

Sadullayev Shaxrux,
*Oila va gender ilmiy-tadqiqot
instituti mustaqil izlanuvchisi*



ZAMONAVIY SOTSIOLOGIK ADABIYOTLARDA OILA-MEHNAT MUVOZANATI MUAMMOLARI

Annotasiya. *Mazkur maqolada zamonaviy sotsiologik adabiyotlarda oila mehnat muvozanati muammolari tahlil qilingan. Shuningdek, “oila-mehnat muvozanati”, “ish-hayot muvozanati”, “oila-mehnat” nizosi, qarindoshlik-ota-onalik-nikoh tizimidagi nomutanosiblik, “erkaklar va ayollar o‘rtasidagi mehnat taqsimoti”, “gender tengligi”, “mehnat taqsimotining an’anaviy va tenglik amaliyoti”, ishlovchi ona” “professional ayol” va “ayol uy bekasi” kabi atamalar tahlil qilingan.*

Аннотация. *В данной статье анализируются проблемы баланса семьи и труда в современных социологических литературах. Также анализируются такие термины, как «баланс семьи-работы» и «баланс работы-жизни», конфликт «семья-работа», дисбаланс в системе родство-родители-брак, «разделение труда между мужчинами и женщинами», «гендерное равенство», «разделение проанализированы термины трудовой традиционной и уравнительной практики», «работающая мать», «профессиональная женщина», «женщина-домохозяйка».*

Annotation. *This article analyzes the problems of family and work balance in modern sociological literature. «Family-work balance» and «work-life balance», «family-work» conflict, imbalance in the kinship-parenthood-marriage system, «division of labor between men and women», «gender equality», «division of labor traditional and egalitarian practice», working mother», «professional woman», «female housewife» terms were analyzed as well.*

Tayanch so‘zlar: *oila-mehnat muvozanati, ish-hayot muvozanati, oila-mehnat nizosi, qarindoshlik-ota-onalik-nikoh, erkaklar va ayollar, gender tengligi, mehnat taqsimoti, an’anaviy va tenglik amaliyoti, ishlovchi ona, professional ayol, ayol uy bekasi.*

Ключевые слова: *баланс между работой и семьей, баланс между работой и личной жизнью, конфликт между семьей и работой, родство-родители-брак, мужчины и женщины, гендерное равенство, разделение труда, традиционные и эгалитарные практики, работающая мать, профессиональная женщина, женщина-домохозяйка.*

Keywords: *work-family balance, work-life balance, family-work conflict, kinship-parenthood-marriage, men and women, gender equality, division of labor, traditional and egalitarian practices, working mother, professional woman, female homemaker.*

Sanoat korxonalarida oila va mehnatni muvozanatlash siyosatini o'rganishning amaliy ahamiyati sanoatning iqtisodiyot tarkibida muhim o'rin egallashi bilan belgilanadi. Bolali ishchilarga qaratilgan chora-tadbirlarni amalga oshirish korxonalarning jozibadorligini oshiradi, tajribali ishchilarni saqlab qolish va yangi malakali kadrlarni jalb qilish vositasi bo'lib xizmat qiladi.

Kirish. Oila va mehnat o'rtasidagi muvozanat mavzusi ayollarning mehnat bozoriga ommaviy kirib borishi davrida dolzarb bo'lib qoldi, bu esa ayollar uchun mehnat va oilaviy majburiyatlarning uyg'unligini optimallashtirish yo'llarini o'rganish zaruriyatini tug'dirdi. Keyinchalik bu muammo gender tengligining keng tarqalgan g'oyalari bilan dolzarblik kasb etdi.

Oila va mehnat muvozanatini o'rganish erkaklar siyosatini takomillashtirish uchun ham muhimdir. Statistik va sotsiologik tadqiqotlar ma'lumotlariga ko'ra, har ikkinchi erkak ko'pincha jismoniy mehnat talab qiluvchi og'ir ishlarda ishlaydi. Ular ish vaqti tartibga solinmagan, dam olish kunlari mavjud bo'lmagan, qo'shimcha yuklamali ishlarda faoliyat olib borishadi. Bularning barchasi ish va oilani uyg'unlashtirishda noqulayliklarni yuzaga keltiradi.

Sanoat korxonalarida oila va mehnatni muvozanatlash siyosatini o'rganishning amaliy ahamiyati sanoatning iqtisodiyot tarkibida muhim o'rin egallashi bilan belgilanadi. Bolali ishchilarga qaratilgan chora-tadbirlarni amalga oshirish korxonalarning jozibadorligini oshiradi, tajribali ishchilarni saqlab qolish va yangi malakali kadrlarni jalb qilish vositasi bo'lib xizmat qiladi. Bundan tashqari, korxonalar tomonidan olib borilayotgan mehnat va ota-ona munosabatlarini muvozanatlash siyosati oilalarning reproduktiv niyatlarini amalga oshirishi uchun qulay shart-sharoit yaratmoqda.

Maqsad va uni asoslash. Sotsiologiya mumtozlari, shuningdek, oila va gender munosabatlari, ijtimoiy, oila siyosati va davlatda amalga oshirilayotgan oila-mehnat muvozanati siyosatini o'rganish sohasidagi yetakchi zamonaviy xorijiy va mahalliy olimlarning ishlari tashkil etadi. Tadqiqotdan ko'zlangan asosiy maqsad – mamlakatimiz sanoat korxonalari ishchilari hayotidagi mehnat va ota-onalik o'rtasidagi muvozanatning hozirgi holatini tavsiflash va unga erishishga qaratilgan korporativ siyosatning rolini qisqacha ko'rsatish.

Ilmiy muammoning tasnifi va yechimi. Oila va mehnat muvozanati tadqiqot kategoriyasi sifatida umuman sotsiologiya fani uchun ham, xususan, mahalliy sotsiologiya uchun ham nisbatan yangidir. Ushbu muammoga qiziqish aholi bandligi tarkibidagi o'zgarishlar natijasida yuzaga keldi. Rivojlangan mamlakatlarda Ikkinchi jahon urushi davrida boshlangan ayollarning mehnat bozoriga kirish jarayoni nihoyat o'tgan asrning 80-yillarida sodir bo'ldi.

Shu vaqtgacha oila va mehnat o'rtasidagi muvozanat masalasi chet el sotsiologiyasida ikkita asosiy sababga ko'ra dolzarb bo'lmagan:

1. O'sha davrdagi mehnatga layoqatli ishchi to'liq ish kuni bilan band bo'lgan va oilaning moddiy ehtiyojlarini ta'minlovchi – erkak bo'lgan.

2. Mehnatga layoqatli ayol haq to'lanmagan uy mehnatini bajarishga hamda oila a'zolariga g'amxo'rlik qilishga qaratilgan.¹

Bu ayollarning katta qismi mehnat bozoriga kirishi oilalarning bir martabali oila modelidan haqiqiy ijtimoiy amaliyot darajasidan voz kechishini ko'rsatdi. Ikki martabali oila modeli dominant sifatida o'z o'rnini egallay boshladi. Ushbu model erkaklar va ayollardan ko'proq moslashuvchanlikni, moslashish qobiliyatini, ko'proq ijtimoiy rollarni, shu jumladan, oilaviy va professional rollarni bajarishni, vaqtni yaxshiroq rejalashtirish va taqsimlash qobiliyatini va boshqalarni talab qiladi.

Sodir bo'lgan o'zgarishlar ijtimoiy fanlar kun tartibida ham o'z aksini topdi, jumladan:

G'arb sotsiologlari bu yo'nalishda tadqiqotlar olib bora boshladilar. 1986-yilda "Oila-mehnat muvozanati" atamasining o'zi oila, do'stlar va bo'sh vaqtdan ko'ra ish va martaba istiqbollari afzal ko'rgan ko'plab erkaklar va ayollarning tanloviga munosabat sifatida shakllangan².

Terminologik noaniqliklar bo'lmisligi uchun, birinchi navbatda, bir nechta o'xshash atamalar ("oila-mehnat muvozanati", "hayot-mehnat muvozanati", "oila-mehnat munosabatlari", "kirim-chiqim muvozanati" va boshqalar)dan foydalanildi.

Biz "oila-mehnat muvozanati" va "ish-hayot muvozanati" atamalari turli semantik mazmundagi tushunchalarni ifodalashidan kelib chiqamiz. Ish-hayot muvozanati atamasi nafaqat er-xotinlarga, balki "mehnat faoliyati bilan bevosita bog'liq bo'lmagan kasbiy faoliyat va shaxsiy faoliyatning har xil turlarining uyg'un kombinatsiyasini izlayotgan oila bo'lmagan shaxslar" uchun ham qo'llaniladi³.

Ko'pincha sotsiologlar oila-mehnat muvozanati nimadan iboratligi haqida noto'g'ri tushunchaga duch kelishadi: "Ko'pincha oila-mehnat muvozanati mavzusi shaxslarning amaliy harakatlari doirasi orqali tasvirlanadi. Agar er-xotin qandaydir tarzda har ikkala turmush o'rtoqning mehnat uchun haq to'lanadigan faoliyatdagi ishtirokini oilaviy majburiyatlar bilan uyg'unlashtira olgan bo'lsa, "muvozanat"ga erishilgan, deb noto'g'ri taxmin qilinadi. Shunga qaramay, oilalar va shaxslar doimiy ravishda oila va ishni uyg'unlashtirish uchun yuzaga

***Terminologik
noaniqliklar
bo'lmisligi uchun,
birinchi navbatda,
bir nechta
o'xshash atamalar
("oila-mehnat
muvozanati",
"hayot-mehnat
muvozanati",
"oila-mehnat
munosabatlari",
"kirim-chiqim
muvozanati" va
boshqalar)dan
foydalanildi.***

¹ Цит. по: Crompton R., Lyonette C. Work-Life «Balance» in Europe // Acta Sociologica. 2006, № 49. p. 379.

² Abhilasha Joshi Sharma. Balance between Work and Life: Challenges and Solutions. // International Journal of Applied Research and Studies (IJARS). November, 2013. Vol. 2. Issue 11. p. 1.

³ Work-life balance. // UKessays URL: <http://www.ukessays.co.uk/essays/health/work-life-balance.php> (дата обращения: 14.06.16).

***N.Steyber
shunday yozadi:
“Oila va mehnat
mutanosibligi
ancha subyektiv,
perseptiv hodisadir.
Biz buni shaxs
o‘zining asosiy
hayotiy sohalari
va ularda
o‘ynagan turli
rollar bir-biriga
mos kelishini
his qilganda
yuzaga keladigan
vaziyat sifatida
belgilashimiz
mumkin”.***

keladigan keskinliklarga dosh berishga majbur bo‘lishadi⁴. Bunday muvozanat g‘oyasi bunga erishish uchun turmush o‘rtoqlar o‘z maqsadlari, manfaatlari va boshqalarni qurbon qilishlari kerakligi shubha ostiga olinishi kerak.

Darhaqiqat, shaxsning to‘liq va unumli hayotga bo‘lgan shaxsiy huquqi, haq to‘lanadigan mehnatda ham, undan tashqarida ham jamiyatda norma sifatida qabul qilingan, shuningdek, bu e‘tirof etilganda, jismoniy shaxslar uchun ham, tadbirkorlik uchun ham imtiyozlar berilganda muvozanatga erishilgan deb hisoblash mumkin. Bir qator mualliflar ta’kidlaganidek, muvozanat g‘oyasining o‘zi haq to‘lanadigan ish va oilaviy hayot raqobatbardosh hayot ustuvorliklari emas, balki hayotning mos keladigan elementlari bo‘lishi kerak degan ishonchga asoslanadi.

Ko‘pgina xorijiy sotsiologlar rollarning kombinasiyasidan individual qoniqish muhimligiga e‘tibor qaratib, shaxsning oila va ish o‘rtasidagi muvozanat darajasini idrok etishi ko‘p jihatdan subyektiv his-tuyg‘ularga bog‘liqligini ta’kidlaydilar.

N.Steyber shunday yozadi: “Oila va mehnat mutanosibligi ancha subyektiv, perseptiv hodisadir. Biz buni shaxs o‘zining asosiy hayotiy sohalari va ularda o‘ynagan turli rollar bir-biriga mos kelishini his qilganda yuzaga keladigan vaziyat sifatida belgilashimiz mumkin”.

Xuddi shu nuqtayi nazardan olib qaralganda, Elen Kossek oila-mehnat muvozanatiga shunday ta’rif beradi: “Oila-mehnat muvozanati – ushbu sohalar o‘rtasidagi munosabatlar ko‘rilganda, shaxsning kasbiy va oilaviy rollari o‘rtasidagi ijobiy munosabatni boshdan kechirish darajasi haqidagi individual tushunchalarni aks ettiruvchi muvofiq va izchil atama”⁵.

Biz oila va ish o‘rtasidagi muvozanatni mohiyatan qarama-qarshi atamaning ta’rifi – “oila-ish mojarosi” orqali ko‘rib chiqishimiz mumkin. N.Boytell va J.Grinxauslar “oila-mehnat” nizosining birinchi nazariy ta’riflaridan birini ishlab chiqdilar va uni rollararo konflikt turi sifatida belgilab berdilar. Bunda shaxsning oiladagi va kasbiy rollari bir-biriga mos kelmaydigan, vaqt va kuch uchun raqobatchilar sifatida qaralishi isbotlab berildi. Ish va uy sohalariidan kelib chiqadigan rol talablari qaysidir ma’noda bir-biriga mos kelmaydi, chunki kasbiy rollar talablarini bajarishda oilaviy rollar talablarini bajarish qiyindir.

⁴ Crompton R., Lyonette C. Work-Life «Balance» in Europe // Acta Sociologica. 2006. № 49. p. 380.

⁵ Kossek E. E., Bianchi S., Casper L. Work, Family, Health, and Well-Being / Workplace Policies and Practices To Support Work And Families / R. King. Erlbaum Press. 2005. pp. 97-116.

Oila-mehnat muvozanatining “mojaro” toifasidan foydalangan holda ta’rifi S.Klark tomonidan taqdim etilgan – “ishda va uyda minimal rollar to’qnashuvi bilan qoniqish va yaxshi ishlash” va M.Frone tomonidan “past darajadagi rollararo ziddiyat va yuqori darajadagi oila va ish o’rtasidagi ziddiyat “oilaviy va kasbiy rollarga qo’yiladigan beqiyos talablarning bevosita natijasidir” degan fikr ilgari surilgan⁶.

Xorijiy sotsiologiyada ushbu sohada bir qator tadqiqotlar mavjud bo’lsa-da, O.B.Savinskaya va J.V.Chernovalarning ta’kidlashicha, oila-mehnat muvozanati mavzusi, afsuski, sotsiologik bilimlarning chetida qolmoqda. Oila va mehnatni muvozanatlash muammosi ko’pincha mahalliy sotsiologlar tomonidan “erkaklar va ayollar o’rtasidagi mehnat taqsimoti”, “gender tenglik”, “mehnat taqsimotining an’anaviy va tenglik amaliyoti” kabi toifalardan foydalangan holda boshqa nazariyalar va tushunchalar nuqtayi nazaridan ko’rib chiqiladi.

Shunday qilib, oila rivojlanishining inqiroz konsepsiyasi tarafdori A.I.Antonovning fikricha, oila a’zolarining oiladan tashqari ijtimoiy rollar tizimiga jalb qilinishi va ko’plab oiladan tashqari ustuvorliklarning paydo bo’lishi oilaga asoslangan qadriyatlardan voz kechishga olib keladi va natijada aholi kamayishi yuzaga keladi. Inqiroz tendensiyalari “Qarindoshlik-ota-onalik-nikoh” tizimidagi nomutanosiblik va boshqa ijtimoiy institutlar tomonidan oilaviy imtiyozli funksiyalarni egallab olish bilan bog’liq⁷. Allan Karlson ham xuddi shunday fikrda. Uning nuqtayi nazariga ko’ra, nikohning asta-sekin dekonstruksiya mavjud. Oila uchun asosiy xavf – bu shaxslarning qadriyat ustuvorligining o’zgarishi, bunda oila va ishning ajralishi, moliyaviy jozibadorligi tufayli ayollarni haq to’lanadigan mehnat sohasiga undash muhim rol o’ynaydi. Davlat bunday “almashtirish” orqali shaxslarning oilaga qaramligini kamaytiradi, ularning davlatga qaramligini oshiradi⁸.

Modernizasiya yondashuvi tarafdorlari sodir bo’layotgan o’zgarishlarni erkaklar monopoliyasi hukmron bo’lgan patriarxal oiladan tenglik va sheriklik tamoyillari asosida qurilgan teng huquqli oilaga o’tish

Oila-mehnat muvozanatining “mojaro” toifasidan foydalangan holda ta’rifi S.Klark tomonidan taqdim etilgan – “ishda va uyda minimal rollar to’qnashuvi bilan qoniqish va yaxshi ishlash” va M.Frone tomonidan “past darajadagi rollararo ziddiyat va yuqori darajadagi oila va ish o’rtasidagi ziddiyat “oilaviy va kasbiy rollarga qo’yiladigan beqiyos talablarning bevosita natijasidir” degan fikr ilgari surilgan

⁶ Frone M. R. Work-family balance / Handbook of occupational health psychology / J. C. Quick, L. E. Tetrick. Washington, DC: American Psychological Association. 2003. pp. 143–162.

⁷ Антонов А.И. Институциональный кризис семьи и перспективы фамилистической цивилизации // Жизненный потенциал региона: социально-демографические проблемы современного общества (Аитовские чтения) // Сборник материалов международной научно-практической конференции. – Уфа: Аэтерна, 2015. – С. 21

⁸ Карлсон А. Общество - Семья - Личность: Социальный кризис Америки. Альтернативный социологический подход / Пер. с англ. и общ. ред. проф. А.И.Антонова. – Москва, 2003. – 288 с.

***Ayollik va
erkaklik, erkak
va ayol rollari va
majburiyatlari
haqidagi umumiy
qabul qilingan
g'oyalar mehnat
taqsimoti
amaliyotiga, oila
va ish o'rtasidagi
muvozanatga
erishish
masalalariga
sezilarli ta'sir
ko'rsatadi.
Ko'pgina
tadqiqotchilar
ushbu sohada
sodir bo'lgan
o'zgarishlarni
hujjatlashtirdilar.***

sifatida baholanishi kerak, deb hisoblashadi. Tug'ilishning pasayishi ongli ota-onalikka o'tish, oilani rejalashtirish imkoniyati, bolalar soni va ularning tug'ilish vaqtini ongli ravishda tanlash bilan izohlanadi⁹.

Ayollik va erkaklik, erkak va ayol rollari va majburiyatlari haqidagi umumiy qabul qilingan g'oyalar mehnat taqsimoti amaliyotiga, oila va ish o'rtasidagi muvozanatga erishish masalalariga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Ko'pgina tadqiqotchilar ushbu sohada sodir bo'lgan o'zgarishlarni hujjatlashtirdilar. Masalan, I.S.Kon zamonaviy jamiyatda erkak va ayol gender rollarining qutblanishining zaiflashuvi, ularning individuallashuvi va plyuralizatsiyasi jarayonlari kuchayib borayotganini qayd etadi. Uning xulosasiga ko'ra, erkaklikning yagona standartlari o'tmishda qolib ketgan va an'anaviy gender mehnat taqsimoti tizimi asta-sekin yo'q bo'lib ketish jarayonida.

I.S.Konning fikricha, bu holatda o'zgarishlarning lokomotivi – yangi kasblarni faol o'zlashtirgan ayollar. Buning to'g'ridan-to'g'ri natijasi shundaki, erkaklar va ayollarning hukmronlik pozitsiyalari o'zgarib bormoqda, “Erkaklar asta-sekin davlat hokimiyati bo'yicha o'zlarining monopoliyasini yo'qotmoqdalar”, bir vaqtning o'zida ko'plab oilalarning “uy vazifalarini adolatli taqsimlanishi”ga asta-sekin qayta yo'naltirilmoqda”¹⁰.

Tadqiqotning muhim yo'nalishi – haq to'lanmagan mehnat bo'yicha gender taqsimoti sohasidagi tushunchalar va amaliyotlarni o'rganish. T.A.Gurkoning bu sohaga qo'shgan alohida hissasini qayd etmaslik mumkin emas. Uning tadqiqotlari shuni ko'rsatdiki, xotin-qizlarning oila budjetiga qo'shayotgan hissasi tobora ortib borayotganiga qaramay, ota-onalar o'rtasida majburiyatlarni taqsimlash amaliyoti deyarli o'zgarishsiz qolmoqda. Ko'pchilik hali ham “Ona uchun uyda bolalar bilan ko'proq vaqt o'tkazish va ota uchun pul topish yaxshiroq” deb hisoblaydi va faqat har uchinchi respondent sheriklik variantiga e'tibor qaratib, “bu er-xotin ikkisi uchun ham yaxshi” deb hisoblaydi¹¹. U oilada ota-onalik va haq to'lanadigan mehnat sohasida nikoh munosabatlari tizimini yaratishda eng muhim rolni ijtimoiy-madaniy omillar, shu jumladan, turmush o'rtoqlarning ideallari, g'oyalari va qadriyatlari rol o'ynaydi, degan xulosaga keldi.

⁹ Вишневский А.Г. Время демографических перемен: избранные статьи. – Москва: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2015. – 517 с; Демографическая модернизация России, 1900–2000 гг. / Под ред. А.Г.Вишневского. – Москва: «Новое изд-во», 2006. – 608 с.

¹⁰ Кон И.С. Маскулинность как история / Гендерные проблемы в общественных науках. – Москва: ИЭА РАН, 2001. – С. 9–37.

¹¹ Гурко Т.А. Вариативность представлений в сфере родительства // Социологические исследования. 2000, № 10. – С. 92.

I.S.Klesina ta'kidlaganidek, zamonaviy gender tadqiqotlarining asosiy qismi ayollar muammolariga qaratilgan bo'lib, erkaklar va otalar muammolari e'tibordan chetda qolib ketadi. I.S.Klesina otalarning rolli xatti-harakatlarining bir nechta eng keng tarqalgan modellarini aniqlagan (1-jadval).

1-jadval

I.S.Klesinaga ko'ra, otalikning na'munalari:¹²

№	Model nomi	Identifikatsiyaning farqlari va mezonlari	Tarqalishi
1	An'anaviy ota	Jamoad muvaffaqiyat. Oilani himoya qilish. Oilani iqtisodiy jihatdan ta'minlash	Kamdan-kam uchraydigan
2	Ma'suliyatsiz ota	Bolalar bilan aloqa yo'q. Oilani moddiy daromad bilan ta'minlamaslik, oilani iqtisodiy qo'llab-quvvatlamaslik	SSR davrida ko'paygan va bugungi kunda ham tarqalmoqda
3	Ma'suliyatli ota	Bolalar bilan aloqa qilish, parvarish qilishda ishtirok etish. Bolalarning rivojlanishi uchun javobgarlik	Muayyan moddiy darajaga yetganlar o'rtasida taqsimlanadigan
4	Yangi ota	Ota-onalarning barcha jabhalarida tenglik. Ona bilan teng ravishda ishtirok etish. Uy vazifasini pul ishlashga muqobil deb bilish	Eng kam tarqalgan

Tadqiqotchining ta'kidlashicha, jamiyatda gender mehnat taqsimotining dominant modelining shakllanishiga, erkaklar va ayollarning bolalarni parvarish qilish va tarbiyalashda ishtirok etish amaliyotlari haqidagi hukmron g'oyalarga ko'plab omillar ta'sir ko'rsatadi. Adabiyotda mehnatning gender taqsimoti amaliyotini va oila siyosatining ushbu amaliyotlarga ta'sir darajasini tavsiflovchi turli modellar va tasniflar taqdim etilgan.

Nemis tadqiqotchisi Birgit Pfau-Effinger tomonidan ishlab chiqilgan tasnif ham keng tarqalgan. Gender mehnat taqsimoti modellarining shunga o'xshash tasnifi R.Krompton tomonidan ham taqdim etilgan¹³. Har bir modelning o'ziga xos xususiyatlari 2-jadvalda keltirilgan.

¹² Клецина И.С. Отцовство в аналитических подходах к изучению маскулинности // Женщина в российском обществе. 2009, № 3. – С. 29–41.

¹³ Crompton R. Restructuring Gender Relations and Employment / Oxford: Oxford University Press. 1999. pp. 200-214.

2-jadval

B. Pfau-Effinger va R. Cromptonning Gender mehnat taqsimoti modellari

B.Pfau-Effinger	R. Crompton	O'ziga xos xususiyatlar
Oilaviy iqtisodiy model	Shunga o'xshash model mavjud emas	Rollar jinslarning biologik xususiyatlari haqidagi g'oyalar asosida taqsimlanadi. Erkaklar, ayollar va bolalar birgalikda oila iqtisodiyotiga hissa qo'shadilar
Erkak boquvchi, ayol uy bekasi modeli	Erkak boquvchi, ayol uy bekasi modeli	Gender mehnat taqsimotining an'anaviy amaliyotlari. Erkaklar haq to'lanadigan jamoat ishlarini bajaradilar va daromad keltiradilar, ayollar esa haq to'lanmaydigan uy ishlari va bolalarni parvarish qilish uchun javobgardir
Erkak boquvchi va ayol yarim kunlik uy bekasi modeli	Ikkilik boquvchi/ ayol uyda parvarishlash modeli	Erkaklar va ayollar bola tug'ilgunga qadar teng ravishda haq to'lanadigan mehnat bilan shug'ullanadilar. Ayolning ishi qo'shimcha deb hisoblanadi. Bola tug'ilganda, ayol tug'ruq ta'tilidan foydalanadi. Bola mustaqillikka erishganida, ayolga yarim kunlik ishlashga ruxsat beriladi
Davlat bola parvarishining ikki daromadli modeli	Model: ikkita boquvchi / hukumat g'amxo'rlik qiladi	Erkaklar va ayollar mehnat bozorining teng huquqli ishtirokchilaridir. Ba'zi uy vazifalari, ayniqsa, bolalarni parvarish qilish davlat yoki xususiy muassasalarga topshiriladi. Institusional mexanizmlar tomonidan ta'minlanmagan vaqtlarda bola parvarishi ayollarning ma'suliyati bo'lib qoladi
Ikki boquvchi/ maoshli uy bekasi modeli	Bozor mexanizmlari orqali ta'minlangan ikki kishilik g'amxo'rlik modeli	Erkaklar va ayollar haq to'lanadigan ishga to'liq integrasiyalashgan. Bolalarga g'amxo'rlik qilish funksiyasi uchinchi shaxslar tomonidan pullik asosda amalga oshiriladi. Uy ishlarining bozor ekvivalentlari keng tarqalmoqda
Ikki boquvchi/ikki uy egasi modeli	Ikki boquvchi/ teng g'amxo'rlik	Erkaklar va ayollar oilani iqtisodiy ta'minlash va bolalarga g'amxo'rlik qilishda teng ravishda ishtirok etadilar. Farzandlarni tarbiyalash, birinchi navbatda, oilaning ma'suliyatidir. Modelni amalga oshirish, agar erkaklar va ayollar uy va ish yuklarini birlashtirish imkoniga ega bo'lsa, ayollar va erkaklar uchun teng imkoniyatlar targ'ib qilinadi

1990-yillarning boshida ko'plab tahlilchilar ayollar mehnat bozorini tark etishi va ishsizlik "ayol roli"ni olishini bashorat qilishgan, ammo bu sodir bo'lmadi.

"Ishlovchi ona" shartnomasi asosida qurilgan o'zgarishlardan biri "professional ayol" shartnomasiga aylanadi. Shartnomaning ushbu versiyasida ayol uy xo'jaligini tashkil etish va bolalarni tarbiyalash uchun javobgar bo'lib qoladi, lekin uning o'zi bu ishlarning ijrochisi bo'lmashligi mumkin. To'lovli, imtiyozli yoki bepul asosda xizmatlar ko'rsatadigan uchinchi shaxslar va davlat muassasalari muhim rol o'ynaydi.

Ommabop o'zgarish – “ayol uy bekasi” shartnomasi. Uning o'ziga xos xususiyati erkak va ayol rollarining aniq assimetriyasidir. Erining muvaffaqiyatiga qarab erkak boquvchi, ayol g'amxo'r ona va uy bekasi. Bu borada muhim jihat ayolning jinsiy jozibadorligi tushunchasi bo'lib, u ilgari “ko'rinmas shartnoma” sohasida bo'lgan, ammo bu holda ayolga aniq yuklangan.

Ishlayotgan ona uchun standart shartnoma, o'z navbatida, butun postsovet mamlakatlar hududida hukmron bo'lib qolmoqda.

S.G.Aivazovanning fikricha, 2000-yillarda ishlaydigan “ona shartnomasi” davlat tomonidan ustuvor ahamiyatga ega sifatida e'tibor qaratilmadi. Tovar iqtisodiyoti ijtimoiy nafaqalar to'g'risidagi da'volar bilan og'ir bo'lgan ayollar ishchi kuchiga qiziqishsiz bo'lib chiqdi. Rasmiy ravishda davlat onalik va bolalikni himoya qilish funksiyasidan voz kechmadi, lekin ijro etuvchi hokimiyat ushbu shartnomani amalda saqlab qolish uchun hech qanday chora ko'rmadi.

O.M.Zdravomislova kichik bolali shahar ayollari orasida uy bekasi bo'lishni xohlaydiganlar nisbati kamayganini va to'liq yoki yarim kunlik ishlashga intilayotgan onalar ulushi sezilarli darajada oshganini qayd etadi¹⁴.

I.P.Popova bir qator maqolalarida erkaklar va ayollarning bandlik sohasidagi xatti-harakatlari va ayollarning ushbu sohadagi pozitsiyasining o'ziga xos xususiyatlariga oid tadqiqotlar natijalarini taqdim etadi. Tadqiqotchining fikriga ko'ra, “onalikka ko'pincha ayollarning kasbiy va ma'rifiy o'sishiga jiddiy to'siq sifatida qaraladi va kasbiy martaba to'liq onalik va oila uchun ma'lum bir tahdid sifatida ko'riladi”. Shu bilan birga, ko'pchilik ayollar ish va oilani uyg'unlashtirish – optimal hayot strategiyasi, deb hisoblaydi¹⁵.

Ayollarning oila va kasbiy martaba sohasidagi yo'nalishlari haqidagi ma'lumotlarni asos qilib olgan holda, O.B.Savinskaya ayollarning hayotiy strategiyasining uchta asosiy turini belgilaydi:

1) ishda yuqori natijalarga erishishga ko'proq e'tibor qaratadigan va ba'zi vaziyatlarda o'z martaba intilishlariga ustunlik bera oladigan “bolali ishbilarmon ayol”;

2) “uy bekasi” – amalga oshirishning ustuvor yo'nalishlari – uy va oila;

I.P.Popova bir qator maqolalarida erkaklar va ayollarning bandlik sohasidagi xatti-harakatlari va ayollarning ushbu sohadagi pozitsiyasining o'ziga xos xususiyatlariga oid tadqiqotlar natijalarini taqdim etadi. Tadqiqotchining fikriga ko'ra, “onalikka ko'pincha ayollarning kasbiy va ma'rifiy o'sishiga jiddiy to'siq sifatida qaraladi va kasbiy martaba to'liq onalik va oila uchun ma'lum bir tahdid sifatida ko'riladi”.

¹⁴ Здравомыслова О.М. Баланс семьи и работы. // Центр социально-трудовых прав URL: <http://trudprava.ru/expert/article/genderart/339> (дата обращения: 28.05.16.).

¹⁵ Попова И.П. Профессия и карьера в стратегиях занятости женщин и мужчин / Профессии.doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри / Под редакцией Е. Ярской-Смирновой, П.Романова. – Москва: ООО Вариант. ЦСПГИ, 2007. – С. 87–110.

***Xorijiy sotsiologlar
tipologiyani
ishlab chiqdilar,
unga ko‘ra, oila
va mehnatni
uyg‘unlashtirish
bo‘yicha
barcha ayollar
strategiyalari
bola tug‘ilgandan
keyin boshqa ishga
o‘tish yoki mehnat
sharoitlarini
o‘zgartirishni
o‘z ichiga olgan
moslashish
strategiyalariga
va ayol dastlab
baholaganda
tanlash
strategiyalariga
bo‘linishi mumkin.
Oilani ustuvor
vazifa sifatida
tanlaydi va
oilaning ustuvorligi
va bolalarning
tashqi ko‘rinishini
hisobga olgan
holda ishni
tanlaydi.***

3) “ishlaydigan ona” – eng muvozanatli strategiya, oilaviy va kasbiy mas’uliyatning kombinasiyasini o‘z ichiga olib, har 10 ayoldan 8 tasi bunday xulq-atvorni tanlaydi¹⁶.

Tadqiqotchi ota-ona ta’tilidan keyin ishga qaytishda uchta asosiy vaqtinchalik cho‘qqi borligini aniqladi:

1. Eng erta cho‘qqi – 17,5% ayollar bola tug‘ilgandan keyin olti oy ichida ishlashga ketgan.

2. Ikkinchi cho‘qqi – bola tug‘ilgandan keyin bir yarim yil o‘tgach, bola parvarishi bo‘yicha nafaqalar to‘lash oxirida (17,6%) sodir bo‘ladi.

3. Uchinchi cho‘qqi – 30-36 oylik ota-ona ta’tili (30%).

Ayollarning ishga borish istagini belgilovchi motivlar quyidagilardir:

1) kasbiy o‘zini-o‘zi aniqlash, kasbga intilish va o‘zini-o‘zi amalga oshirishga tashnalik;

2) o‘zini va bolasini ta’minlash, oilaning budjetiga hissa qo‘shish imkoniyati;

3) psixologik motivlar, moliyaviy jihatdan eridan mustaqillik tuyg‘usiga ega bo‘lish istagi.

Bunda ayollarning ishlashdan bosh tortishining sabablari haqida gapirganda, birgalikda ishlash imkoniyatini bermaydigan noto‘g‘ri mehnat sharoitlarini ta’kidlash kerak.

Shunga o‘xshash natijalar boshqa tadqiqotchilar tomonidan ham olingan. Xususan, I.M.Kozina hozirda bolalarga g‘amxo‘rlik qilayotgan ayollar kelajakda kasbiy faoliyatga yo‘naltirilganini va yetarli darajada institutsional yordam ko‘rsatilmagan sharoitda uy xo‘jaliklari darajasida uy-ro‘zg‘or, ota-ona va kasbiy mas’uliyatni uyg‘unlashtirish muammosi va individual moslashish amaliyotlarini hal qilish davom etayotganini ta’kidlaydi.

Xorijiy sotsiologlar tipologiyani ishlab chiqdilar, unga ko‘ra, oila va mehnatni uyg‘unlashtirish bo‘yicha barcha ayollar strategiyalari bola tug‘ilgandan keyin boshqa ishga o‘tish yoki mehnat sharoitlarini o‘zgartirishni o‘z ichiga olgan moslashish strategiyalariga va ayol dastlab baholaganda tanlash strategiyalariga bo‘linishi mumkin. Oilani ustuvor vazifa sifatida tanlaydi va oilaning ustuvorligi va bolalarning tashqi ko‘rinishini hisobga olgan holda ishni tanlaydi. Tanlov strategiyasi oila va ish o‘rtasidagi muvozanatni topish uchun individual strategiya sifatida qaraladi. Ta’riflangan strategiyalarni solishtirganda, eng yaxshi muvozanatga dastlab yarim kunlik ishlashni tanlagan ayollar erishganligi aniqlandi¹⁷.

¹⁶ Савинская О. Б. Ценность занятости и предпочтения в условиях труда московских матерей дошкольников //Женщина в российском обществе. 2011. №4. – С. 75-87.

¹⁷ Ibid. pp. 426-436.

Mahalliy va xorijiy sotsiologlarning fikriga ko'ra, strategiyani tanlash bir qator omillar (oila siyosati, gender mafkurasi va g'amxo'rlik va mehnat ideallari, ota-onalarning daromadlari va ta'lim darajasi, ota-onalarning haq to'lanadigan mehnatga munosabati va boshqalar) ta'siri ostida shakllanadi.

Uy xo'jaliklari va individual amaliyotlar darajasida muvozanatga erishish strategiyalari orasida oila va ish sohasidagi maqsadlarga ketma-ket erishish (diaxronik strategiya) yoki ikkala sohada bir vaqtning o'zida maqsadlarga erishishni o'z ichiga olgan strategiyalar mavjud.

Diaxronik strategiya eng keng tarqalgan. Uni qo'llashda hayot sohalaridan biriga konsentrasiya mavjud, vazifalarni amalga oshirish vaqt o'tishi bilan uzaytiriladi va imtiyozlar bo'yicha tartibga solinadi: har bir keyingi hayot bosqichi avvalgisi tugagandan so'ng boshlanadi. Bunday holda, ishni to'xtatish zarurati tufayli noaniq yoki salbiy professional nuqtayi nazar paydo bo'lishi mumkin¹⁸.

Ikkinchi strategiya – bir vaqtning o'zida oilani yaratish va professional maqsadlarga erishish yoki sinxron strategiya. Bu pullik ishdan uzoq muddatli ajralishsiz kundalik muvozanatlash strategiyasi bo'lib, unga rejalashtirish va uy xo'jaligi va kasbiy stressni eng oqilona taqsimlash orqali erishiladi. Ushbu strategiya yordamida bolaning tug'ilishi ko'pincha imkoniyat xarajatlari minimal bo'lgan vaqtda sodir bo'ladi¹⁹.

Sinxron strategiyadan foydalanish oila va ish mas'uliyatini uyg'unlashtirish imkoniyatlarini ta'minlaydigan mexanizmlar va yordamlar mavjudligini talab qiladi. Bunday imkoniyatlar mavjud bo'lmaganda, individual xatti-harakatlarning o'zgaruvchanligi sezilarli darajada kamayadi va diaxronik strategiyadan foydalanish yanada oqilona deb hisoblanadi.

Yakuniy qism. Oila-mehnat muvozanati muammosi xorijiy tadqiqotchilar tomonidan faol o'rganilmoqda va asta-sekin rus sotsiologiyasi kun tartibida o'z o'rnini egallamoqda. Keyingi paytlarda

Diaxronik strategiya eng keng tarqalgan. Uni qo'llashda hayot sohalaridan biriga konsentrasiya mavjud, vazifalarni amalga oshirish vaqt o'tishi bilan uzaytiriladi va imtiyozlar bo'yicha tartibga solinadi: har bir keyingi hayot bosqichi avvalgisi tugagandan so'ng boshlanadi.

¹⁸ Anxo D., Boulin J.-Yves The organization of time over the life course: European trends // European Societies. - 2006. Vol.8. Issue 2. pp.319-341; Leitner A., Wroblewski A. Welfare tastes and work/life balance. Can good practices be transferred from the Nordic countries to conservative welfare states? // European Societies. 2006. Vol. 8. Issue 2. pp.295-317; Иудин А.А., Шпилев Д.А. Основные направления исследования проблем семьи в современной Германии // Социологические исследования. 2012. №1. – С. 94-105; Рождественская Е.Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки Европейской социальной политики и Российские перспективы // Журнал исследований социальной политики. 2011. №4. – С. 439-454.

¹⁹ Иудин А.А., Шпилев Д.А. Основные направления исследования проблем семьи в современной Германии // Социологические исследования. - 2012. - №1. - С. 94-105.

tadqiqotchilar tomonidan “oila-mehnat muvozanati” atamasi qo‘llanila boshlanib, bu bizga haq to‘lanadigan va to‘lanmaydigan mehnatning gender taqsimoti, onalar va otalarning bolalarga g‘amxo‘rlik qilish va tarbiyalashdagi ishtiroki kabi ilmiy muammolarga yangi nuqtayi nazardan qarash imkonini bermoqda. Ish joyining o‘ziga xos xususiyatlarining bolali xodimlarning kasbiy va oilaviy rollarini muvaffaqiyatli bajarish qobiliyatiga ta’siri, shuningdek, bir qator boshqa ilmiy va ijtimoiy muammolar o‘rganiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. *Цит. no: Crompton R., Lyonette C. Work-Life «Balance» in Europe // Acta Sociologica. 2006, № 49. p. 379.*
2. *Abhilasha Joshi Sharma. Balance between Work and Life: Challenges and Solutions. // International Journal of Applied Research and Studies (iJARS). November, 2013. Vol. 2. Issue 11. p. 1.*
3. *Work-life balance. // UKessays URL: <http://www.ukessays.co.uk/essays/health/work-life-balance.php> (дата обращения: 14.06.16).*
4. *Crompton R., Lyonette C. Work-Life «Balance» in Europe // Acta Sociologica. 2006. № 49. p. 380.*
5. *Kossek E. E., Bianchi S., Casper L. Work, Family, Health, and Well-Being / Workplace Policies and Practices To Support Work And Families / R. King. Erlbaum Press. 2005. pp. 97-116.*
6. *Frone M. R. Work-family balance / Handbook of occupational health psychology / J. C. Quick, L. E. Tetrick. Washington, DC: American Psychological Association. 2003. pp. 143–162.*
7. *Антонов А.И. Институциональный кризис семьи и перспективы фамилистической цивилизации // Жизненный потенциал региона: социально-демографические проблемы современного общества (Антоновские чтения) // Сборник материалов международной научно-практической конференции. – Уфа: Аэтерна, 2015. – С. 21*
8. *Карлсон А. Общество - Семья - Личность: Социальный кризис Америки. Альтернативный социологический подход / Пер. с англ. и общ. ред. проф. А.И.Антонова. – Москва, 2003. – 288 с.*
9. *Вшинецкий А.Г. Время демографических перемен: избранные статьи. – Москва: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2015. – 517 с; Демографическая модернизация России, 1900–2000 гг. / Под ред. А.Г.Вшинецкого. – Москва: «Новое изд-во», 2006. – 608 с.*
10. *Кон И.С. Маскулинность как история / Гендерные проблемы в общественных науках. – Москва: ИЭА РАН, 2001. – С. 9–37.*
11. *Гурко Т.А. Вариативность представлений в сфере родительства // Социологические исследования. 2000, № 10. – С. 92.*
12. *Клецина И.С. Отцовство в аналитических подходах к изучению маскулинности // Женщина в российском обществе. 2009, № 3. – С. 29–41.*
13. *Crompton R. Restructuring Gender Relations and Employment / Oxford: Oxford University Press. 1999. pp. 200-214.*
14. *Здравомыслова О.М. Баланс семьи и работы. // Центр социально-трудовых прав URL:*
15. *Попова И.П. Профессия и карьера в стратегиях занятости женщин и мужчин / Профессии. doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри / Под*

редакцией Е. Ярской-Смирновой, П. Романова. – Москва: ООО Вариант. ЦСПГИ, 2007. – С. 87–110.

16. Савинская О. Б. Ценность занятости и предпочтения в условиях труда московских матерей дошкольников // *Женщина в российском обществе*. 2011. №4. – С. 75-87.
17. Anxo D., Boulin J.-Yves *The organization of time over the life course: European trends* // *European Societies*. 2006. Vol.8. Issue 2. pp.319-341; Leitner A., Wroblewski A. *Welfare tastes and work/life balance. Can good practices be transferred from the Nordic countries to conservative welfare states?* // *European Societies*. 2006. Vol. 8. Issue 2. pp.295-317; Иудин А.А., Шпилев Д.А. Основные направления исследования проблем семьи в современной Германии // *Социологические исследования*. 2012. №1. – С. 94-105; Рождественская Е.Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки Европейской социальной политики и Российские перспективы // *Журнал исследований социальной политики*. 2011. №4. – С. 439-454.
18. Иудин А.А., Шпилев Д.А. Основные направления исследования проблем семьи в современной Германии // *Социологические исследования*. - 2012. - №1. - С. 94-105.