АЁЛЛАР БАНДЛИГИДА ИШ ВА ШАХСИЙ ҲАЁТ УЙҒУНЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШ МАСАЛАЛАРИ

Атажонова Хилолахон Расуловна
Олтиариқ тумани ҳоким ўринбосари, Оила ва хотин-қизлар бўлими бошлиғи
galaxyhilola@gmail.com
https://doi.org/10.5281/zenodo.21874330

Аннотация. Ушбу мақолада аёллар бандлигини таъминлаш жараёнида иш ва шахсий ҳаёт уйғунлигини шакллантиришнинг ижтимоий-иқтисодий, ташкилий ва оилавий жиҳатлари таҳлил қилинган. Хотин-қизларнинг меҳнат бозоридаги фаоллигини ошириш билан бир қаторда, уларнинг оилавий мажбуриятлари, фарзанд тарбияси, уй-рўзғор ишлари ва шахсий ривожланиш эҳтиёжларини ҳисобга олиш зарурлиги асослаб берилган. Мослашувчан иш графиги, масофавий меҳнат, ўзини ўзи банд қилиш, оилавий тадбиркорлик, ижтимоий инфратузилмани ривожлантириш ва иш берувчиларнинг оилага мос меҳнат сиёсатини шакллантириш аёлларнинг барқарор бандлигини таъминловчи муҳим омиллар сифатида кўриб чиқилган. Шунингдек, ҳудудий даражада хотин-қизлар бандлигини таъминлашда манзилли ёндашув, касбий тайёргарлик, рақамли кўникмаларни ривожлантириш ва оилада вазифаларни оқилона тақсимлаш масалалари ёритилган.

Калит сўзлар: аёллар бандлиги, хотин-қизлар, меҳнат бозори, иш ва шахсий ҳаёт уйғунлиги, оила, мослашувчан бандлик, масофавий меҳнат, тадбиркорлик, ижтимоий инфратузилма, касбий ривожланиш.

Жамиятнинг барқарор ижтимоий-иқтисодий тараққиётини таъминлашда хотин-қизларнинг меҳнат фаоллиги, иқтисодий мустақиллиги ва жамият ҳаётидаги иштироки муҳим аҳамият касб этади. Аёлларнинг банд бўлиши нафақат уларнинг шахсий даромад манбаига эга бўлиши, балки оила фаровонлигининг ошиши, фарзандлар таълим-тарбиясининг яхшиланиши ва ижтимоий барқарорликнинг мустаҳкамланишига ҳам ижобий таъсир кўрсатади. Шу боис аёллар бандлигини таъминлаш масаласи ҳар қандай жамиятда ижтимоий сиёсатнинг устувор йўналишларидан бири сифатида намоён бўлади.

Бугунги кунда хотин-қизлар бандлигига нисбатан ёндашув фақат уларни иш билан таъминлаш орқали белгиланмаслиги керак. Аёлнинг меҳнат фаолияти унинг оилавий вазифалари, фарзанд тарбияси, уй хўжалигини юритиш, кексаларга ғамхўрлик қилиш ва шахсий ҳаёт эҳтиёжлари билан чамбарчас боғлиқ. Шунинг учун аёллар бандлигининг самарадорлигини баҳолашда иш ва шахсий ҳаёт ўртасидаги мутаносиблик муҳим мезонлардан бири бўлиб хизмат қилади.

Иш ва шахсий ҳаёт уйғунлиги инсоннинг касбий вазифалари, оилавий мажбуриятлари, дам олиши, саломатлиги ва шахсий ривожланиши учун етарли вақт ва имкониятларга эга бўлишини англатади. Аёллар учун бу мувозанатни таъминлаш айниқса долзарб, чунки кўп ҳолларда улар меҳнат фаолияти билан бирга оиладаги

кундалик маиший вазифаларнинг ҳам асосий қисмини бажарадилар. Бу эса айрим ҳолларда ортиқча юклама, чарчоқ ва вақт танқислигига сабаб бўлиши мумкин.

Аёлларнинг меҳнат бозорида фаол иштирок этиши мамлакат иқтисодий салоҳиятидан самарали фойдаланиш нуқтаи назаридан ҳам муҳим. Меҳнатга лаёқатли аёлларнинг муайян қисми иқтисодий фаолиятга жалб этилмаса, жамиятда мавжуд инсон капитали тўлиқ ишга солинмай қолади. Аксинча, аёлларнинг касбий билим ва кўникмаларидан самарали фойдаланилиши оила даромадларининг ўсиши, тадбиркорлик ривожи ва маҳаллий иқтисодиёт фаоллигининг ошишига олиб келади.

Айниқса, қишлоқ ва туман ҳудудларида хотин-қизлар бандлигини таъминлашда ҳудуднинг иқтисодий хусусиятларини ҳисобга олиш муҳим. Ҳар бир маҳалла ёки ҳудудда иш ўринлари таркиби, аҳолининг касбий тайёргарлиги, мавжуд инфратузилма ва тадбиркорлик имкониятлари бир-биридан фарқ қилади. Шу сабабли аёлларни иш билан таъминлашда ягона ёндашув эмас, балки манзилли ва индивидуал ёндашув самарали бўлади.

Аёллар бандлигида учрайдиган асосий қийинчиликлардан бири иш вақти ва оилавий вазифаларнинг ўзаро мос келмаслигидир. Айниқса, ёш болали аёллар фарзандни боғча ёки мактабга олиб бориш, унинг соғлиғи ва таълим-тарбияси билан боғлиқ масалаларни ҳал қилиш жараёнида вақт жиҳатидан қийинчиликларга дуч келадилар. Бундай ҳолатларда қатъий иш графиги аёлнинг меҳнат фаолиятини давом эттириш имкониятини чеклаши мумкин.

Шу нуқтаи назардан мослашувчан иш режимлари аёллар бандлигини таъминлашда муҳим аҳамиятга эга. Мослашувчан иш графиги, қисқартирилган иш куни, масофавий меҳнат, касаначилик ва лойиҳа асосида ишлаш каби шакллар аёлларга меҳнат фаолиятини оилавий мажбуриятлар билан мувофиқлаштириш имконини беради. Бундай механизмлар иш берувчи учун ҳам фойдали бўлиши мумкин, чунки ходимнинг шахсий эҳтиёжларини ҳисобга олиш меҳнат унумдорлиги ва иш жойига садоқатни оширади.

Ахборот-коммуникация технологияларининг ривожланиши масофавий ишлаш имкониятларини ҳам сезиларли даражада кенгайтирди. Бугунги кунда бухгалтерия, таржима, дизайн, онлайн таълим, консалтинг, электрон савдо ва бошқа йўналишларда уйдан туриб меҳнат қилиш имконияти мавжуд. Бу, айниқса, ёш болали ёки оилавий шароити сабабли доимий иш жойига бориш имконияти чекланган аёллар учун қулай шакл ҳисобланади.

Бироқ масофавий меҳнат ҳар доим ҳам иш ва шахсий ҳаёт мувозанатини автоматик равишда таъминламайди. Уйдан ишлаш жараёнида меҳнат ва оилавий вазифалар бир-бирига аралашиб кетиши, иш вақти меъёридан ортиб кетиши мумкин. Шунинг учун масофавий меҳнат билан шуғулланувчи аёлларда вақтни режалаштириш, меҳнат ва дам олиш орасида аниқ чегара белгилаш кўникмаларини шакллантириш муҳим аҳамиятга эга.

Аёллар учун ўзини ўзи банд қилиш ва оилавий тадбиркорлик ҳам иш ва шахсий ҳаёт уйғунлигини таъминлашда самарали воситалардан бири бўлиши мумкин. Тикувчилик, ҳунармандчилик, уй шароитида озиқ-овқат маҳсулотлари тайёрлаш, томорқа хўжалиги, паррандачилик, иссиқхона фаолияти, хизмат кўрсатиш ва электрон

савдо каби йўналишлар аёлларга даромад топиш билан бирга, иш вақтини нисбатан мустақил ташкил этиш имконини беради.

Шу билан бирга, тадбиркорлик фақат имтиёзли маблағ ажратиш билан чекланмаслиги лозим. Аёлларга бизнес режа тузиш, ҳисоб-китоб юритиш, маҳсулот таннархини аниқлаш, маркетинг, брендинг, электрон савдо платформаларидан фойдаланиш ва мижозлар билан ишлаш бўйича ҳам амалий кўникмалар зарур. Агар бу билимлар етарли бўлмаса, бошланган тадбиркорлик лойиҳаси узоқ муддатли ва барқарор фаолиятга айланмаслиги мумкин.

Шунинг учун аёллар тадбиркорлигини қўллаб-қувватлашда ўқитиш, молиялаштириш, ишлаб чиқариш ва маҳсулотни бозорга чиқариш жараёнлари ўзаро боғланган тизим сифатида ташкил қилиниши мақсадга мувофиқ. Бундай ёндашув хотин-қизларнинг даромадли фаолият юритиши ва ўз бизнесини мустақил ривожлантириш имконини кенгайтиради.

Аёллар бандлигининг барқарорлиги кўп жиҳатдан ижтимоий инфратузилманинг ҳолатига ҳам боғлиқ. Мактабгача таълим ташкилотлари, болалар учун қисқа муддатли парвариш хизматлари, тўгараклар, тиббий ва ижтимоий хизматларнинг мавжудлиги аёлнинг меҳнат бозорида фаол иштирок этишига бевосита таъсир қилади. Агар аёл фарзандини ишончли ва қулай шароитда қолдириш имкониятига эга бўлса, унинг ишлашга бўлган имконияти ва қизиқиши ҳам ортади.

Шу сабабли аёллар бандлиги масаласини фақат меҳнат бозори доирасида кўриб чиқиш етарли эмас. Бу масала таълим, соғлиқни сақлаш, транспорт, ижтимоий ҳимоя, маҳалла инфратузилмаси ва оила сиёсати билан биргаликда ҳал этилиши зарур. Комплекс ёндашувгина аёлларнинг меҳнат фаолиятида узоқ муддатли ва барқарор натижа таъминлайди.

Иш берувчиларнинг ижтимоий масъулияти ҳам иш ва шахсий ҳаёт уйғунлигида муҳим омил ҳисобланади. Корхона ва ташкилотларда мослашувчан графиклар, иш натижасини адолатли баҳолаш, аёлларнинг малака ошириши учун имконият яратиш, ёш болали ходимларни қўллаб-қувватлаш ва ишдан ташқари вақтда ортиқча меҳнат талаб қилмаслик каби тамойиллар шакллантирилиши лозим.

Оилага мос меҳнат муҳити ташкилотнинг ўзига ҳам ижобий таъсир кўрсатади. Ходим ўз шахсий эҳтиёжлари эътиборга олинаётганини ҳис қилган ҳолда ишга нисбатан масъулиятли ва барқарор муносабат шакллантиради. Бу эса кадрлар қўнимсизлигини камайтириш, меҳнат унумдорлигини ошириш ва жамоада соғлом психологик муҳитни таъминлашга хизмат қилади.

Аёлларнинг касбий ривожланиши ҳам бандлик масаласининг ажралмас қисми ҳисобланади. Хотин-қизларни ишга жойлаштиришнинг ўзи кифоя эмас, уларга доимий равишда янги билим ва кўникмаларни эгаллаш имконини бериш лозим. Меҳнат бозорида рақамли технологиялар, хизмат кўрсатиш ва замонавий бошқарув кўникмаларига бўлган талаб ортиб бораётгани сабабли аёллар учун қисқа муддатли, модулли ва амалий ўқув курсларини кенг ташкил этиш муҳим.

Айниқса, рақамли саводхонлик, молиявий саводхонлик, хорижий тиллар, электрон савдо ва онлайн хизматлар бўйича кўникмалар аёлларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини оширади. Бундай кўникмалар уларга нафақат

мавжуд иш ўринларига мослашиш, балки янги даромад манбаларини шакллантириш имконини ҳам беради.

Иш ва шахсий ҳаёт уйғунлигини таъминлашда оила муҳити ҳам катта аҳамиятга эга. Агар уй-рўзғор ишлари ва фарзанд тарбияси билан боғлиқ вазифалар фақат аёл зиммасига юклатилса, у касбий ривожланиш учун етарли вақт ва ресурс топишда қийналади. Шу боис оила аъзолари ўртасида вазифаларни оқилона ва адолатли тақсимлаш муҳим ҳисобланади.

Эр-хотин ўртасидаги ҳамкорлик, фарзанд тарбиясида тенг иштирок этиш ва уй юмушларини биргаликда бажариш аёлнинг меҳнат фаолиятини қўллаб-қувватлайди. Бундай муносабатлар нафақат аёлнинг касбий ривожланишига, балки оиладаги соғлом маънавий-психологик муҳитга ҳам ижобий таъсир кўрсатади.

Ҳудудий даражада аёллар бандлигини таъминлашда ҳар бир хотин-қизнинг эҳтиёжи ва имкониятини алоҳида ўрганиш муҳим. Кимгадир доимий иш жойи, бошқа бир аёлга касб-ҳунар ўрганиш, яна бирига эса тадбиркорлик фаолиятини бошлаш учун маслаҳат ва молиявий кўмак керак бўлиши мумкин. Шу сабабли маҳалла ва туман даражасида индивидуал ёндашувдан фойдаланиш бандлик чораларининг самарадорлигини оширади.

Айни вақтда ишсиз ёки норасмий фаолият билан шуғулланаётган аёлларнинг касбий салоҳиятини аниқлаш ҳам муҳим. Уларнинг маълумоти, қизиқиши, оилавий ҳолати ва яшаш ҳудудидаги иқтисодий имкониятлардан келиб чиқиб, мос иш ёки даромадли фаолият турига йўналтириш лозим. Бу ишларнинг манзилли ташкил этилиши ресурслардан самарали фойдаланиш имконини беради.

Аёллар бандлигида иш ва шахсий ҳаёт мувозанатини таъминлаш учун бир нечта йўналишда изчил чоралар талаб этилади. Биринчидан, меҳнат функцияларининг хусусиятидан келиб чиқиб мослашувчан иш шаклларини кенгайтириш зарур. Иккинчидан, ёш болали аёллар учун мактабгача таълим ва парвариш хизматларининг қулайлигини ошириш лозим. Учинчидан, аёлларни касбий ва рақамли кўникмаларга ўқитиш жараёнини мунтазам йўлга қўйиш мақсадга мувофиқ.

Шунингдек, оилавий тадбиркорлик ва ўзини ўзи банд қилиш лойиҳаларини қўллаб-қувватлашда молиявий кўмак билан бир қаторда маслаҳат ва маркетинг хизматларини ҳам ривожлантириш лозим. Иш берувчилар томонидан эса оилага мос меҳнат сиёсати, ходимларнинг дам олиш вақтига ҳурмат ва касбий ўсиш учун тенг имкониятлар таъминланиши керак.

Хулоса қилиб айтганда, аёллар бандлиги жамият тараққиёти, оила фаровонлиги ва инсон капиталини ривожлантиришнинг муҳим омили ҳисобланади. Бироқ хотин-қизларнинг меҳнат бозорида фаол иштирокини таъминлаш билан бир вақтда уларнинг оилавий ва шахсий ҳаётига ҳам етарли эътибор қаратиш зарур.

Иш ва шахсий ҳаёт ўртасидаги уйғунликни таъминлаш учун давлат органлари, маҳаллий бошқарув тузилмалари, иш берувчилар, таълим муассасалари, маҳалла ва оила ўртасидаги ҳамкорликни кучайтириш лозим. Мослашувчан меҳнат шакллари, сифатли ижтимоий инфратузилма, касбий тайёргарлик, тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш ва оилада вазифаларни оқилона тақсимлаш ўзаро боғлиқ механизмлар сифатида амал қилиши мақсадга мувофиқ.

Натижада аёлларнинг иқтисодий мустақиллиги, касбий фаоллиги ва ижтимоий мақоми ошиши билан бирга, оила барқарорлиги ва турмуш сифати ҳам яхшиланади. Шу жиҳатдан иш ва шахсий ҳаёт уйғунлиги аёллар бандлиги сиёсатининг муҳим сифат кўрсаткичи сифатида қаралиши лозим.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. – Тошкент, 2023.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.
3. Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни.
4. International Labour Organization. *Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work*. Geneva: ILO, 2022.
5. Greenhaus J. H., Collins K. M., Shaw J. D. The relation between work-family balance and quality of life // *Journal of Vocational Behavior*. 2003. Vol. 63. No. 3. P. 510–531.
6. Kossek E. E., Baltes B. B., Matthews R. A. How work-family research can finally have an impact in organizations // *Industrial and Organizational Psychology*. 2011. Vol. 4. No. 3. P. 352–369.