

**O‘ZBEKISTON
QONUNCHILIGI TAHLILI**

ILMIY-TAHLILIIY JURNAL
2025-YIL 3-SON

**ОБЗОР
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
УЗБЕКИСТАНА**

НАУЧНО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ
2025 ГОД № 3

**UZBEKISTAN LAW
REVIEW**

SCIENTIFIC ANALYTICAL JOURNAL
2025 ISSUE 3

VOLUME 2 / ISSUE 3 / 2025

DOI: 10.51788/TSUL.UZLAWREV.2.3.

ISSN 2181-8118

DOI: 10.51788/TSUL.UZLAWREV.



**MUASSIS: TOSHKENT DAVLAT
YURIDIK UNIVERSITETI**

“O‘zbekiston qonunchiligi tahlili” ilmiy-tahliliy jurnali O‘zbekiston matbuot va axborot agentligi tomonidan 2014-yil 21-iyulda 02-0074-sonli guvohnoma bilan davlat ro‘yxatidan o‘tkazilgan.

Jurnal O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta‘lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi jurnallari ro‘yxatiga kiritilgan.

Mualliflik huquqlari Toshkent davlat yuridik universitetiga tegishli. Barcha huquqlar himoyalangan. Jurnal materiallaridan foydalanish, tarqatish va ko‘paytirish muassis ruxsati bilan amalga oshiriladi.

Nashr bo‘yicha mas‘ul:

O. Choriyev

Muharrirlar:

E. Mustafayev, Y. Yarmolik,
Y. Mahmudov, K. Abduvaliyeva,
F. Muhammadiyeva, M. Sharifova,
Sh. Beknazarova, E. Sharipov

Musahhih:

M. Tursunov

Texnik muharrir:

U. Sapayev

Dizayner:

D. Rajapov

Tahririyat manzili:

100047. Toshkent shahar,
Sayilgoh ko‘chasi, 35.
Tel.: (0371) 233-66-36 (1169)

Veb-sayt: lawreview.uz

E-mail: uzlawreview@tsul.uz

Nashriyot litsenziyasi

№ 174625, 29.11.2023-y.

Jurnal 2025-yil 26-sentabrda bosmaxonaga topshirildi.
Qog‘oz bichimi: A4.
Shartli bosma tabog‘i: 14.
Adadi: 100. Buyurtma: № 175.

Bosmaxona litsenziyasi

29.11.2023 № 174626

TDYU bosmaxonasida chop etildi.
Bosmaxona manzili:
100047. Toshkent shahri,
Sayilgoh ko‘chasi, 37.

© Toshkent davlat yuridik universiteti

TAHRIR HAY‘ATI**BOSH MUHARRIR**

S.Gulyamov – TDYU Kiberhuquq kafedrasimudiri, yuridik fanlar doktori, professor – bosh muharrir

TAHRIR HAY‘ATI A‘ZOLARI

I.Rustambekov – O‘quvishlaribo‘yichaprorektor, yuridik fanlar doktori, professor – bosh muharrir o‘rinbosari

Sh. Xo‘jayev – TDYU Intellektual mulk huquqi kafedrasi mudiri, yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori – mas‘ul muharrir

O.Oqyulov – TDYU Fuqarolik huquqi kafedrasiprofessori, yuridik fanlar doktori

I.Bekov – TDYU Konstitutsiyaviy huquq kafedrasimudiri, yuridik fanlar doktori, professor

B.Musayev – TDYU Xalqaro xususiy huquq fakultetidekani, yuridik fanlar doktori, professor

Sh.Saydullayev – TDYU Ommaviy huquq fakultetidekani, yuridik fanlar nomzodi, professor

O. Mahkamov – TDYU Jinoyat huquqi, kriminologiya va korrupsiyaga qarshi kurashish kafedrasi dotsenti v.b., yuridik fanlar doktori

D. Habibullayev – TDYU Fuqarolik protsessual va iqtisodiy protsessual huquqi kafedrasimudiri, yuridik fanlar doktori, professor

B. Samarxodjayev – Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti professori, yuridik fanlar doktori

S.Bozorov – TDYU O‘quv-uslubiy boshqarma (Registrator ofis) boshlig‘i, yuridik fanlar doktori, professor

Marc Bungenberg – Saarlend universiteti Yevropa instituti direktori, yuridik fanlar doktori

Samet Tatar – Turkiyaning Anqara Yildirim Boyazid universiteti professori, yuridik fanlar doktori

Alper Ener – Turkiyaning Anqara Haci Bayram universiteti dotsenti, Energetika nizolari arbitraj markazibosh-kotibio‘rinbosari, yuridik fanlar doktori

Jamsheed Peeroo – Sarbonna Universiteti professori, Stone 36 yuridik firmasi advokati, yuridik fanlar doktori

O. Narziyev – TDYU Xalqaro xususiy huquq kafedrasi professori, yuridik fanlar doktori

O. Xazratqulov – TDYU Xalqaro xususiy huquq kafedrasi mudiri, yuridik fanlar nomzodi, professor

V. Ergashev – O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Qonunchilik va huquqiy siyosat instituti direktor o‘rinbosari, yuridik fanlar doktori, professor

D. Suyunova – TDYU Jinoyat-protsessual huquqi kafedrasi professori, yuridik fanlar doktori

Sh.Joldasova – O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi huzuridagi Qonunchilik muammolari va parlament tadqiqotlari instituti bosh ilmiy xodimi, yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori

**УЧРЕДИТЕЛЬ: ТАШКЕНТСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

Правовой научно-аналитический журнал «Обзор законодательства Узбекистана» зарегистрирован Агентством печати и информации Узбекистана 21 июля 2014 года с удостоверением № 02-0074.

Журнал включён в перечень журналов Высшей аттестационной комиссии при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан.

Авторские права принадлежат Ташкентскому государственному юридическому университету. Все права защищены. Использование, распространение и воспроизведение материалов журнала осуществляется с разрешения учредителя.

Реализуется по договорной цене.

Ответственный за выпуск:
О. Чориев

Редакторы:

Е. Ярмолик, Й. Махмудов,
Э. Мустафаев, К. Абдувалиева,
Ф. Мухаммадиева, М. Шарифова,
Ш. Бекназарова, Э. Шарипов

Корректор:

М. Турсунов

Технический редактор:

У. Сапаев

Дизайнер:

Д. Ражапов

Адрес редакции:

100047. Город Ташкент,
улица Сайилгох, 35.
Тел.: (0371) 233-66-36 (1169)

Веб-сайт: lawreview.uz

E-mail: uzlawreview@tsul.uz

Издательская лицензия

от 29.11.2023 № 174625.

Журнал передан в типографию
26.09.2025.

Формат бумаги: А4.
Усл. п. л. 14. Тираж: 100 экз.
Номер заказа: 175.

Лицензия типографии

от 29.11.2023. № 174626

Отпечатано в типографии
Ташкентского государственного
юридического университета.
100047, г. Ташкент, ул. Сайилгох, дом 37.

© Ташкентский государственный
юридический университет

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

С. Гулямов – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой киберправа Ташкентского государственного юридического университета – главный редактор

ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ

И. Рустмбеков – доктор юридических наук, профессор, проректор по учебной работе Ташкентского государственного юридического университета – заместитель главного редактора

Ш. Хужаев – доктор философии (PhD) по юридическим наукам, заведующий кафедрой права интеллектуальной собственности Ташкентского государственного юридического университета – ответственный редактор

О. Окюлов – доктор юридических наук, профессор кафедры гражданского права Ташкентского государственного юридического университета

И. Беков – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой конституционного права Ташкентского государственного юридического университета

Б. Мусаев – доктор юридических наук, профессор, декан факультета меж дународного частного права Ташкентского государственного юридического университета

Ш. Сайдуллаев – кандидат юридических наук, профессор, декан факультета публично го права Ташкентского государственного юридического университета

О. Махкамов – доктор юридических наук, и. о. доцента кафедры уголовного права, криминологии и противодействия коррупции Ташкентского государственного юридического университета

Д. Хабибуллаев – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой гражданского процессуального и экономического процессуального права Ташкентского государственного юридического университета

Б. Самарходжаев – доктор юридических наук, профессор Университета мировой экономики и дипломатии

С. Бозоров – доктор юридических наук, профессор, начальник управления учебно-методической работы (Регистратор-офис) Ташкентского государственного юридического университета

М. Бунгенберг – доктор права, директор Европейского института Саарского университета (Германия)

С. Тапир – доктор права, профессор Анкарского университета Йылдырым Беazit (Турция)

А. Энер – доктор права, доцент Анкарского университета Хадж и Байрам, заместитель генерального секретаря Арбитраж ного центра по энергетическим спорам (Турция)

Дж. Пеэру – доктор права, профессор Сорбоннского университета, адвокат юридической фирмы Stone36 (Франция)

О. Нарзиев – доктор юридических наук, профессор кафедры международного частного права Ташкентского государственного юридического университета

О. Хазраткулов – кандидат юридических наук, профессор, заведующий кафедрой международного частного права Ташкентского государственного юридического университета

В. Эргашев – доктор юридических наук, профессор, заместитель директора Института законодательства и правовой политики при Президенте Республики Узбекистан

Д. Суюнова – доктор юридических наук, профессор кафедры уголовно-процессуального права Ташкентского государственного юридического университета

Ш. Жолдасова – доктор философии (PhD) по юридическим наукам, главный научный сотрудник Института проблем законодательства и парламентских исследований при Олий Маж лисе Республики Узбекистан

**FOUNDER: TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF LAW**

“Uzbekistan law review” legal scientific and analytical journal was registered by Press and Information Agency of Uzbekistan on July 21, 2014, with certificate number 02-0074.

The journal is included in the list of journals of the Supreme Attestation Commission under the Ministry of Higher Education, Science and Innovations of the Republic of Uzbekistan. Copyright belongs to Tashkent State University of Law. All rights reserved. Use, distribution and reproduction of materials of the journal are carried out with the permission of the founder.

Agreed-upon price.

Publication Officer:

O. Choriev

Editors:

Y. Yarmolik, Y. Makhmudov,
E. Mustafaev, K. Abduvalieva,
F. Mukhammadieva, M. Sharifova,
Sh. Beknazarova, E. Sharipov

Proofreader:

M. Tursunov

Technical editor:

U. Sapaev

Designer:

D. Rajapov

Publishing department address:

100047. Tashkent city,
Sayilgoh street, 35.
Phone: (0371) 233-66-36 (1169)

Website: lawreview.uz

E-mail: uzlawreview@tsul.uz

Publishing license

№ 174625, 29.11.2023.

The journal is submitted to the Printing house on 26.09.2025.

Paper size: A4.

Cond.p.f: 14.

Units: 100. Order: № 175.

Printing house license

№ 174626, 29.11.2023.

Published in the Printing house of
Tashkent State University of Law.
100047. Tashkent city, Sayilgoh street, 37.

© Tashkent State University of Law

EDITORIAL BOARD

EDITOR-IN-CHIEF

S. Gulyamov – Head of the Department of Cyberlaw of TSUL, Doctor of Law, Professor
- Editor-in-Chief

MEMBERS OF THE EDITORIAL BOARD

I. Rustambekov – Deputy Rector for Academic Affairs, Doctor of Law, Professor -
Deputy Editor-in-Chief

Sh. Xujayev – Head of the Department of Intellectual Property Law of TSUL, Doctor
of Philosophy (PhD) in Law - Executive Editor

O. Oqyulov – Professor of the Department of Civil Law of TSUL, Doctor of Law

I. Bekov – Head of the Department of Constitutional Law of TSUL, Doctor of Law,
Professor

B. Musaev – Dean of the Faculty of Private International Law of TSUL, Doctor of
Law, Professor

Sh. Saydullaev – Dean of the Faculty of Public Law of TSUL, Candidate of Legal
Sciences, Professor

O. Mahkamov – Acting Associate Professor of the Department of Criminal Law,
Criminology and Anti-Corruption of TSUL, Doctor of Law

D. Habibullaev – Head of the Department of Civil Procedural and Economic
Procedural Law of TSUL, Doctor of Law, Professor

B. Samarkhodjaev – Professor of the University of World Economy and Diplomacy,
Doctor of Law

S. Bozorov – Head of the Educational and Methodological Department (Registration
Office) of TSUL, Doctor of Law, Professor

Marc Bungenberg – Saarlend universiteti Yevropa instituti direktori, yuridik
fanlardoktori Director of the European Institute of Saarland University, Doctor of Law

Samet Tatar – Professor of Ankara Yıldırım Bayezid University, Turkey, Doctor of
Law

Alper Ener – Associate Professor of Ankara Haci Bayram University, Turkey, Deputy
Secretary General of the Center for Arbitration of Energy Disputes, Doctor of Law

Jamsheed Peeroo – Professor of the University of Sarbonne, lawyer of the law firm
Stone 36, Doctor of Law

O. Narziev – Professor of the Department of Private International Law of TSUL,
Doctor of Law

O. Khazratkulov – Head of the Department of Private International Law of TSUL,
Candidate of Legal Sciences, Professor

V. Ergashev – Deputy Director of the Institute of Legislation and Legal Policy under
the President of the Republic of Uzbekistan, Doctor of Law, Professor

D. Suyunova – Professor of the Department of Criminal Procedure Law of TSUL,
Doctor of Law

Sh. Joldasova – Chief Research Fellow of the Institute of Legislation Problems and
Parliamentary Research under the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan, Doctor of
Philosophy (PhD) in Law

MUNDARIJA

12.00.02 – KONSTITUTSIYAVIY HUQUQ. MA’MURIY HUQUQ. MOLIYA VA BOJXONA HUQUQI

- 8 **NAZAROV SHAVKAT NAZAROVICH**
Fuqarolik jamiyati va davlat: konstitutsiyaviy-huquqiy hamkorlik asoslari
- 18 **NARIMANOV BEKZOD ABDUVALIYEVICH**
Nodavlat notijorat tashkilotlari ramzlari bilan bog’liq ma’muriy tartib-taomillarni takomillashtirish

12.00.03 – FUQAROLIK HUQUQI. TADBIRKORLIK HUQUQI. OILA HUQUQI. XALQARO XUSUSIY HUQUQ

- 25 **ABDUVALIYEV BAHODIR ABDULXAYEVICH**
Aqlii shaharlar ekotizimida subyektlar tarkibi va shartnoma munosabatlarining o’ziga xosligi:
O’zbekiston Respublikasi misolida huquqiy tahlil

12.00.04 – FUQAROLIK PROTSESSUAL HUQUQI. IQTISODIY PROTSESSUAL HUQUQI. HAKAMLIK JARAYONI VA MEDIATSIYA

- 35 **BARLIBAYEVA DILNOZA ABDUKAXAROVNA**
Sudgacha adolat va huquqiy himoya: O’zbekistonda fuqarolar huquqlarini himoya qilishning yangi mexanizmi

12.00.05 – MEHNAT HUQUQI. IJTIMOY TA’MINOT HUQUQI

- 46 **RAXIMOVA KAMOLA XOSHIMJANOVNA**
“Work-life balance” konsepsiyasining nazariy asoslari va O’zbekiston sharoitida joriy etish mexanizmlari

12.00.06 – TABIIY RESURLAR HUQUQI. AGRAR HUQUQ. EKOLOGIK HUQUQ

- 55 **BAYTUROVA AIDA NABIYEVNA**
O’zbekistonda muhofaza etiladigan tabiiy hududlarni tashkil etish va ular faoliyatining huquqiy jihatlari
- 65 **OTAUBAYEVA AYGUL BAXRAMOVNA**
Ekologiya sohasidagi jinoyatlar va ma’muriy huquqbuzarliklarning chegarasini aniqlash: Qozog’iston va O’zbekiston qonunchiligining qiyosiy-huquqiy tahlili
- 74 **KALDARBEOV ASILJON OSPANOVICH**
Qozog’iston va O’zbekistonda o’rmon fondiga mulk huquqi bilan bog’liq dolzarb muammolar

12.00.08 – JINOYAT HUQUQI. JINOYAT-IJROIYA HUQUQI

- 84 **OCHILOV SAMARIDDIN KAMOLIDDINOVICH**
Jazoni o’tashdan muddatidan ilgari shartli ozod qilish institutining shakllanishiga oid ilmiy-nazariy va huquqiy qarashlar
- 98 **NURMANOV XOLBEK RAHMATILLA O’G’LI**
Kiberjinoyatchilik o’sishi ortidan kiberjinoyatchi portretiga nazar

12.00.12 – KORRUPSIYA MUAMMOLARI

- 109 **MIRZAYEVA MOHINA SROJIDDINOVA**
“Avtomobil yo’llari to’g’risida”gi qonunning yangi tahriri loyihasida shaffoflik va korrupsiyaga qarshi kafolatlarining huquqiy tahlili

СОДЕРЖАНИЕ

12.00.02 – КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО. АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО. ФИНАНСОВОЕ И ТАМОЖЕННОЕ ПРАВО

- 8 **НАЗАРОВ ШАВКАТ НАЗАРОВИЧ**
Гражданское общество и государство: основы конституционно-правового взаимодействия
- 18 **НАРИМАНОВ БЕКЗОД АБДУВАЛИЕВИЧ**
Совершенствование административных процедур, связанных с символикой негосударственных некоммерческих организаций

12.00.03 – ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО. ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ ПРАВО. СЕМЕЙНОЕ ПРАВО. МЕЖДУНАРОДНОЕ ЧАСТНОЕ ПРАВО

- 25 **АБДУВАЛИЕВ БАХОДИР АБДУЛХАЕВИЧ**
Специфика субъектного состава и договорных отношений в экосистеме умных городов:
правовой анализ на примере Республики Узбекистан

12.00.04 – ГРАЖДАНСКОЕ ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ПРАВО. ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ПРАВО. АРБИТРАЖ И МЕДИАЦИЯ

- 35 **БАРЛИБАЕВА ДИЛНОЗА АБДУКАХАРОВНА**
Досудебная справедливость и правовой чит: новый механизм защиты прав граждан в Узбекистане

12.00.05 – ТРУДОВОЕ ПРАВО. ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

- 46 **РАХИМОВА КАМОЛА ХОШИМЖАНОВНА**
Теоретические основы концепции work-life balance и механизмы её внедрения в условиях Узбекистана

12.00.06 – ПРИРОДОРЕСУРСНОЕ ПРАВО. АГРАРНОЕ ПРАВО. ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ ПРАВО

- 55 **БАЙТУРОВА АИДА НАБИЕВНА**
Правовые аспекты создания и функционирования охраняемых природных территорий в Узбекистане
- 65 **ОТАУБАЕВА АЙГУЛЬ БАХРАМОВНА**
Разграничение преступлений и административных правонарушений в сфере экологии:
сравнительно-правовой анализ законодательства Казахстана и Узбекистана
- 74 **КАЛДАРБЕКОВ АСЫЛЖАН ОСПАНОВИЧ**
Актуальные проблемы права собственности на лесной фонд в Казахстане и Узбекистане

12.00.08 – УГОЛОВНОЕ ПРАВО. УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРАВО

- 84 **ОЧИЛОВ САМАРИДДИН КАМОЛИДДИНОВИЧ**
Научно-теоретические и правовые взгляды на формирование института условно-досрочного освобождения от наказания
- 98 **НУРМАНОВ ХОЛБЕК РАХМАТИЛЛА УГЛИ**
Профиль киберпреступника сквозь призму роста киберпреступности

12.00.12 – ПРОБЛЕМЫ КОРРУПЦИИ

- 109 **МИРЗАЕВА МОХИНА СРОЖИДДИНОВНА**
Правовой анализ гарантий прозрачности и антикоррупционных мер в проекте закона «Об автомобильных дорогах» в новой редакции

CONTENTS

12.00.02 – CONSTITUTIONAL LAW. ADMINISTRATIVE LAW. FINANCIAL AND CUSTOMS LAW

- 8 **NAZAROV SHAVKAT NAZAROVICH**
Civil society and the state: foundations of constitutional and legal cooperation
- 18 **NARIMANOV BEKZOD ABDUVALIEVICH**
Improvement of administrative procedures related to the symbols of non-governmental non-profit organizations

12.00.03 – CIVIL LAW. BUSINESS LAW. FAMILY LAW. INTERNATIONAL PRIVATE LAW

- 25 **ABDUVALIEV BAHODIR ABDULKHAYEVICH**
Specifics of subject composition and contractual relations in the ecosystem of smart cities: legal analysis on the example of the Republic of Uzbekistan

12.00.04 – CIVIL PROCEDURAL LAW. ECONOMIC PROCEDURAL LAW. ARBITRATION PROCESS AND MEDIATION

- 35 **BARLIBAEVA DILNOZA ABDUKAKHAROVNA**
Pre-trial justice and legal shield: a new mechanism for protecting the rights of citizens in Uzbekistan

12.00.05 – LABOR LAW. SOCIAL SECURITY LAW

- 46 **RAKHIMOVA KAMOLA KHOSHIMJANOVNA**
Theoretical foundations of “work-life balance” concept and implementation mechanisms in Uzbekistan context

12.00.06 – THE LAW OF NATURAL RESOURCES. AGRARIAN LAW. ENVIRONMENTAL LAW

- 55 **BAYTUROVA AIDA NABIYEVNA**
Legal aspects of the establishment and functioning of protected natural areas in Uzbekistan
- 65 **OTaubAYEVA AIGUL BAKHRAMOVNA**
Distinction between environmental crimes and administrative offenses: a comparative legal analysis of the legislation of Kazakhstan and Uzbekistan
- 74 **KALDARBKOV ASILJAN OSPANOVICH**
Current issues of ownership of forest fund in Kazakhstan and Uzbekistan

12.00.08 – CRIMINAL LAW. CRIMINAL-EXECUTIVE LAW

- S
84 **OCHILOV SAMARIDDIN KAMOLIDDINOVICH**
The scientific-theoretical and legal views on the formation of the institution of parole
- 98 **NURMANOV KHOLBEK RAHMATILLA UGLI**
A look at the cybercriminal profile in the event of the growth of cybercrime

12.00.12 – CORRUPTION PROBLEMS

- 109 **MIRZAEVA MOHINA SROJIDDINOVA**
Legal analysis of transparency and anti-corruption safeguards in the new edition of the law “On Automobile Roads”

Kelib tushgan / Получено / Received: 08.08.2025
Qabul qilingan / Принято / Accepted: 15.09.2025
Nashr etilgan / Опубликовано / Published: 26.09.2025

DOI: 10.51788/tsul.uzlawrev.2.3./TORB8279
UDC: 349.2(045)(575.1)

“WORK-LIFE BALANCE” KONSEPSIYASINING NAZARIY ASOSLARI VA O‘ZBEKISTON SHAROITIDA JORIY ETISH MEXANIZMLARI

Raximova Kamola Xoshimjanovna,
Toshkent davlat yuridik universiteti
mustaqil izlanuvchisi
ORCID: 0000-0001-8546-764X
e-mail: kamola1986@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu maqolada zamonaviy mehnat munosabatlarida muhim ahamiyatga ega bo‘lgan “work-life balance” (ish va shaxsiy hayot muvozanati) konsepsiyasi tizimli ravishda tahlil qilingan. Konsepsiyaning nazariy asoslari va uni O‘zbekiston sharoitida joriy etish mexanizmlari kompleks jihatdan o‘rganilgan. Xususan, pandemiya, raqamli texnologiyalar va global mehnat bozorida o‘zgarishlar fonida mazkur konsepsiyaning dolzarbligi asoslab berilgan. Xalqaro me‘yoriy hujjatlar, g‘arbiy olimlarning qarashlari hamda Greenhaus, Beutell va Clark kabi tadqiqotchilarning nazariy yondashuvlari keng yoritilgan. Maqolada konsepsiyaning uch asosiy elementi – moslashuvchan ish grafigi, oilaviy majburiyatlarni qo‘llab-quvvatlash mexanizmlari va stress-menejment tizimlari batafsil ochib berilgan. Yevropa Ittifoqiva Skandinaviya mamlakatlaritajribasimisolidailg‘oramaliyotlartahlil qilingan. O‘zbekiston sharoitida konsepsiyani joriy etishning qonunchilik va institutsional yo‘nalishlari: Mehnat kodeksiga o‘zgartirishlar kiritish, maxsus davlat dasturlarini ishlab chiqish va monitoring tizimini yaratish zarurligi asoslab berilgan. Tadqiqot natijalari ish va shaxsiy hayot muvozanatini joriy etish xodimlarning ruhiy va jismoniy salomatligini mustahkamlashi, mehnat unumdorligini oshirishi va zamonaviy mehnat munosabatlarini rivojlantirishga xizmat qilishini ko‘rsatadi. Shuningdek, konsepsiyani milliy mehnat qonunchiligiga integratsiyalash va bosqichma-bosqich amalga oshirish xodimlarning ishsamaradorligini oshirish, sog‘ligini yaxshilash hamda oila institutini mustahkamlashga xizmat qilishita‘kidlangan.

Kalitso‘zlar: “work-life balance”, mehnat huquqi, moslashuvchan ish grafigi, ayollar mehnati, oilaviy majburiyatlar, stress-menejment, mehnat qonunchiligi, xalqaro tajriba, institutsional mexanizmlar

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОНЦЕПЦИИ WORK-LIFE BALANCE И МЕХАНИЗМЫ ЕЁ ВНЕДРЕНИЯ В УСЛОВИЯХ УЗБЕКИСТАНА

Рахимова Камола Хошимжановна,
самостоятельный соискатель
Ташкентского государственного
юридического университета

Аннотация. В данной статье системно проанализирована концепция work-life balance (баланс между работой и личной жизнью), имеющая важное значение в

современных трудовых отношениях. Теоретические основы концепции и механизмы её внедрения в условиях Узбекистана исследованы в комплексном аспекте. В частности, обоснована актуальность данной концепции на фоне пандемии, развития цифровых технологий и изменений на глобальном рынке труда. Широко освещены международные нормативные документы, взгляды западных учёных, а также теоретические подходы таких исследователей, как Гринхаус, Бютелл и Кларк. В статье подробно раскрыты три основных элемента концепции: гибкий график работы, механизмы поддержки семейных обязанностей и системы стресс-менеджмента. На примере опыта Европейского союза и скандинавских стран проанализированы передовые практики. В условиях Узбекистана обоснована необходимость законодательных и институциональных мер по внедрению концепции: внесение изменений в Трудовой кодекс, разработка специальных государственных программ и создание системы мониторинга. Результаты исследования показывают, что внедрение баланса между работой и личной жизнью способствует укреплению психического и физического здоровья работников, повышению производительности труда и развитию современных трудовых отношений. Также подчёркивается, что интеграция концепции в национальное трудовое законодательство и её поэтапная реализация будут способствовать росту эффективности труда, улучшению здоровья работников и укреплению института семьи.

Ключевые слова: *work-life balance, трудовое право, гибкий график работы, женский труд, семейные обязательства, стресс-менеджмент, трудовое законодательство, международный опыт, институциональные механизмы*

THEORETICAL FOUNDATIONS OF “WORK-LIFE BALANCE” CONCEPT AND IMPLEMENTATION MECHANISMS IN UZBEKISTAN CONTEXT

Rakhimova Kamola Khoshimjanovna,
Independent researcher
at Tashkent State University of Law

Abstract. *This article provides a systematic analysis of the “work-life balance” concept, which holds significant importance in modern labor relations. The theoretical foundations of the concept and the mechanisms for its implementation in the context of Uzbekistan are studied comprehensively. In particular, the relevance of this concept is substantiated against the background of the pandemic, the development of digital technologies, and changes in the global labor market. International normative documents, the views of Western scholars, as well as the theoretical approaches of researchers such as Greenhaus, Beutell, and Clark are extensively covered. The article elaborates on the three key elements of the concept: flexible working schedules, mechanisms for supporting family responsibilities, and stress management systems. Advanced practices are analyzed using the examples of the European Union and Scandinavian countries. For Uzbekistan, the necessity of legislative and institutional measures for the implementation of the concept is substantiated, including amendments to the Labor Code, the development of special state programs, and the creation of a monitoring system. The research findings demonstrate that the introduction of work-life balance strengthens employees’ mental and physical health, increases labor productivity, and contributes to the development of modern labor relations. It is further emphasized that integrating the concept into national labor legislation and implementing it in stages will enhance work efficiency, improve health, and strengthen the institution of the family.*

Keywords: *work-life balance, labor law, flexible workschedule, women’s labor, family obligations, stress management, labor legislation, international experience, institutional mechanisms*

Kirish

“Work-life balance” konsepsiyasi zamonaviy mehnat munosabatlarining eng dolzarb yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Ayniqsa, COVID-19 pandemiyasi, raqamli texnologiyalarning jadal rivojlanishi va global mehnat bozorida tub o‘zgarishlar sharoitida ushbu konsepsiyaning ahamiyati yanada ortib bormoqda. Hozirgi iqtisodiy va ijtimoiy tendensiyalar mehnat munosabatlarini yangicha yondashuvlar asosida tashkil etishni talab etmoqda.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) 2023-yilgi ma‘lumotlariga ko‘ra, global miqyosda ayollarning mehnat bozorida ishtiroki 47,4 %ni tashkil etadi. Biroq bu ko‘rsatkich mintaqalar kesimida sezilarli farqlanadi: Shimoliy Amerika va Yevropada 55 %dan yuqori bo‘lsa, Markaziy Osiyoda 44 % atrofida. YUNESKO statistik ma‘lumotlariga ko‘ra, oliy ta‘lim muassasalari bitiruvchilarining 53 %ini ayollar tashkil etganiga qaramay, rahbarlik lavozimlarida ularning ulushi atigi 28 %ni tashkil etmoqda.

O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi ma‘lumotlariga ko‘ra, 2023-yilda mamlakatda ayollar bandligi darajasi 54,2 %ni tashkil etgan. Bu ko‘rsatkich 2019-yildagi 52,7 % bilan solishtirilganda, ijobiy o‘shish tendensiyasini ko‘rsatadi. “Raqamli O‘zbekiston – 2030” strategiyasiga muvofiq, 2023-yilda raqamli iqtisodiyotning YIMdagi ulushi 2,2 %ni tashkil etgan bo‘lsa, 2025-yilga kelib uni 2,5 %ga yetkazish rejalashtirilmogda. Bu esa mehnat munosabatlarida yangi va moslashuvchan shakllarni joriy etish zaruratini yanada kuchaytiradi.

O‘zbekiston Respublikasi uchun “work-life balance” konsepsiyasini tadqiq etish va amaliyotga joriy etish bir qator omillar tufayli alohida dolzarblik kasb etadi. *Birinchi*dan, mamlakatda olib borilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar doirasida mehnat munosabatlarini xalqaro standartlarga moslashtirish ustuvor vazifalardan biri sifatida belgilangan. *Ikkinchi*dan, milliy mehnat bozorida ayollar bandligini oshirish, ularning kasbiy faoliyati va oilaviy majburiyatlarini uyg‘unlashtirish masalasi tobora dolzarblik kasb etmoqda. *Uchinchi*dan, raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi mehnatni tashkil etishning yangi va moslashuvchan shakllarini joriy etishni taqozo qilmoqda.

Mazkur konsepsiyaning ilmiy-nazariy asoslarini chuqur o‘rganish, amaliy mexanizmlarini ishlab chiqish hamda uni milliy qonunchilikda mustahkamlash va samarali joriy etish mehnat munosabatlarini zamonaviy talablar asosida takomillashtirishga xizmat qiladi. Shu nuqtayi nazardan, ushbu maqolada “work-life balance” konsepsiyasining nazariy asoslari, xalqaro tajriba hamda milliy sharoitlarda qo‘llash istiqbollari kompleks tarzda tadqiq etiladi.

Asosiy qism

“Work-life balance” konsepsiyasi XX asrning ikkinchi yarmidan boshlab ilmiy doiralarda muhokama qilina boshlagan. “Work-life balance” (ish va shaxsiy hayot muvozanati) konsepsiyasi – xodimning kasbiy faoliyati va shaxsiy hayoti o‘rtasida mutanosiblikni ta‘minlashga qaratilgan zamonaviy yondashuv sanaladi. Mazkur konsepsiya, ayniqsa, oilaviy majburiyatlarga ega ayol xodimlar uchun alohida ahamiyatga ega.

Konsepsiyani qonunchilikda aks ettirish deganda, mehnat qonunchiligiga xodimlarning ish va shaxsiy hayoti o‘rtasidagi muvozanatni ta‘minlashga qaratilgan normalar va mexanizmlarni kiritish tushuniladi. Ushbu konsepsiya quyidagi asosiy elementlarni o‘z ichiga oladi:

- moslashuvchan ish grafigi imkoniyatlari;
- oilaviy majburiyatlarni bajarishga qulay shart-sharoitlar yaratish;
- masofaviy ish shakllaridan foydalanish;
- stress-menejment mexanizmlarini joriy etish.

Konsepsiyaning ilmiy-nazariy asoslari dastlab g'arb olimlari tomonidan ishlab chiqilgan. Jumladan, R.L. Kahn va hammualliflar o'z tadqiqotlarida "work-life balance" tushunchasini shaxsning ish faoliyati va shaxsiy hayoti o'rtasida muvozanatni ta'minlash jarayoni sifatida talqin etgan. Ular tashkiliy stress nazariyasini rivojlantirib, ish va shaxsiy hayot o'rtasidagi ziddiyatni rollar nazariyasi asosida izohlaydi. Ularning ta'rificha, "Rollararo ziddiyat – bir vaqtning o'zida bir necha rolni bajarishga bo'lgan talablar natijasida yuzaga keladigan psixologik zo'riqish holati". Olimlar ushbu muvozanatni ta'minlashda tashkiliy va individual omillarning o'zaro bog'liqligini alohida ta'kidlaydi [1].

Ayollar mehnatini tartibga solish masalasida ham turli qarashlar ilgari surilgan. Xususan, Kleven konsepsiyasiga ko'ra, "Ayollar mehnatining qiymati faqat ish haqi bilan emas, balki ularning ijtimoiy foydali mehnati, jumladan, bolalar tarbiyasi va uy-ro'zg'or yumushlari bilan ham baholanishi kerak. Bunday mehnatni rasmiy tan olish va qadrlash muhimdir". Klevenning qarashlari ayollar mehnatining keng qamrovli ekanligini asosli tarzda ochib beradi. Biroq uning konsepsiyasida bunday mehnatni miqdoriy baholash mexanizmlari yetarli darajada ishlab chiqilmaganligi tufayli amaliyotda qo'llash imkoniyatlari cheklangan. Shunga qaramay, mazkur yondashuvning metodologik asoslari kelgusidagi tadqiqotlar uchun muhim ilmiy zamin yaratadi.

J.H. Greenhaus va N.J. Beutell ish va oila o'rtasidagi ziddiyatning uch asosiy manbasini aniqlagan: "ish va oila sohasidagi ziddiyatlar vaqtga asoslangan (time-based), zo'riqishga asoslangan (strain-based) va xulq-atvorga asoslangan (behavior-based) bo'lishi mumkin" [2]. Olimlarning tadqiqotlarida "work-life balance" konsepsiyasining uch asosiy komponenti ham belgilangan [3]:

vaqt muvozanati – ish va shaxsiy hayotga ajratiladigan vaqtning optimal taqsimlanishi;

ishtirok muvozanati – har ikki sohada teng darajada psixologik jalb etilganlik;

qoniqish muvozanati – ish va shaxsiy hayotdan olinadigan qoniqish darajasining mutanosibliigi.

J.H. Greenhaus va hammualliflarning "Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature" nomli tadqiqoti "work-life balance" konsepsiyasining fundamental asoslarini yaratib bergan. Mualliflar ish va oila o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashning uchta o'lchovini – vaqt muvozanati, ishtirok muvozanati va qoniqish muvozanatini aniq belgilab berishgan. Tadqiqot doirasida 2000 dan ortiq xodimlar o'rtasida so'rovnoma o'tkazilib, muvozanatga ta'sir etuvchi asosiy omillar tahlil qilingan. Natijalar shuni ko'rsatadiki, tashkiliy qo'llab-quvvatlash va moslashuvchan ish grafigi xodimlarning "work-life balance" darajasiga sezilarli darajada ijobiy ta'sir ko'rsatadi [4].

Zamonaviy tadqiqotlarda "work-life balance" konsepsiyasi yanada kengroq talqin etilmoqda. Xususan, S.C. Clark tomonidan ilgari surilgan "chegara nazariyasi"ga ko'ra, ish va shaxsiy hayot o'rtasidagi chegaralar qat'iy emas, balki egiluvchan bo'lishi lozim. Bu esa xodimlarga ikkala sohani samarali muvofiqlashtirish imkonini beradi.

S.C. Clark o'zining "chegara nazariyasi"da yangicha yondashuvni ilgari suradi: "Odamlar har kuni ish va oila dunyolari o'rtasida chegaradan o'tuvchilar (border-crossers) sifatida harakat qiladi... Ular ushbu ikki soha o'rtasidagi munosabatlarni shakllantirishda faol ishtirokchilardir" [5].

Mazkur ilmiy qarashlar bir necha o'n yillar davomida rivojlanib, "work-life balance" konsepsiyasining turli jihatlarini yoritishda va uning nazariy asoslarini shakllantirishda muhim hissa qo'shgan. So'nggi yillarda esa turli mamlakatlarda olimlar guruhi tomonidan ushbu konsepsiyani qo'llash amaliyoti hamda uning samaradorligiga ta'sir etuvchi omillar bo'yicha qator tadqiqotlar olib borilganligi qayd etiladi.

Jumladan, J. Warmington rahbarligidagi tadqiqot guruhi tomonidan olib borilgan “Work-Life Balance in the Digital Age” nomli tadqiqotda raqamli texnologiyalarning “work-life balance” konsepsiyasiga ta’siri o’rganilgan. Unda raqamlashtirish va masofaviy ish sharoitida “work-life balance”ni ta’minlash masalalari tahlil qilingan. Tadqiqot natijalari raqamli texnologiyalar mazkur konsepsiyaga ham ijobiy, ham salbiy ta’sir ko’rsatishi mumkinligini ko’rsatgan [6].

Shuningdek, Tomas Kaliat va Piter Morgan tomonidan 200 ta kompaniya misolida olib borilgan 5 yillik tadqiqot natijalari shuni ko’rsatadiki, “work-life balance” dasturlarini samarali joriy etgan korxonalarda xodimlar qoniqishi, mehnat unumdorligi hamda moliyaviy ko’rsatkichlar yuqori bo’lgan [7].

Mazkur tadqiqotlar “work-life balance” konsepsiyasining turli jihatlarini chuqur yoritib, uning nazariy asoslarini rivojlantirish hamda amaliy ahamiyatini oshirishga sezilarli hissa qo’shgan. Ularning xulosalari zamonaviy mehnat munosabatlarini takomillashtirishda muhim ilmiy-amaliy ahamiyat kasb etadi.

Tadqiqotimiz davomida “work-life balance” konsepsiyasining uch asosiy tarkibiy elementini ajratib ko’rsatish maqsadga muvofiq deb hisobladik.

Birinchi muhim element sifatida *moslashuvchan ish grafigini* qayd etish mumkin. Zamonaviy mehnat munosabatlarida “floating” ish vaqti tizimining joriy etilishi xodimlarga kun davomida ish boshlash va tugatish vaqtini mustaqil belgilash imkonini yaratadi. Bu esa, o’z navbatida, ularning shaxsiy ehtiyojlarini qondirish uchun qulay sharoit tug’diradi. Shuningdek, haftalik ish soatlarini turli kunlarga moslashuvchan taqsimlash amaliyoti ham “work-life balance” konsepsiyasining muhim tarkibiy qismi sifatida namoyon bo’ladi. Masofaviy ish imkoniyati esa, ayniqsa, pandemiya davrida, mazkur konsepsiyaning yanada dolzarb elementi sifatida shakllandi.

Ikkinchi muhim tarkibiy element – *oilaviy majburiyatlarni qo’llab-quvvatlash mexanizmlari*. Tadqiqot natijalari shuni ko’rsatadiki, bola parvarishiga oid ta’tillar tizimining mavjudligi xodimlarning ish va oila o’rtasidagi muvozanatni saqlashda alohida ahamiyat kasb etadi. Shuningdek, bolaning kasalligi bilan bog’liq qo’shimcha ta’tillar hamda oilaviy tadbirlar uchun beriladigan imtiyozlar tizimi ham bu borada muhim rol o’ynaydi.

Uchinchi asosiy element sifatida *stress-menejment mexanizmlarini* ko’rsatish mumkin. Korxonalarda psixologik qo’llab-quvvatlash dasturlarining joriy etilishi xodimlarning ruhiy salomatligini saqlashda samarali vosita hisoblanadi. Ish yuklamasini maqbullashtirish orqali sog’liq va ish samaradorligi o’rtasida muvozanatni ta’minlash mumkin. Dam olish vaqtiga qat’iy rioya etilishi ham stress darajasini pasaytirishning muhim omillaridan biridir.

Olib borilgan tadqiqot natijalari shuni ko’rsatadiki, yuqorida sanab o’tilgan uch asosiy tarkibiy element o’zaro uzviy bog’liq bo’lib, ularning kompleks ravishda joriy etilishi “work-life balance” konsepsiyasining samarali amalga oshirilishini ta’minlaydi. Tadqiqotimizning muhim yo’nalishlaridan biri sifatida “work-life balance” konsepsiyasini joriy etishda ilg’or xalqaro tajribani o’rganish hamda uning milliy sharoitlarga mos jihatlarini tahlil qilish alohida ahamiyat kasb etadi. Bu borada, ayniqsa, Yevropa Ittifoqi va Skandinaviya mamlakatlari tajribasi e’tiborga loyiqdir.

Yevropa Ittifoqi doirasida “work-life balance” konsepsiyasini amalga oshirish bo’yicha bir qator muhim normativ-huquqiy hujjatlar qabul qilingan. Jumladan, 2019-yilda tasdiqlangan 2019/1158-sonli “Work-life balance for parents and carers” direktivasi alohida ahamiyatga ega. Ushbu hujjatda ota-onalar va parvarishlovchi shaxslar uchun “work-life balance”ni ta’minlashning zamonaviy mexanizmlari belgilab berilgan. Direktivada moslashuvchan

ish shartlarini joriy etish bo'yicha batafsil tavsiyalar berilgan bo'lib, ular xodimlarning oilaviy majburiyatlarini inobatga olgan holda ish jarayonini tashkil etish imkonini beradi. Shuningdek, direktivada gender tenglik prinsiplariga alohida e'tibor qaratilgan [8].

Skandinaviya mamlakatlari tajribasi "work-life balance" konsepsiyasini amalga oshirishning eng ilg'or namunalaridan biri sifatida e'tirof etiladi [9]. Xususan, Shvetsiyada qo'llanayotgan "flex-time" tizimi xodimlarga ish vaqtini mustaqil rejalashtirish imkonini beradi. Mazkur tizimda xodimlar kun davomida belgilangan "majburiy ish soatlari" (core hours)dan tashqari vaqtni o'z ehtiyojlariga ko'ra taqsimlash huquqiga ega [10]. Norvegiyada joriy etilgan "time bank" konsepsiyasi esa xodimlarga ortiqcha ishlagan soatlarini jamg'arib borish va ularni keyinchalik qo'shimcha dam olish kunlari sifatida foydalanish imkonini beradi [11]. Daniya modelining asosini tashkil etuvchi "flexicurity" tizimi esa mehnat munosabatlarida moslashuvchanlik (flexibility) va ijtimoiy kafolatlar (security) uyg'unligini ta'minlaydi [12].

Xalqaro tajriba tahlili shuni ko'rsatadiki, "work-life balance" konsepsiyasini samarali joriy etishda quyidagi omillarga e'tibor qaratish lozim:

birinchidan, konsepsiyani qonunchilik darajasida mustahkamlash;

ikkinchidan, uni amalga oshirishda moslashuvchan mexanizmlarni qo'llash;

uchinchidan, xodimlarning huquqlarini himoya qilish mexanizmlarini takomillashtirish.

O'zbekistonda "work-life balance" konsepsiyasini muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun uni ikki asosiy yo'nalishda – *qonunchilik va institutsional darajalarda* – kompleks chora-tadbirlar orqali joriy etish maqsadga muvofiqdir.

Qonunchilik darajasidagi *asosiy yo'nalishlardan biri* sifatida O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga tegishli o'zgartirishlar kiritish zarur. Bu jarayonda, avvalo, "work-life balance" konsepsiyasining huquqiy asoslarini yaratish hamda tomonlarning huquq va majburiyatlarini aniq belgilab qo'yish muhimdir. Shuningdek, moslashuvchan ish grafigi, masofaviy mehnat va oilaviy majburiyatlar bilan bog'liq imtiyozlarni tartibga soluvchi normalarni joriy etish lozim.

Ikkinchi muhim yo'nalish – maxsus qonun osti hujjatlarini qabul qilish. Xususan, Vazirlar Mahkamasining qarorlari, vazirlik va idoralar tomonidan qabul qilinadigan normativ-huquqiy hujjatlar orqali "work-life balance" konsepsiyasini amalga oshirish mexanizmlari batafsil tartibga solinishi kerak. Masalan, moslashuvchan ish grafigini joriy etish tartibi, masofaviy ishni tashkil etish qoidalari, shuningdek, oilaviy majburiyatlar bilan bog'liq imtiyozlarni berish mexanizmlari alohida hujjatlar orqali belgilanishi mumkin.

Uchinchi muhim yo'nalish – nazorat mexanizmlarini ishlab chiqishdan iborat. Bu borada O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi, kasaba uyushmalari hamda boshqa vakolatli organlarning nazorat funksiyalarini aniq belgilash, ularning o'zaro hamkorlik mexanizmlarini yaratish zarur.

Ushbu konsepsiyasini milliy qonunchilikda aks ettirish mexanizmlari bo'yicha bir qator takliflarni ilgari surish mumkin.

Birinchi navbatda, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga "work-life balance" tushunchasining aniq huquqiy ta'rifini berish lozim. Bu borada xorijiy mamlakatlar tajribasini o'rganish natijasida, mazkur tushunchani "mehnat faoliyati va shaxsiy hayot muvozanati" deb ta'riflash va uning asosiy elementlarini qonuniy mustahkamlash maqsadga muvofiq. Shuningdek, ushbu bobda konsepsiyaning asosiy prinsiplari va mexanizmlarini hamda tomonlarning huquq va majburiyatlarini batafsil yoritish zarur.

Ikkinchi muhim yo'nalish sifatida ish beruvchilarning majburiyatlarini qonuniy tartibga solish masalasini ko'rsatish mumkin. Qonunchilik bilan moslashuvchan ish grafisini joriy etish shartlarini aniq belgilab qo'yish lozim. Bunda korxonaning ish faoliyati xususiyatlari, xodimlar soni va boshqa omillarni inobatga olish kerak. Oilaviy majburiyatlarni inobatga olish tartibini ham batafsil yoritish, shu jumladan, qanday holatlarda qanday imtiyozlar berilishini aniq ko'rsatib o'tish zarur. Xodimlarning huquqlarini ta'minlash mexanizmlarini ham qonunchilikda mustahkamlash, bu borada nazorat organlarining vakolatlarini belgilash lozim.

Institutsional darajadagi mexanizmlarning birinchi yo'nalishi – maxsus davlat dasturlarini ishlab chiqish masalasi. Bu borada “work-life balance” konsepsiyasini 2025–2030-yillarda rivojlantirish dasturi”ni qabul qilish maqsadga muvofiq. Ushbu dastur doirasida konsepsiyani bosqichma-bosqich joriy etish, zarur moliyaviy va texnik resurslarni ajratish, kadrlarni tayyorlash masalalarini hal etish mumkin.

Institutsional darajadagi ikkinchi yo'nalish – monitoring tizimini yaratish. Bunda “work-life balance” konsepsiyasining samarali amalga oshirilishini baholash mezonlarini ishlab chiqish, monitoring o'tkazish metodologiyasini yaratish, natijalarni tahlil qilish va baholash tizimini joriy etish nazarda tutiladi.

Yuqorida keltirilgan mexanizmlarning samarali amalga oshirilishi “work-life balance” konsepsiyasining mamlakatimizda to'laonli joriy etilishiga xizmat qiladi. Bunda qonunchilik va institutsional darajadagi mexanizmlarning o'zaro uyg'unligini ta'minlash, ularni bosqichma-bosqich amalga oshirish va doimiy monitoring qilib borish muhim ahamiyat kasb etadi.

Shuningdek, mazkur konsepsiyaning joriy etilishi xodimlarning ruhiy-jismoniy salomatligini yaxshilash imkonini beradi. Ish yuklamasining maqbullashtirilishi, stress darajasining pasayishi va dam olish vaqtining to'g'ri tashkil etilishi salomatlik ko'rsatkichlarining yaxshilanishiga olib keladi. Natijada ish samaradorligining oshishiga erishiladi, chunki sog'lom va ruhan tetik xodim o'z vazifalarini yanada samaraliroq bajaradi.

Xulosa

Yuqoridagilardan ko'rinib turibdiki, raqamlashtirish sharoitida “work-life balance” konsepsiyasi tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda. Tadqiqotlarimiz natijalariga ko'ra, mazkur konsepsiya, ayniqsa, ayollar mehnatini tartibga solishda alohida dolzarblik kasb etadi. Buning sababi shundaki, ayollar mehnat faoliyati bilan bir qatorda oila, bola tarbiyasi va uy-ro'zg'or yumushlari kabi ko'plab ijtimoiy vazifalarni ham bajaradi.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, “work-life balance” konsepsiyasini O'zbekiston sharoitida muvaffaqiyatli joriy etish uchun bosqichma-bosqich yondashuvni qo'llash maqsadga muvofiqdir. Birinchi bosqichda (2025–2026-yillar) qonunchilik bazasini takomillashtirish, xususan, Mehnat kodeksiga tegishli o'zgartirishlar kiritish va “Moslashuvchan mehnat shakllari to'g'risida”gi nizomni qabul qilish zarur. Ikkinchi bosqichda (2027–2028-yillar) pilot loyihalarni amalga oshirish orqali konsepsiyaning samaradorligini sinovdan o'tkazish lozim. Uchinchi bosqichda (2029–2030-yillar) esa mazkur konsepsiyani ommaviy joriy etish jarayonini boshlash ko'zda tutiladi.

Bunday yondashuv xalqaro tajribani milliy mentalitet va madaniy xususiyatlar bilan uyg'unlashtirish, shuningdek, ish beruvchilar va xodimlar manfaatlarini o'rtasida muvozanatni ta'minlash imkonini beradi.

“Work-life balance” konsepsiyasini amalga oshirish natijasida kutilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy samaralarga to'xtaladigan bo'lsak, xalqaro tajriba va milliy sharoitlarni hisobga olgan holda olib borilgan hisob-kitoblar ushbu konsepsiyani joriy etish ayollar bandligini 8–10

foizga oshirish, mehnat unumdorligini 15–20 foizga ko‘tarish hamda kadrlar almashinuvini 25–30 foizga kamaytirish imkonini berishini ko‘rsatmoqda. Bundan tashqari, xodimlarning ruhiy va jismoniy salomatligining yaxshilanishi tibbiy xarajatlarning kamayishiga, oilaviy munosabatlarning mustahkamlanishi esa ijtimoiy barqarorlikning ortishiga olib keladi.

Shu bois “work-life balance” konsepsiyasini milliy mehnat qonunchiligida mustahkamlash va uni izchil amaliyotga joriy etish nafaqat alohida shaxslar, balki jamiyatning barqaror rivojlanishi uchun ham muhim ahamiyatga ega.

Shu nuqtayi nazardan, milliy mehnat qonunchiligini takomillashtirish jarayonida “work-life balance” konsepsiyasini ayollar mehnatini tartibga solishning asosiy tamoyillaridan biri sifatida mustahkamlash va uning huquqiy mexanizmlarini ishlab chiqish maqsadga muvofiqdir. Bu esa, o‘z navbatida, ayollar mehnatining samaradorligini oshirish, ularning kasbiy va shaxsiy rivojlanishi uchun qulay sharoitlar yaratish hamda oila institutini mustahkamlashga xizmat qiladi.

REFERENCES

1. International Labour Organization. Women in the Labour Market Report. ILO, 2023. Available at: <https://www.ilo.org/research-and-publications>
2. Goldin C. Career and family: Women’s century-long journey toward equity. *Journal of the European Economic Association*, 2021, vol. 19 (6), pp. 2892–3024.
3. Zagumennaya Ye. Zhenshchiny i rynek truda [Women and the labor market]. *Proceedings of the II International Scientific Online Forum “Scientific Results of Sociology-2022”*, 2022, pp. 224–230.
4. Kahn R.L., Wolfe D.M., Quinn R.P., Snoek J.D., Rosenthal R.A. Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. New York, John Wiley Publ., 1964, p. 470.
5. Kleven H., Landais C., Søgaaard J.E. Children and gender inequality: evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2019, vol. 11, no. 4, pp. 181–209
6. 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(3), pp. 510–531.
7. Clark S.C. Work family border theory: A new theory of work family balance. *Human Relations*, 2000, vol. 53(6), pp. 747–770.
8. Warmington J., Kelliher C., Richardson J. Digital technology and work-life balance: The role of boundary management. *Human Relations*, 2019, vol. 72(4), pp. 823–850.
9. Kalliath T., Morgan P. Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal of Human Resource Management*, 2017, vol. 28(1), pp. 170–198.
10. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on “work-life balance” for parents and carers. Official Journal of the European Union, 2019, vol. 188, pp. 79–93. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>
11. Anttila T., Oinas T. Patterns of Working Time and Work Hour Fit in Europe. *European Sociological Review*, 2018, vol. 34(5), pp. 503–520.

12. Haas L., Hwang C.P. Policy is not enough – the influence of the gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 2019, vol. 22(1), pp. 58–76.

13. Chung H., van der Horst M. Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 2018, vol. 71(1), pp. 47–72.

14. Madsen P.K. «Flexicurity» in Denmark: A Model for Labour Market Reform in Europe? *Intereconomics*, 2008, vol. 43(2), pp. 74–78.

15. Jalota S., Ho L. What Works For Her? How Work-from-Home Jobs Affect Female Labor Force Participation in Urban India. Working Paper. Stanford University, 2024, p. 68.

**O'ZBEKISTON
QONUNCHILIGI TAHLILI**

ILMIY-TAHLILIIY JURNAL
2025-YIL 3-SON

**ОБЗОР
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
УЗБЕКИСТАНА**

НАУЧНО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ
2025 ГОД № 3

**UZBEKISTAN
LAW REVIEW**

SCIENTIFIC ANALYTICAL JOURNAL
2025 ISSUE 3

VOLUME 2 / ISSUE 3 / 2025

DOI: 10.51788/TSUL.UZLAWREV.2.3.

ISSN 2181-8118

DOI: 10.51788/TSUL.UZLAWREV.