



МЕХНАТ БОЗОРИДАГИ ГЕНДЕР ТЕНГСИЗЛИКНИНГ ИНСТИТУЦИОНАЛ МЕХАНИЗМЛАРИ

Нурмонова Зебо Аликовна,
Оила ва гендер илмий-тадқиқот институти
3-босқич таянч докторанти (PhD)

Аннотация. Мақолада Ўзбекистон шароитида меҳнат бозори институтида гендер тенгсизликни қайта ишлаб чиқарувчи асосий механизмлар институционал ёндашув асосида таҳлил қилинади. Таҳлил марказида хотин-қизлар иқтисодий фаоллиги контекстида касбий сегрегациянинг горизонтал ва вертикал кўринишлари, “шиша шифт” феномени, иш ҳақи тафовути, норасмий бандлик ҳамда ҳақ тўланмайдиган уй меҳнатининг меҳнат бозори натижаларига таъсири туради.

Шунингдек, миллий ва халқаро статистик маълумотларни қиёсий талқин қилиш орқали хотин-қизларнинг иқтисодий фаоллиги чекланишининг индивидуал танловлар билан эмас, балки оила-таълим-меҳнат бозори ўртасидаги меъёрий ва институционал боғлиқликлар билан белгиланиши асосланади.

Калит сўзлар: меҳнат бозори, гендер тенгсизлик, касбий сегрегация, “шиша шифт” феномени, иш ҳақи тафовути, норасмий бандлик, ҳақ тўланмайдиган уй меҳнати, парваришlash иқтисодиёти.

Аннотация. В статье на основе институционального подхода анализируются ключевые механизмы воспроизводства гендерного неравенства в институте рынка труда в условиях Узбекистана. В центре анализа находятся горизонтальная и вертикальная профессиональная сегрегация, феномен “стеклянного потолка”, гендерный разрыв в оплате труда, гендерная специфика неформальной занятости, а также влияние неоплачиваемого домашнего труда и бремени ухода на результаты участия в рынке труда.

Кроме того, на основе сопоставительной интерпретации национальных и международных статистических данных обосновывается, что ограничение экономической активности женщин обусловлено не индивидуальными выборами, а



нормативными и институциональными взаимосвязями между семьёй, системой образования и рынком труда.

Ключевые слова: рынок труда, гендерное неравенство, профессиональная сегрегация, феномен “стеклянного потолка”, гендерный разрыв в оплате труда, неформальная занятость, неоплачиваемый домашний труд, экономика ухода.

Халқаро тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ижтимоий институтларда гендерга асосланган камситиш аҳоли жон бошига тўғри келадиган даромад даражасига сезиларли таъсир кўрсатади. Хусусан, ижтимоий институтлардаги камситувчи меъёрлар сабабли глобал миқёсда йиллик даромад йўқотиш ҳажми 12 триллион АҚШ долларини, яъни жаҳон умумий даромадининг тахминан 16 фоизини ташкил этади. Айниқса, мазкур таъсир иқтисодий жиҳатдан заиф мамлакатларда кучлироқ намоён бўлади. Шу билан бирга, гендерга асосланган камситувчи ижтимоий меъёрларни босқичма-босқич бартараф этиш орқали яқин ўн йилликда глобал иқтисодий ўсиш суръатларини йиллик 0,03 фоиздан 0,6 фоизгача ошириш имконияти мавжудлиги таъкидланмоқда⁸. Бу ҳолат гендер тенглигига эришиш ижтимоий институтлардаги камситувчи меъёрларни трансформация қилишни талаб этишини кўрсатади.

Дарҳақиқат, бугунги глобал иқтисодий реалликда хотин-қизларнинг меҳнат даромади кўп ҳолларда қўшимча ресурс эмас, балки оила иқтисодий барқарорлигини таъминловчи асосий омилга айланмоқда. Шу билан бирга, меҳнат бозорида хотин-қизларга нисбатан паст иш ҳақи, лавозимда ўсиш имкониятларининг чекланиши, тенг шароитлар етишмаслиги каби ҳолатлар институционал ва меъерий дискриминациянинг барқарор кўринишлари сифатида сақланиб қолмоқда.

Социологик ёндашувда меҳнат бозори фақат иқтисодий механизмлар йиғиндиси эмас, балки ижтимоий тартиб, меъёрлар, маданий тасаввурлар ва қудрат муносабатлари билан шаклланувчи комплекс институт ҳисобланади. Шу нуқтаи

⁸ OECD (2014a), “Gender, Institutions and Development Database”, OECD Development Centre <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GIDDB2014>



назардан, меҳнат бозори гендер тенгсизликни фақат акс эттирмайди, балки муайян “қоидалар” ва норасмий қутилмалар орқали уни қайта ишлаб чиқаради.

Ушбу тадқиқотда Ўзбекистон шароитида меҳнат бозори институтида хотин-қизлар иқтисодий фаоллигининг чекланишига олиб келувчи тузилмавий механизмлар — касбий сегрегация (горизонтал/вертикал), “шиша шифт”, иш ҳақи тафовути, норасмий бандлик ва ҳақ тўланмайдиган уй меҳнати институционал занжир сифатида таҳлил қилинади.

Тадқиқотнинг мақсади — меҳнат бозорида гендер тенгсизликнинг асосий механизмларини институционал ёндашув асосида тизимли тушунтириш ва миллий статистик кўрсаткичлар мисолида уларнинг намоён бўлиш шакллари очиқ беришдир. Шунингдек, тадқиқот аналитик-таҳлилий усулга асосланган. Мавжуд миллий ва халқаро статистик маълумотлар ҳамда назарий концепциялар орқали меҳнат бозорида гендер тенгсизликнинг тузилмавий асослари талқин қилинган. Таҳлил рамкаси институционал социологияга таянади, яъни гендер тенгсизлик индивидуал танлов эмас, балки институтлар ўртасидаги боғлиқлик ва меъёрий қутилмалар натижаси сифатида қаралади.

Меҳнат бозори институти доирасида хотин-қизларнинг иқтисодий фаоллиги қандай механизмлар орқали чекланаётганини таҳлил қилиш зарурати, аввало, ушбу бозорда шакланган тузилмавий номуносивликларга эътибор қаратишни тақозо этади. Ана шундай муҳим институционал механизмлардан бири меҳнат бозоридаги касбий сегрегация ҳисобланади. Касбий сегрегация жинсга қараб меҳнат ресурсларининг турли соҳалар ва лавозимлар бўйича номуносив тақсимланишини аниқлаб, у хотин-қизлар ва эркеклар ўртасидаги иқтисодий тенгсизликни қайта ишлаб чиқарувчи барқарор тузилмавий омил сифатида намоён бўлади. Халқаро тадқиқотларда мазкур ҳодиса, одатда, горизонтал ва вертикал кўринишларда таҳлил қилинади.

Халқаро меҳнат ташкилоти маълумотларига кўра, дунё миқёсида таълим ва соғлиқни сақлаш соҳаларида ишловчиларнинг 65-70 фоизини хотин-қизлар ташкил



этади⁹. Бироқ, айнан ушбу тармоқларда ўртача иш ҳақи саноат, қурилиш ва технология соҳаларига нисбатан пастлиги кузатилади. Бу ҳолат меҳнат бозорида хотин-қизлар иштироки юқори бўлгани билан, иқтисодий натижалар нуқтаи назаридан тенгсизлик сақланиб қолаётганини кўрсатади.

Ўзбекистон шароитида ҳам шунга ўхшаш тенденция кузатилади. Миллий статистик маълумотларга кўра, 2024 йил ҳолатига хотин-қизлар асосан, қишлоқ хўжалиги, таълим ва ижтимоий хизматлар соҳаларида жамланган¹⁰. Ушбу тармоқларда уларнинг улуши юқори бўлса-да, иш ҳақи даражаси саноат, қурилиш ва техник соҳаларга нисбатан паст ҳисобланади. Мазкур ҳолат горизонтал касбий сегрегациянинг миллий кўриниши сифатида намоён бўлиб, гендер тенгсизликнинг институционал характериға эга эканини тасдиқлайди.

Горизонтал сегрегациянинг муҳим институционал илдизларидан бири таълим ва ижтимоийлашув жараёнларида шаклланидиган касбий роллардир. Бунда хотин-қизлар “парвариш” ва “ижтимоий хизмат” каби йўналишларга, ўғил болалар эса техника ва юқори даромадли соҳаларга рағбатлантирилиши натижасида меҳнат бозорига киришданёқ имкониятлар траекторияси турлича шаклланади. Хусусан, Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти (OECD) таҳлилларига кўра, ривожланган мамлакатларда олий маълумотли қизлар сони юқори бўлишига қарамай, STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) соҳаларида уларнинг улуши ўртача 20-25 фоиздан ошмайди¹¹. Бу ҳолат таълим жараёнида шаклланган гендер роллари меҳнат бозорида соҳавий сегрегацияга айланаётганини кўрсатади.

Ўзбекистонда 2024 йилда фан, муҳандислик, ишлаб чиқариш ва қурилиш йўналишлари битирувчилари орасида хотин-қизлар улуши 42,1 фоизни ташкил этган¹². Бироқ мазкур кўрсаткич классик STEM тушунчасига нисбатан кенгрок қамровга эга бўлиб, техник ва ишлаб чиқариш йўналишларини ҳам ўз ичига олади.

⁹ International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2021. – Geneva: ILO, 2021. – 156 p.

¹⁰ Ўзбекистон Республикаси Статистика агентлиги. Гендер статистикаси: меҳнат соҳаси бўйича асосий кўрсаткичлар Электронманба. — Тошкент, 2024. <https://gender.stat.uz/uz/asosiy-ko-rsatkichlar/mehnat>

¹¹ OECD. Education at a Glance 2021: OECD Indicators. – Paris: OECD Publishing, 2021. – 460 p.

¹² Ўзбекистон Республикаси Статистика агентлиги. Гендер статистикаси: меҳнат соҳаси бўйича асосий кўрсаткичлар Электронманба. — Тошкент, 2024. <https://gender.stat.uz/uz/asosiy-ko-rsatkichlar/mehnat>



Шу боис ушбу рақамни STEM соҳаларида хотин-қизлар тўлиқ интеграциялашгани сифатида эмас, балки таълим тизимида техник йўналишларга кириш имкониятлари кенгайгани сифатида баҳолаш мақсадга мувофиқ.

Аmmo халқаро тажриба шуни кўрсатадики, техник таълимда иштирок юқори бўлган тақдирда ҳам, меҳнат бозорида юқори маошли ва инновацион лавозимларга ўтиш жараёнида институционал чекловлар сақланиб қолиши мумкин. Бу ҳолат таълим ва меҳнат бозори ўртасидаги узилишни, шунингдек касбий сегрегация ва “шиша шифт” механизмларининг амал қилишини тасдиқлайди.

Хотин-қизлар улуши муайян соҳаларда баланд бўлса-да, юқори раҳбарлик ва қарор қабул қилиш поғоналарида уларнинг улуши кескин пасайиши “шиша шифт” феномени билан изоҳланади. Бу тўсиқлар кўпинча расмий тақиқлар билан эмас, балки норасмий институционал механизмлар — иш берувчи кутилмалари, корпоратив маданият, норасмий тармоқларга киришнинг чекланганлиги, “лидерлик” ҳақидаги стереотиплар орқали амал қилади. Натижада, раҳбарликдаги паст улуш хотин-қизлар ресурслари етишмаслигидан кўра, қарор қабул қилиш майдонидаги тузилмавий номутаносибликни акс эттиради. Хусусан, UN Women маълумотларига кўра, жаҳон миқёсида раҳбарлик лавозимларида хотин-қизлар улуши ўртача 28-30 фоизни ташкил этади, хусусий секторда эса бу кўрсаткич 20 фоиздан ошмайди¹³. Бу ҳолат таълим даражаси ва иш тажрибаси етарли бўлган тақдирда ҳам, қарор қабул қилиш поғоналарига чиқишда тузилмавий чекловлар сақланиб қолаётганини кўрсатади.

Ўзбекистон мисолида ҳам раҳбарликда гендер номутаносиблиги соҳалар кесимида турлича намоён бўлмоқда. 2025 йил биринчи чораги маълумотларига кўра, вазир ва вазирга тенглаштирилган лавозимларда хотин-қизлар улуши атиги 7,7 фоизни ташкил этади. Айни пайтда парламентда хотин-қизлар улуши 33,6 фоизга етган бўлиб, бу жаҳон ўртача кўрсаткичидан юқори. Бироқ ижро этувчи ва кучли институционал соҳаларда бу улуш кескин пасаяди: маъмурий-бошқарув тизимида 35 фоиз, ички ишлар органларида 10,1 фоиз, судьялар корпусида эса 14 фоиз атрофида¹⁴.

¹³ UN Women. Women in Leadership and Decision-Making: Facts and Figures. – New York: UN Women, 2022.

¹⁴ Ўзбекистон Республикаси Статистика агентлиги. Гендер статистикаси: меҳнат соҳаси бўйича асосий кўрсаткичлар Электронманба. — Тошкент, 2024. <https://gender.stat.uz/uz/asosiy-ko-rsatkichlar/mehnat>



Шу тариқа, айрим соҳаларда нисбатан ижобий динамика кузатилса-да, юқори қарор қабул қилиш даражаларида хотин-қизлар улушининг пасайиши “шиша шифт” феноменининг институционал кўриниши сифатида намоён бўлади.

Меҳнат бозорида юқори лавозимлар кўпинча узоқ иш вақти, юқори жавобгарликни талаб қилади. Оилавий парвариш ва уй ишлари асосан хотин-қизлар зиммасига юкланган жамиятда ушбу талаблар институционал тўсиққа айланади. Ҳақ тўланмайдиган уй меҳнатининг катта қисми хотин-қизлар ҳиссасига тўғри келиши уларнинг вақт ресурсларини чеклаб, тўлиқ бандлик, узлуксиз меҳнат стажи ва карьера ўсиши имкониятларини пасайтиради. Шу тариқа, уй меҳнатидаги асимметрия меҳнат бозоридаги тенгсизликнинг “бошланғич нуқтаси” сифатида намоён бўлади. Хусусан, Халқаро меҳнат ташкилотининг 2018 йилги таҳлилларига кўра, дунё миқёсида ҳақ тўланмайдиган уй меҳнатининг 76,2 фоизи хотин-қизлар ҳиссасига тўғри келади ва улар ушбу фаолиятга эркакларга нисбатан ўртача 2,5-3 баравар кўпроқ вақт сарфлайди¹⁵. Бу глобал тенденция гендер ролларига асосланган меҳнат тақсимоти халқаро миқёсда ҳам барқарор эканини кўрсатади.

Ўзбекистон мисолида ҳам мазкур номуносивлик яққол намоён бўлади. Хусусан, 2023 йилда хотин-қизлар ҳақ тўланмайдиган уй ишларига ўртача 5,36 соат, эркаклар эса 2,18 соат вақт сарфлаган¹⁶. Демак, уй меҳнати тақсимотидаги асимметрия миллий даражада ҳам барқарор институционал хусусиятга эга. Шу тариқа, Ўзбекистондаги вазият глобал тенденциялар билан уйғун бўлиб, ҳақ тўланмайдиган меҳнатнинг асосий қисми хотин-қизлар зиммасига юклатилгани уларнинг вақт ресурсларини чеклайди ва меҳнат бозорида тўлиқ ҳамда узлуксиз иштирок этиш имкониятларини қисқартиради. Бу эса гендер тенгсизликнинг меҳнат бозорида қайта ишлаб чиқарилишига хизмат қилувчи муҳим институционал механизм ҳисобланади.

¹⁵ International Labour Organization. Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work. – Geneva: International Labour Office, 2018.

¹⁶ Ўзбекистон Республикаси Статистика агентлиги. Гендер статистикаси: меҳнат соҳаси бўйича асосий кўрсаткичлар Электронманба. — Тошкент, 2024. <https://gender.stat.uz/uz/asosiy-ko-rsatkichlar/mehnat>



Иш ҳақи ўртасидаги гендер фарқи кўпинча индивидуал малака ва меҳнат унумдорлиги билан изоҳланади. Бироқ институционал ёндашув мазкур тафовутни касбий сегрегация, меҳнат стажининг узилиши, иш берувчи кутилмалари ва норасмий бандлик билан боғлиқ тузилмавий натижа сифатида талқин қилади. Халқаро меҳнат ташкилоти маълумотларига кўра, дунё миқёсида хотин-қизлар ўртача эркакларга нисбатан қарийб 20 фоизга кам иш ҳақи олади¹⁷. Бу фарқ индивидуал танлов эмас, балки меҳнат бозори институтида шаклланган гендер меъёрлари ва механизмларининг иқтисодий ифодасидир.

Миллий кўрсаткичлар ҳам ушбу тенденцияни тасдиқлайди. 2023 йил якуни бўйича Ўзбекистонда хотин-қизлар иш ҳақининг эркаклар иш ҳақиға нисбатан фарқи 29,6 фоизни ташкил этган (2022 йилда — 34,0 фоиз)¹⁸. Фарқнинг қисқариши кузатилган бўлса-да, унинг юқори даражада сақланиб қолаётгани иш ҳақи тенгсизлиги “табiiй бозор натижаси” эмас, балки институтлар кесимида қайта ишлаб чиқарилаётган тузилмавий механизм эканини кўрсатади. Касбий сегрегация, паст маошли соҳаларда тўпланиш, меҳнат стажининг узилиши ва иш берувчиларнинг ижтимоий кутилмалари мазкур фарқнинг асосий институционал манбалари ҳисобланади.

Хотин-қизларнинг норасмий секторда нисбатан юқори улушда тўпланиши гендер тенгсизликни чуқурлаштиради: меҳнат шартномаси ва кафолатлар етишмаслиги даромад барқарорлигини пасайтиради, узоқ муддатда пенсия ва ижтимоий ҳимоя хавфларини оширади. Энг муҳим жиҳат — норасмий меҳнат хотин-қизлар иқтисодий фаоллигини қисман “кўринмас” қилади: меҳнат амалда мавжуд, аммо тўлиқ ҳисобга олинмайди ва иқтисодий қиймат сифатида етарли тан олинмайди. Жумладан, Халқаро меҳнат ташкилоти (ILO) маълумотларига кўра, дунё бўйлаб норасмий секторда банд бўлганларнинг салмоқли қисмини хотин-қизлар ташкил

¹⁷ International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2021. – Geneva: ILO, 2021.

¹⁸ Ўзбекистон Республикаси Статистика агентлиги. Гендер статистикаси: меҳнат соҳаси бўйича асосий кўрсаткичлар Электронманба. — Тошкент, 2024. <https://gender.stat.uz/uz/asosiy-ko-rsatkichlar/mehnat>



этади¹⁹. Бу ҳолат фақат иқтисодий эҳтиёж билан эмас, балки меҳнат бозори институтида шаклланган ижтимоий меъёрлар ва чекловлар билан боғлиқ.

Ўзбекистонда қишлоқ хўжалигидан ташқари соҳаларда норасмий бандлик 2018-2022 йилларда барқарор юқори даражада сақланиб, ўсиш тенденциясини намоён этди: 2018 йилда 40,5 фоиз бўлган улуш 2022 йилга келиб 50,7 фоизга етган. Гендер кесимида хотин-қизлар норасмий секторда эркакларга нисбатан кўпроқ жамланган: 2018 йилда 27,1 фоиз (эркаклар — 21,5 фоиз), 2022 йилда эса 29,1 фоиз (эркаклар — 24,3 фоиз). Мазкур динамика хотин-қизлар расмий, ижтимоий ҳимояланган иш ўринларига кириш имкониятлари чекланган шароитда мослашувчи, аммо ҳуқуқий жиҳатдан заиф меҳнат шаклларига кўпроқ жалб этилаётганини кўрсатади.

Хулоса қиладиган бўлсак, институционал таҳлил меҳнат бозоридаги гендер тенгсизликни якка омил билан изоҳлаб бўлмаслигини кўрсатади: у таълимда шаклланган роллар, меҳнат бозорида касбий сегрегация, “шиша шифт” ва иш берувчи кутилмалари, иш ҳақи тафовути ва норасмий бандлик каби иқтисодий оқибатларга айланадиган тузилмавий занжирдир. Демак, тенгликка эришиш чоралари ҳам фақат “иш ўрни яратиш” ёки “тенг ҳуқуқ” декларацияси билан чекланмасдан, институтлар кесимидаги талаб ва меъёрларни ўзгартиришга йўналтирилиши лозим. Юқоридаги таҳлиллардан келиб чиқиб, қуйидаги илмий-амалий тавсиялар илгари сурилади:

1. Парвариш инфратузилмасини кучайтириш (болалар ва кексалар парвариши хизматлари қамровини кенгайтириш) орқали вақт ресурсларидаги асимметрияни камайтириш.

2. Мослашувчан иш режими ва қисман бандликни ҳуқуқий-меъёрий жиҳатдан мустаҳкамлаш.

3. Ишга қабул қилиш ва лавозимда ўсишда шаффоф мезонлар жорий этиш, раҳбарликка тайёрлаш дастурларини институционаллаштириш орқали “шиша шифт”ни заифлаштириш.

¹⁹ International Labour Organization. Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture. – 3rd ed. – Geneva: ILO, 2018.



4. Таълимда касб танлаш бўйича гендер стереотипларини камайтириш, айниқса техник ва инновацион йўналишларга қизларни жалб этиш механизмларини кенгайтириш.

5. Норасмий бандликни қисқартиришда меҳнат шартномалари, ижтимоий кафолатлар ва ҳуқуқий ҳимояни кенгайтириш орқали хотин-қизлар меҳнатини “кўринмас” ҳолатдан чиқариш.

Адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Статистика агентлиги. Гендер статистикаси: меҳнат соҳаси бўйича асосий кўрсаткичлар Электронманба. — Тошкент, 2024.
<https://gender.stat.uz/uz/asosiy-ko-rsatkichlar/mehnat>
2. OECD (2014a), “Gender, Institutions and Development Database”, OECD Development Centre <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GIDDB2014>
3. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2021. – Geneva: ILO, 2021.
4. OECD. Education at a Glance 2021: OECD Indicators. – Paris: OECD Publishing, 2021.
5. UN Women. Women in Leadership and Decision-Making: Facts and Figures. – New York: UN Women, 2022.