

IJTIMOYIY GENDER TENGLIGI TUSHUNCHASI DOIRASIDA ISH VA OILA HAYOTINI MUVOFIQLASHTIRISH



<https://doi.org/10.24412/2181-1784-2026-20-161-164>

Gulandom Abdullayeva

Oriental universiteti xotin-qizlar maslahat kengashi raisi

Akbarova Aziza Sharif qizi

Oriental universiteti “Filologiya va tillarni o‘qitish fakulteti”

1-bosqich talabasi

ANNOTATSIYA

Ish va oila mas’uliyatlari o‘rtasidagi muvozanatni ta’minlay olmaslik natijasida yuzaga keladigan ish–oila hayoti ziddiyati, asosan ish bilan bog‘liq majburiyatlarning uy ichidagi rollarga yetarli vaqt va e’tibor ajratilishiga to’sqinlik qilishi bilan izohlanadi. Ushbu muammo muayyan jamiyatda shakllangan ijtimoiy gender rollari bilan chambarchas bog‘liq bo‘lib, an’anaviy qarashlar uy ishlari va parvarish majburiyatlarini ko‘pincha ayollar zimmasiga yuklaydi. Natijada ayollar ishga kirish va mehnat faoliyatini davom ettirishda qiyinchiliklarga duch keladi. Ayniqsa, past daromad va ta’lim darajasi sharoitida bu holat kuchayadi. Shu bois ish va oila hayotini muvofiqlashtirish hamda gender tengligini ta’minlashga qaratilgan siyosatlar ayollarning mehnat bozoridagi ishtirokini oshirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Kalit so‘zlar: *ish va oila hayotini muvofiqlashtirish, ijtimoiy gender tengligi, farovonlik tizimlari.*

АННОТАЦИЯ

Конфликт между работой и семейной жизнью, возникающий в результате невозможности обеспечить баланс между трудовыми и семейными обязанностями, в основном объясняется тем, что рабочие обязательства ограничивают возможность уделять достаточное время и внимание внутрисемейным ролям. Данная проблема тесно связана с социальными гендерными ролями, сформировавшимися в конкретном обществе, где традиционные представления зачастую возлагают обязанности по ведению домашнего хозяйства и уходу на женщин. В результате женщины сталкиваются с трудностями при трудоустройстве и продолжении трудовой деятельности. Особенно остро данная ситуация проявляется в условиях низкого уровня дохода и образования. В этой связи политики, направленные на согласование трудовой и семейной жизни, а также на обеспечение гендерного равенства, имеют важное значение для повышения участия женщин на рынке труда.

Ключевые слова: *согласование трудовой и семейной жизни, социальное гендерное равенство, системы благосостояния.*

ABSTRACT

Work–family conflict arising from the inability to maintain a balance between work and family responsibilities is primarily explained by the fact that work-related obligations limit the time and attention allocated to roles within the household. This issue is closely linked to socially constructed gender roles specific to a given society, where traditional norms often assign domestic and caregiving responsibilities to women. As a result, women face difficulties in entering and remaining in the labor market. This situation becomes particularly pronounced under conditions of low income and educational attainment. Therefore, policies aimed at reconciling work and family life, as well as promoting gender equality, play a crucial role in increasing women’s participation in the labor market.

Keywords: *work–family reconciliation, social gender equality, welfare systems.*

KIRISH

Hozirgi zamonaviy jamiyatlarda ish va shaxsiy hayot bilan bog‘liq majburiyatlarning ortib borishi, barcha ishchi shaxslar uchun ish va hayot o‘rtasidagi ziddiyatni muhim muammo sifatida ko‘rsatmoqda. Tadqiqotlar shuni isbotlaydiki, bu ziddiyat ayollar va erkaklar orasida sezilarli farq qiladi: ayollar ish va oila mas‘uliyatlarini boshqarishda erkaklarga nisbatan ko‘proq qiyinchiliklarga duch keladilar. Qisqacha aytganda, ish va oila majburiyatlarida muvozanatni saqlay olmaslik ish-hayot ziddiyatining eng muhim tarkibiy qismlaridan biridir. [4.1]

Ayollarni ish va oila ziddiyatini kuchliroq boshdan kechirishga majbur qiluvchi omillar ikki asosiy yo‘nalishda tushuntiriladi. Birinchi nazariya gender stereotiplar asosida ayollarni hissiy jihatdan sezgirroq va stressga chidamsizroq deb hisoblaydi, bu esa ish-oila ziddiyatini kuchaytiradi. Ikkinchi nazariya esa madaniy va ijtimoiy normalarga e‘tibor qaratadi: an‘anaviy ijtimoiy gender rollari ko‘pincha uy ishlarini va parvarish vazifalarini ayollarga yuklaydi. Shu sababli, ishchi ayollar ish va oila mas‘uliyatlarini muvofiqlashtirishda ko‘proq mas‘uliyatni zimmasiga oladi va bu ularning ziddiyatni kuchliroq his qilishiga sabab bo‘ladi.

Bugungi kunda jamiyatda ayol va erkak o‘rtasidagi rol farqlari tug‘ma ekanini va shuning uchun normal hisoblanishini ilgari suruvchi qarashlar e‘tiborga olinmaydi. Ijtimoiy gender tushunchalari, xususan, ish va uy hayoti bilan bog‘liq majburiyatlarda tengsizlikni shakllantiradi. Uyda ayollarga yuklangan mas‘uliyat va ishdagi majburiyatlarni birlashtirish qiyinchiliklari, ayniqsa past daromad yoki ta‘lim darajasi past bo‘lgan oilalarda yanada sezilarli bo‘ladi. Shu bilan birga, ish va oila hayotini muvofiqlashtirish siyosatlari va gender tengligini ta‘minlashga qaratilgan chora-tadbirlar ayollarning ish faoliyatida faol qatnashishini rag‘batlantirishda muhim ahamiyatga ega.

So‘nggi yillarda ish va oila hayotini muvofiqlashtirish siyosatlari nafaqat nazariyada, balki ko‘plab mamlakatlarda amaliyotda ham muhim ijtimoiy siyosat sohasini tashkil etmoqda. Bu siyosatlar ikki jihatdan ijtimoiy gender tushunchasi bilan bog‘liqdir. Birinchidan, masalan, institutsional parvarish xizmatlari kabi ba‘zi siyosatlar, o‘z shakllanishida jamiyatdagi mavjud ijtimoiy gender tushunchalaridan kelib chiqadi. Ushbu tushuncha o‘zini eng aniq oilaviy strukturada namoyon etadi.

Oilalar davlat va bozor bilan birga farovonlik tizimining uchinchi asosiy tarkibiy qismini tashkil etadi. Oila ichida esa an‘anaviy ijtimoiy gender rollari doirasida bu majburiyatlar ko‘pincha ayollarga yuklanadi. Shu sababli, mavjud ijtimoiy gender tushunchasi siyosiy imkoniyatlar maydonini toraytirishi mumkin. Biroq, samarali amalga oshirilayotgan siyosatlar ushbu mavjud tushunchani o‘zgartirish imkoniyatiga ham ega. Shu bois, faqat ish bilan bandlik va samaradorlikni oshirishga qaratilgan siyosatlardan ko‘ra, ijtimoiy gender tengsizliklarini kamaytirishga qaratilgan siyosatlar zarurdir. So‘nggi yillarda O‘zbekistonda ijtimoiy gender tengligini ta‘minlashga doir ba‘zi paradigma o‘zgarishlari kuzatilsa-da, ish va oila hayotini muvofiqlashtirish siyosatlari hali ham belgilangan maqsadga yetarlicha xizmat qilmayotganligi ko‘zga tashlanadi.

Shu sababli, nafaqat ishchi bozorida, balki oiladagi mas’uliyatlarning taqsimlanishida ayollar nisbatan sezilarli tengsizliklarga duch kelmoqda.

Ijtimoiy gender tengligini rivojlanish vositasi sifatida ko‘rishda uch asosiy omil mavjud. Birinchidan, ayollarning ko‘nikma va qobiliyatlaridan to‘liq foydalanilmasligi iqtisodiy jihatdan yuqori xarajatlarni keltirib chiqaradi va bu xarajatlar har yil ortib bormoqda. 2012-yilgi Jahon Rivojlanish Hisobotiga ko‘ra, ayollar bugungi kunda global mehnat bozorining 40 foizidan ortig‘ini, qishloq xo‘jaligi ishchi kuchining 43 foizini va dunyodagi oliy ta’lim talabalarining yarmidan ko‘prog‘ini tashkil etadi. [1.2-3] Shu sababli, gender tengsizlikka olib keluvchi ayrim gender rollari va stereotiplar, ayrim insonlarning yanada samarali rollarni bajarishini va mavjud qobiliyatlarni ishga solishini cheklab, jamiyatga katta iqtisodiy zarar yetkazadi.

Ikkinchidan, ayollarning malakasi va imkoniyatlari keyingi avlodni ham shakllantiradi. Turli mamlakatlarda olib borilgan tadqiqotlarda, ayollarning ta’lim va sog‘lig‘idagi yaxshilanishlar farzandlar salomatligiga ham ijobiy ta’sir ko‘rsatishi aniqlandi. Onalarning yaxshi ovqatlanishi farzandlarning sog‘ligi va yashash imkoniyati bilan bog‘liq ekani ko‘rsatildi. Shuningdek, ayollarning ta’lim darajasi yuqori bo‘lsa, bolalarning emlanish darajasi oshadi, yaxshi ovqatlanadi va bola o‘limi darajasi kamayadi.

Uchinchidan, ayollar va erkaklarning ijtimoiy va siyosiy faol bo‘lib, qarorlar qabul qilishlari, siyosatlarni ishlab chiqishlari va teng imkoniyatlarga ega bo‘lishlari, vaqt o‘tishi bilan vakillik kuchi yuqori institutlar va siyosiy tanlovlarning rivojlanishiga yo‘l ochadi.

Biroq, hozirgi kunda gender tengsizligining ko‘lamlari ko‘plab sohalarda hanuz juda yuqori bo‘lib qolayotgani, bu borada faqat eng og‘ir holatlarni bartaraf etish bilangina cheklanib bo‘lmasligini, balki ham individual, ham institutsional darajada yanada jiddiy choralar ko‘rilishi zarurligini ko‘rsatmoqda. Turli mamlakatlarning gender tengligi borasida amalga oshirgan turli choralarini esa o‘sha mamlakatlardagi farovonlik (komfort) rejimlaridan ajratib baholash to‘liq bo‘lmagan xulosalarga olib kelishi mumkinligi sababli, farovonlik rejimlarining gender masalasiga munosabatiga ham to‘xtalib o‘tish maqsadga muvofiqdir. [2.5-6]

Xulosa qilib aytganda, mazkur maqolamizda O‘zbekiston sharoitida ish va oila hayotini muvofiqlashtirish muammosini ijtimoiy gender tengsizligi doirasida tahlil qilib, ushbu masalaning ayollar uchun tizimli va ko‘p omilli xarakterga ega ekanini ko‘rsatdi. Zamonaviy mehnat bozori talablarining ortib borishi bilan bir qatorda, an’anaviy ijtimoiy gender rollarining saqlanib qolayotgani ayollarning ish va oila mas’uliyatlarini bir vaqtda bajarishdagi yukini sezilarli darajada oshirmoqda.

Xulosa sifatida ta’kidlash mumkinki, O‘zbekiston sharoitida ish va oila hayotini muvofiqlashtirishga qaratilgan siyosatlar faqat bandlikni oshirishga emas, balki ijtimoiy gender tengsizligini kamaytirishga yo‘naltirilgan kompleks yondashuv asosida qayta ko‘rib chiqilishi lozim. Davlat siyosatlari, mehnat bozori institutlari va oilaviy munosabatlar darajasida gender sezgir mexanizmlarning joriy

etilishi ayollarning ijtimoiy va iqtisodiy salohiyatidan to‘liq foydalanish hamda barqaror rivojlanishga erishish uchun muhim ahamiyat kasb etadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

- 1 - Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- 2 - Biedma-Ferrer, J. M., & Medina-Garrido, J. A. (2023). Impact of family-friendly human resource management policies on organizational performance. *Journal of Family Research*. <https://doi.org/10.20377/jfr-1186>
- 3 - Chen, G., Zhang, J., Hu, Y., & Gao, Y. (2022). Gender role attitudes and work–family conflict: A multiple mediating model including moderated mediation analysis. *Frontiers in Psychology*, 13, 1032154.
- 4 - Karimova, D. M. (2021). Gender tengligi va ayollarning mehnat bozoridagi ishtiroki: O‘zbekiston misolida. *Oila va jamiyat*, 3, 45–52.
- 5 - Ochilova, B. M. (2024). Ta’lim gender tengligini ta’minlashning muhim omili sifatida. *Markaziy Osiyoda jamiyat, gender va oila*, 3, 79–87.