

**ТЕМА: ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ
РАЗВИТИЯ ЖЕНСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

Ёкубова Камола Мансурбековна

1- группа 1-курса

Академического лицея

Им М.С.Восиковой при ТГЮУ

АННОТАЦИЯ: В данной статье рассматривается участие женщин в экономике Узбекистана. Приведены правовые и правовые нормы из законодательства Республики Узбекистан. Освещены формирование и изменение условий занятости на основе развития женского предпринимательства. Основы гендерного порядка сформированы государственной политикой в целях достижения гендерного равенства в современный период. Какие принципы изменили гендерную политику Узбекистана за эти годы и как они были приняты населением.

Ключевые слова: пол, гендерное равенство, конституция, кодекс, закон, экономика, история, семья, гражданин, право, государство, человек, предпринимательство.

ANNOTATION: This article examines the participation of women in the economy of Uzbekistan. Legal and legal norms from the legislation of the Republic of Uzbekistan are given. Formation and changes of employment provision based on the development of women's entrepreneurship are highlighted. The foundations of the gender order formed by the state policy in order to achieve gender equality in the current period. What principles have changed the gender policy of Uzbekistan over the years and how they have been accepted by the population.

Key words: gender, gender equality, constitution, code, law, economy, history, family, citizen, law, state, person, entrepreneurship.

**MAVZU: AYOLLAR TADBIRKORLIGINI RIVOJLANISH ASOSIDA
AHOLI BANDLIGINI TA'MINLASH.**

ANNOTATSIYA: Ushbu maqolada ayollarning O'zbekiston iqtisodiyotidagi ishtiroki ko'rib chiqiladi. O'zbekiston Respublikasi qonunchiligidan huquqiy va huquqiy normalar keltirilgan. Xotin-qizlar tadbirkorligini rivojlantirish asosida aholi bandligini ta'minlashning shakllanishi va o'zgarishi alohida ta'kidlangan. Hozirgi davrda gender tengligiga erishish uchun davlat siyosati tomonidan shakllantirilgan gender tartibining asoslari. O'zbekiston gender siyosatini o'tgan yillar davomida qanday tamoyillar o'zgartirdi va ular aholi tomonidan qanday qabul qilindi.

***Kalit so'zlar:** gender, gender tengligi, konstitutsiya, kodeks, qonun, iqtisodiyot, tarix, oila, fuqaro, qonun, davlat, shaxs, tadbirkorlik.*

ВВЕДЕНИЕ

Благодаря труду человек достиг сегодняшнего этапа развития. Трудовая деятельность осуществляется как жизненная необходимость во всех общественных отношениях. Человек потребляет и использует природные ресурсы по мере необходимости. Люди идут на работу, чтобы создать нормальные условия. В истории человечества нет периода трудовых общественных отношений, в котором бы не участвовали женщины. Объективные причины, такие как уход за детьми и работа по дому, не обеспечивали равных возможностей с мужчинами в трудовой жизни. Однако до тех пор, пока государство увеличивает в законодательстве определенные льготы и специальные гарантии, женщины не теряют своей конкурентоспособности с мужчинами в сфере труда. Выход женщин на рынок труда помог ослабить традиционные стереотипы о роли женщин и мужчин. Но возникли новые экономические проблемы, основанные на гендере. Возникли вопросы профессиональной сегрегации по гендерному признаку, недооценки женского труда, гармонизации профессиональных и семейных обязанностей женщин, дискриминации при приеме на работу. В связи с этим

основной задачей трудового законодательства, регулирующего общественные отношения, возникающие при реализации права на труд, является «обеспечение нормального функционирования рынка труда, защита трудовых прав и здоровья работников, создание справедливые и безопасные условия труда¹

В Трудовом кодексе Республики Узбекистан, основанном на Конституции Республики Узбекистан, закреплено равное право каждого человека на труд, свободный выбор работы, справедливые условия труда и правовая защита от безработицы независимо от пола. До обретения независимости Узбекистана идеология гендерной политики всех периодов заканчивалась освобождением женщин от частного домашнего труда и вовлечением их в производительный труд. Принятые меры привели к эксплуатации женского труда и дискриминации в профессиональных сферах. В результате семья, которая была источником эксплуатации, утратила свои традиционные духовные и культурные ценности. За годы независимости нашим государством были созданы благоприятные условия для получения женщинами образования и приобретения профессии. Это привело к увеличению женской занятости в стране. Но учитывая, что мужчины более эффективны на рынке труда, а женщины более эффективными в домашней сфере в качестве носителей человеческого капитала, это явление приводит к профессиональной сегрегации. То есть существует проблема устойчивой тенденции приема на работу мужчин и женщин разных профессий с разным уровнем оплаты труда. Что касается работы, то мужчинам платят лучше, чем женщинам. Поскольку работа по дому и уход за детьми на дому не оплачиваются, но приносят семье большую пользу, женщинам приходится совмещать работу по дому с профессиональными обязанностями.

Еще один фактор играет роль при наборе персонала. Женщина не рассматривается работодателем как надежный и стабильный сотрудник. В

¹ [Трудовой кодекс Республики Узбекистан, статья 2. Вот статьи 226, 227, 228.].

связи с рождением и воспитанием ребенка женщина может уйти с рабочего места в любой момент, поскольку большое количество семейных обязательств не позволяет ей работать во внеурочное время, что не характерно для мужской работы; Это преимущество мужской занятости обеспечивает занятость женщин. В целях охраны материнства и детства в Трудовой кодекс Республики Узбекистан включены также статьи, возлагающие на работодателя обязанность переводить беременных женщин или женщин, имеющих детей до 2 лет, на работу, исключая влияние более легких или неблагоприятных производственных факторов. Сохранение дохода не ниже прежнего. Закон также предусматривает, что беременные женщины и женщины, имеющие детей до 14 лет или детей-инвалидов до 16 лет, не должны привлекаться к работам в ночное время, в выходные, праздничные дни и вне рабочего времени, а также не направляться на работу. командировка без их согласия.

Трудовое законодательство предусматривает множество норм, направленных на защиту материнства и детства. Со временем это явление может потерять свой положительный эффект и создать неблагоприятные условия для возникновения скрытой дискриминации и неравенства на рынке труда. Частные предприятия не всегда готовы принять на работу женщину, ей необходимо предоставить множество льгот в будущем, дополнительные выходные, оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком и т. д. По сути, работодатель должен выплачивать неучаствующей женщине из своей прибыли. производство .

Таким образом, в некоторых случаях особенности правовых норм ставят женщин в невыгодное положение. В процессе разработки государственных программ по гендерным вопросам в Узбекистане гендерная статистика и новые методы гендерного анализа используются как надежный и объективный инструмент в соответствии с международным опытом для устранения подобных ситуаций. За последнее десятилетие увеличилось число женщин, работающих в сферах промышленности, сельского хозяйства,

торговли, общественного питания, образования, культуры, науки и искусства. Основной причиной смещения по этим направлениям работы была низкая заработная плата. Мужчины ушли с низкооплачиваемых работ, а женщины устроились на них из-за ограничений на трудоустройство. Развитие технологического сектора привело к появлению низкоквалифицированных рабочих мест. Мужчин не привлекает простая работа, требующая лишь поддержания технологического процесса, а женщину, желающую работать на производстве и совмещать семейный труд. Работа с технологиями помогает ему сохранять физическую силу и приносит небольшую зарплату. В этом процессе происходит горизонтальная сегрегация, обнажающая гендерное неравенство в экономике. Если горизонтальная сегрегация представляет собой неравное распределение должностей, то вертикальная сегрегация создает гендерное неравенство в управлении и продвижении женщин.

ЛИТЕРАТУРНЫЙ АНАЛИЗ И МЕТОДОЛОГИЯ

Исследование показало, что женщины и мужчины с высшим образованием зарабатывают равные стартовые ставки. Однако через 5 лет женщины начинают отставать в росте рабочих мест при одинаковом уровне образования и квалификации. Согласно неформальной скрытой дискриминации в управленческих профессиях, несоответствующая квалификация или отсутствие опыта не играют никакой роли. Иногда продвижение по службе связано с нежеланием женщины жертвовать семейными ценностями ради профессионального роста. Чтобы целенаправленно достичь вершин карьеры, женщина должна преодолеть дополнительные препятствия, требующие физических, эмоциональных, духовных и экономических сил. Следует отметить, что значительный рост количества женщин, занятых в экономике Узбекистана, свидетельствует о том, что существует тенденция привлечения женщин к рыночному трудоустройству. Примером активного участия женщин в экономической сфере государства является развитие предпринимательства среди женщин. Привлекательность предпринимательства для женщины заключается в

приобретении прав собственности. Развитие женского предпринимательства происходит за счет свободного доступа женщин к финансовым ресурсам, улучшения финансирования малого и среднего бизнеса, упрощения системы кредитования предпринимателей.

ОБСУЖДЕНИЕ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Мировой опыт показывает, что в условиях развития рыночной экономики, расширения занятости населения, высоких доходов адаптация к рыночной модели может быть достигнута только тогда, когда женщины покинут домашнюю среду и выйдут в сферу предпринимательства. Имея собственный малый бизнес, женщина имеет возможность получать собственный доход. Материальная обеспеченность устраняет экономическую зависимость женщины, кроме того, она имеет возможность проводить больше времени с семьей и выполнять семейные обязательства. В этом случае работа по дому и воспитание детей не становятся принудительным трудом, а становятся обязанностью женщины, которую она выполняет с удовольствием и на благо семьи. Женщины в обществе активно осуществляют три вида деятельности, основанные на гендерной теории: продуктивную, репродуктивную и социальную. В рамках репродуктивной деятельности женщина ведет активное домашнее хозяйство, воспитывает детей, следит за здоровьем членов семьи, готовит, стирает, убирает и т. д. В процессе социальной деятельности, имеющей свои особенности, женщина занят трудом. регулярного характера, не предполагающего повышения его статуса, например, сбор средств, взносов, организационная деятельность и т. д. Но в последние годы возросло участие женщин в производственной деятельности.

Сначала женщина выходит на рынок труда, она участвует в производстве товаров и услуг; Видно, что только производственная деятельность признается обществом в виде заработной платы и оказывает непосредственное влияние на повышение социального статуса женщины в обществе. Доминирующие в обществе стереотипы считают продуктивную деятельность женщины престижной, хотя иногда ей приходится выполнять

все три функции одновременно. Несмотря на желание женщины активно создавать собственный бизнес, приоритетом в обществе остается точка зрения на непризнание лидерства женщин в экономике. Однако основные права и свободы, предоставленные и гарантированные Конституцией Республики Узбекистан, законами и другими правовыми документами, служат женщинам для начала предпринимательской деятельности и производства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

К показателям определения индекса человеческого развития в стране относятся такие факторы, как процентное соотношение женщин и мужчин в парламенте, уровень участия в экономической жизни общества, способность управлять экономическими ресурсами. Поскольку в нашей республике эти показатели находятся на уровне международных стандартов, можно с уверенностью сказать, что государственная политика по гендерному равенству отражает уровень развития. За последние десятилетия в Республике Узбекистан был не только разработан и принят ряд законов, касающихся женщин, но и внедрены эффективные механизмы их реализации в жизни общества.

Примером тому являются правовые санкции, связанные с нарушением гендерного равенства в общественных отношениях. Статья ТК (ст. 78, ст. 224) предусматривает незаконный отказ в приеме на работу беременной женщины или женщины, имеющей малолетнего ребенка. На основании этого должностное лицо, виновное в данном отказе, может быть подвергнуто уголовному наказанию в соответствии с Уголовным кодексом Республики Узбекистан. Примеры показывают, что женщины в Узбекистане имеют полное право владеть собственностью. Государство принимает все меры для достижения равных прав женщин и повышения их положения в обществе, для полного устранения экономической зависимости от мужчин.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Статьи 226, 227, 228.
2. Конституция Республики Узбекистан. - Т.: Узбекистан. 2018.
3. Гражданский кодекс Республики Узбекистан. — Т.: Министерство юстиции Республики Узбекистан. 2018.
4. Уголовный кодекс Республики Узбекистан. — Т.: Министерство юстиции Республики Узбекистан. 2001 год.

