Baxromovna, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Bo'taboyev Mahammadjon To'ychiyevich, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Shamshiyeva Nargizaxon Nosirxuja kizi, iqtisodiyot fanlari doktori, professor,

Xolmuxamedov Muhsinjon Murodullayevich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent

Xodjayeva Nodiraxon Abdurashidovna, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent

Amanov Otabek Amankulovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent

Toxirov Jaloliddin Ochil o'g'li, texnika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Qurbonov Samandar Pulatovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Zikriyoyev Aziz Sadulloyevich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Tabayev Azamat Zaripbayevich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Sxay Lana Aleksandrovna, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent

Ismoilova Gulnora Fayzullayevna, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent

Djumaniyazov Umrbek Ilxamovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent

Kasimova Nargiza Sabitdjanovna, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent

Kalanova Moxigul Baxritdinovna, dotsent

Ashurzoda Luiza Muxtarovna, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Sharipov Sardor Begmaxmat o'g'li, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Tursunov Ulug'bek Sativoldiyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), dotsent

Bauyetdinov Majit Janizaqovich, Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti dotsenti, PhD

Botirov Bozorbek Musurmon o'g'li, Texnika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Sultonov Shavkatjon Abdullayevich, Kimyo fanlari doktori, (DSc)

Jo'raeva Malohat Muhammadovna, filologiya fanlari doktori (DSc), professor.

Yusupov Maxamadamin Abduxamidovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi (DSc), professor

Kalonova Moxigul Baxritdinovna, iqtisodiyot fanlari nomzodi (PhD), dotsent

Mirzayev Kulmamat Djanzakovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi (DSc), professor.

Karimova Nilufar Sadirdin qizi, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Norboyev Odil Abrayevich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent

Karimova Nilufar Sadirdin qizi, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Pardaev Umidjon Uralovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor

Xolmirzayev Ulug'bek Abdulazizovich, Iqtisodiyot fanlari doktori (DSc)

muhandislik & iqtisodiyot

ijtimoiy-iqtisodiy, innovatsion texnik,
fan va ta'limga oid ilmiy-amaliy jurnal

- 05.01.00 – Axborot texnologiyalari, boshqaruv va kompyuter grafikasi
- 05.01.01 – Muhandislik geometriyasi va kompyuter grafikasi. Audio va video texnologiyalari
- 05.01.02 – Tizimli tahlil, boshqaruv va axborotni qayta ishlash
- 05.01.03 – Informatikaning nazariy asoslari
- 05.01.04 – Hisoblash mashinalari, majmualari va kompyuter tarmoqlarining matematik va dasturiy ta'minoti
- 05.01.05 – Axborotlarni himoyalash usullari va tizimlari. Axborot xavfsizligi
- 05.01.06 – Hisoblash texnikasi va boshqaruv tizimlarining elementlari va qurilmalari
- 05.01.07 – Matematik modellash
- 05.01.11 – Raqamli texnologiyalar va sun'iy intellekt
- 05.02.00 – Mashinasozlik va mashinashunoslik
- 05.02.08 – Yer usti majmualari va uchish apparatlari
- 05.03.02 – Metrologiya va metrologiya ta'minoti
- 05.04.01 – Telekommunikatsiya va kompyuter tizimlari, telekommunikatsiya tarmoqlari va qurilmalari. Axborotlarni taqsimlash
- 05.05.03 – Yorug'lik texnikasi. Maxsus yoritish texnologiyasi
- 05.05.05 – Issiqlik texnikasining nazariy asoslari
- 05.05.06 – Qayta tiklanadigan energiya turlari asosidagi energiya qurilmalari
- 05.06.01 – To'qimachilik va yengil sanoat ishlab chiqarishlari materialshunosligi
- 05.08.03 – Temir yo'l transportini ishlatish
- 05.08.06 – "G'ildirakli va gusenisali mashinalar va ularni ishlatish" (texnika fanlari)
- 05.09.01 – Qurilish konstruksiyalari, bino va inshootlar
- 05.09.04 – Suv ta'minoti. Kanalizatsiya. Suv havzalarini muhofazalovchi qurilish tizimlari
- 10.00.06 – Qiyosiy adabiyotshunoslik, chog'ishtirma tilshunoslik va tarjimashunoslik
- 10.00.04 – Yevropa, Amerika va Avstraliya xalqlari tili va adabiyoti
- 08.00.01 – Iqtisodiyot nazariyasi
- 08.00.02 – Makroiqtisodiyot
- 08.00.03 – Sanoat iqtisodiyoti
- 08.00.04 – Qishloq xo'jaligi iqtisodiyoti
- 08.00.05 – Xizmat ko'rsatish tarmoqlari iqtisodiyoti
- 08.00.06 – Ekonometrika va statistika
- 08.00.07 – Moliya, pul muomalasi va kredit
- 08.00.08 – Buxgalteriya hisobi, iqtisodiy tahlil va audit
- 08.00.09 – Jahon iqtisodiyoti
- 08.00.10 – Demografiya. Mehnat iqtisodiyoti
- 08.00.11 – Marketing
- 08.00.12 – Mintaqaviy iqtisodiyot
- 08.00.13 – Menejment
- 08.00.14 – Iqtisodiyotda axborot tizimlari va texnologiyalari
- 08.00.15 – Tadbirkorlik va kichik biznes iqtisodiyoti
- 08.00.16 – Raqamli iqtisodiyot va xalqaro raqamli integratsiya
- 08.00.17 – Turizm va mehmonxona faoliyati

Ma'lumot uchun, OAK
Rayosatining 2024-yil 28-avgustdagi 360/5-son qarori bilan "Dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etishga tavsiya etilgan milliy ilmiy nashrlar ro'yxati"ga texnika va iqtisodiyot fanlari bo'yicha "Muhandislik va iqtisodiyot" jurnali ro'yxatga kiritilgan.

Muassis: "Tadbirkor va ishbilarmon" MChJ

Hamkorlarimiz:

1. Toshkent shahridagi G.V.Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universiteti
2. Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
3. Toshkent irrigatsiya va qishloq xo'jaligini mexanizatsiyalash muhandislari instituti" milliy tadqiqot universiteti
4. Islom Karimov nomidagi Toshkent davlat texnika universiteti
5. Muhammad al-Xorazmiy nomidagi Toshkent axborot texnologiyalari universiteti
6. Toshkent davlat transport universiteti
7. Toshkent arxitektura-qurilish universiteti
8. Toshkent kimyo-texnologiya universiteti
9. Jizzax politexnika instituti



MUNDARIJA

IQTISODIYOTGA TO'G'RIDAN-TO'G'RI XORIJIY INVESTITSİYALARNI JALB ETISHNING SAMARALI DAVLAT BOSHQARUVI.....	9
Amirov Otabek Xudoyberdi o'g'li	
РОЛЬ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В СИСТЕМЕ ФИНАНСОВОГО КРИЗИС-МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	14
Маннапова Раъно Абборовна	
METROPOLITEN SANOATIDA MAHALLIYLASHTIRISH SAMARADORLIGINI BAHOLASHNING INTEGRAL METODOLOGIK MODELİ	22
Mansurov Xamrokul Ilxomovich	
JAHON SAVDO TASHKILOTI TALABLARI ASOSIDA O'ZBEKISTONDA BOJXONA TO'LOVLARINI TAKOMILLASHTIRISH.....	29
Sarmanov Orifjon Adiljonovich	
JISMONIY SHAXSLAR TOMONIDAN OLIB KIRILADIGAN TOVARLARGA BOJSIZ OLIB KIRISH NORMASINI QO'LLASH VA BOJXONA TO'LOVLARINI UNDIRISHNI TAKOMILLASHTIRISH	36
Nomozov Abduvohid Abdurazzoq o'g'li	
MINTAQAVIY IQTISODIYOT: MUAMMOLAR VA XALQARO TAJRIBA.....	41
Yorqin Xudoyberdiev	
BIZNES SUBYEKTLARINING EKSPORT FAOLIYATINI MOLIYALASHTIRISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISHNING ASOSIY OMILLARI	45
Karamatdinova Aysawle Paraxatovna	
YOSHLAR TADBIRKORLIGINI RIVOJLANTIRISHNING PDCA TAMOIYILIGA ASOSLANGAN 7 BOSQICHLI TAKOMILLASHTIRILGAN TASHKILIY-IQTISODIY MEXANIZMI	53
Xojiyev Ma'murjon Muxsinjon o'g'li	
HUDUDII SPORT-SOG'LOMLASHTIRISH TURIZMINING RIVOJLANISHIGA TA'SIR ETUVCHI OMILLAR..	62
Misirxonov Habibxon Iskandar o'g'li	
TRANSPORT SOHASIDA AYOLLAR BANDLIGINI TA'MINLASHNING INTEGRATSIYALASHGAN BOSHQARUV MODELINI TAKOMILLASHTIRISH	71
Abdulkarimova Dilnozaxon Mamurjon qizi	



TRANSPORT SOHASIDA AYOLLAR BANDLIGINI TA'MINLASHNING INTEGRATSIYALASHGAN BOSHQARUV MODELINI TAKOMILLASHTIRISH

Abdukarimova Dilnozaxon Mamurjon qizi

Bank-moliya akademiyasi, Loyiha boshqaruvi magistri

ORCID: 0009-0006-3357-4096

Annotatsiya: Mazkur maqolada transport sohasida ayollar bandligini ta'minlashning integratsiyalashgan boshqaruv modelini takomillashtirish masalalari tadqiq etilgan. Tadqiqotda transport tarmog'ida ayollar bandligining holati, ushbu yo'nalishda mavjud muammolar hamda ularni bartaraf etishga qaratilgan xorijiy va milliy tajribalar tahlil qilingan. Xususan, O'zbekiston Respublikasida transport sohasida ayollar mehnatiga qo'yilgan kasbiy cheklavlarning bekor qilinishi, gender tengligini ta'minlashga qaratilgan normativ-huquqiy islohotlar, malaka oshirish va qayta tayyorlash dasturlarining joriy etilishi natijasida ayollarning transport sohasidagi ishtiroki ortib borayotgani asoslab berilgan. Shuningdek, Transport vazirligi tizimidagi gender ko'rsatkichlari hamda "Toshkent metropoliteni" va "Toshkent Bus Company" faoliyati misolida amalga oshirilayotgan islohotlarning amaliy natijalari tahlil qilingan. Jahon amaliyotidan esa Xalqaro transport forumi (ITF), Yevropa Ittifoqining "Women in Transport – EU Platform for Change" platformasi hamda Avstraliyaning "Women in Transport Program" kabi xorijiy tajribalar o'rganilgan.

Kalit so'zlar: transport sohasi, ayollar bandligi, integratsiyalashgan boshqaruv modeli, gender tengligi, inson kapitali.

Аннотация: В данной статье исследованы вопросы совершенствования интегрированной модели управления обеспечением занятости женщин в транспортной сфере. В исследовании проанализированы состояние занятости женщин в транспортной отрасли, существующие проблемы в данном направлении, а также отечественный и зарубежный опыт, направленный на их решение. В частности, обосновано, что в результате отмены профессиональных ограничений на труд женщин в транспортной сфере Республики Узбекистан, реализации нормативно-правовых реформ, направленных на обеспечение гендерного равенства, а также внедрения программ повышения квалификации и переподготовки участие женщин в транспортной отрасли постепенно увеличивается. Кроме того, проанализированы гендерные показатели в системе Министерства транспорта, а также практические результаты реализуемых реформ на примере деятельности «Ташкентского метрополитена» и «Toshkent Bus Company». В рамках изучения мирового опыта были рассмотрены такие зарубежные практики, как Международный транспортный форум (ITF), платформа Европейского союза «Women in Transport – EU Platform for Change» и австралийская программа «Women in Transport Program».

Ключевые слова: транспортная отрасль, занятость женщин, интегрированная модель управления, гендерное равенство, человеческий капитал.

Abstract: This article examines the issues of improving an integrated management model for ensuring women's employment in the transport sector. The study analyzes the current state of women's employment in the transport industry, existing challenges in this area, as well as national and international practices aimed at addressing these issues. In particular, it substantiates that women's participation in the transport sector of the Republic of Uzbekistan has been gradually increasing as a result of the elimination of professional restrictions on women's employment, the implementation of regulatory and legal reforms aimed at ensuring gender equality, and the introduction of professional development and retraining programs. Furthermore, the study analyzes gender indicators within the system of the Ministry of Transport, as well as the practical outcomes of ongoing reforms based on the examples of "Tashkent Metro" and "Toshkent Bus Company". International practices, including the International Transport Forum (ITF), the European Union platform "Women in Transport – EU Platform for Change," and Australia's "Women in Transport Program," were also examined as part of the global experience analysis.

Keywords: transport sector, women's employment, integrated management model, gender equality, human capital.

KIRISH

Ayollar va qizlar bandligini ta'minlash, ularni zamonaviy va daromadli kasblarga yo'naltirish davlat, jamiyat va oila oldida turgan ustuvor vazifalardan biri hisoblanadi. Mazkur vazifaning samarali amalga oshirilishi mehnat bozorida ayollar bandligini ta'minlash, inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish hamda turli tarmoqlarda, xususan, transport sohasida ayollarning kasbiy va boshqaruv salohiyatidan samarali

foydalanishga yordam beradi.

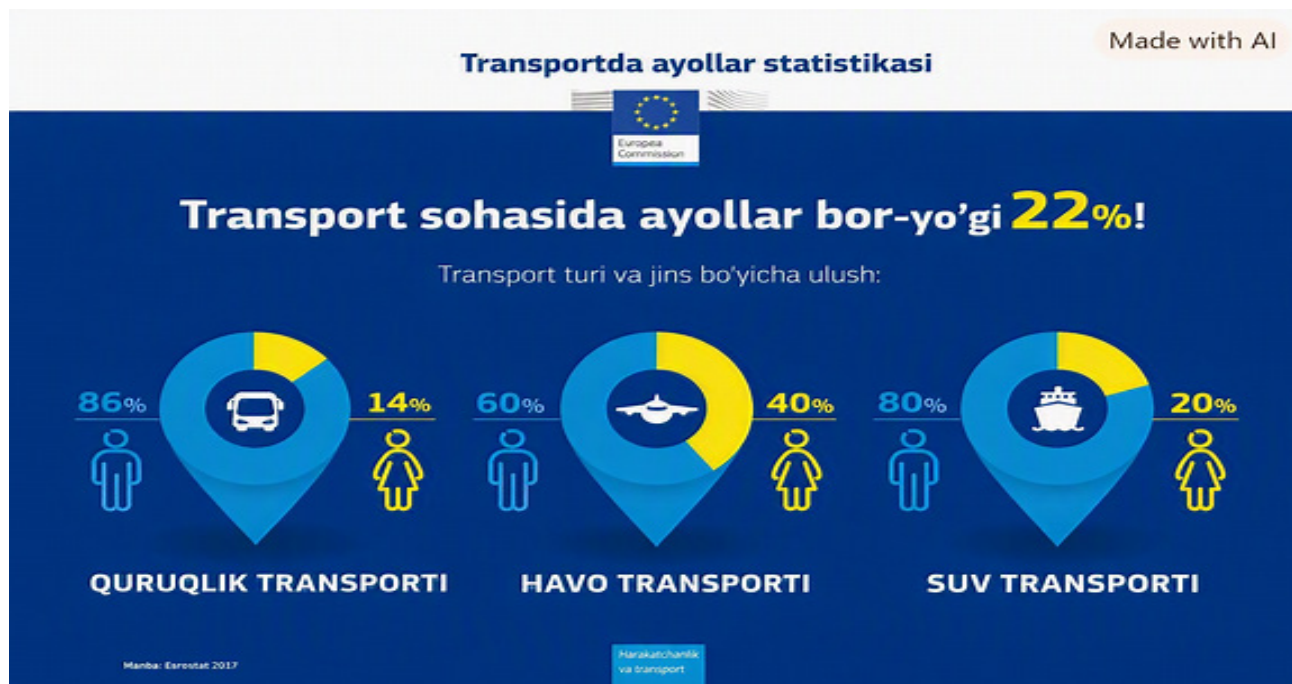
Transport — bu xalq xo'jaligining yuk va yo'lovchilar tashish bilan shug'ullanuvchi tarmog'i hamda uning vositalaridir. Transport sohasi mamlakatlarning ijtimoiy-iqtisodiy va madaniy aloqalarini rivojlantirishda, chet mamlakatlar o'rtasida iqtisodiy va madaniy aloqalarni o'rnatishda, mamlakat mudofaa qudratini oshirishda katta ahamiyatga egadir [1].

Aynan transport sohasida ayollar ishtirokini oshirish turli ehtiyojlarga ega foydalanuvchilarga ko'rsatiladigan xizmatlar sifatini yanada takomillashtirish hamda mamlakatlarning ijtimoiy-iqtisodiy va madaniy holatini yanada yaxshilash imkonini yaratadi. Bugungi kundagi islohotlar, transport sohasining raqamlashtirilishi, avtomatlashtirilishi va innovatsion texnologiyalarning keng joriy etilishi ushbu sohada ayollar bandligini yanada oshirish uchun yangi imkoniyatlarni yaratmoqda. Jumladan, O'zbekiston Respublikasida ham transport sohasida ayollar bandligini ta'minlash bo'yicha turli loyihalar amalga oshirilmoqda va ushbu loyihalar asosida xotin-qizlarning kasbiy rivojlanishini qo'llab-quvvatlash, ularni zamonaviy kasblarga tayyorlash, tadbirkorlik faoliyatiga jalb etish va mehnat bozoridagi imkoniyatlarini kengaytirish uchun turli imkoniyatlar yaratilmoqda.

Ushbu maqolaning maqsadi — transport sohasida ayollar bandligini ta'minlashning mavjud holatini tahlil qilish, ushbu yo'nalishda yuzaga kelayotgan muammolar va to'siqlarni aniqlash hamda xorijiy tajribalar asosida O'zbekiston sharoitiga mos integratsiyalashgan boshqaruv modelini takomillashtirish bo'yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

MAVZUGA OID ADABIYOTLAR SHARHI

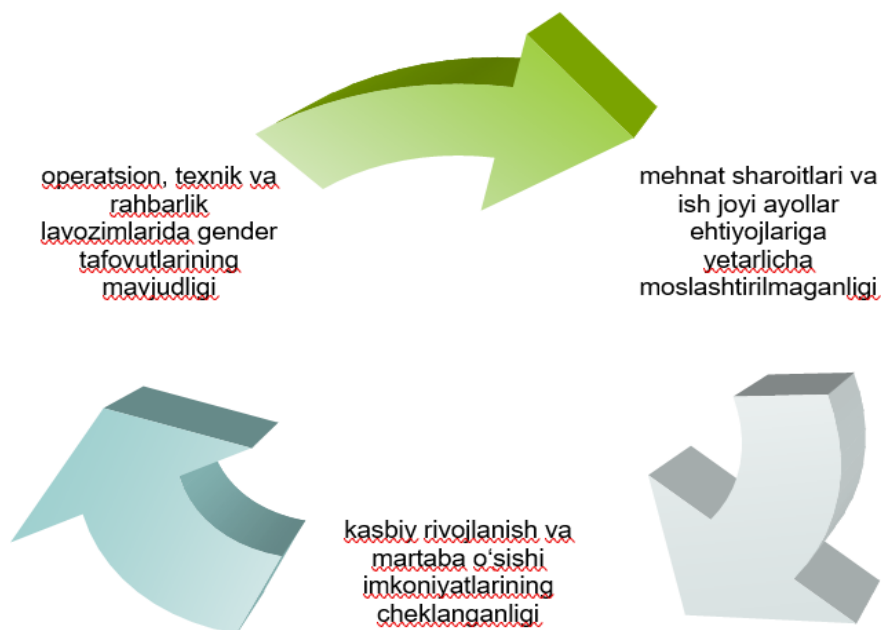
Transport sohasi uzoq vaqt davomida an'anaviy ravishda ayollar uchun mos bo'lmagan yo'nalish sifatida qaralib kelgan va mazkur sohada ayollar ulushi nisbatan past bo'lib qolmoqda [2]. Masalan, Yevropa Ittifoqida transport sohasidagi xodimlarning 22 foizini, Osiyo-Tinch okeani mintaqasida esa 20 foizdan kamrog'ini ayollar tashkil etadi (1-rasm) [3].



1-rasm. Yevropa Ittifoqida transport sohasidagi ayollar statistikasi¹

Qolaversa, mavzuga oid boshqa adabiyotlar shuni ko'rsatadiki, dunyo bo'yicha transport, ombor xo'jaligi va aloqa sohasida band bo'lgan xodimlarning atigi 16 foizini ayollar tashkil etadi. Bu esa transportni rejalashtirish jarayonlarida ayollar va ularning ehtiyojlari yetarli darajada hisobga olinmasligiga ham sabab bo'lmoqda [5]. Xalqaro transport forumining (International Transport Forum — ITF) hisobotida keltirilgan ma'lumotlarga ko'ra, transport sohasida ayollar bandligini cheklovchi bir qator omillar mavjud bo'lib, ular quyidagilardan iborat (2-rasm) [6]:

1 Manba: https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_en?prefLang=sk



2-rasm. Transport sohasida ayollarning bandligini cheklayotgan bir qator to'siqlar²

Wei-Shiuen Ng va Ashley Ackerning tadqiqotlarida esa transport ishchi kuchida gender tengligining afzalliklariga qaramay, transport sohasida faoliyat yuritishni tanlagan ayollar jiddiy muammolarga duch kelayotgani va ushbu muammolar umumiy tarzda yetti asosiy guruhga ajratilishi ko'rsatilgan. Bular:

1. Mehnatni tashkil etish (masalan, to'liq bo'lmagan ish vaqtida ishlash yoki masofadan ishlash imkoniyatlari);
2. Ish va shaxsiy hayot muvozanati (masalan, ota-onalik ta'tili, bolalarni parvarish qilish imkoniyatlari);
3. Ish joyidagi salomatlik va xavfsizlik;
4. Mehnat madaniyati;
5. Ish haqi;
6. Karyera, malaka oshirish va ta'lim olish imkoniyatlari;
7. Ishga qabul qilish jarayoni [7].

Shuningdek, D. Isobel va H. Allen o'z tadqiqotlarida boshlang'ich lavozimlarda ish boshlagan ayollar ko'pincha o'z faoliyatining o'rtalarida, ayniqsa ikkinchi farzand tug'ilgandan keyin, sohadan chiqib ketishini va bunga ish joyidagi mavjud madaniyat hamda amaliyotlar katta ta'sir ko'rsatishini, ayollarni ishda saqlab qolishda faqatgina maosh emas, balki ish va shaxsiy hayot muvozanati, moslashuvchan ish vaqti, xavfsizlik, sog'liq sharoitlari hamda arzon bolalar parvarishi imkoniyatlari muhim omillar ekanligini aytib, transport sohasida ayollar bandligini ta'minlash bo'yicha eng samarali yo'l — turli tashkilotlar va sektorlar o'rtasida hamkorlik qilish, tajriba almashish va ijobiy tashabbuslarni kengaytirishdir, deb ta'kidlab o'tishgan edi [8]. Marina Efthymiou ham o'zining tadqiqotida ayollarning transport sohasida bandligini ta'minlash uchun moslashuvchan ish tartibini kengaytirish lozim ekanligini va kasbiy tayyorgarlik markazlari bilan hamkorlikda o'quv dasturlarini yanada ko'paytirish kerak, deb ta'kidlagan [9].

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Ushbu tadqiqot ishida transport sohasida ayollar bandligini ta'minlash bo'yicha O'zbekiston Respublikasi va chet eldagi mavjud loyihalar, xorijiy olimlarning ilmiy ishlari va ilmiy maqolalari o'rganildi. Tadqiqotda tahlilning ilmiy usullari sifatida tizimli yondashuv, qiyosiy tahlil, statistik tahlil, guruhlash va umumlashtirish usullaridan foydalanildi. Qolaversa, Xalqaro transport forumi (ITF), Avstraliyaning Transport sohasida ayollar dasturi (Women in Transport Program), O'zgarishlar uchun Yevropa Ittifoqi Platformasi (Women in Transport – EU Platform for Change) va Jahon bankining transport sohasida ayollar ishtirokiga oid tadqiqotlari tahlil qilindi. Mazkur tahlillar asosida transport tashkilotlarida ayollar bandligini cheklovchi asosiy omillar va ularni bartaraf etish yo'nalishlari aniqlandi.

² Manba: <https://www.itf-oecd.org/women-transport-supporting-women-leaders-and-employees> saytidagi ma'lumotlar asosida muallif tomonidan tayyorlandi.

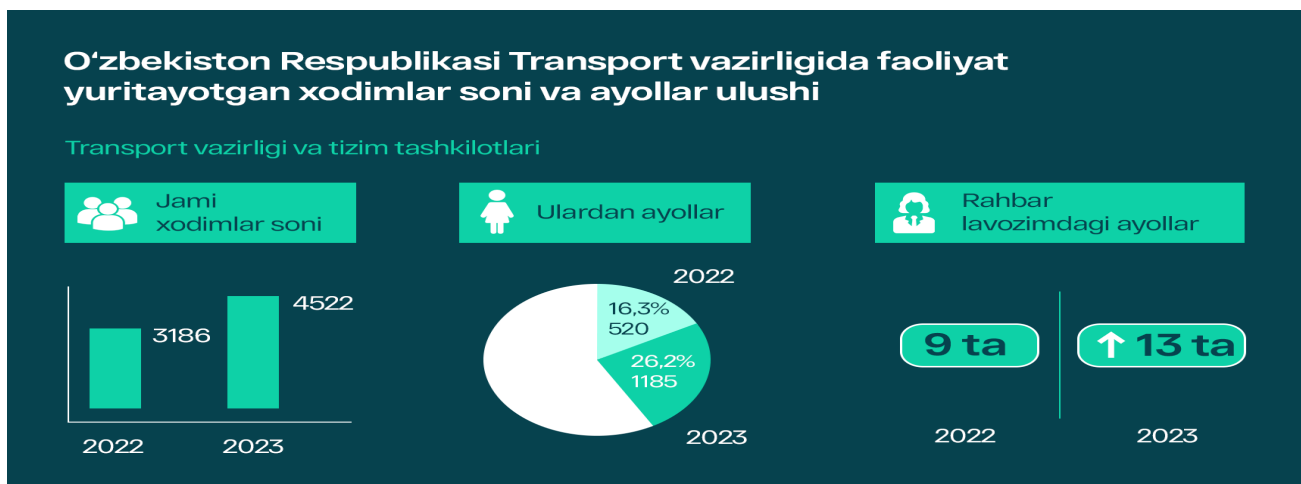
TAHLIL VA NATIJALAR

Barchaga ma'lumki, so'nggi yillarda O'zbekiston Respublikasida transport tizimini raqamlashtirish, boshqaruvni takomillashtirish va ayollar bandligini transport sohasida kengaytirish bo'yicha keng ko'lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. Yaqqol misol sifatida aytish lozimki, bir necha yil avval O'zbekiston Respublikasida transport sohasida ayollarning ishtiroki ayrim kasblarga egalik qilishni cheklovchi qonun bilan cheklangan edi. Asosiy to'siqlardan biri ayollarning 14 o'rindan ortiq yo'lovchiga mo'ljallangan transport vositalarini, shuningdek, yuk ko'tarish quvvati 2,5 tonnadan ortiq bo'lgan yuk avtomobillarini boshqarishini taqiqlovchi me'yorlar mavjud bo'lib, bu cheklovlar ayollarning avtobus yoki og'ir yuk mashinalari haydovchisi sifatida ishlashini imkonsiz qilib, an'anaviy ravishda erkaklar ustun bo'lgan sohada gender nomutanosibligini kuchaytirgan edi [10]. Ushbu cheklovlarni yo'q qilish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 7-martdagi "Xotin-qizlarning mehnat huquqlari kafolatlarini yanada kuchaytirish va tadbirkorlik faoliyatini qo'llab-quvvatlashga oid chora-tadbirlar to'g'risida"gi PQ-4235-son³ qaroriga muvofiq, O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va Sog'liqni saqlash vazirligi tomonidan 2019-yil 10-iyun kuni "Ayollar mehnati to'liq yoki qisman qo'llanilishi taqiqlanadigan mehnat sharoiti noqulay bo'lgan ishlar ro'yxatini o'z kuchini yo'qotgan deb topish to'g'risida" 865-1-sonli qaror qabul qilindi [11].

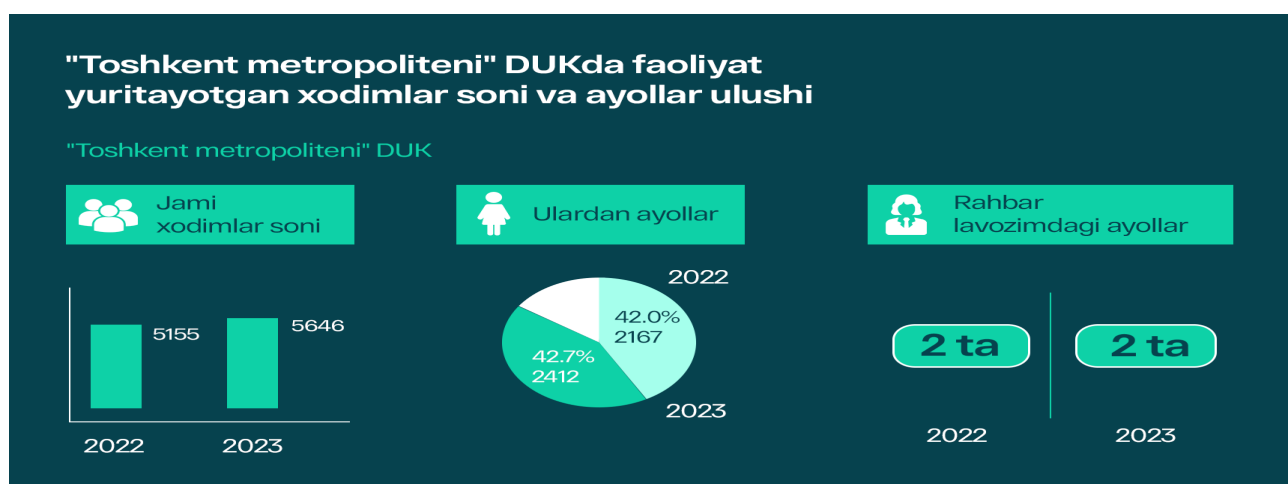
Qolaversa, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024-yil 12-fevraldagi "Mamlakatimizda ayollar mehnatidan muayyan soha yoki kasblarda foydalanish bo'yicha taqiqlar bekor qilinishi munosabati bilan Vazirlar Mahkamasining "Avtomototransport vositalari va shahar elektr transporti vositalari haydovchilarini tayyorlash hamda qayta tayyorlash bo'yicha nodavlat ta'lim xizmatlarini ko'rsatish faoliyatini litsenziyalash tartibini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida" 2018-yil 31-maydagi 408-son qaroriga o'zgartirishlar kiritish haqida" 85-son⁴ qarori kuchga kiritildi. Ushbu qarorda Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 31-maydagi "Avtomototransport vositalari va shahar elektr transporti vositalari haydovchilarini tayyorlash hamda qayta tayyorlash bo'yicha nodavlat ta'lim xizmatlarini ko'rsatish faoliyatini litsenziyalash tartibini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 408-son⁴ qarori bilan tasdiqlangan Davlat ta'lim muassasalari va avtomototransport vositalari hamda shahar elektr transporti vositalari haydovchilarini tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish bo'yicha nodavlat ta'lim xizmatlari ko'rsatish faoliyatini amalga oshiruvchi boshqa yuridik shaxslarning o'quv guruhlarini ro'yxatga olish, shuningdek, imtihonlarni o'tkazish va milliy haydovchilik guvohnomasini berish tartibi to'g'risidagi nizomning 27-bandi hamda Avtomototransport vositalari va shahar elektr transporti vositalari haydovchilarini tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tartibi to'g'risidagi nizomning 5-bandi o'z kuchini yo'qotgan deb hisoblandi [12]. Qaror qabul qilinganidan so'ng, "Toshkent Bus Company"da mamlakat tarixida ilk bor ikki nafar ayol avtobus haydovchisi ishga qabul qilindi. Bundan tashqari, O'zbekiston Respublikasi Transport vazirligining 2026-yil 16-yanvar kuni Telegram sahifasida bergan ma'lumotiga asosan, BMT Taraqqiyot dasturi va Global ekologik jamg'arma bilan hamkorlikda amalga oshirilayotgan "Toshkent — kam uglerodli transportga investitsiya jalb qilishni jadallashtirish" loyihasi doirasida "D" toifadagi haydovchilik guvohnomasini olish maqsadida xotin-qizlar uchun qayta tayyorlash kurslari tashkil etildi. Kurslar yakunida 20 nafar xotin-qiz "D" toifadagi haydovchilik guvohnomasini olish uchun sertifikatlariga ega bo'ldi.

Olib borilayotgan islohotlarni O'zbekiston Respublikasi Transport vazirligi va uning tarkibiy bo'linmalari misolida ham ko'radigan bo'lsak, Transport vazirligining rasmiy veb-saytida berilgan ma'lumotlarga ko'ra, ayollar va erkaklar uchun barcha mehnat sharoitlari yaratilgan, ular teng huquq va imkoniyatlardan foydalanmoqda. Transport sohasida umumiy 10 168 nafar xodim mehnat qilmoqda, shundan 3 597 nafari (35 foiz) ayollar, 6 571 nafari (65 foiz) erkaklardir. Transport vazirligi markaziy apparatida esa jami 153 nafar xodim faoliyat yuritadi. Faoliyat yuritib kelayotgan xodimlarning 26 nafari (17 foizi) ayollar, 127 nafari (84 foizi) erkaklardir (3, 4-rasm).

4 Manba: <https://www.itf-oecd.org/women-transport-supporting-women-leaders-and-employees> saytidagi ma'lumotlar asosida muallif tomonidan tayyorlandi.



3-rasm. 2022-2023-yillar bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Transport vazirligi va tizim tashkilotlarida faoliyat yuritgan xodimlar soni va ayollar ulushi⁵



4-rasm. 2022-2023-yillar bo'yicha "Toshkent metropoliteni" DUKda faoliyat yuritgan xodimlar soni va ayollar ulushi⁶

Shu o'rinda, transport sohasida ayollar bandligini ta'minlashga qaratilgan islohotlarning amaliy natijasi sifatida "Toshkent metropoliteni" DUK faoliyatini ham alohida ta'kidlab o'tish lozim. O'zbekiston Respublikasi Transport vazirligining 2025-yil 28-avgust kuni Telegram sahifasida bergan ma'lumotiga asosan, Toshkent metrosida ilk mashinist ayol ish boshlagan. Shu bilan birga, 2023-yilda "Toshkent metropoliteni" DUKda faoliyat yuritgan xodimlar soni 5 646 nafarni tashkil etgan bo'lib, ayollar ulushi 2 412 nafarni tashkil etgan, 2025-yil 30-may holatiga esa Toshkent metropolitenining 6 mingdan ortiq xodimi orasida 2 500 nafari ayollarni tashkil etgan. Ularning safida nafaqat mutaxassislar, balki rahbarlik lavozimida faoliyat yuritayotgan ayollar ham mavjud.

Yuqorida keltirilgan ma'lumotlar shuni ko'rsatadiki, O'zbekiston Respublikasida transport sohasida ayollar bandligini kengaytirishga qaratilgan normativ-huquqiy islohotlar, kasbiy cheklovlarning bekor qilinishi, malaka oshirish dasturlarining joriy etilishi hamda gender tengligini ta'minlash bo'yicha chora-tadbirlar muayyan ijobiy natijalarni bermogda.

Yuqoridagi holatning yechimi sifatida jahon amaliyotidagi dasturlarni tahlil qiladigan bo'lsak, transport sohasida ayollar bandligini ta'minlash bo'yicha amalga oshirilayotgan tashabbuslar orasida O'zgarishlar uchun Yevropa Ittifoqi Platformasi (Women in Transport – EU Platform for Change) muhim loyihalardan biri hisoblanadi. Transport sohasida ayollar bandligini oshirishga sodiq tashkilotlar ushbu platforma doirasida birlashib, teng imkoniyatlarni ta'minlash bo'yicha amalga oshirayotgan chora-tadbirlari yuzasidan tajriba almashadilar. Ushbu chora-tadbirlar juda xilma-xil bo'lishi mumkin: oddiy amaliy yechimlardan, masalan, sanitariya-gigiyena sharoitlarini yaxshilashdan tortib, keng qamrovli strategiyalar yoki harakatlar rejasini ishlab chiqishgacha.

5 <https://lex.uz/docs/-4230944>

6 Manba: <https://www.mintrans.uz/gender-ko-rsatkicilar>

Barcha chora-tadbirlar aniq natijalarga yo'naltirilgan bo'lishi va ularning amalga oshirilishi muntazam monitoring qilinishi talab etiladi. Shular asosida platforma ayollarning transport sohasiga qo'shishi mumkin bo'lgan muhim hissani tan olgan holda quyidagi yo'nalishlar bo'yicha strategik tavsiyalar ishlab chiqishni maqsad qilgan:

- ishga yollash jarayonlarini takomillashtirish;
- xodimlarni ishda saqlab qolish darajasini oshirish;
- yanada inklyuziv, barqaror va raqobatbardosh mehnat muhitini shakllantirish.

Bunday sa'y-harakatlar transport sohasining uzoq muddatli barqarorligi, raqobatbardoshligi hamda tashqi ta'sirlarga bardoshlilikini ta'minlash uchun muhim ahamiyatga ega. Ushbu platforma orqali turli tashkilotlar birlashib, ayollar bandligini oshirishga o'z hissalarini qo'shib kelmoqda. Misol tariqasida, birgina ishga qabul qilish jarayoniga e'tibor bersak, ushbu platforma orqali ishga qabul qilish jarayonida ayollar iste'dodi maqsadli ravishda aniqlanadi va ijtimoiy tarmoqlar, ish qidirish platformalari, karyera yarmarkalari va jamoaviy tadbirlar kabi vositalardan foydalanish orqali turli kelib chiqishga ega bo'lgan ayollar bilan aloqa o'rnatiladi. Transport sohasida kam tanilgan yo'nalishlar samarali kommunikatsiya kompaniyalari orqali o'z faoliyatini kengroq tanishtirishi va ushbu sohadagi karyera imkoniyatlarini yoritishi ham mumkin. So'ng, ayollar uchun moslashtirilgan haq to'lanadigan amaliyot dasturlari taklif etiladi va bu bilan kam ta'minlangan qatlam vakillari uchun ham ushbu imkoniyatlardan foydalanish imkoniyati ta'minlanadi [14].

Shu o'rinda, ayollar bandligini ta'minlashdagi turli tashkilotlar bilan integratsiyalashgan yondashuvga asoslangan yana bir dastur sifatida Avstraliyaning Transport sohasida ayollar dasturi (Women in Transport Program)ni ham aytib o'tish lozim. Ushbu dastur tashkilotlar bilan hamkorlik qilishni, tegishli loyihalar va tadbirlarni kashf qilishni, foydali ma'lumotlarni almashishni o'z maqsadi sifatida qaraydi. Transport sohasida ayollar bandligini ta'minlash maqsadida yagona dastur doirasida turli ayollar bilan ishlaydigan yoki bevosita qo'llab-quvvatlaydigan Avstraliyaning turli tashkilotlari birlashgan. Bular (5-rasm):



5-rasm. Transport sohasida ayollar bandligini ta'minlash maqsadida yagona dastur doirasida birlashgan turli ayollar bilan ishlaydigan yoki bevosita qo'llab-quvvatlaydigan Avstraliyaning turli tashkilotlari⁷

Mazkur dastur transport tarmog'ida ayollar ishtirokini oshirish, ularning kasbiy rivojlanishini qo'llab-quvvatlash va rahbarlik lavozimlariga jalb etishga qaratilgan. Dastur doirasida liderlikni rivojlantirish, homiylik dasturlari, moslashuvchan mehnat sharoitlarini yaratish kabi chora-tadbirlar amalga oshiriladi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Yuqorida keltirilgan ma'lumotlar asosida shuni xulosa qilish mumkinki, transport sohasida ayollar bandligini kengaytirish nafaqat gender tengligini ta'minlash, balki mehnat resurslaridan samarali foydalanish, xizmatlar sifati va boshqaruv samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. O'zbekiston Respublikasida so'nggi yillarda transport sohasida ayollar mehnatiga qo'yilgan cheklolarning bekor qilinishi, gender tengligini ta'minlashga

7 Manba: <https://www.mintrans.uz/gender-ko-rsatkichlar>



qaratilgan normativ-huquqiy hujjatlarning qabul qilinishi, kasbiy tayyorgarlik dasturlarining joriy etilishi hamda xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlikda amalga oshirilayotgan loyihalar ayollar bandligini kengaytirish uchun asos yaratib berdi. Shu bois davlat, transport korxonalari, ta'lim muassasalari, xususi sektor hamkorligiga asoslangan integratsiyalashgan boshqaruv modelini O'zbekiston sharoitida takomillashtirish va ayollar bandligini oshirish lozim. Integratsiyalashgan boshqaruv modelini takomillashtirish orqali inson kapitalini rivojlantirish, raqamli boshqaruv, ijtimoiy qo'llab-quvvatlash hamda monitoring va baholash mexanizmlarini yagona tizimga birlashtirish imkoniyati yaratiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Karimov E. (2016), "Avtomobillarda yuk tashish va avtotransport logistikasi", (Darslik). –T.: «Fan va texnologiya».
2. Peter Turnbull. (2023), "Promoting the employment women in the transport sector – obstacles and policy options", International Labour Office Geneva.
3. **International Transport Forum (ITF), OECD.** *ITF Work on Gender in Transport*. <https://www.itf-oecd.org/itf-work-gender-transport> (murojaat sanasi: 02.08.2026).
4. European Commission. Women in transport – EU Platform for Change https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_en?prefLang=sk (murojaat sanasi: 03.08.2026).
5. Dominguez Gonzalez. (2023), "Closing Gender Gaps in Transport", World Bank, Washington, DC.
6. **International Transport Forum (ITF).** *Women in Transport: Supporting Women as Leaders and as Employees*. OECD. <https://www.itf-oecd.org/women-transport-supporting-women-leaders-and-employees> (murojaat sanasi: 03.08.2026).
7. Wei-Shiuen Ng, Ashley Acker. (2020), "The Gender Dimension of the Transport Workforce", International Transport Forum Discussion Papers, No. 2020/11, OECD Publishing, Paris.
8. Isobel D., Allen H. (2024), "Gender Imbalance in the Transport Sector", Transport Transitions: Advancing Sustainable and Inclusive Mobility Proceedings of the 10th TRA Conference, ISSN 2196-5544.
9. Marina Efthymiou. (2026), "Gender Diversity in Aviation: Barriers, Opportunities, and Pathways for Equity", Transportation Research Procedia 94.
10. **United Nations Development Programme (UNDP) Uzbekistan.** *To'siqlarni bartaraf etib: O'zbekiston transport sohasida ayollar bandligini kengaytirish va gender tengligini ilgari surish*. 2026-yil 16-yanvar. <https://www.undp.org/uz/uzbekistan/press-releases/tosiq-larni-bartaraf-etib-ozbekiston-transport-sohasida-ayollar-bandligini-kengaytirish-va-gender-tengligini-ilgari-surish> (murojaat sanasi: 02.08.2026).
11. O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, Sog'liqni saqlash vazirligining 2019-yil 10-iyundagi "Ayollar mehnati to'liq yoki qisman qo'llanilishi taqiqlanadigan mehnat sharoiti noqulay bo'lgan ishlar ro'yxatini o'z kuchini yo'qotgan deb topish to'g'risida" 865-1-sonli qarori // URL: <https://lex.uz/uz/docs/-4369903>
12. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024-yil 12-fevraldagi "Mamlakatimizda ayollar mehnatidan muayyan soha yoki kasblarda foydalanish bo'yicha taqiqlar bekor qilinishi munosabati bilan Vazirlar Mahkamasining "Avtomototransport vositalari va shahar elektr transporti vositalari haydovchilarini tayyorlash hamda qayta tayyorlash bo'yicha nodavlat ta'lim xizmatlarini ko'rsatish faoliyatini litsenziyalash tartibini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida" 2018-yil 31-maydagi 408-son qaroriga o'zgartirishlar kiritish haqida" 85-son qarori // URL: <https://lex.uz/uz/docs/-6795871>
13. **O'zbekiston Respublikasi Transport vazirligi.** O'zbekiston Respublikasi hukumat portali (gov.uz). <https://gov.uz/oz/mintrans/sections/view/17817> (murojaat sanasi: 02.08.2026).
14. Publications Office of the European Union. (2025), "Women in Transport – EU Platform for Change 25 Recommendations to attract, recruit and retain women in the transport sector".
15. National Women in Transport. <https://www.womenintransport.gov.au/resources> (murojaat sanasi: 03.08.2026).

muhandislik **& iqtisodiyot**

ijtimoiy-iqtisodiy, innovatsion texnik,
fan va ta'limga oid ilmiy-amaliy jurnal

Ingliz tili muharriri: Feruz Hakimov

Musahhih: Zokir Alibekov

Sahifalovchi va dizayner: Abdurahmon Qurbonov

2026. № 8

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Muhandislik va iqtisodiyot" jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar ma'sul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelamasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

"Muhandislik va iqtisodiyot" jurnali 26.06.2023-yildan
O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Adminstratsiyasi huzuridagi
Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan
№S-5669245 reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan.
Litsenziya raqami: №095310.

**Manzilimiz: Toshkent shahri Yunusobod
tumani 15-mavze 19-uy**





+998 93 718 40 07



<https://muhandislik-iqtisodiyot.uz/index.php/journal>



t.me/yait_2100