

**Нурмонова Зебо Аликовна,  
PhD докторант (базовая докторантура),  
Научно-исследовательский институт «Семья и гендер»  
г. Ташкент, Чиланзарский р-н**

## **ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ДИСКРИМИНАЦИОННЫХ ГЕНДЕРНЫХ НОРМ В СФЕРЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ ЖЕНЩИН: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА**

**Аннотация.** В статье анализируется зарубежный опыт институциональной трансформации дискриминационных гендерных норм в сфере экономической активности женщин. Актуальность исследования обусловлена тем, что формальное закрепление принципа равенства не всегда приводит к реальному сокращению гендерных разрывов в оплате труда, профессиональной сегрегации и карьерном продвижении. Новизна работы заключается в рассмотрении трансформации гендерных норм как институционального процесса, включающего правовые реформы, изменение политики занятости, развитие инфраструктуры ухода и внедрение механизмов прозрачности оплаты труда. На примере Республики Корея, Турции и Казахстана анализируются инструменты перехода от дискриминационных установок к гендерно-равным институциональным практикам. Показано, что наиболее устойчивые изменения достигаются при сочетании нормативных реформ и перераспределения обязанностей по уходу между мужчинами и женщинами. Сделан вывод о том, что трансформация гендерных норм требует комплексного институционального подхода и согласованного действия семьи, системы образования и рынка труда.

**Ключевые слова:** гендерное равенство; институциональная трансформация; рынок труда; дискриминационные нормы; экономическая активность женщин; политика занятости; уходовой труд.

**Zebo Alikovna Nurmanova,  
PhD candidate (basic doctoral program)  
Family and Gender Research Institute  
Tashkent, Chilanzar district**

## **INSTITUTIONAL TRANSFORMATION OF DISCRIMINATORY GENDER NORMS IN WOMEN'S ECONOMIC ACTIVITY: A COMPARATIVE ANALYSIS OF INTERNATIONAL EXPERIENCE**

**Abstract.** This article analyzes international experience in the institutional transformation of discriminatory gender norms in women's economic activity. The relevance of this study lies in the fact that formally enshrining the principle of equality does not always lead to a real reduction

in gender gaps in wages, occupational segregation, and career advancement. The novelty of this work lies in its examination of the transformation of gender norms as an institutional process, including legal reforms, changes in employment policy, the development of care infrastructure, and the introduction of pay transparency mechanisms. Using the examples of the Republic of Korea, Turkey, and Kazakhstan, the authors analyze the tools for transitioning from discriminatory attitudes to gender-equal institutional practices. It is shown that the most sustainable changes are achieved through a combination of regulatory reforms and the redistribution of care responsibilities between men and women. It is concluded that the transformation of gender norms requires a comprehensive institutional approach and coordinated action by the family, education system, and labor market.

**Keywords:** gender equality; institutional transformation; labor market; discriminatory norms; women's economic activity; employment policy; care work.

**Введение.** Гендерное равенство в сфере экономической активности женщин в последние десятилетия стало одним из ключевых направлений глобальной социальной и экономической повестки [1]. Несмотря на расширение доступа женщин к образованию и формальное закрепление принципа равных прав в национальных законодательствах, устойчивые различия в уровне занятости, оплате труда и карьерном продвижении сохраняются во многих странах [2]. Данный парадокс свидетельствует о том, что институциональные изменения правового характера не всегда приводят к трансформации социальных норм и поведенческих моделей.

Различие между формальным равенством и фактическим неравенством заключается в том, что юридическое признание равных прав не устраняет структурные барьеры, встроенные в систему распределения ролей и ресурсов. Гендерные разрывы воспроизводятся через механизмы профессиональной сегрегации, неравномерное распределение неоплачиваемого ухода и институциональные ожидания работодателей [3].

Под дискриминационными гендерными нормами в настоящем исследовании понимаются устойчивые социальные установки и институциональные практики, которые ограничивают экономическую активность женщин и закрепляют асимметричное распределение ответственности между мужчинами и женщинами. Эти нормы проявляются как на уровне семьи, так и в системе образования и на рынке труда.

Институциональный подход позволяет рассматривать гендерное неравенство как результат взаимосвязанного функционирования институтов семьи, образования и занятости [4]. Согласно данной логике, трансформация дискриминационных норм возможна лишь при изменении институциональных правил и механизмов их воспроизводства.

Цель настоящего исследования состоит в выявлении институциональных механизмов трансформации дискриминационных гендерных норм в сфере экономической активности женщин. В рамках работы ставятся следующие задачи: проанализировать зарубежные практики институциональных изменений; выявить структурные инструменты трансформации норм; определить общие закономерности их функционирования.

Исследовательский вопрос формулируется следующим образом: какие институциональные механизмы обеспечивают переход от дискриминационных гендерных норм к гендерно-равным практикам в сфере экономической активности?

Логика сравнительного анализа строится на сопоставлении опыта Республики Корея, Турции и Казахстана как стран с различными социально-экономическими моделями, но сходными институционально-культурными предпосылками. Такой подход позволяет выявить универсальные и специфические механизмы институциональной трансформации без прямой нормативной экстраполяции на национальный контекст.

**Материалы и методы.** Настоящее исследование основано на институциональном подходе, рассматривающем гендерное неравенство как результат устойчивого функционирования формальных и неформальных правил, регулирующих распределение экономических ролей. В рамках данного подхода институты понимаются как совокупность норм, правил и механизмов их принудительного обеспечения, формирующих поведенческие стратегии экономических акторов. Такой метод позволяет анализировать не отдельные показатели, а структурные механизмы воспроизводства и трансформации дискриминационных гендерных норм.

Сравнительный анализ используется как основной исследовательский инструмент, поскольку трансформация институциональных норм носит контекстуальный характер и зависит от сочетания правовых, культурных и экономических факторов. Сопоставление различных стран позволяет выявить как универсальные, так и специфические механизмы перехода от дискриминационных практик к гендерно-равным институциональным моделям [5].

Выбор Республики Корея, Турции и Казахстана обусловлен их различной траекторией институционального развития при наличии сопоставимых элементов традиционной гендерной структуры. Республика Корея демонстрирует активную государственную политику перераспределения обязанностей по уходу и стимулирования участия женщин в экономике. Турция характеризуется постепенной адаптацией гендерной политики в условиях сохраняющихся культурных ограничений. Казахстан представляет постсоветскую модель институциональной трансформации с элементами государственной

гендерной стратегии. Такое сочетание позволяет выявить различные модели институционального реагирования на проблему дискриминационных норм.

В качестве аналитических единиц исследования выделены следующие институциональные механизмы:

1. Политика ухода и перераспределения семейных обязанностей (включая отпуск по уходу за ребенком для отцов и развитие инфраструктуры дошкольного образования).
2. Институциональные механизмы рынка труда (регулирование занятости, поддержка женской занятости, модели гибкой занятости).
3. Механизмы прозрачности оплаты труда и сокращения гендерного разрыва в заработной плате.
4. Институциональные инструменты расширения доступа женщин к руководящим позициям.

Эмпирическая база исследования сформирована на основе отчетов международных организаций (ILO, OECD, World Economic Forum, UN Women), национальной статистики рассматриваемых стран, а также анализа нормативно-правовых документов, регулирующих гендерную и трудовую политику [6].

Такой комплексный методологический подход позволяет рассматривать трансформацию гендерных норм как системный процесс институциональных изменений, а не как совокупность изолированных социальных инициатив.

**Результаты.** Институциональная трансформация гендерных норм в Республике Корея строилась вокруг реформы parental leave, развития инфраструктуры ухода и изменения режима рабочего времени. С 1990-х годов политика отпусков по уходу за ребенком была интегрирована в демографическую стратегию государства и ориентирована на защиту материнства, преодоление низкой рождаемости, обеспечение баланса «работа–семья» и вовлечение отцов в уход.

Нормативная база закрепила оплачиваемый отпуск по беременности и родам продолжительностью 90 дней (с возможным расширением до 120 дней, из которых не менее 45 дней – послеродовой период). Отпуск по уходу за ребенком предоставляется каждому родителю индивидуально и может суммарно достигать 18 месяцев. Финансовая компенсация осуществляется через систему социального страхования; с 2025 г. максимальная ежемесячная выплата увеличена до 2,5 млн вон [7]. Доля отцов, воспользовавшихся отпуском, в первой половине 2025 г. достигла 36,4 %, однако его использование концентрируется преимущественно в крупных корпорациях и государственном секторе [8].

Параллельно государство развивало инфраструктуру ухода, переходя от семейно-ориентированной модели к институциональной поддержке. С начала 2000-х годов расширена сеть государственных дошкольных учреждений и внедрены механизмы субсидирования частных услуг. Поддержка реализуется через увеличение предложения мест и систему компенсаций и ваучеров, а также универсализацию доступа к услугам независимо от дохода семьи [9]. Вместе с тем сохраняются территориальные диспропорции и ограничения, связанные с корпоративной культурой и продолжительностью рабочего времени [10].

В 2018 г. введена 52-часовая рабочая неделя (40 часов базовой занятости и до 12 часов сверхурочной работы) [11]. Реформа рассматривалась как инструмент улучшения баланса «работа–семья» и демографической политики. По оценкам OECD, чрезмерная продолжительность рабочего времени ранее ограничивала участие мужчин в уходе и закрепляла гендерную асимметрию. Дополнительно институционализированы гибкие формы занятости и механизмы временного сокращения рабочего дня для родителей малолетних детей.

Комплекс реформ оказал измеримое влияние на экономическую активность женщин. Уровень занятости женщин 15–64 лет вырос с 52,2 % в 2000 г. до 60,1 % в 2023 г.. Одновременно увеличилась доля стабильных форм занятости. Однако гендерный разрыв в оплате труда в 2023 г. составил около 31,2 % — один из самых высоких среди стран OECD (при среднем уровне 12–13 %) [12]. Сохраняется вертикальная сегрегация, несмотря на постепенный рост доли женщин в руководящих позициях. В Индексе гендерного неравенства ПРООН в 2023 г. Республика Корея заняла 12-е место (0,038) [13].

Таким образом, институциональная перестройка через политику перераспределения ухода способствовала росту занятости женщин и укреплению их экономической устойчивости. Однако устойчивость гендерного разрыва в оплате труда и вертикальной сегрегации указывает на сохраняющиеся структурные барьеры, требующие изменения корпоративных практик наряду с правовым регулированием.

В отличие от Республики Корея, институциональная динамика в Турции характеризуется более постепенной и фрагментарной трансформацией гендерных норм. На протяжении последних двух десятилетий государственная политика была направлена на повышение уровня занятости женщин в условиях традиционно низкой экономической активности женского населения.

По данным OECD, уровень занятости женщин в возрасте 15–64 лет в Турции увеличился с 26,6 % в 2005 г. до 36,0 % в 2023 г., что свидетельствует о положительной, но сравнительно медленной динамике [14]. Основными инструментами стимулирования

выступили налоговые льготы для работодателей, программы субсидирования найма женщин и меры по формализации женской занятости в сельском хозяйстве и секторе услуг.

Особое внимание уделяется поддержке женского предпринимательства. Через агентство KOSGEB и программы Министерства семьи и социальных услуг реализуются грантовые и кредитные механизмы для открытия собственного бизнеса женщинами, что рассматривается как способ снижения структурной зависимости от традиционного наемного труда [15].

Значимым направлением институциональных изменений стала легализация и расширение режима частичной занятости (*part-time work*), особенно для матерей малолетних детей. В соответствии с поправками к Трудовому кодексу Турции (2016 г.), после окончания отпуска по беременности и родам родители получили право перейти на неполный рабочий день до достижения ребенком школьного возраста [16].

Данный механизм рассматривается как компромиссная модель между полной занятостью и выходом с рынка труда. Он институционально закрепляет возможность совмещения ухода и трудовой деятельности, однако одновременно воспроизводит гендерную асимметрию, поскольку основными пользователями режима частичной занятости остаются женщины.

Эмпирические исследования указывают на то, что частичная занятость в Турции часто сопряжена с более низким уровнем социальной защиты и ограниченными карьерными перспективами, что формирует «двухскоростную» модель рынка труда [17].

Институциональная политика Турции в сфере социальной поддержки ориентирована на расширение доступа к дошкольным учреждениям и денежным трансфертам семьям с детьми. В рамках Национальной стратегии по занятости реализуются меры по увеличению числа государственных детских садов и стимулированию корпоративных форм ухода [18].

В то же время уровень охвата детей раннего возраста формальными учреждениями остается ниже среднего показателя стран ОЭСД, что ограничивает потенциал структурной трансформации гендерных ролей.

Система денежных выплат семьям, включая пособия по уходу за ребенком, играет компенсаторную роль, однако не формирует устойчивых стимулов к перераспределению родительских обязанностей между мужчинами и женщинами [19].

В результате реализуемых мер наблюдается постепенное увеличение участия женщин в экономической деятельности, а также рост их образовательного уровня и предпринимательской активности. Вместе с тем сохраняются выраженные

институциональные барьеры: низкий уровень занятости женщин по сравнению со средними показателями OECD, высокая доля неформальной занятости и ограниченное представительство женщин в руководящих позициях.

Гендерный разрыв в оплате труда в Турции ниже, чем в Республике Корея, однако он частично скрывает структурную сегрегацию и низкую общую вовлеченность женщин в формальный сектор [20].

Таким образом, турецкий опыт демонстрирует модель постепенной институциональной трансформации, при которой меры по стимулированию занятости и частичной занятости расширяют формальные возможности женщин, но не полностью трансформируют традиционную модель распределения ухода. Институциональные изменения носят эволюционный характер и сталкиваются с устойчивыми культурными и структурными ограничениями.

В отличие от Республики Корея и Турции, институциональная трансформация гендерных норм в Казахстане развивалась в логике постсоветской адаптации, сочетающей элементы советского наследия высокой женской занятости и новых рыночных институтов. Государственная политика в сфере гендерного равенства опирается на долгосрочные стратегические документы, включая Концепцию семейной и гендерной политики до 2030 года [21].

Казахстан реализует институциональный подход к гендерному равенству через программные документы, направленные на расширение экономических возможностей женщин, снижение дискриминации на рынке труда и увеличение их участия в принятии решений. Гендерная повестка интегрирована в национальные планы развития и стратегии модернизации государственного управления [22].

В отличие от более структурных реформ Кореи, казахстанская модель характеризуется постепенной институционализацией норм через стратегическое планирование и индикативные показатели.

Трудовой кодекс Республики Казахстан закрепляет принципы равной оплаты труда за равный труд и запрет дискриминации по признаку пола. Законодательство предусматривает отпуск по беременности и родам, а также отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет с сохранением рабочего места. При этом право на отпуск по уходу может реализовываться как матерью, так и отцом, что формально закрепляет гендерно-нейтральную модель родительства [23].

Одновременно сохраняются элементы защитного законодательства, ограничивавшие ранее занятость женщин в отдельных отраслях. В последние годы

перечень запрещенных для женщин профессий был существенно сокращен, что рассматривается как шаг к устранению структурной сегрегации [24].

Казахстан демонстрирует относительно высокий уровень участия женщин в государственном управлении по сравнению с рядом стран региона. По данным Межпарламентского союза, доля женщин в нижней палате парламента в 2023 г. превысила 27% [25]. Введение партийных квот способствовало институционализации представительства женщин в политике.

Рост участия женщин в системе государственного управления формирует нормативный сигнал о допустимости и легитимности женского лидерства, что оказывает косвенное влияние на рынок труда и корпоративный сектор.

Экономическая активность женщин в Казахстане традиционно остается высокой: уровень занятости женщин 15-64 лет в 2023 г. составил около 65% [26]. Гендерный разрыв в оплате труда ниже, чем в Республике Корея, однако сохраняется и связан преимущественно с отраслевой сегрегацией и различиями в позициях занятости.

Таким образом, казахстанская модель представляет собой смешанный тип институциональной адаптации. С одной стороны, сохраняется советское наследие высокой вовлеченности женщин в экономику; с другой — рыночные механизмы и структурная сегрегация воспроизводят элементы неравенства. Институциональные реформы направлены на формальное закрепление равных прав и расширение политического представительства, однако трансформация гендерных норм происходит эволюционно и в значительной степени зависит от структурных особенностей рынка труда.

**Обсуждение.** Проведенный анализ демонстрирует три различных типа институциональной трансформации гендерных норм.

Республика Корея реализует структурную модель, основанную на активном вмешательстве государства в сферу перераспределения ухода. Расширение parental leave, инвестиции в инфраструктуру и реформирование рабочего времени формируют целостный институциональный контур. Несмотря на высокий гендерный разрыв в оплате труда (31,2 %), уровень занятости женщин вырос до 60,1 %, что свидетельствует о постепенном изменении поведенческих моделей.

Турция демонстрирует эволюционную модель. Политика частичной занятости и социальные программы расширяют участие женщин в экономике, однако институциональное вмешательство в распределение ухода ограничено. В результате рост занятости происходит медленнее, а структурные барьеры сохраняются.

Казахстан представляет адаптационную постсоветскую модель. Высокий уровень женской занятости сочетается с сохранением вертикальной сегрегации и ограниченным участием женщин в высших управленческих позициях. Институциональная трансформация здесь происходит через стратегические документы и политическое представительство, но не сопровождается глубокой перестройкой структуры ухода.

Таким образом, сравнительный анализ показывает, что решающим звеном трансформации является институциональное вмешательство в сферу неоплачиваемого ухода. Там, где государство активно перераспределяет родительские обязанности (Корея), наблюдаются более выраженные структурные сдвиги. В моделях, где перераспределение ухода остается преимущественно частной сферой (Турция, Казахстан), изменения носят ограниченный характер.

Временной фактор также имеет ключевое значение. Корейский опыт демонстрирует лаг между реформами и измеримыми результатами, что указывает на необходимость длительного институционального цикла для изменения социальных норм.

На фоне рассмотренных моделей Узбекистан демонстрирует институциональную конфигурацию, в которой формальное равенство закреплено, однако механизмы перераспределения ухода и устранения сегрегации остаются ограниченными.

Горизонтальная сегрегация проявляется в концентрации женщин в сельском хозяйстве, образовании и социальных услугах при сохранении более высоких доходов в технических и промышленных секторах. Вертикальная сегрегация выражается в низком представительстве женщин на высших исполнительных позициях (7,7 % министров), несмотря на сравнительно высокий уровень парламентского представительства (33,6 %).

Дополнительным структурным фактором является асимметрия неоплачиваемого труда: женщины тратят в среднем 5,36 часа в день на домашнюю работу против 2,18 часа у мужчин. В сочетании с гендерным разрывом в оплате труда (29,6 % в 2023 г.) и ростом неформальной занятости это формирует устойчивую институциональную цепочку воспроизводства неравенства [27].

Тем самым Узбекистан находится на переходной стадии: формальные институты модернизированы, однако структурное перераспределение ухода и карьерных возможностей пока не достигло уровня глубокой институциональной трансформации.

**Заключение.** Проведенное сравнительное исследование показало, что трансформация дискриминационных гендерных норм в сфере экономической активности женщин имеет выраженную институциональную природу. Гендерное неравенство воспроизводится не как совокупность индивидуальных различий, а как результат

взаимосвязанного функционирования институтов семьи, рынка труда и системы распределения власти.

Сопоставление Республики Корея, Турции и Казахстана позволило выделить три модели институциональной динамики: структурную (Корея), эволюционную (Турция) и адаптационную постсоветскую (Казахстан). Наиболее значимые изменения наблюдаются в тех случаях, когда государство осуществляет системное вмешательство в сферу неоплачиваемого ухода, сочетая правовые нормы, экономические стимулы и реформирование рабочего времени. При отсутствии глубокой перераспределительной политики изменения носят ограниченный характер и затрагивают преимущественно формальные аспекты занятости.

Анализ подтверждает, что решающим звеном трансформации является институционализация перераспределения родительских обязанностей. Без изменения структуры неоплачиваемого труда рынок труда воспроизводит горизонтальную и вертикальную сегрегацию, гендерный разрыв в оплате труда и ограничения карьерного продвижения.

Временной фактор играет принципиальную роль: институциональные реформы требуют длительного периода адаптации, прежде чем приводят к устойчивым поведенческим изменениям. Корейский опыт демонстрирует наличие временного лага между законодательными изменениями и структурными сдвигами в занятости.

ИмPLICITное сопоставление с узбекской институциональной моделью показывает, что формальное закрепление равных прав является необходимым, но недостаточным условием трансформации гендерных норм. Структурные механизмы сегрегации, асимметрия неоплачиваемого труда и неравномерный доступ к управленческим позициям указывают на сохранение институциональных барьеров.

Таким образом, достижение устойчивого гендерного равенства в сфере экономической активности предполагает не только модернизацию законодательства, но и комплексное изменение механизмов распределения ухода, структуры занятости и корпоративных практик. Трансформация норм представляет собой длительный институциональный процесс, в котором правовые, экономические и культурные факторы действуют во взаимной зависимости.

#### **Список литературы:**

1. International Labour Organization. Global Wage Report 2022–23: The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power. Geneva: ILO, 2022. 186 p.

2. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2023. Geneva: World Economic Forum, 2023. 361 p.
3. Goldin C. Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity. Princeton: Princeton University Press, 2021. 344 p.
4. North D. C. Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Cambridge: Cambridge University Press, 1990. 152 p.
5. OECD. Gender Equality at Work: Policies and Practices. Paris: OECD Publishing, 2022. 240 p.
6. UN Women. Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2023. New York: UN Women, 2023. 140 p.
7. Republic of Korea. Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation. – Seoul, 2024. <https://elaw.klri.re.kr> (дата обращения: 08.02.2026).
8. Ministry of Employment and Labor of the Republic of Korea. Statistics on Parental Leave Usage 2025. – Seoul, 2025. <https://www.moel.go.kr> (дата обращения: 08.02.2026).
9. OECD. Education and Childcare Policy in Korea // OECD Family Database. – Paris: OECD Publishing, 2023. <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> (дата обращения: 08.02.2026).
10. OECD. Balancing Paid Work and Caregiving in Korea. – Paris: OECD Publishing, 2022.
11. Republic of Korea. Labor Standards Act (amended 2018). – Seoul, 2018. <https://elaw.klri.re.kr> (дата обращения: 08.02.2026).
12. OECD. OECD Employment Database; Gender Wage Gap (indicator). – Paris: OECD Publishing, 2023. <https://stats.oecd.org> (дата обращения: 08.02.2026).
13. United Nations Development Programme. Human Development Report 2023/2024. – New York: UNDP, 2024.
14. OECD. OECD Employment Database. – Paris: OECD Publishing. <https://stats.oecd.org> (дата обращения: 08.02.2026).
15. KOSGEB. Entrepreneurship Support Programs. – Ankara, 2023. <https://www.kosgeb.gov.tr> (дата обращения: 08.02.2026).
16. Republic of Turkey. Labour Law No. 4857 (amended 2016). – Ankara, 2016.
17. Toksöz G. Gendered patterns of part-time employment in Turkey // Journal of Balkan and Near Eastern Studies. – 2020. – Vol. 22, № 4. – P. 512–528.
18. Ministry of Family and Social Services of Turkey. National Employment Strategy. – Ankara, 2022.
19. UNDP. Gender Equality Strategy – Turkey. – New York: UNDP, 2021.

20. OECD. Gender wage gap (indicator). – Paris: OECD Publishing. <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm> (дата обращения: 08.02.2026).
21. Республика Казахстан. Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года. – Астана, 2016. <https://adilet.zan.kz> (дата обращения: 08.02.2026).
22. Rabiyeu, B. (2024). Socio-Economic Aspects Of Women's Domestic Service Migration. In *Academic Research In Modern Science International Scientific-Online Conference Doi* (Vol. 10, pp. 30-35).
23. Республика Казахстан. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V ЗПК (с изм. и доп.). <https://adilet.zan.kz> (дата обращения: 08.02.2026).
24. International Labour Organization. Removing Barriers to Women's Employment in Kazakhstan. – Geneva: ILO, 2021.
25. Inter-Parliamentary Union. Women in National Parliaments: Kazakhstan. – Geneva, 2023. <https://data.ipu.org> (дата обращения: 08.02.2026).
26. OECD. OECD Employment Database; Gender Wage Gap (indicator). – Paris: OECD Publishing, 2023. <https://stats.oecd.org> (дата обращения: 08.02.2026).
27. Ўзбекистон Республикаси Статистика агентлиги. Гендер статистикаси: меҳнат соҳаси бўйича асосий кўрсаткичлар. — Тошкент, 2024. <https://gender.stat.uz/uz/asosiy-ko-rsatkichlar/mehnat>