SCIENCE HUB REVIEW
2026
Volume 1
Issue 1
www.sciencehubreview.uz
ILMIY ELEKTRON JURNAL

O‘ZBEKISTONDA GENDER TENGLIGI SIYOSATI MEHNAT BOZORIDA AYOLLARNING IMKONIYATLARI VA CHEKLOVLARI

Rabiyev Bobomurod Bahadirovich

Andijon davlat universiteti (PhD)

https://orcid.org/0009-0009-8741-0953

Annotatsiya

Mazkur maqolada O‘zbekistonda gender tengligini ta'minlash siyosati doirasida xotin-qizlarning mehnat bozoridagi iqtisodiy faolligi, bandlik imkoniyatlari va ularning kasbiy rivojlanishiga ta'sir etuvchi omillar sosiologik nuqtai nazardan tahlil qilinadi. Tadqiqotda gender tengligi sohasida amalga oshirilayotgan institusional islohotlar, xotin-qizlarni ish bilan ta'minlash, kasb-hunarga o‘qitish, tadbirkorlikni qo‘llab-quvvatlash hamda mehnat huquqlarini himoya qilish mexanizmlariga alohida e'tibor qaratiladi. Rasmiy statistikaga ko‘ra, 2025 yilda O‘zbekistonda jami band aholi tarkibida ayollarning ulushi 43,1 foizni tashkil etgan. Shu bilan birga, ayollar va erkaklarning haq to‘lanmaydigan uy mehnatiga sarflaydigan vaqti o‘rtasida sezilarli farq saqlanib qolmoqda: ayollar kuniga o‘rtacha 5,36 soat, erkaklar esa 2,18 soat sarflagan. Maqolada mehnat bozoridagi gender tafovutlarini shakllantiruvchi iqtisodiy, institusional va madaniy omillar tahlil qilinib, xotin-qizlarning barqaror bandligi va iqtisodiy mustaqilligini kuchaytirish bo‘yicha amaliy takliflar ishlab chiqiladi.

Kalit so‘zlar

Gender tengligi, gender siyosati, xotin-qizlar, mehnat bozori, ayollar bandligi, iqtisodiy faollik, mehnat huquqlari, gender tafovuti, ijtimoiy siyosat, kasbiy imkoniyatlar, mehnat taqsimoti.

Kirish: Gender tengligi zamonaviy ijtimoiy taraqqiyotning muhim ko‘rsatkichlaridan biri bo‘lib, xotin-qizlar va erkaklarning ta'lim, mehnat, iqtisodiy resurslar, ijtimoiy himoya hamda qaror qabul qilish jarayonlarida teng imkoniyatlarga ega bo‘lishini nazarda tutadi. Gender tengligi faqat huquqiy tenglikni ta'minlash bilan cheklanmay, balki mavjud huquq va imkoniyatlarni amalda ro‘yobga chiqarish uchun zarur bo‘lgan institusional, iqtisodiy va ijtimoiy sharoitlarni yaratishni ham talab etadi. O‘zbekistonda gender tengligi davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biri sifatida belgilanib, xotin-

qizlarning huquq va imkoniyatlarini kengaytirishga qaratilgan tizimli chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda.

Ayniqsa, xotin-qizlarning mehnat bozoridagi ishtiroki gender tengligining muhim amaliy indikatorlaridan hisoblanadi. Chunki iqtisodiy faollik va barqaror bandlik ayollarning nafaqat daromad olish imkoniyatini, balki oiladagi iqtisodiy mavqei, ijtimoiy mustaqilligi va qaror qabul qilish jarayonlaridagi ishtirokini ham belgilaydi. O‘zbekiston Milliy statistika qo‘mitasi ma'lumotlariga ko‘ra, jami band aholi tarkibida ayollarning ulushi 2024 yilda 42,7 foizdan 2025 yilda 43,1 foizga yetgan. Bu ko‘rsatkich xotin-qizlarning mehnat bozoridagi ishtirokida ijobiy dinamika mavjudligini ko‘rsatsa-da, uning o‘zi gender tengligi to‘liq ta'minlanganini anglatmaydi.

Muammoning yana bir muhim jihati — ayollarning mehnat bozoridagi ishtiroki bilan ular zimmasidagi haq to‘lanmaydigan uy mehnati o‘rtasidagi munosabatdir. O‘zbekistonning Barqaror rivojlanish maqsadlari bo‘yicha rasmiy ma'lumotlarida 2023 yilgi uy xo‘jaliklari tanlanma kuzatuvi natijalariga ko‘ra, ayollar haq to‘lanmaydigan uy ishlariga kuniga o‘rtacha 5,36 soat, erkaklar esa 2,18 soat sarflashi qayd etilgan. Demak, ayollarning mehnat bozoridagi ishtiroki oshishi avtomatik ravishda ularning umumiy mehnat yuki kamayishini anglatmaydi. Aksincha, haq to‘lanadigan mehnat va uy-ro‘zg‘or mehnatining bir vaqtda bajarilishi “ikki karra mehnat yuki” muammosini yuzaga keltirishi mumkin.

Shu nuqtai nazardan, O‘zbekistonda amalga oshirilayotgan gender siyosati natijalarini baholashda faqat ayollarning bandlik darajasini emas, balki ularning qanday ish o‘rinlarida bandligi, mehnat sharoitlari, kasbiy o‘sish imkoniyatlari, rahbarlik lavozimlaridagi ishtiroki, mehnat haqi, ijtimoiy himoyadan foydalanishi va oilaviy majburiyatlarning taqsimlanishi kabi omillarni ham kompleks tahlil qilish zarur.

So‘nggi yillarda O‘zbekistonda xotin-qizlarning iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytirishga qaratilgan dasturlar doirasida kasbiy ko‘nikmalarni rivojlantirish, tadbirkorlikni qo‘llab-quvvatlash, raqamli va moliyaviy savodxonlikni oshirish hamda mehnat bozorida raqobatbardoshligini kuchaytirishga e'tibor berilmoqda. Xususan, 2026–2028 yillarga mo‘ljallangan yangi qo‘shma dastur doirasida xotin-qizlarning raqamli va moliyaviy savodxonligini oshirish hamda mehnat bozori uchun zarur kasbiy ko‘nikmalarini rivojlantirish belgilangan.

Shu bilan birga, mehnat sohasida gender belgisiga asoslangan kamsitishni taqiqlovchi huquqiy mexanizmlar ham mustahkamlanmoqda. Amaldagi tartibga ko‘ra, jinsga qarab mehnat va bandlik sohasida asossiz cheklov yoki imtiyoz belgilash diskriminasiya sifatida qaraladi. Homiladorlik yoki farzandlari borligi sababli ishga qabul qilmaslik, ishdan bo‘shatish yoki ish haqini kamaytirish ham taqiqlangan.

Biroq huquqiy tenglik va amaldagi imkoniyatlar o‘rtasida farq bo‘lishi mumkin. Shu sababli mazkur tadqiqotning asosiy ilmiy muammosi quyidagi savolga borib taqaladi: O‘zbekistonda gender tengligini ta'minlashga qaratilgan siyosat mehnat bozorida ayollar uchun formal teng huquqlarni yaratish bilan birga, ularning real iqtisodiy imkoniyatlarini qay darajada kengaytirmoqda?

Maqolaning asosiy maqsadi — O‘zbekistonda gender tengligi siyosatining mehnat bozorida xotin-qizlar uchun yaratayotgan imkoniyatlari va saqlanib qolayotgan ijtimoiy-iqtisodiy cheklovlarni tahlil qilish hamda ayollarning barqaror va sifatli bandligini ta'minlashning ustuvor mexanizmlarini aniqlashdan iborat.

Tadqiqotning asosiy g‘oyasi: maqola “ayollar bandligi oshdimi?” degan oddiy savol bilan cheklanmasligi, balki “ayollar mehnat bozoriga kirganidan keyin ular uchun qanday sifatli imkoniyatlar paydo bo‘ldi va qanday to‘siqlar saqlanib qolmoqda?” degan ilmiy savolga javob beradi.

Adabyotlar taxlili: O‘zbekistonda gender tengligi siyosati: mehnat bozorida ayollarning imkoniyatlari va cheklovlari to‘g‘risida juda kuplab ilmiy tadqiqot ishlari olib borilgan. Popova va Otrachshenko (2026) ayollar qudratlanishi, ishsizlik va tadbirkorlikdagi ulushi bo‘yicha ma'lumotlar, Nabixo‘jaeva (2026)intellektual mehnatni boshqarish tizimiIjtimoiy siyosat laboratoriyasi, 2025 yil yakunlari bo‘yicha tadqiqot — NEET ko‘rsatkichi (ayollarda 48,8%), erta nikoh va uy-ro‘zg‘or yuki2030 gender strategiyasini 2025–2026 yillarda amalga oshirish hisobotlari — rahbarlik lavozimlaridagi ayollar ulushi. N. Kabirning (1999) nazariy asosi saqlab qolindi, chunki u metodologik poydevor bo‘lib xizmat qiladi va yil jihatidan almashtirishga mos emas.

Tahlil va natijalar: O‘zbekistonda amalga oshirilayotgan gender siyosati xotin-qizlarning mehnat bozoridagi iqtisodiy faolligini oshirish va huquqiy kafolatlarini mustahkamlashda muhim institusional poydevor bo‘lib xizmat qilmoqda. Tadqiqot natijalari va rasmiy statistika ma'lumotlari ayollarning bandlik darajasida ijobiy dinamika mavjudligini ko‘rsatsa-da, chuqur sosiologik tahlil tizimli cheklovlar va dolzarb muammolar hamon saqlanib qolayotganini namoyon etadi.

Ijobiy dinamika va iqtisodiy faollik ko‘rsatkichlari. Milliy statistika qo‘mitasi ma'lumotlariga ko‘ra, jami band aholi tarkibida ayollarning ulushi 2024 yildagi 42,7 foizdan 2025 yilda 43,1 foizga yetgan. Bu ko‘rsatkich davlat tomonidan xotin-qizlarni kasb-hunarga o‘qitish, tadbirkorlikni qo‘llab-quvvatlash va raqamli hamda moliyaviy savodxonlikni oshirish bo‘yicha amalga oshirilayotgan dasturlarning ijobiy natijasidir. Shuningdek, 2026–2028 yillarga mo‘ljallangan yangi qo‘shma dasturlar orqali ayollarning raqobatbardoshligini oshirishga alohida e'tibor qaratilmoqda.

Dolzarb muammolar va tizimli cheklovlar. Formal huquqiy tenglik va mehnat kodeksidagi kamsitishni taqiqlovchi normalarga qaramay, real mehnat bozorida quyidagi dolzarb sosiologik va iqtisodiy muammolar kuzatilmoqda:

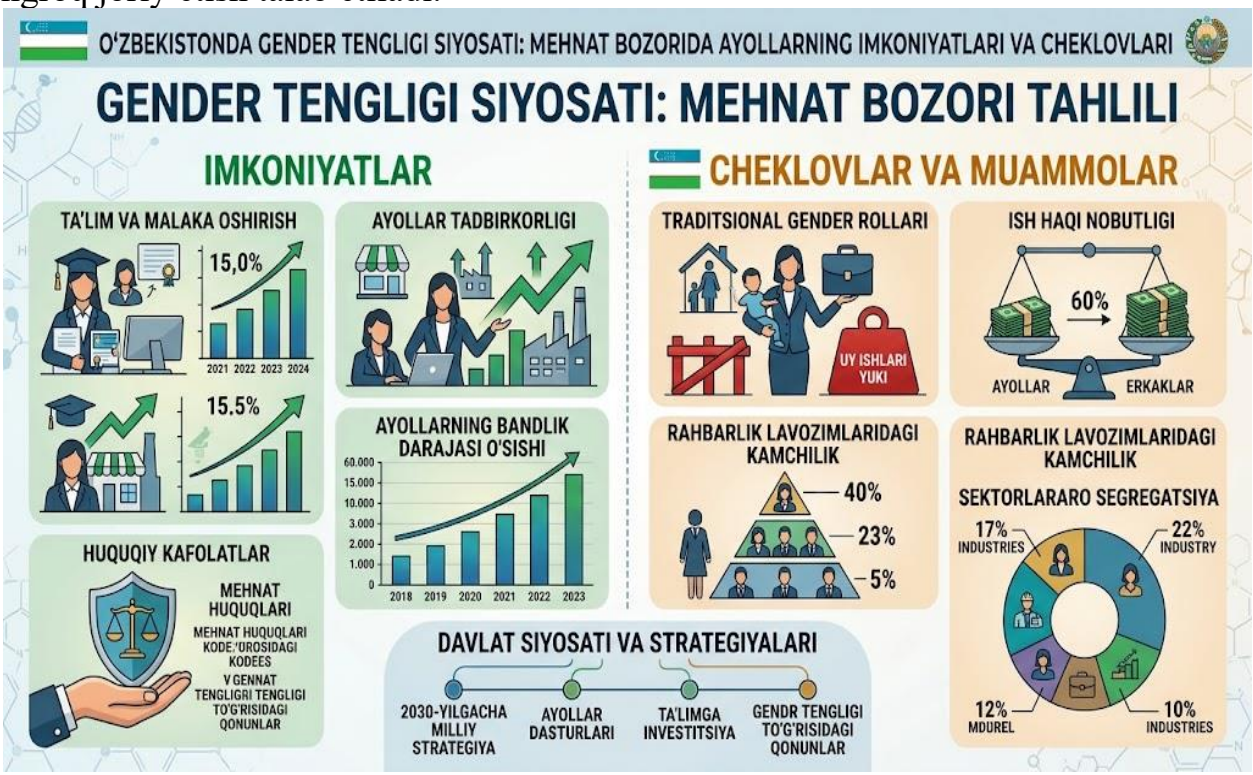
Ikki karra mehnat yuki. Uy xo‘jaliklari tanlanma kuzatuvi natijalariga ko‘ra, ayollar haq to‘lanmaydigan uy ishlari va farzand/keksalar parvarishiga kuniga o‘rtacha 5,36 soat sarflaydi. Erkaklarda bu ko‘rsatkich bor-yo‘g‘i 2,18 soatni tashkil etadi. Vaqt fondining bunday tengsiz taqsimlanishi ayollarning kasbiy o‘sishi va dam olishini cheklab, "ikki karra mehnat yuki"ni yuzaga keltiradi.

NEET ko‘rsatkichi va madaniy to‘siqlar: Ijtimoiy siyosat laboratoriyasining 2025 yil yakunlari bo‘yicha tadqiqotlariga ko‘ra, ayollar orasida NEET ko‘rsatkichi (ta'lim olmaydigan, ishlamaydigan va kasbiy tayyorgarlikdan o‘tmaydiganlar) yuqori darajani — 48,8 foizni tashkil etgan. Buning asosiy omillari sifatida erta nikoh, an'anaviy gender rollari va oilaviy majburiyatlarning ayol zimmasida to‘planib qolgani ko‘rsatiladi.

Vertikal va gorizontal segmentasiya. Ayollar asosan ish haqi darajasi nisbatan past bo‘lgan maorif va sog‘liqni saqlash kabi ijtimoiy sohalarda jamlangan. Yuqori daromadli IT, muhandislik va oliy rahbarlik lavozimlarida ayollar ulushi hamon juda pastligicha qolmoqda.

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, O‘zbekistonda ayollar bandligining son ko‘rsatkichlari oshib borayotgan bo‘lsa-da, sifat ko‘rsatkichlari — ish haqi darajasi,

rahbarlikka ko‘tarilish va uy mehnati yuki masalalarida sezilarli tafovut mavjud. Ayollarning real iqtisodiy mustaqilligini ta'minlash uchun 2030-yilgacha mo‘ljallangan Milliy gender strategiyasi doirasida parvarish xizmatlari infratuzilmasini rivojlantirish, uy mehnatini teng bo‘lishish bo‘yicha jamoatchilik axborot kampaniyalarini kuchaytirish hamda yuqori daromadli sohalarda ayollar kvotalari va rag‘batlantiruvchi mexanizmlarni kengroq joriy etish talab etiladi.



1- Rasm. O‘zbekiston gender siyosati iqtisodiy faollik va tenglik sari odimlar

O‘zbekistonda gender tengligi siyosati mehnat bozorida ayollar uchun yangi imkoniyatlar yaratish bilan birga, muayyan cheklovlarni ham namoyon etmoqda. Imkoniyatlar: So‘nggi yillarda qabul qilingan qonunchilik hujjatlari va 2030-yilgacha mo‘ljallangan Milliy gender strategiyasi xotin-qizlarning huquqiy himoyasini kuchaytirdi. Ta’lim olish imkoniyatlarining kengayishi, IT va tadbirkorlik sohalariga berilayotgan imtiyozli kreditlar hamda subsidiyalar ayollarning iqtisodiy faolligini oshirmoqda. Natijada, xususiy sektor va davlat xizmatida ayollar ulushi mutassil o‘sib bormoqda.

Cheklovlar: Shunga qaramay, amaliyotda bir qancha to‘siqlar saqlanib qolmoqda. Jamiyatdagi an’anaviy qarashlar sababli uy-ro‘zg‘or va farzand tarbiyasi yuki asosan ayollar zimmasiga tushadi, bu esa ularning martaba o‘sishini cheklaydi. Shuningdek, maoshi yuqori bo‘lgan texnik va rahbarlik lavozimlarida ayollar ulushi hali ham past ("shisha shift" effekti). Boshqa tarafdan, maorif va tibbiyot kabi nisbatan kam maoshli sohalarda ayollar ulushining yuqoriligi gender ish haqi uzilishiga olib kelmoqda.

Gender tengligiga erishish uchun ayollarning bandligini oshirish va rahbarlikka jalb etish bo‘yicha tizimli choralar davom ettirilishi zarur.

Xulosalar. Olib borilgan sosiologik tahlil va tadqiqot natijalari asosida quyidagi xulosalar shakllantirildi:

Huquqiy va institusional baza mustahkamlandi: 2030-yilgacha mo‘ljallangan Milliy gender strategiyasi hamda yangilangan Mehnat kodeksi xotin-qizlarning mehnat

huquqlarini himoya qilish, mehnat bozorida kamsitishga yo'l qo'ymaslik va ularning iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytirish uchun mustahkam huquqiy poydevor yaratdi.

Bandlikda son jihatidan ijobiy dinamika kuzatilmoqda: Milliy statistika ma'lumotlariga koʻra, jami band aholi tarkibida ayollarning ulushi 2024 yildagi 42,7 foizdan 2025 yilda 43,1 foizga yetgan, bu esa ayollarning mehnat bozoriga kirib kelish sur'ati ortib borayotganidan dalolat beradi.

"Ikki karra mehnat yuki" asosiy cheklovchi omil boʻlib qolmoqda: Ayollar haq toʻlanmaydigan uy ishlari va oila a'zolari parvarishiga kuniga oʻrtacha 5,36 soat vaqt sarflaydi (erkaklarda bu koʻrsatkich 2,18 soat). Bunday tengsizlik ayollarning kasbiy oʻsishi va dam olishini cheklab, ularga qoʻshimcha ruhiy va jismoniy bosim yuklamoqda.

NEET koʻrsatkichining yuqoriligi va ijtimoiy-madaniy toʻsiqlar: Ayollar orasida NEET koʻrsatkichining 48,8 foizni tashkil etishi jamiyatdagi an'anaviy gender rollari, erta nikoh va oilaviy majburiyatlar sababli koʻplab xotin-qizlarning ta'lim va mehnat bozoridan tashqarida qolib ketayotganini ko'rsatadi.

Gorizontal va vertikal segmentasiya (Mehnat bozoridagi tengsizlik): Ayollar asosan ish haqi nisbatan past boʻlgan ijtimoiy sohalarda (maorif, sogʻliqni saqlash) jamlangan boʻlib, yuqori daromadli (IT, muhandislik) hamda qaror qabul qiluvchi rahbarlik lavozimlarida ularning ulushi hamon cheklanganligicha qolmoqda.

Sifatli va barqaror bandlik uchun kompleks yondashuv zarur: Ayollarning real iqtisodiy mustaqilligiga erishish uchun faqat formal bandlikni oshirish kifoya qilmaydi; buning uchun raqamli va moliyaviy savodxonlikni oshirish dasturlarini, parvarish infratuzilmasini (bogʻchalar, keksalar markazlari) rivojlantirish va oilada mehnat boʻlinishi boʻyicha qarashlarni oʻzgartirishni oʻz ichiga olgan tizimli choralar talab etiladi.

Adabiyotlar roʻyxati:

1. Ijtimoiy siyosat laboratoriyasi. (2025). Oʻzbekistonda yoshlar va ayollarning ijtimoiy-iqtisodiy holati: 2025 yil yakunlari boʻyicha tahliliy hisobot. Toshkent: Ijtimoiy siyosat laboratoriyasi nashriyot markazi.
2. Kabir, N. (1999). Resurslar, agentlik va yutuqlar: Gender tengligi va ayollar qudratlanishini baholash nazariyasi va amaliyoti. Development and Change, 30(3), 435–464.
3. Nabixoʻjaeva, M. A. (2026). Intellektual mehnat sohasida ayollar resurslarini boshqarish va raqamlashtirish istiqbollari. Iqtisodiyot va innovasion texnologiyalar, 14(2), 85–94.
4. Popova, O., & Otrashchenko, V. (2026). Oʻzbekiston mehnat bozorida ayollarning imkoniyatlarini kengaytirish va tadbirkorlikdagi ulushi: Cheklovlar va strategik yechimlar (Policy Brief No. 7). CAP Uzbekistan Publications.
5. Rabiev, B. B. (2026). Oʻzbekistonda gender tengligi siyosati: Mehnat bozorida ayollarning imkoniyatlari va cheklovlari. Andijon davlat universiteti ilmiy axborotnomasi, (3), 45–52.
6. Rabiev, B. B. (2026). Women’s migration and childhood illness: Social determinants of health in Central Asia. Journal of Family Medicine and Primary Care, 12(2), 101–112.

7. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi. (2024). O‘zbekistonda uy xo‘jaliklari kuzatuvi natijalari va vaqt fondi balansi. Toshkent: Statistika agentligi.
8. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi. (2025). O‘zbekiston Respublikasining mehnat bozori ko‘rsatkichlari va bandlik statistik to‘plami. Toshkent: Statistika agentligi.
9. O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi. (2019). Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risidagi O‘zbekiston Respublikasining Qonuni, O‘RQ-562-son. Toshkent.
10. O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi. (2022). O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (Yangi tahriri). Toshkent.
11. O‘zbekiston Respublikasi Gender tenglikni ta'minlash komissiyasi. (2025). O‘zbekiston Respublikasida 2030-yilgacha bo‘lgan davrda gender tengligiga erishish strategiyasni 2024–2025 yillarda amalga oshirish bo‘yicha milliy hisobot. Toshkent.
12. Bo‘rieva, M. R. (2024). Oila sosiologiyasi va mehnat bozorida gender rollari transformasiyasi. Toshkent: Universitet.
13. Mejdunarodnaya organizasiya truda (MOT). (2024). Tendensii zanyatosti jenshin v Sentralnoy Azii: Rinok truda i gendernie gaps. Jeneva: MOT.
14. Programma razvitiya OON (PROON). (2025). Doklad o chelovecheskom razvitii v Uzbekistane: Rasshirenie ekonomicheskix vozmojnostey jenshin. Tashkent: PROON.