OILADA KASBIY FAOLIYAT VA OTA-ONALIK MAS'ULIYATINI UYG'UNLASHTIRISH: GENDER TENGLIK NUQTAYI NAZARIDAN IJTIMOIY-PEDAGOGIK TAHLIL

Asqarova O'g'iloy Mamashakirovna

University of Business and Science in Namangan, Professor

Annotatsiya. Mazkur maqolada zamonaviy oilada kasbiy faoliyat va ota-onalik mas'uliyatini uyg'unlashtirish masalasi gender tenglik nuqtayi nazaridan tahlil qilinadi. Mehnat bozori talablari, oilaviy majburiyatlar, farzand tarbiyasi, uy-ro'zg'or yumushlari va emotsional g'amxo'rlikning er-xotin o'rtasida taqsimlanishi work–family balance konsepsiyasi asosida ko'rib chiqiladi. Tadqiqot nazariy-tahliliy xarakterga ega bo'lib, xalqaro tashkilotlar hisobotlari, ilmiy adabiyotlar hamda qiyosiy tahlil metodlariga tayangan. Tahlil natijalari oilada kasbiy va ota-onalik vazifalarini muvozanatlash faqat individual vaqt boshqaruvi masalasi emasligini, balki gender normalari, ish joyidagi moslashuvchanlik, ota-onalik ta'tili, bolalarni parvarishlash xizmatlari va oiladagi hamkorlik madaniyati bilan chambarchas bog'liqligini ko'rsatadi. Maqolada teng sheriklikka asoslangan oilaviy modelni rivojlantirish, otalarning tarbiya jarayonidagi faol ishtirokini kuchaytirish, ayollarning kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini qo'llab-quvvatlash va oilada mas'uliyatni adolatli taqsimlash bo'yicha pedagogik tavsiyalar ilgari suriladi.

Annotation. This article analyzes the issue of harmonizing professional activities and parental responsibilities within the modern family from the perspective of gender equality. It examines the distribution of labor market demands, family obligations, child-rearing, household chores, and emotional care between spouses through the lens of the work-family balance concept. The study is theoretical and analytical in nature, drawing upon reports from international organizations, academic literature, and comparative analysis methods. The findings indicate that balancing professional and parental roles within the family is not merely a matter of individual time management; rather, it is closely linked to gender norms, workplace flexibility, parental leave, childcare services, and a culture of family cooperation. The article puts forward pedagogical recommendations for fostering a family model based

on equal partnership, enhancing fathers' active participation in child-rearing, supporting women's professional development opportunities, and ensuring a fair distribution of responsibilities within the family.

Аннотация. В данной статье анализируется вопрос совмещения профессиональной деятельности и родительских обязанностей в современной семье с точки зрения гендерного равенства. Распределение требований рынка труда, семейных обязанностей, воспитания детей, домашних дел и эмоциональной поддержки между супругами рассматривается на основе концепции баланса между работой и семьей. Исследование носит теоретико-аналитический характер и основано на отчетах международных организаций, научной литературе и методах сравнительного анализа. Результаты анализа показывают, что баланс между профессиональными и родительскими обязанностями в семье — это не только вопрос индивидуального управления временем, но и тесно связан с гендерными нормами, гибкостью рабочего места, отпуском по уходу за ребенком, услугами по уходу за детьми и культурой сотрудничества в семье. В статье предлагаются педагогические рекомендации по развитию модели семьи, основанной на равноправном партнерстве, усилении активного участия отцов в процессе воспитания, поддержке возможностей профессионального развития женщин и справедливом распределении обязанностей в семье.

Kalit so‘zlar: gender tenglik, oila, kasbiy faoliyat, ota-onalik mas’uliyati, work–family balance, farzand tarbiyasi, uy mehnati, ota ishtiroki, ayollar bandligi, ijtimoiy-pedagogik yondashuv.

Keywords: gender equality, family, professional activity, parental responsibility, work–family balance, child-rearing, domestic work, father involvement, women's employment, socio-pedagogical approach.

Ключевые слова: гендерное равенство, семья, профессиональная деятельность, родительская ответственность, баланс между работой и семьей, воспитание детей, работа по дому, участие отца, занятость женщин, социально-педагогический подход.

KIRISH XXI asrda oilaning ijtimoiy funksiyalari mehnat bozori, raqamlashtirish, urbanizatsiya va gender rollarining o‘zgarishi ta’sirida yangicha mazmun kasb etmoqda. Ota-onalarning, xususan ayollarning kasbiy bandligi ortib borar ekan, farzand parvarishi va tarbiyasi bilan bog‘liq mas’uliyatlarni kim va qanday darajada bajarishi masalasi oilaviy farovonlikning muhim ko‘rsatkichiga aylanmoqda. Ilgari “erkak – ta’minotchi, ayol – parvarish qiluvchi” kabi qat’iy rollar ko‘plab jamiyatlarda ustun bo‘lgan bo‘lsa, zamonaviy oilada er-xotinning har ikkisi ham iqtisodiy faol va tarbiyaviy jarayonning faol subyekti bo‘lishi ehtiyoji kuchaymoqda.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti care economy bo‘yicha tadqiqotlarida haq to‘lanmaydigan parvarish mehnati va oilaviy majburiyatlarning teng taqsimlanmasligi ayollarning bandligi, kasbiy o‘sishi va iqtisodiy mustaqilligiga bevosita ta’sir ko‘rsatishi qayd etiladi. UN Women ma’lumotlari ham ayollar haq to‘lanmaydigan parvarish va uy mehnatini erkaklarga nisbatan sezilarli darajada ko‘proq bajarishini ko‘rsatadi. Demak, oilada kasbiy faoliyat bilan ota-onalik mas’uliyatini uyg‘unlashtirish masalasi nafaqat oilaviy, balki iqtisodiy, pedagogik va gender tenglik bilan bog‘liq keng ijtimoiy muammodir.

Muammo ayniqsa yosh oilalar, kichik farzandli ota-onalar va ikki tomon ham to‘liq ish kuni bilan band bo‘lgan oilalarda yaqqol namoyon bo‘ladi. Kasbiy vazifalar, xizmat safarlari, malaka oshirish, ilmiy yoki boshqaruv faoliyati ota-onadan vaqt va emotsional resurs talab qilsa, farzandning kundalik ehtiyojlari ham doimiy e’tibor, muloqot, nazorat va g‘amxo‘rlikni talab qiladi. Bu ikki maydon o‘rtasida muvozanat topilmaganda rol ziddiyati, charchoq, oilaviy kelishmovchilik, kasbiy motivatsiyaning pasayishi yoki farzand tarbiyasiga ajratiladigan sifatli vaqtning qisqarishi kuzatilishi mumkin.

Work–family balance tushunchasi insonning ish va oiladagi rollari bir-birini inkor etmaydigan, aksincha, o‘zaro qo‘llab-quvvatlaydigan holatni ifodalaydi. Bunday muvozanat faqat vaqtni teng taqsimlash bilan cheklanmaydi. U mas’uliyat, psixologik yuklama, qaror qabul qilish, uy ishlarini rejalashtirish, bolaga tegishli tibbiy, ta’limiy va kundalik vazifalarni kuzatib borish kabi “ko‘rinmas” tashkiliy mehnatning ham adolatli bo‘linishini nazarda tutadi. Shu sababli oilada gender tenglikni baholashda faqat daromad yoki rasmiy bandlik emas, balki kundalik parvarish amaliyotlari ham hisobga olinishi lozim.

Oilada kasbiy faoliyat va ota-onalik mas’uliyatini uyg‘unlashtirishga ta’sir etuvchi

asosiy ijtimoiy-pedagogik va gender omillarni aniqlash, mavjud muammolarni tahlil qilish hamda teng sheriklikka asoslangan oilaviy modelni rivojlantirish bo‘yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat. Tadqiqot savollari quyidagicha belgilandi: birinchidan, kasbiy bandlik va ota-onalik vazifalari o‘rtasidagi ziddiyatning asosiy manbalari nimalardan iborat; ikkinchidan, gender stereotiplari ushbu vazifalar taqsimotiga qanday ta’sir qiladi; uchinchidan, ota va onaning teng ishtirokini kuchaytiruvchi pedagogik va tashkiliy mexanizmlar qanday bo‘lishi mumkin.

Maqolaning nazariy-tahliliy dizaynda olib borildi. Asosiy metodlar sifatida ilmiy adabiyotlarni kontent-tahlil qilish, qiyosiy tahlil, konseptual umumlashtirish va ijtimoiy-pedagogik interpretatsiya usullaridan foydalanildi. Manba bazasiga gender tenglik, care economy, ota-onalik ta’tili, ayollar bandligi va work–family balance masalalariga bag‘ishlangan ILO, UN Women va OECD materiallari, shuningdek mazkur yo‘nalishdagi ilmiy konsepsiyalar kiritildi. Tadqiqotda birlamchi respondentlar so‘rovi o‘tkazilmaganligi sababli natijalar empirik statistik ko‘rsatkich sifatida emas, balki mavjud manbalar asosida ajratilgan barqaror tendensiyalar va ilmiy xulosalar shaklida taqdim etildi.

Tahlil mezonlari to‘rtta blok bo‘yicha tuzildi: 1) oiladagi haq to‘lanmaydigan parvarish va uy mehnatining taqsimlanishi; 2) ota va onaning farzand tarbiyasidagi real ishtiroki; 3) kasbiy faoliyatni oilaviy majburiyatlarga moslashtirish imkoniyatlari; 4) gender stereotiplari va oilaviy muloqot madaniyati. Bunday yondashuv muammoni faqat ayollarning bandligi nuqtayi nazaridan emas, balki oilaning barcha a’zolari o‘rtasidagi hamkorlik tizimi sifatida tahlil qilish imkonini beradi.

Tahlil natijalari birinchi navbatda kasbiy faoliyat va ota-onalik mas’uliyatini uyg‘unlashtirishning eng muhim sharti – oiladagi vazifalarning ochiq va kelishilgan tarzda taqsimlanishi ekanini ko‘rsatdi. Agar uy yumushlari, bolani bog‘cha yoki maktabga olib borish, shifokor ko‘rigini tashkil etish, darslariga ko‘maklashish, kiyim-kechak va kundalik ehtiyojlarni rejalashtirish kabi vazifalar sukut bo‘yicha faqat onaning zimmasiga yuklansa, ayolning rasmiy ish vaqtidan tashqari “ikkinchi smena”si paydo bo‘ladi. Bu holat kasbiy charchoq va vaqt tanqisligini kuchaytiradi. Teng sheriklik modelida esa oilaviy vazifalar “yordam” sifatida emas, ikki ota-onaning umumiy mas’uliyati sifatida qaraladi.

Ikkinchi natija otaning farzand tarbiyasidagi faol ishtiroki oilaviy muvozanatning markaziy omili ekanini ko‘rsatadi. OECDning otalar uchun haq to‘lanadigan ta’til bo‘yicha

tahlillari otalarning ta’til olishi ularning keyingi davrda ham bola parvarishi va uy ishlarida ko‘proq ishtirok etishi bilan bog‘liqligini ta’kidlaydi. Otaning muntazam tarbiyaviy ishtiroki onaning ishga qaytishi va kasbiy faoliyatini davom ettirishini yengillashtirishi bilan birga, farzand uchun ham ikkala ota-ona bilan yaqin emotsional aloqa o‘rnatish imkonini kengaytiradi. Shunday qilib, ota-onalik mas’uliyatining teng taqsimlanishi gender tenglikni oilaning kundalik hayotida amalda ro‘yobga chiqaradi.

Uchinchi natija kasbiy tashkilotlarning oilaga mos siyosati katta ahamiyatga ega ekanini ko‘rsatdi. Moslashuvchan ish vaqti, masofadan yoki gibrid ishlash imkoniyati, ota-onalik ta’tilidan foydalanish, bolali xodimlar uchun qulay jadval, ish joyida kamsitmaslik tamoyili va bolalarni parvarishlash infratuzilmasining mavjudligi ota-onalarning rol ziddiyatini kamaytiradi. ILO manbalarida care policies – ya’ni onalik va otalik ta’tili, parvarish xizmatlari va oilaviy majburiyatga ega xodimlarni qo‘llab-quvvatlash – yanada gender-teng mehnat muhitini shakllantirishning muhim vositasi sifatida ko‘rsatiladi.

To‘rtinchi natija gender stereotiplarining yashirin ta’siri bilan bog‘liq. “Yaxshi ona har doim bolasining yonida bo‘lishi kerak”, “erkakning asosiy vazifasi pul topish”, “bola tarbiyasi ayolning tabiiy vazifasi” singari qarashlar oiladagi vazifalar taqsimotiga ongli yoki ongsiz ravishda ta’sir qiladi. Bunday stereotiplar ayollarda aybdorlik hissini, erkaklarda esa tarbiyaviy jarayondan chetda qolishni kuchaytirishi mumkin. Gender tenglikka asoslangan yondashuv ona va otaning oiladagi rolini biologik jins bilan qat’iy belgilash emas, balki ularning imkoniyatlari, vaqti, salohiyati va o‘zaro kelishuvi asosida vazifalarni taqsimlashni nazarda tutadi.

Beshinchi natija “sifatli vaqt” konsepsiyasining ahamiyatini ochib berdi. Kasbiy faol ota-ona farzand bilan kun bo‘yi birga bo‘lmasligi mumkin, ammo muntazam, diqqatni chalg‘ituvchi omillarsiz, mazmunli muloqotga asoslangan vaqt tarbiyaviy jihatdan yuqori ahamiyatga ega. Shu ma’noda muvozanatning maqsadi ota-onaning kasbiy faoliyatidan voz kechishi emas, balki oilaviy va kasbiy rollar o‘rtasida ongli chegaralar yaratishdir. Oilaviy ovqatlanish, haftalik suhbat, birgalikdagi o‘yin, kitob o‘qish, sayr va farzandning kundalik voqealarini tinglash kabi oddiy amaliyotlar ota-onalik ishtirokining sifatini oshiradi. MUHOKAMA Olingan natijalar oilada kasbiy faoliyat va ota-onalik mas’uliyatini uyg‘unlashtirish masalasini individual tanlov doirasidagina talqin qilish yetarli emasligini

ko‘rsatadi. Agar oiladagi gender normalari va ish joyidagi mehnat sharoiti o‘zgarmasa, faqat “vaqtni to‘g‘ri boshqarish” bo‘yicha tavsiyalar muammoning ildiz sabablarini hal qilmaydi. Masalan, ayoldan bir vaqtning o‘zida mukammal xodim, mukammal ona va uy ishlarining asosiy tashkilotchisi bo‘lish talab qilinsa, individual samaradorlik texnikalari uning yuklamasini faqat qayta taqsimlaydi, lekin kamaytirmaydi. Shu bois muammo oilaviy, tashkilot darajasidagi va ijtimoiy siyosat darajasidagi choralarni birgalikda talab etadi.

Birinchi daraja – oilaning ichki pedagogik va kommunikativ muhiti. Er-xotin o‘z vazifalarini muntazam muhokama qilishi, kimning kasbiy jadvali qachon zich bo‘lishini oldindan bilishi va vazifalarni vaziyatga qarab moslashtirishi muhim. Bu yerda “50/50” mexanik taqsimot har doim ham eng maqbul model emas. Adolatli taqsimot ayrim haftalarda bir tomonning, boshqa davrda ikkinchi tomonning ko‘proq yuk olishini anglatishi mumkin. Asosiy mezon – bu taqsimotning kelishilganligi, davomiy ravishda faqat bitta tomon zarariga ishlamasligi va ikkala ota-onaning ham kasbiy hamda shaxsiy rivojlanish imkoniyatini saqlab qolishidir.

Ikkinchi daraja – ota-onalik kompetensiyasini rivojlantirish. Ota-onalik faqat tabiiy instinkt emas, o‘rganiladigan ijtimoiy va pedagogik faoliyatdir. Farzandning yosh xususiyatlarini tushunish, emotsional muloqot, ijobiy intizom, ta’lim jarayonini qo‘llab-quvvatlash, raqamli xavfsizlik va sog‘lom kundalik rejim kabi kompetensiyalarni ota ham, ona ham egallashi kerak. Ota-onalar uchun treninglar, mahalla yoki ta’lim muassasalari huzuridagi seminarlar, oilaviy maslahat dasturlari bu borada samarali platforma bo‘lishi mumkin. Ularning mazmunida gender tenglikni alohida shior sifatida emas, balki hamkorlik, o‘zaro hurmat va umumiy javobgarlik tamoyili sifatida singdirish maqsadga muvofiq.

Uchinchi daraja – ish beruvchi va mehnat muhiti. Ota-onalik majburiyatlarini faqat ayol xodimning muammosi deb qabul qilish kasbiy tengsizlikni kuchaytiradi. Otalarning ham ota-onalik ta’tilidan foydalanishi, bolasi kasal bo‘lganda yoki muhim maktab tadbirlarida ishtirok etishi odatiy hol sifatida qabul qilinishi kerak. OECDning so‘nggi siyosiy tahlillari ham otalar uchun maxsus ajratilgan va haq to‘lanadigan ta’til ulardan foydalanishni kuchaytirishi, uy va parvarish vazifalarining nisbatan tengroq taqsimlanishiga

xizmat qilishi mumkinligini ko‘rsatadi. Bunday normalashuv ish joyida onalik bilan bog‘liq “career penalty” xavfini kamaytirishga ham yordam beradi.

To‘rtinchi daraja – ijtimoiy infratuzilma. Sifatli va hamyonbop maktabgacha ta’lim, uzaytirilgan kun guruhlari, jamoat transporti, bolalar sog‘lig‘i xizmatlari va yaqin qarindoshlar bilan sog‘lom ko‘mak tarmog‘i ota-onalarning ish va oila majburiyatlarini uyg‘unlashtirishini yengillashtiradi. Parvarish xizmatlari mavjud bo‘lmaganda, ushbu bo‘shliq odatda oilaning ichida va ko‘pincha ayollar mehnati hisobidan to‘ldiriladi. Shu sababli care infrastructure gender tenglikning tashqi sharti sifatida qaralishi zarur.

Oilada gender tenglikni qaror toptirish milliy va oilaviy qadriyatlarni inkor etish degani emas. Aksincha, oila mustahkamligi, o‘zaro hurmat, mas’uliyat, mehr-oqibat va farzand manfaatini ustuvor qo‘yish kabi qadriyatlar teng sheriklik modeli bilan uyg‘unlashishi mumkin. Masala uy yumushlarini “erkakniki” yoki “ayolniki” deb ajratishda emas, balki oilaning real ehtiyojlarini samarali va adolatli qondirishdadir. Ota farzand bilan shug‘ullanganda yoki uy ishini bajarganda “ayolga yordam berayotgan” shaxs emas, o‘z oilaviy mas’uliyatini bajarayotgan ota va turmush o‘rtog‘i sifatida ko‘rilishi muhim.

Pedagogik jihatdan bolalar oiladagi rollarni kuzatish orqali o‘rganadi. Agar qiz bola doimo faqat onasini ovqat tayyorlash, tozalash va bolaga qarash bilan, otasini esa faqat pul topish va qaror berish bilan bog‘liq holda ko‘rsa, u ushbu modelni kelajak oilasining “tabiiy” tartibi sifatida qabul qilishi mumkin. Aksincha, ota-onaning hamkorlikda ovqat tayyorlashi, farzand darslarini nazorat qilishi, oilaviy qarorlarni birgalikda qabul qilishi va bir-birining kasbiy maqsadlarini qo‘llab-quvvatlashi bolada tenglik, hamkorlik va mas’uliyatning amaliy modelini shakllantiradi. Shu bois oilaning o‘zi gender madaniyatining birlamchi pedagogik maktabidir.

Amaliyot uchun quyidagi yondashuvlar tavsiya etiladi. Birinchidan, oilada haftalik vazifalar va jadvalni qisqa muhokama qilish odatini joriy etish; bunda ish yuklamasi, bolalarning ta’lim va sog‘liq bilan bog‘liq vazifalari, uy yumushlari oldindan rejalashtiriladi. Ikkinchidan, “mental load”, ya’ni eslab qolish va tashkil etishga oid yashirin vazifalarni ham ko‘rinadigan qilish lozim. Masalan, faqat bolani shifokorga olib borish emas, qabulga yozilish, tahlillarni eslab qolish va dori jadvalini kuzatish ham mas’uliyat hisoblanadi. Uchinchidan, ota va onaning har biri farzand bilan mustaqil vaqt o‘tkazishi

kerak; bu bir tomonga dam olish yoki kasbiy rivojlanish uchun vaqt yaratadi, ikkinchi tomonda esa mustaqil ota-onalik kompetensiyasini oshiradi.

To‘rtinchidan, kasbiy tashkilotlarda “family-friendly workplace” tamoyillarini kuchaytirish zarur: moslashuvchan ish vaqti, zarur vaziyatlarda masofadan ishlash, yig‘ilishlarni ish vaqtidan tashqariga chiqarmaslik, ota-onalik ta’tilidan foydalanishni qo‘llab-quvvatlash va lavozim o‘sishida oilaviy holat sababli kamsitmaslik. Beshinchidan, ta’lim muassasalari va mahalla tizimida ota-onalar uchun oilaviy muloqot, gender stereotiplari, stress boshqaruvi va farzand tarbiyasida ota ishtiroki bo‘yicha qisqa amaliy modullar ishlab chiqilishi maqsadga muvofiq. Bunday dasturlar muammoni tanqidiy va qarama-qarshi qo‘yish ruhida emas, balki oilaviy hamkorlik va farovonlik nuqtayi nazaridan yoritishi kerak.

Oltinchidan, ota-onalarning individual farqlarini hisobga olish zarur. Har bir oilada kasb turi, daromad, ish grafigi, farzandlar soni, qarindoshlar ko‘magi va yashash sharoiti turlicha bo‘ladi. Shu sababli yagona ideal modelni barcha oilalarga tatbiq etish o‘rniga, asosiy prinsiplar – o‘zaro kelishuv, adolat, farzand manfaatlari, shaxsiy rivojlanish imkoniyati va mas’uliyatning bir tomon zimmasiga haddan tashqari jamlanib qolmasligi – mezon sifatida olinishi lozim.

XULOSA Oilada kasbiy faoliyat va ota-onalik mas’uliyatini uyg‘unlashtirish zamonaviy oilaning barqarorligi va farovonligi bilan bevosita bog‘liq kompleks masaladir. Tahlil shuni ko‘rsatdiki, muvozanatning asosiy sharti ayolning ish va oilani bir o‘zi “uddalashi” emas, balki er-xotinning ota-onalik va uy-ro‘zg‘or vazifalarini hamkorlik asosida bajarishi, ish beruvchining oilaviy majburiyatlarni hisobga oluvchi mehnat muhitini yaratishi va jamiyatda parvarish mehnatining qadri tan olinishi bilan belgilanadi. Gender tenglik bu jarayonda vazifalarni mutlaq bir xil qilish emas, balki ikkala ota-onaga ham kasbiy rivojlanish, farzand tarbiyasida mazmunli ishtirok va shaxsiy farovonlik imkoniyatini beruvchi adolatli sharoit yaratishdir.

Ota-onalikning teng sheriklik modeli farzand uchun ham muhim tarbiyaviy namuna bo‘lib xizmat qiladi. Bola ota va onaning bir-birini qo‘llab-quvvatlashi, uy va tarbiya vazifalarini birgalikda bajarishi, kasbiy yutuqlariga hurmat bilan qarashini kundalik hayotda ko‘rganida, unda ham hamkorlik, hurmat, mas’uliyat va adolat haqidagi barqaror tasavvurlar shakllanadi. Shuning uchun oilada gender tenglikni rivojlantirishni faqat

huquqiy yoki iqtisodiy masala sifatida emas, avloddan-avlodga o‘tuvchi ijtimoiy-pedagogik jarayon sifatida ko‘rish lozim.

Kelgusidagi empirik tadqiqotlarda turli yoshdagi, turli kasbiy soha va oilaviy tarkibga ega ota-onalar o‘rtasida so‘rovnoma va intervyular o‘tkazish, uy mehnati va parvarish vaqtini time-use metodikasi orqali o‘lchash, otalarning tarbiyaviy ishtiroki va onalarning kasbiy farovonligi o‘rtasidagi bog‘liqlikni aniqlash maqsadga muvofiq. Shuningdek, moslashuvchan ish tartibi yoki ota-onalar treningining oilaviy muvozanatga ta’sirini eksperimental yoki longitudinal dizayn asosida o‘rganish mazkur yo‘nalishning ilmiy-amaliy ahamiyatini yanada oshiradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Addati, L., Cattaneo, U., Pozzan, E. (2022). Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work. Geneva: International Labour Organization.

2. Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., Valarino, I. (2018). Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work. Geneva: International Labour Organization.

3. International Labour Organization. (2025). Closing the Gender Gap in Paid Parental Leaves: Better Parental Leaves for a More Caring World of Work. Geneva: ILO.

4. OECD. (2025). Paid Leave for Fathers: Recent OECD Policy Trends. Paris: OECD Publishing. DOI: 10.1787/07442bed-en.

1. 5. Tadjieva S.X., Xusanova X.T., Majidova D.A. Kam ta’minlangan ko‘p farzandli oilalar bilan ijtimoiy ish: tajriba va amaliyot. – Toshkent: Fan va texnologiyalar qo‘mitasi, 2013.

2. Tadjieva S.X. Ota-ona munosabati bola shaxsi rivojlanishini belgilovchi omil sifatida. Monografiya. – Toshkent: Niso-Poligraf, 2014.

6. Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior, 63(3), 510–531.

7. Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work–family fit and balance: A demands and resources approach. Journal of Marriage and Family, 67(4), 822–836.

8. Kossek, E. E., Baltes, B. B., Matthews, R. A. (2011). How work–family research can finally have an impact in organizations. Industrial and Organizational Psychology, 4(3), 352–369.