

Rustamov Jaxongir Ikrom o'g'li,
*Oila va gender ilmiy-tadqiqot instituti ilmiy xodimi,
sotsiologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)*



XOTIN-QIZLAR BANDLIGINI OSHIRISHDA IQTISODIY ISLOHOTLARNING AHAMIYATI: YAPONIYA ABENOMIKASI TAJRIBASI

Annotatsiya. Ushbu maqola Yaponiyada xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash Abenomika siyosati doirasida amalga oshirilgan dasturlar, uning mehnat bozoridagi ishtiroki hamda rahbarlik lavozimlarida rivojlanish darajasini tahlil qiladi. Shinzo Abe boshchiligidagi hukumat tomonidan qabul qilingan "Womenomics" siyosatining ayollar uchun ish shart-sharoitlarini yaxshilash va ijtimoiy muammolarni yengishga qaratilgan chora-tadbirlar muhokama qilinadi. Maqolada "Work Style Reform" dasturi orqali ish vaqtini optimallashtirish va masofadan ishlash imkoniyatlarining ayollar uchun ahamiyati hamda ruhiy salomatlik va ijtimoiy qo'llab-quvvatlash dasturlari ko'rib chiqiladi. Shuningdek, Yaponiyada otalarni bola parvarishiga jalb qilishdagi muvaffaqiyatlar ham yoritiladi.

Аннотация. В данной статье анализируются программы, реализуемые в рамках политики Абэномики по поддержке женщин в Японии, их участие на рынке труда и уровень развития на руководящих должностях. Обсуждены меры, направленные на улучшение условий труда женщин и преодоление социальных проблем политики «Вуменомика», принятой правительством во главе с Синдзо Абэ. В статье также рассмотрена важность возможностей удаленной работы для женщин в рамках программы «Реформа стиля работы», а также программ психического здоровья и социальной поддержки, освещены успехи Японии по привлечению отцов к уходу за детьми.

Annotation. This article analyzes the programs implemented within the framework of the Abenomics policy to support women in Japan, their participation in the labor market and the level of development in leadership positions. Measures aimed at improving working conditions for women and overcoming the social problems of the "Womenomics" policy adopted by the government led by Shinzo Abe are discussed. The article also examines the importance of telecommuting opportunities for women under the "Work Style Reform" program, as well as mental health and social support programs, and highlights Japan's success in involving fathers in child care.

Tayanch soʻzlar: *Abenomika, Womenomics, xotin-qizlar bandligi, ish sharoitlari, rahbarlik lavozimlari, ruhiy salomatlik, otalarning bola parvarishi, kasbiy rivojlanish, qayta tayyorlash.*

Ключевые слова: *Абэномика, Вуменомика, женская занятость, условия труда, руководящие должности, психическое здоровье, уход за детьми отцов, профессиональное развитие, переподготовка.*

Keywords: *Abenomics, Womenomics, women's employment, working conditions, leadership positions, mental health, fathers' child care, professional development, retraining.*

Kirish. Yaponiyada xotin-qizlarning iqtisodiy jarayonlardagi ishtiroki anʼanaviy ravishda cheklangan edi, ammo 2012-yilda boshlangan Abenomika siyosati bu holatni oʻzgartirdi. Hukumat tomonidan “Womenomics”¹ nomi ostida qabul qilingan yangi siyosat xotin-qizlarning mehnat bozoridagi ishtiroki va rahbarlik lavozimlariga jalb qilinishiga katta eʼtibor qarata boshladi.

Maqsad va uni asoslash. Ushbu maqola, asosan, ikkinchi manbalar – hukumat hisobotlari, statistika maʼlumotlari, xalqaro tashkilotlar hisobotlari va ilmiy adabiyotlardan olingan maʼlumotlarga asoslangan. Maqolada xotin-qizlarning iqtisodiy faolligi, rahbarlik lavozimlariga jalb qilinishi hamda “Womenomics” siyosati² doirasidagi islohotlarning natijalari tahlil qilindi.

Ilmiy muammoning tavsifi va yechimi. Abenomika siyosati doirasida amalga oshirilgan dasturlar xotin-qizlar bandligining sezilarli oʻsishiga sabab boʻldi. Bolalar parvarishi muassasalarining kengayishi va rahbarlik lavozimlaridagi ayollar sonining oshishi ayollarning mehnat bozoridagi ishtirokiga ijobiy taʼsir qildi. Shuningdek, “Work Style Reform” dasturi orqali ish sharoitlarining yaxshilanishi, ish vaqtini qisqartirish va masofadan ishlash imkoniyatlari xotin-qizlar uchun katta yordam berdi.

Bu maqsadlar asosida Yaponiyada xotin-qizlarni qoʻllab-quvvatlash uchun bir qator dasturlar va islohotlar amalga oshirildi. Bunda bolalarni parvarishlash muassasalarining kengayishi, ayollar uchun rahbarlik lavozimlarini tayinlashni ragʻbatlantirish, ish vaqti va sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan islohotlar muhim ahamiyat kasb etdi. Shu bilan birga, ruhiy tushkunlik va ijtimoiy muammolarni hal qilish uchun psixologik qoʻllab-quvvatlash dasturlari ham kiritildi.

¹ World Economic Forum. (2020). Global Gender Gap Report 2020. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2020>.

² OECD Economic Surveys: Japan. (2019). OECD Economic Surveys: Japan 2019. <https://www.oecd.org/economy/surveys/Japan-2019-OECD-economic-survey.pdf>.

*Abenomikaning bosqichlari va xotin-qizlar bandligiga ta'siri**Birinchi bosqich: 2012–2015-yillar*

Abenomika siyosati 2012-yilda qabul qilingan bo'lib, uning birinchi bosqichida asosiy urg'u ayollarning iqtisodiy jarayonlarga faol ishtirokini ta'minlashga qaratildi. 2012–2015-yillarda "Womenomics" siyosati asosida bir qator chora-tadbirlar amalga oshirildi. Bu davrda bolalarni parvarishlash muassasalari kengaytirildi va ayollar uchun ish sharoitlarini yaxshilash maqsadida davlat dasturlari qabul qilindi. Shuningdek, rahbarlik lavozimlarida ayollar sonini oshirish uchun hukumat tomonidan aniq maqsadlar qo'yildi. 2015-yilga kelib, xotin-qizlarning mehnat bozoridagi ishtiroki 65 foizga yetdi, bu 2012-yilga nisbatan ancha yuqori ko'rsatkich hisoblanadi. Bunda bola parvarishi bilan bog'liq masalalarni hal qilishda amalga oshirilgan chora-tadbirlar muhim ahamiyat kasb etdi. Ayollarning rahbarlik lavozimlariga jalb qilinishi ham bu bosqichda oshdi³.

Ikkinchi bosqich: 2016–2019-yillar

Abenomikaning ikkinchi bosqichida mehnat bozorida ayollar uchun ish sharoitlarini yaxshilash bo'yicha islohotlar amalga oshirildi. 2019-yilda "Work Style Reform" dasturi kuchga kirdi, u ish vaqti va qo'shimcha mehnat yuklamalarini kamaytirishga qaratilgan edi. Bu dastur, ayniqsa, bolali ayollar uchun katta yordam berdi. Masofadan ishlash imkoniyatlari kengaytirildi va mehnat qonunlarida ayollarga ko'proq ta'til va imkoniyatlar taqdim etildi⁴. 2019-yilga kelib, mehnatga layoqatli xotin-qizlarning 72 foizi ish bilan ta'minlandi, rahbarlik lavozimlaridagi ayollar soni ham sezilarli darajada oshdi. Ammo bu jarayonda ayollar ruhiy tushkunlik va stress holatlariga tushishda davom etishdi⁵.

Uchinchi bosqich: 2020–2024-yillar

Pandemiya sharoitida ayollar uchun ish joylarini saqlab qolish qiyin bo'ldi, ayniqsa, bolalar parvarishi va uy sharoitlari bilan ishlashni birlashtirish murakkablashdi. 2020–2024-yillarda pandemiya keyingi davrda hukumat xotin-qizlar uchun ishlash imkoniyatlarini kengaytirishga qaratilgan qo'shimcha chora-tadbirlar qabul qildi. Masofadan ishlash mexanizmi yanada kuchaytirildi va mehnat qonunchiligida ilovaviy himoya choralari joriy qilindi⁶. 2024-yilga kelib, Yaponiyada xotin-

³ ILO. (2020). Labour Force Survey: Japan. Retrieved from <https://ilostat.ilo.org>.

⁴ Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan. (2020). Labour Force Statistics. <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/labour/index.html>.

⁵ Gender Equality Bureau Cabinet Office, Japan. (2020). White Paper on Gender Equality 2020. http://www.gender.go.jp/english_contents/index.html.

⁶ World Health Organization. (2022). Japan Country Profile. <https://www.who.int/countries/jpn/>

**Ayollar uchun
ish sharoitlarini
yaxshilash,
ish vaqti va
qo‘shimcha
yuklamalarni
kamaytirish
bo‘yicha davlat
dasturlari
joriy qilindi.
Bu dasturlar
ayollarning
mehnat bozoridagi
faolligini
oshirishga yordam
berdi.**

qizlar bandligi 75 foizga yetdi va rahbarlik lavozimlarida ayollar ulushi 18 foizni tashkil etdi. Bu bosqichda xotin-qizlar uchun qayta tayyorlash va kasbiy rivojlanish dasturlari kengaytirildi⁷.

“Womenomics” siyosati va ayollarning iqtisodiy faolligi

“Womenomics” siyosati ayollarning iqtisodiy jarayonlardagi ishtirokini ta’minlashga qaratilgan edi. Ushbu siyosat doirasida asosiy urg‘u bolalarni parvarishlash muassasalari, ayollar uchun rahbarlik lavozimlaridagi ishtiroki va ish sharoitlarini yaxshilashga qaratildi.

Bolalar parvarishi dasturlari

Bolalarni parvarishlash muassasalarining kengayishi ayollar ishga qaytish imkoniyatlarini oshirdi. 2014–2015-yillarda bolalar bog‘chalari va parvarish markazlari soni sezilarli darajada ko‘paydi. Bu davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlanib, bola parvarishi bilan bog‘liq ta’tillar uzaytirildi.

Rahbarlik lavozimlarida ayollar ishtiroki

Yaponiyada rahbarlik lavozimlarida ayollar ulushini oshirish maqsadida hukumat va xususiy sektor hamkorlikda ish olib bordi. 2020-yilda rahbarlik lavozimlaridagi ayollar ulushi 14 foiz edi, 2024-yilda kelib bu ko‘rsatkich 18 foizga yetdi⁸.

Ish sharoitlarini yaxshilash choralari

Ayollar uchun ish sharoitlarini yaxshilash, ish vaqti va qo‘shimcha yuklamalarni kamaytirish bo‘yicha davlat dasturlari joriy qilindi. Bu dasturlar ayollarning mehnat bozoridagi faolligini oshirishga yordam berdi.

“Work Style Reform” dasturi va ish sharoitlarini yaxshilash

“Work Style Reform” dasturi 2019-yilda kuchga kirgan bo‘lib, uning asosiy maqsadi ish vaqti va ish sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan. Bu dastur, ayniqsa, xotin-qizlar uchun ish joyidagi stress va yuklamalarni kamaytirishga yordam berdi.

Ish vaqtini qisqartirish

Ish vaqtini qisqartirish, qo‘shimcha ish yuklamalarini kamaytirish va masofadan ishlash imkoniyatini taqdim etish ko‘plab ayollarga o‘z ish joylarida muvozanatni saqlashga yordam berdi.

Masofadan ishlash imkoniyatlari

Pandemiya davrida masofadan ishlash imkoniyatlari kengaytirildi. Bu ayollarga oilaviy vazifalar va ishni birlashtirishda katta yordam berdi.

⁷ The Japan Times. (2021). Workplace changes for women post-pandemic. <https://www.japantimes.co.jp>.

⁸ Gender Equality Bureau Cabinet Office, Japan. (2024). Gender Equality Progress Report 2024. <http://www.gender.go.jp>.

Ruhiy salomatlik va ijtimoiy muammolar

Xotin-qizlar uchun ruhiy salomatlik va ijtimoiy muammolarni hal qilish uchun davlat tomonidan ko'plab dasturlar amalga oshirildi. Bu dasturlar, xususan, stress, ruhiy tushkunlik va suiqasd holatlarining oldini olishga qaratilgan.

Stress va ruhiy tushkunlik

Ruhiy tushkunlik va stress holatlari mehnat bozorida faol bo'lgan xotin-qizlar orasida keng tarqalgan muammolardan biri bo'lib qolmoqda. Yapon hukumati psixologik maslahatlar va qo'llab-quvvatlash dasturlari orqali bu muammolarga yechim topishga harakat qilmoqda.

Psixologik qo'llab-quvvatlash dasturlari

Psixologik maslahat markazlari va onlayn platformalar orqali xotin-qizlar ruhiy tushkunlik va stress holatlarni yengishi uchun maslahat va yordam olish imkoniyatiga ega bo'ldilar.

Otalarni bola parvarishiga jalb qilish ("Ikumen" dasturi)

"Ikumen" dasturi otalarni bola parvarishiga jalb qilishga qaratilgan bo'lib, bu ayollarga bola parvarishida yordam berish maqsadida joriy qilingan. Bu dastur otalarning bola parvarishi jarayonidagi ishtirokini oshirishga qaratilgan.

Otalar uchun ta'tillar

Otalarning ham bola tug'ilganidan keyin ta'til olish imkoniyatlari kengaytirildi, bu oilaviy majburiyatlarni taqsimlashda muhim ahamiyat kasb etdi.

Qayta tayyorlash va kasbiy rivojlanish dasturlari

Xotin-qizlar uchun qayta tayyorlash va kasbiy rivojlanish dasturlari mehnat bozoridagi raqobatbardoshlikni oshirishga qaratilgan. Yaponiya hukumati kasbiy rivojlanish va qayta tayyorlash kurslarini kengaytirdi.

Kasbiy rivojlanish kurslari

Ayollar uchun kasbiy rivojlanish va malaka oshirish kurslari joriy qilindi. Bu kurslar ayollarning ishga qaytishi va yangi sohalarga kirishini osonlashtirdi.

Yakuniy qism. "Womenomics" siyosatining ayollar iqtisodiy faolligiga qaratilgan chora-tadbirlari xotin-qizlarning rahbarlik lavozimlaridagi ishtiroki va ish sharoitlarini yaxshilashga katta ta'sir ko'rsatdi. Ammo ruhiy tushkunlik va stress holatlariga qarshi dasturlar joriy qilingan bo'lsa-da, bu muammolar o'z ahamiyatini saqlab qolmoqda. Otalarning bola parvarishiga jalb qilinishi ham ahamiyatli bo'lib, ayollarning ishga qaytishi uchun qulay sharoit yaratildi.

Xulosa. Yaponiyada Abenomika siyosati doirasida amalga oshirilgan xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash dasturlari ayollar bandligini oshirishga va ularni mehnat bozoriga faol jalb qilishga yordam berdi. Ayollarning

Xotin-qizlar uchun qayta tayyorlash va kasbiy rivojlanish dasturlari mehnat bozoridagi raqobatbardoshlikni oshirishga qaratilgan. Yaponiya hukumati kasbiy rivojlanish va qayta tayyorlash kurslarini kengaytirdi.

rahbarlik lavozimlariga jalb qilinishi va ish sharoitlarining yaxshilanishi ijobiy natijalarga olib keldi. Shu bilan birga, kelajakda ruhiy tushkunlik va ijtimoiy muammolarni bartaraf qilish uchun ko'proq chora-tadbirlar ko'rilishi zarur.

Yaponiya tajribasiga asoslanib, O'zbekistonda xotin-qizlarning bandligini oshirish va ularning iqtisodiy faolligini rag'batlantirish uchun quyidagi takliflar ishlab chiqildi:

1. *Mehnat sharoitlarini yaxshilash va masofadan ishlash imkoniyatlarini kengaytirish.* Ayollar uchun ish sharoitlarini yaxshilash, ayniqsa, masofadan ishlash imkoniyatlarini kengaytirish zarur. Bu ish va oilaviy vazifalarni muvozanatlashishda ayollarga katta yordam beradi.

2. Rahbarlik lavozimlarida ayollar ishtirokini rag'batlantirish. Xotin-qizlarning rahbarlik lavozimlaridagi ishtiroki uchun maqsadli kvotalar belgilash va ayollar uchun maxsus rahbarlik malakasini oshirish kurslarini joriy qilish taklif etiladi.

3. Bolalar parvarishlash muassasalari sonini ko'paytirish. Ayollarning ishga qaytish imkoniyatini yaxshilash maqsadida bolalar bog'chalarini va parvarishlash muassasalarini ko'paytirish, shu jumladan, mobil bolalar bog'chalarini tashkil qilish muhim.

4. Qayta tayyorlash va kasbiy rivojlanish dasturlarini kengaytirish. Xotin-qizlar uchun kasbiy rivojlanish va qayta tayyorlash kurslarini kengaytirish, ayniqsa, yangi texnologiyalar va raqamli sohalarga o'tish imkoniyatlarini yaratish maqsadida maxsus ta'lim dasturlarini joriy qilish taklif etiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. *World Economic Forum. (2020). Global Gender Gap Report 2020.* <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2020>
2. *OECD Economic Surveys: Japan. (2019). OECD Economic Surveys: Japan 2019.* <https://www.oecd.org/economy/surveys/Japan-2019-OECD-economic-survey.pdf>
3. *Gender Equality Bureau Cabinet Office, Japan. (2020). White Paper on Gender Equality 2020.* http://www.gender.go.jp/english_contents/index.html
4. *Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan. (2020). Labour Force Statistics.* <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/labour/index.html>
5. *ILO. (2020). Labour Force Survey: Japan. Retrieved from* <https://ilostat.ilo.org>
6. *The Japan Times. (2021). Workplace changes for women post-pandemic.* <https://www.japantimes.co.jp>
7. *Gender Equality Bureau Cabinet Office, Japan. (2024). Gender Equality Progress Report 2024.* <http://www.gender.go.jp>
8. *World Health Organization. (2022). Japan Country Profile.* <https://www.who.int/countries/jpn/>