

## ТЎҚИМАЧИЛИК САНОАТИ КОРХОНАЛАРИДА АЁЛЛАРНИНГ ТЎЛИҚСИЗ ИШ КУНИДА БАНДЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШ МЕХАНИЗМЛАРИ

Атажонова Хилолаҳон Расуловна

Олтиариқ тумани ҳоким ўринбосари,

Оила ва хотин-қизлар бўлими бошлиғи

galaxyhilola@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.21872726>

**Аннотация.** Ушбу тезисда тўқимачилик саноати корхоналарида аёллар бандлигини таъминлашнинг мослашувчан шаклларида бири сифатида тўлиқсиз иш кунидан фойдаланишнинг ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий асослари таҳлил қилинган. Хотин-қизларнинг оилавий мажбуриятлари, фарзанд тарбияси ва уй меҳнати билан меҳнат фаолиятини мувофиқлаштириш заруратидан келиб чиқиб, тўқимачилик корхоналарида қисқартирилган иш вақти, сменали ва индивидуал иш графикларини жорий этиш имкониятлари ёритилган. Тўлиқсиз иш куни асосида аёлларнинг расмий бандлигини кенгайтириш, корхоналарда меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш, ишлаб чиқариш жараёнининг узлуксизлигини таъминлаш ҳамда меҳнат бозоридан четда қолаётган хотин-қизларни иқтисодий фаолликка жалб этиш бўйича таклифлар ишлаб чиқилган.

**Калит сўзлар:** тўқимачилик саноати, аёллар бандлиги, тўлиқсиз иш куни, мослашувчан бандлик, меҳнат бозори, хотин-қизлар, иш вақти, сменали меҳнат, ишлаб чиқариш, оила ва меҳнат уйғунлиги.

Ўзбекистон иқтисодиётида тўқимачилик саноати аҳолини иш билан таъминлаш имкониятлари юқори бўлган тармоқлардан бири ҳисобланади. Мазкур тармоқда ишлаб чиқариш жараёнининг кўп босқичлилиги, меҳнат операцияларининг турли даражада ихтисослашуви ва ишчи кучига нисбатан барқарор талабнинг мавжудлиги хотин-қизлар бандлигини кенгайтириш учун муҳим шарт-шароит яратади. Айниқса, тикиш, саралаш, қадоқлаш, сифат назорати, тайёр маҳсулотни қайта ишлаш ва бошқа бир қатор операцияларда аёллар меҳнатидан самарали фойдаланиш имконияти юқори.

Шу билан бирга, меҳнатга лаёқатли хотин-қизларнинг муайян қисми оилавий мажбуриятлари туфайли тўлиқ иш кунида ишлаш имкониятига эга эмас. Ёш фарзанд тарбияси, уй-рўзғор ишлари, оила аъзоларига ғамхўрлик қилиш ва яшаш жойидан ишхонагача бўлган масофа каби омиллар уларнинг меҳнат бозоридаги иштирокига бевосита таъсир кўрсатади. Бундай шароитда фақат саккиз соатлик ёки қатъий белгиланган иш режими асосланган бандлик моделлари барча аёллар учун мақбул ечим бўла олмайди.

Шу нуқтаи назардан, тўқимачилик корхоналарида тўлиқсиз иш куни асосида бандликни ташкил этиш аёлларнинг иқтисодий фаоллигини оширишнинг муҳим воситаларидан бири сифатида қаралиши мумкин. Тўлиқсиз иш куни ходимнинг корхонада стандарт иш вақтидан камроқ вақт ишлаши, бироқ меҳнат муносабатларида расмий иштирок этишига асосланади. Ушбу шакл аёлнинг касбий фаолиятини оилавий вазифалари билан мувофиқлаштириш имкониятини кенгайтиради.

Тўқимачилик саноатида ишлаб чиқариш жараёнини технологик операцияларга ажратиш имконияти тўлиқсиз иш кунини жорий этиш учун қулай ташкилий асос

яратади. Масалан, муайян ишлаб чиқариш участкаларида ходимларни 4 соатлик, 5 соатлик ёки 6 соатлик сменалар асосида ишга жалб қилиш мумкин. Бундай ёндашув тўлиқ иш кунида ишлай олмайдиган аёлларнинг расмий меҳнат муносабатларига киришини таъминлайди.

Айниқса, мактабгача ёшдаги фарзанди бор аёллар учун эрталабки ёки кундузги қисқартирилган сменалар самарали бўлиши мумкин. Бунда иш вақти мактабгача таълим ташкилотлари ва мактаблар иш режими билан мувофиқлаштирилиши мақсадга мувофиқ. Масалан, иш кунини соат 8:30 дан 13:00 гача ёки 9:00 дан 14:00 гача ташкил этиш муайян тоифадаги аёлларга ҳам оилавий, ҳам меҳнат вазифаларини бажариш имконини беради.

Тўлиқсиз иш куни корхона нуқтаи назаридан ҳам маълум иқтисодий афзалликларга эга. Биринчидан, у меҳнат ресурсларининг фаол бўлмаган қисмини ишлаб чиқариш жараёнига жалб қилиш имконини беради. Иккинчидан, ходимларни ишлаб чиқариш юкмасига мос равишда сменаларга тақсимлаш орқали меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш мумкин. Учинчидан, ишлаб чиқариш жараёнининг айрим босқичларида ишчи кучига бўлган талаб юқори бўлган вақтларда қисқа сменали ходимлардан фойдаланиш корхонанинг мослашувчанлигини оширади.

Бунда меҳнат унумдорлиги масаласи алоҳида аҳамиятга эга. Тўлиқсиз иш кунини жорий этиш ходим иш самарадорлигининг пасайишини англатмаслиги лозим. Аксинча, иш вақти нисбатан қисқа бўлган ҳолатда ходимнинг жисмоний ва руҳий чарчоғи камайиши, вазифаларни юқори концентрация билан бажариши мумкин. Шу сабабли корхоналарда иш вақти давомийлиги эмас, балки иш натижаси, тайёр маҳсулот сифати ва белгиланган иш ҳажмини бажариш асосий баҳолаш мезони бўлиши мақсадга мувофиқ.

Тўқимачилик корхоналарида тўлиқсиз иш вақти тизимини самарали жорий этиш учун ишлаб чиқариш жараёнини таҳлил қилиш ва қисқа сменаларга мос иш ўринларини аниқлаш талаб этилади. Барча иш турларини тўлиқсиз иш кунига ўтказиш мақсадга мувофиқ эмас. Технологик жараённинг узлуксизлиги, хавфсизлик талаблари ва ишлаб чиқариш цикллари ҳисобга олинган ҳолда, мос операциялар танлаб олиниши лозим.

Шу билан бирга, тўлиқсиз иш кунида банд бўлган аёлларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш муҳим. Қисқартирилган иш вақти уларни иккинчи даражали меҳнат ресурси сифатида қабул қилиш учун асос бўлмаслиги керак. Ходимларга меҳнат шартлари, иш ҳақини ҳисоблаш тартиби, меҳнат муҳофазаси, касбий ўқиш ва малака ошириш имкониятлари аниқ тушунтирилиши лозим.

Тўлиқсиз иш кунида меҳнат ҳақини ҳисоблашда бажарилган иш ҳажми ва ишланган вақт ўртасида адолатли нисбатни таъминлаш зарур. Аёл қисқа вақт ишлагани учун унинг бир соатлик меҳнати қиймати камайтирилиши меҳнат мотивациясига салбий таъсир кўрсатиши мумкин. Шунинг учун корхоналарда иш ҳақи тизими шаффоф ва иш натижасига йўналтирилган бўлиши мақсадга мувофиқ.

Тўқимачилик корхоналари учун яна бир муҳим масала – ишга қабул қилинаётган аёлларни касбий тайёрлашдир. Оилавий шароити сабаб узок вақт меҳнат бозоридан ташқарида бўлган хотин-қизларда касбий кўникмалар эскирган ёки етарли даражада

шаклланмаган бўлиши мумкин. Шу боис қисқа муддатли амалий курслар, корхона ичида ўқитиш ва устоз-шогирд тизимидан фойдаланиш зарур.

Аёлларни тўлиқсиз иш кунига жалб этишда маҳаллий ҳокимликлар, маҳалла тузилмалари, бандлик тизими ва саноат корхоналари ўртасида ахборот алмашинуви муҳим аҳамиятга эга. Банд бўлмаган хотин-қизлар ҳақидаги маълумотлар асосида уларнинг касбий тажрибаси, ишлаш учун қулай вақти ва яшаш ҳудуди ўрганилиши, шундан сўнг корхоналардаги мос иш ўринларига йўналтирилиши мумкин.

Бунда «корхона – маҳалла – хотин-қиз» ўртасида ўзаро манфаатли ҳамкорлик механизмини шакллантириш мақсадга мувофиқ. Корхона ўз эҳтиёжига мос ишчи кучини олади, маҳаллада бандлик муаммоси қисқаради, аёл эса оилавий вазифаларидан воз кечмаган ҳолда барқарор даромад манбаига эга бўлади.

Аёллар бандлигини таъминлашда транспорт инфратузилмаси ҳам муҳим омил ҳисобланади. Агар тўлиқсиз иш кунига ишлайдиган аёл иш жойига бориш ва қайтиш учун бир неча соат сарфласа, қисқа иш режимининг афзаллиги сезиларли даражада камаяди. Шу боис йирик тўқимачилик корхоналарида ходимлар учун махсус транспорт маршрутларини ташкил қилиш, иш режими билан транспорт ҳаракатини мувофиқлаштириш самарали натижа бериши мумкин.

Тўлиқсиз иш кунини жорий этиш хотин-қизларнинг норасмий бандлигини қисқартиришга ҳам хизмат қилади. Айрим аёллар тўлиқ иш кунига ишлай олмагани сабабли уй шароитида норасмий меҳнат билан шуғулланишга мажбур бўладилар. Агар корхоналар расмий қисқа иш режимларини таклиф қилса, ушбу аёлларни қонуний меҳнат муносабатларига жалб қилиш имконияти ортади.

Шунингдек, тўлиқсиз бандлик тизими аёлларнинг кейинчалик тўлиқ иш режимига ўтиши учун оралиқ босқич вазифасини ҳам бажариши мумкин. Масалан, фарзанди кичик бўлган даврда 4–5 соатлик графикда ишлаган аёл кейинчалик оилавий имкониятлари кенгайиши билан 6 ёки 8 соатлик иш кунига ўтиши мумкин. Бу эса меҳнат бозоридаги узилишларни камайтиради ва аёлнинг касбий тажрибасини сақлаб қолишга хизмат қилади.

Тўқимачилик саноати корхоналарида тўлиқсиз иш кунини асосида бандликни кенгайтириш учун бир нечта комплекс чораларни амалга ошириш мақсадга мувофиқ. Аввало, ҳар бир корхонада технологик жараёнлар таҳлил қилиниб, қисқа иш режимига мос иш ўринлари реестри шакллантирилиши лозим. Иккинчидан, хотин-қизларнинг ишлаш учун қулай вақт оралиқлари маҳалла кесимида ўрганилиши зарур. Учинчидан, ходимларни ишга жойлаштиришдан олдин қисқа муддатли касбий тайёрлов ташкил қилиниши керак.

Шунингдек, корхоналарда «она учун қулай иш жойи» каби корпоратив ёндашувларни жорий этиш ҳам муҳим. Бунда мослашувчан график, қисқа смена, иш жойига транспорт, болали ходимлар учун қўшимча ижтимоий хизматлар ва касбий ривожланиш имкониятлари ягона тизимга бирлаштирилиши мумкин.

Хулоса қилиб айтганда, тўқимачилик саноатида аёлларни тўлиқсиз иш кунини асосида банд қилиш хотин-қизлар иқтисодий фаоллигини оширишнинг истиқболли йўналишларидан биридир. Мазкур механизм иш ва оилавий вазифаларни мувофиқлаштириш, меҳнат бозоридан четда қолаётган аёлларни расмий бандликка

жалб қилиш ва корхоналарнинг меҳнат ресурсларига бўлган эҳтиёжини қондириш имконини беради. Тўлиқсиз иш кунини тўғри ташкил этиш натижасида аёлнинг иқтисодий мустақиллиги, оила фаровонлиги ва корхона ишлаб чиқариш самарадорлиги ўртасида ўзаро манфаатли уйғунликни шакллантириш мумкин.

### **Adabiyotlar, References, Литературы:**

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни.
3. International Labour Organization. Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work. Geneva: ILO, 2022.
4. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook. Geneva: ILO.
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. P. 510–531.
6. Kossek E.E., Thompson R.J., Lautsch B.A. Balanced workplace flexibility: Avoiding the traps // California Management Review. 2015. Vol. 57. No. 4. P. 5–25.