

**Г.В.ПЛЕХАНОВ НОМЛИ РОССИЯ ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИНИНГ ТОШКЕНТ ШАҲРИДАГИ ФИЛИАЛИ
ХУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.22/30.12.2019.I.100.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ**

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

ИРМАТОВА АЗИЗА БАХРАМОВНА

**ИННОВАЦИОН ИҚТИСОДИЁТДА АЁЛЛАР МЕҲНАТИНИ
ТАШКИЛ ЭТИШ МЕТОДОЛОГИЯСИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ**

08.00.10 – Демография. Меҳнат иқтисодиёти

**Иқтисодиёт фанлари доктори (DSc) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2021

Фан доктори (DSc) диссертацияси автореферати мундарижаси

Оглавление автореферата докторской (DSc) диссертации

Content of the Doctoral (DSc) dissertation abstract

Ирматова Азиза Бахрамовна

Инновацион иқтисодиётда аёллар меҳнатини ташкил этиш
методологиясини такомиллаштириш..... 3

Ирматова Азиза Бахрамовна

Совершенствование методологии организации женского труда в
инновационной экономике..... 27

Irmatova Aziza Bakhramovna

Improving the methodology of organizing women's labor in an
innovative economy 49

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ
List of published works..... 53

**Г.В.ПЛЕХАНОВ НОМЛИ РОССИЯ ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИНИНГ ТОШКЕНТ ШАҲРИДАГИ ФИЛИАЛИ
ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.22/30.12.2019.I.100.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ**

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

ИРМАТОВА АЗИЗА БАХРАМОВНА

**ИННОВАЦИОН ИҚТИСОДИЁТДА АЁЛЛАР МЕҲНАТИНИ
ТАШКИЛ ЭТИШ МЕТОДОЛОГИЯСИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ**

08.00.10 – Демография. Меҳнат иқтисодиёти

**Иқтисодиёт фанлари доктори (DSc) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2021

Фан доктори (DSc) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида B2021.1.DSc/Iqt195 рақам билан рўйхатга олинган.

Докторлик диссертацияси Тошкент давлат иқтисодиёт университетида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгаш веб-саҳифаси (www.geu.uz) ва «Ziyoueb» Ахборот-таълим портали (www.ziyoueb.com)да жойлаштирилган.

Илмий маслаҳатчи:

Холмўминов Шайзоқ Раҳматович
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Расмий оппонентлар:

Зокирова Нодира Каландаровна
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Хасанов Рустам Раббимович
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Абулқосимов Хасан Пирназарович
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Етакчи ташкилот:

Жиззах политехника институти

Диссертация ҳимояси Г.В.Плеханов номли Россия иқтисодиёт университетининг Тошкент шаҳридаги филиали ҳузуридаги илмий даражалар берувчи DSc.22/30.12.2019.I.100.01 рақамли Илмий кенгашнинг 2021 йил «14» 12 кунли соат 14⁰⁰ даги мажлисида бўлиб ўтади. Манзил: 100164, Тошкент шаҳри, Шаҳриобод к., 3-уй. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60; e-mail: info@geu.uz.

Фан доктори (DSc) диссертацияси билан Г.В.Плеханов номли Россия иқтисодиёт университетининг Тошкент шаҳридаги филиали Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (14 рақами билан рўйхатга олинган). Манзил: 100164, Тошкент шаҳри, Шаҳриобод к., 3-уй. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60.

Диссертация автореферати 2021 йил «6» 12 кунли тарқатилди.
(2021 йил «6» 12 даги 14 рақамли реестр баённомаси).



Қ.Х. Абдурахмонов
Илмий даражалар берувчи Илмий кенгаш раиси, ЎзФА академиги и.ф.д., профессор

З.Г. Шакарров
Илмий даражалар берувчи Илмий кенгаш котиби, иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD)

З.Я. Худайбердиев
Илмий даражалар берувчи Илмий кенгаш қошидаги илмий семинар раиси, и.ф.д., профессор

КИРИШ (докторлик (DSc) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Жаҳонда аёллар меҳнатини ташкил этиш масалалари инновациялар, рақамли ва ахборот-коммуникация технологиялари, айниқса, коронавирус пандемияси шароитида долзарб муаммолардан бирига айланди. «Пандемия давридаги «буюк ёпилиш» тўғридан-тўғри гендер тенглигига таъсир этиб, унинг натижасида аёлларнинг иш билан бандлиги 5 фоизга, эркакларники эса, 3,9 фоизга камайган. Шунингдек, ишсиз қолганлар орасида деярли ҳар ўн аёлдан тўққизтаси нофаол бўлиб қолган. Бу эса эркакларга нисбатан кўпроқ аёллар иш қидирмаётгани, ишга жойлашиш ва даромадга эга бўлишга тайёр эмаслигини билдирмоқда. Бундай шароитда тегишли чоралар кўрилмаса, аёллар узоқ муддатли ишсиз бўлиб қолиши мумкин»¹. Шу жиҳатдан бугунги кунда жаҳонда аёллар меҳнатини самарали ташкил қилиш муаммоларига долзарб муаммо сифатида қаралмоқда.

Жаҳон меҳнат бозорига сезиларли таъсир кўрсатган коронавирус пандемиясининг аёллар меҳнатига таъсирини инновацион иқтисодиёт шароитида бартараф этиш йўллари янгиланган усул ва механизмлар орқали ташкил этишга оид илмий тадқиқотлар муҳим аҳамият касб этмоқда. Бу борада қуйидаги устувор йўналишлар бўйича тадқиқотлар олиб борилмоқда: COVID-19 пандемиясининг ўз-ўзини банд қилган аёлларга таъсири, аёлларнинг моддий ёрдам билан бандлиги ўртасидаги боғлиқлик, аёллар меҳнатини ташкил этишда масофавий иш жойларининг имкониятларини тадқиқ этиш муаммолари алоҳида аҳамият касб этмоқда.

Янги Ўзбекистонда аёлларнинг жамиятдаги ўрни ва нуфузини ошириш, аёллар бандлигини ошириш, уларга муносиб меҳнат шароитини яратиш юзасидан кенг қамровли чора-тадбирлар амалга оширилмоқда. «Мамлакатимизда хотин-қизларни иш ўринлари, уй-жой билан таъминлаш, уларга тиббий хизмат кўрсатиш сифатини яхшилаш масалаларига алоҳида эътибор берилмоқда. Бу борада аёлларни касб-ҳунарларга қайта ўқитиш марказлари жорий этилгани, арзон уй-жойлар дастури амалга оширилаётгани муҳим аҳамиятга эгадир»². Халқаро рейтинг кўрсаткичларини эътиборга олган ҳолда миллий хусусиятлардан келиб чиқиб, аёллар меҳнатини ташкил этиш методологиясини такомиллаштириш, аёллар меҳнатини ташкил этишнинг стратегик йўналишларини такомиллаштириш, масофавий иш билан бандликни ривожлантириш орқали меҳнат бозорида интеллектуал меҳнатга асосланган талаб ва таклифни мувозанатлаши, аёллар учун ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан муҳим аҳамият касб этувчи бандлик соҳаларини аниқлаш, аёллар меҳнатини интеллектуаллаштиришнинг оптимал вариантларини асослаш каби йўналишларда илмий изланишларни такомиллаштириш мақсадга мувофиқ.

¹ World Employment and Social Outlook. Trends 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf

² Мирзиёев Ш. Янги Ўзбекистон демократик ўзгаришлар, кенг имкониятлар ва амалий ишлар мамлакатига айланмоқда \ \ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг «Янги Ўзбекистон» газетасига берган интервьюси 17.08.2021 \ \ <https://president.uz/uz/lists/view/4547>

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги, 2017 йил 24 майдаги ПФ-5052-сон «Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги, 2020 йил 18 февралдаги ПФ-5938-сон «Жамиятда ижтимоий-маънавий муҳитни соғломлаштириш, маҳалла институтини янада қўллаб-қувватлаш ҳамда оила ва хотин-қизлар билан ишлаш тизимини янги даражага олиб чиқиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги фармонлари, 2021 йил 5 мартдаги ПҚ-5020-сон «Хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш, уларнинг жамият ҳаётидаги фаол иштирокини таъминлаш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги, 2019 йил 7 мартдаги ПҚ-4235-сон «Хотин-қизларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатларини янада кучайтириш ва тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлашга оид чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарорлари ҳамда соҳага оид бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланиши-нинг устувор йўналишларига мослиги. Мазкур диссертация республика фан ва технологиялари ривожланишининг I. «Демократик ва ҳуқуқий жамиятни маънавий-ахлоқий ва маданий ривожлантириш, инновацион иқтисодий шакллантириш» устувор йўналишига мувофиқ бажарилган.

Диссертация мавзуси бўйича хорижий илмий тадқиқотлар шарҳи³. Жаҳонда инновацион иқтисодий аёллар меҳнатини ташкил этиш ҳамда аёлларнинг турли соҳаларда, жумладан, тадбиркорлик соҳасида бандлиги бўйича илмий изланишлар куйидаги етакчи университетлар ва илмий марказлар томонидан олиб борилмоқда: Гендер тадқиқотлари институти (Graduate Institute of Gender Studies, Швейцария); Каохсинг тиббиёт университети (Kaohsiung Medical University, Тайвань); Мичиган давлат университети ва Аризона давлат университети қошидаги Аёллар илм-фанда ассоциацияси (Michigan State University, Association for Women in Science (AWIS) Central Arizona Branch of Arizona State University (ASU), АКШ); Япония Очиқ университети (The Open University of Japan, Япония); Оттава университети (University of Ottawa, Канада); Ливерпуль университети ва Ковентри университетининг Ҳаёт давомида инновацион тадқиқотлар маркази (University of Liverpool, Centre for Innovative Research Across the Life Course, Coventry University, Буюк Британия); Иннсбрук университети (University of Innsbruck, Австрия); «Олий иқтисодий мактаби» Миллий тадқиқот университети (Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»), Г.В.Плеханов номидаги Россия иқтисодий университети (Россия).

³ Gender Inequality and Women in the US Labor Force// https://www.ilo.org/washington/areas/gender-equality-in-the-workplace/WCMS_159496/lang--en/index.htm; Gender Inequality, Work Hours, and the Future of Work. Institute for Women's Policy Research // <https://iwpr.org>; Women's situation in the labour market. European Commission// <https://ec.europa.eu>; MARTINA VIARENGO. Gender gaps in education evidence and policy implications// Graduate Institute of Gender Studies. – 2021. – 53 p.; Shelley O'Brien There are serious gender and diversity gaps in patenting // <https://www.awis.org>.

Жаҳонда гендер масалалари, инновацион иқтисодиёт шароитида аёллар меҳнاتини ташкил этиш методологиясини такомиллаштириш, меҳнат мотивациясини ошириш ва муносиб меҳнат шароитини яратиш бўйича олиб борилган тадқиқотларда, жумладан, қуйидаги натижалар олинган: ҳар бир давлат миқёсида гендер масалалари ўрганилиб, Жаҳон Иқтисодий Форуми томонидан йиллик Global Gender Gap ҳисоботи нашр этилади, унда экспертлар томонидан 149 та давлатда аёлларнинг иқтисодиёт ва меҳнат бозоридаги ҳолати ва иштироки, уларнинг таълим олиши ҳамда ижтимоий ва сиёсий фаоллиги баҳоланиб, Гендер тенгсизлиги глобал индексида акс этирилмоқда.

Жаҳонда аёллар меҳнатини самарали ташкил этиш борасида қуйидаги устувор йўналишлар бўйича илмий-тадқиқотлар амалга оширилмоқда: рақамлаштириш ва инновацион иқтисодиёт шароитида аёллар меҳнатини ташкил қилишнинг ўзига хосликлари, аҳолининг ўсиш прогнози ва шундан келиб чиққан ҳолда самарали бандлик сиёсатининг илмий асосларини такомиллаш-тириш; инновацион иқтисодиёт талаблари асосида аёллар меҳнатини интеллектуаллаштириш ва унинг иқтисодий-ташкилӣ, касбий-малакавий таъминотини амалга ошириш; гендер сиёсати дориасида аёллар учун муносиб иш шароитларини яраттиш; глобаллашув шароитида аёллар меҳнатидан, айниқса, интеллектуаллаштирилган меҳнатни мақсадли ва самарали ташкил этишнинг прогноз кўрсаткичларини асослаш.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Меҳнат, иш билан бандлик, ишсизликнинг методологик асосларига В.Петти, А.Смит, Д.Рикардо, Ж.Шумпетер, А.Маршалл⁴ сингари иқтисодий назариянинг классик олимлари катта ҳисса қўшганлар. Улар меҳнат ва иш билан бандлик категорияларини ҳар томонлама тадқиқ этиб, мазкур иқтисодий категорияларнинг ўзига хос хусусияларини ёритиб беришга ҳаракат қилганлар.

Инновацион иқтисодиётда меҳнатни ташкил этиш асослари, уларнинг ўзига хос хусусиятлари борасида хорижий ва МДҲ мамлакатлари олимлари М.Алави, Б.М.Генкин, В.С.Гойло, М.М.Критский, П.Пиёриа, А.Тоффлер, М.Элвисон⁵, шунингдек, аёллар фаолиятида меҳнатнинг ўрни, аҳамияти, муаммолари ва ўзига хос ечимларини С.Бэрриман, С.Вэлби, Л.Ржаницина,

⁴ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Пер. с англ. Е.М.Майбурда. – М.: Эскимо, 2007; Рикардо Д. Сочинения. – М.: Наука, 1961; Петти У. Антология экономической мысли. – М.: Эконом, 1993. Т.1; Schumpeter J. The theory of economic development; an inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle. Harvard economic studies, P. 46 Harvard University Press, Cambridge MA (1934); Маршалл А. Принципы экономической науки. В 3-х томах / Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1993.

⁵ Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Пер. с англ. – М.: ГУВШЭ, 2003; Shultz T. Investment in Human capital / Theodor Shultz. – N.Y.-London, 1971; Alavi M., Leidner D. 'Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues'. *MIS Quarterly*, 25(1): 107-36, 2001; Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. - 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007. – 448 с.; Гойло В.С. Проблемы интеллектуального труда / В.С.Гойло. – США: ЭПИ. № 6, 1995; Критский М.М. Человеческий капитал. – Л., 1991; Pasi Pyöriä The Concept of Knowledge Work Revisited. // *Journal of Knowledge Management*. June 2005, <https://www.researchgate.net/publication/220363097>; Toffler A. The Third wave.- N.Y.,1980; Alvesson M. 'Knowledge work: ambiguity, image and identity'// *Human Relations*, 54(7): 863-886, 2001

М.Таммелин, Т.Коивунан, А.Томсон, З.Хоткина⁶ ва бошқаларнинг тадқиқотларида кузатиш мумкин.

Ўзбекистонда меҳнат, инновацион иқтисодиётда иш билан бандлик ва ишсизлик масалалари, хусусиятлари ва қонуниятлари масалалари акад.К.Х.Абдурахмонов, Б.Х.Умурзаков, Б.А.Исламов, З.Я.Худойбердиев, Н.К.Зокирова, Ш.Д.Кудбиев, Ш.Р.Холмўминов, Н.У.Арабов, Р.Р.Хасанов, Д.А.Насимов, Х.Х.Мамадалиева⁷ сингари олимларнинг илмий ишларида етарлича тадқиқ этилган. Шунингдек, аёлларнинг меҳнат бозоридаги ҳолати ва ўрни акад. Р.А.Убайдуллаева, меҳнат бозорида аёлларнинг иқтисодий фаоллигини ошириш Н.Х.Раҳимова, ишсизлик, уларни ижтимоий ҳимоя қилиш, иш билан бандлик даражасини ошириш Ж.Х.Бобоназарова, аёлларнинг иш билан бандлигини оширишда нодавлат нотижорат ташкилотларининг салоҳиятидан фойдаланиш А.В.Гонорская⁸нинг илмий ишларида баён қилинган.

Бироқ маҳаллий олимлар томонидан аёллар меҳнатини ҳозирги шароитда ташкил этиш, унинг аёллар бандлигига таъсири борасидаги кўпгина жиҳатлар етарлича тадқиқ этилмаган. Жумладан, инновацион иқтисодиётда аёллар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан халқаро нормаларга мослаштириш, масофавий иш жойларини яратиш методикаси, гендер сегрегацияни баҳолаш, аёллар меҳнат самарадорлигини аниқлашнинг методологик ёндашувлари, аёллар меҳнатини ташкил этиш стратегияси етарлича тадқиқ этилмаган.

Масаланинг долзарблиги, илмий ва амалий аҳамияти, шунингдек, етарлича тадқиқ этилмаганлиги диссертация мавзуси, унинг объекти ва предметини танлаш, тадқиқотнинг мақсади ва вазифаларини белгилашга асос сифатида хизмат қилди.

⁶ Berryman S. Who will do science? Trends, and their Causes in Minority and Female Representation among Holders of Advanced Degrees in Science and Mathematics. New York: Rockefeller Foundation, 1983; Walby S. 'Is the Knowledge Society Gendered?' // *Gender, Work and Organisation*, 18(1): 1-29, 2011; Ржаницына Л. и др. Женщина на рынке труда /Общественные науки и современность, 1992; Tammelin Mia, Koivunen Tuija, Saari Tiina Female knowledge workers and the illusion of working-time autonomy, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 2017, Vol. 37 Issue: 9/10, pp.591-604. The final publication is available via Emerald <https://doi.org/10.1108/IJSSP-08-2016-0100>; Thomson A. Flexible working: the experiences of women knowledge workers // A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements of Bournemouth University for the degree of Doctor of Philosophy, 2018; Хоткина Л. Женская безработица и неформальная занятость в России. // *Вопросы экономики* №3.2000. - С.85-93;

⁷ Абдурахмонов Қ. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. – Т.: Fan, 2019; Зокирова Н.К. Интеллектуальный капитал в инновационной экономике Узбекистана. // *Наука и практика*. – 2013. – №. 3. – С. 35; Умурзаков Б.Х. Человек и его потенциал в условиях экономики будущего. // *Технические университеты: интеграция с европейскими и мировыми системами образования*. – 2014. – С. 416-419; Худойбердиев З.Я. ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси. Ўқув қўлланма. – Т.: Ilm-ziyo, 2016, Холмўминов Ш.Р. ва б. Меҳнат бозори ривожланишининг таҳлили. Монография. – Т.: Fan va texnologiya, 2016, Кудбиев Ш.Д. Методологические основы трансформации рынка труда в развитии цифровой экономики. Монография. – Т.: «Инновацион ривожланиш нашриёт-матбаа уйи» ДУК, 2020, Хасанов Р.Р. Ижтимоий-иқтисодий тараққиётда хонадоннинг ўрни. // «Иқтисод ва молия» журнали, 2015, 10-сон, Мамадалиева Х.Х. Аҳолининг сифат жиҳатдан ривожланишида оиланинг роли. Монография. – Т.: Global Books, 2017. – 124 б.

⁸ Убайдуллаева Р. Мустақил Ўзбекистон: аёл, оила ва жамият, – Т.: Фан, 2006, – 444 б.; Раҳимова Н.Х. Повышение экономической активности женщин на рынке труда Узбекистана. Дис ... док. экон. наук 08.00.10. – Т.: ИЭ АН РУз, 2008; Бобоназарова Ж.Х. Қишлоқ жойларида аёллар иш билан бандлигини оширишнинг ижтимоий-иқтисодий механизмларини такомиллаштириш. Дис ... канд. экон. наук 08.00.10, 2019; Гонорская А.В. Обеспечение занятости трудовых ресурсов Республики Узбекистан с использованием потенциала негосударственных некоммерческих организаций (на примере женской занятости). Дис ... канд. экон. наук 08.00.10. – Т.: ИЭ АН РУз, 2002.

Диссертация тадқиқотининг олий таълим муассасаси илмий тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Диссертация иши Тошкент давлат иқтисодиёт университети илмий-тадқиқот ишлари режасига мувофиқ №АТД-2-29 «Меҳнат бозорининг самарали ривожланиш истикболлари» ва №ФЗ-2020092573 «Қишлоқ аҳолисини иш билан таъминлаш муаммолари» мавзуидаги илмий лойиҳалар доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади инновацион иқтисодиётга ўтиш шароитида аёллар меҳнатини ташкил этиш методологиясини такомиллаштириш ҳамда бандликни самарали ташкил қилиш юзасидан таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари қуйидагилар:

инновацион иқтисодиётда аёллар меҳнатини ташкил этишнинг ижтимоий-иқтисодий аҳамиятини белгилаш;

инновацион иқтисодиётда интеллектуал меҳнатни ташкил этиш бўйича замонавий илмий-назарий ёндашувларни таҳлил қилиш, умумлаштириш ҳамда илмий хулосаларни асослаш;

аёллар меҳнатини ташкил этишнинг инновацион шакл ва турларини тадқиқ этиш, масофавий иш жойларини яратиш методикасини таклиф этиш;

инновацион иқтисодиётда аёллар меҳнатини ташкил этиш методологиясини тадқиқ этиш, унинг норматив-ҳуқуқий асосларини такомиллаштириш бўйича таклифлар бериш;

аёллар меҳнатини ташкил этиш асосий омилларининг эконометрик таҳлилин асослаш ҳамда уни ташкил этишнинг модели ва имкониятларини белгилаш;

аёллар тадбиркорлик фаолиятини социологик баҳолаш орқали ундан самарали фойдаланиш йўналишларини аниқлаш;

аёллар меҳнатини ташкил этиш методологиясини такомиллаштиришнинг стратегик йўналишларини ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг объекти сифатида Ўзбекистон Республикасидаги аёллар меҳнати олинган.

Тадқиқотнинг предметини аёллар меҳнатига асосланган ижтимоий-меҳнат муносабатлари ташкил этади.

Тадқиқотнинг усуллари. Диссертацияда таркибий, мантиқий ва таққослама таҳлил, иқтисодий-статистик, эконометрик таҳлил, гуруҳлаш, социологик тадқиқотлар, SEM (Structural equation model), K-means усулларидан фойдаланилган.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

аёллар меҳнатини ташкил этиш методологияси халқаро рейтингларда аёллар меҳнатини ифодаловчи кўрсаткич ва индикаторлар номенклатураси ҳамда ҳисоблаш методикаси илмий тадқиқот, тадбиркорлик ва бошқарув соҳалари хусусиятлари ҳамда рақамли иқтисодиёт ва инсон ресурсларидан самарали фойдаланиш шароитидан келиб чиққан ҳолда такомиллаштирилган;

масофавий иш билан бандликни ривожлантириш орқали меҳнат бозорида интеллектуал меҳнатга асосланган талаб ва таклифни мувозанатлаши асосида

масофавий ходим билан ташкилий-иқтисодий ва иқтисодий-ҳуқуқий муносабатларни такомиллаштириш асосланган;

масофавий иш жойларини, жумладан, аёллар меҳнатининг инновацион шакл ва турлари бўйича маҳаллаларда масофавий иш жойларига талаб ва молиявий ресурсларга бўлган талабни мутасадди ташкилотлар инвестицион лойиҳаларига уйғунлаштириш негизда «маҳаллабай» тизим методикаси такомиллаштирилган;

ижтимоий тадбиркорлик билан шуғулланиш аёллар учун ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан муҳим аҳамият касб этиши асосланган ҳамда аёллар меҳнатини интеллектуаллаштиришнинг оптимал вариантлари ва прогноз кўрсаткичлари ишлаб чиқилган;

аёллар меҳнатини ташкил этиш стратегиясининг хотин-қизлар инсон капиталини ривожлантириш, уларни интеллектуал меҳнатга кенг жалб этиш ҳамда аёлларда рақамли кўникмаларни шакллантириш ва масофавий иш билан бандликни ривожлантириш каби асосий йўналишлари асослаб берилган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

инновацион иқтисодиётда аёллар меҳнатини ташкил этишда гендер тенглиги концепциясига асосланиб, миллий қонунчилик базасини такомиллаштириш бўйича таклифлар ишлаб чиқилган ҳамда «гендер устувор» тармоқлар ва иш ҳақи дифференциацияси мавжудлиги асосланган;

аёллар меҳнатига таъсир этувчи асосий омилларнинг эконометрик таҳлили амалга оширилди, эконометрик моделлар ва махсус дастурлар орқали аёллар меҳнатини ташкил этишнинг оптимал вариантлари аниқланган;

масофавий иш билан бандликнинг методик асосини ташкил этувчи «Масофавий ходим билан тузиладиган меҳнат шартномаси», «Масофавий ходимни расмийлаштириш тартиб-қоидалари», «Масофавий ходимнинг иш жойида техника хавфсизлиги бўйича йўриқномалар» лойиҳалари ишлаб чиқилган;

аёллар меҳнатини интеллектуаллаштиришнинг оптимал вариантлари аниқланган ва 2025 йилгача уч сценарийда прогноз кўрсаткичлари ишлаб чиқилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги. Диссертация тадқиқотида олинган илмий натижаларнинг ишончлилиги ишда қўлланилган методологик ёндашув ва усулларнинг мақсадга мувофиқлиги, ахборот базасининг расмий манбалардан олингани, шунингдек, хулоса, таклиф ва тавсияларнинг амалда синовдан ўтгани, уларнинг ваколатли тузилмалар томонидан тасдиқлангани билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти ишлаб чиқилган методологик ва услубий тавсиялардан республика, вилоят ва туманларда аёллар интеллектуал меҳнатини ривожлантириш орқали инновацион иш билан бандлигини ошириш жараёнида фойдаланиш, шунингдек, мазкур иш кейинчалик янада мукамал ва чуқур илмий изланишлар учун манба сифатида хизмат қилиши мумкинлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти ишлаб чиқилган таклиф ва тавсиялардан Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, бандликка кўмаклашиш марказларида аёллар интеллектуал меҳнатини ривожлантириш орқали инновацион иш билан таъминлаш дастурларини ишлаб чиқишда ҳамда «Инсон капитали», «Меҳнат иқтисодиёти» фанлари бўйича ўқув адабиётларини тайёрлашда фойдаланиш мумкинлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Аёллар меҳнатини ташкил этиш методологиясини такомиллаштириш бўйича ишлаб чиқилган таклифлар асосида:

аёллар меҳнатини ташкил этиш методологиясини такомиллаштириш таклифларидан «Ўзбекистон Республикасида инновацион ривожлантириш-нинг мақсадли кўрсаткичларини (илм-фанга асосланган бандлик ҳамда олий маълумотли аёлларнинг ишлаши) ҳисоблаш тартибини жорий этиш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда Давлат статистика кўмитасининг қўшма қарорини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2021 йил 15 мартдаги 01/00-03/14-3038-сон маълумотномаси). Натижада, мазкур таклиф асосида интеллектуал меҳнат кўрсаткичлари борасида Global Innovation Index, Human Capital Index, Global Innovation Policy Index ва бошқа шундай халқаро рейтингларда, шунингдек, БМТнинг Барқарор ривожланиш мақсадлари доирасидаги кўрсаткичларнинг ягона халқаро статистика тизимини уйғунлаштириш ҳамда халқаро рейтинг тизимида Ўзбекистон Республикасининг тўлиқ иштирокини таъминлашга хизмат қилган;

масофавий иш билан бандликни ривожлантириш орқали меҳнат бозорида интеллектуал меҳнатга асосланган талаб ва таклифни мувозанатлаши асосида масофавий ходим билан ташкилий-иқтисодий ва иқтисодий-ҳуқуқий муносабатларни такомиллаштириш юзасидан асосланган таклифлардан «Масофавий ходим билан тузиладиган меҳнат шартномаси», «Масофавий ходимни расмийлаштириш тартиб-қоидалари» ҳамда «Масофавий ходимнинг иш жойида техника хавфсизлиги бўйича йўриқномалар» лойиҳаси бўйича Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирининг «Карантинга оид чоралар амал қилиши даврида ходимларни масофавий иш усулида, мослашувчан иш графигида ёки уйда ишлашга ўтказишнинг вақтинчалик тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида»ги бўйруғини тайёрлашда фойдаланилган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2021 йил 15 мартдаги 01/00-03/14-3038-сон маълумотномаси). Мазкур таклифнинг амалиётда қўлланилиши масофавий иш билан бандликни жорий этишда институционал асоси бўлмиш норматив-ҳуқуқий ва методологик базани шакллантиришга хизмат қилган;

масофавий иш жойларини, жумладан, аёллар меҳнатининг инновацион шакл ва турлари бўйича маҳаллаларда масофавий иш жойларга бўлган талаб ва молиявий ресурсларга бўлган талабни мутасадди ташкилотлар инвестицион лойиҳаларига уйғунлаштириш негизида «маҳаллабай» тизим методикасини такомиллаштириш бўйича таклифлар Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда Маҳалла ва оилани қўллаб-қувватлаш вазирлигининг «Аҳолини иш билан бандлигига кўмаклашиш, уларни тадбиркорликка жалб

этиш ҳамда касб-хунарга ўқитиш орқали иш билан бандлик даражасини ошириш юзасидан ҳамкорликдаги ишларни самарали ташкил этиш тўғрисида»ги қўшма қарорини (9.03.2020 й.) тайёрлашда фойдаланилган (Маҳалла ва оилани қўллаб-қувватлаш вазирлигининг 2021 йил 6 апрелдаги 02-09/874-сон маълумотномаси). Натижада, аёллар бандлиги ва «маҳаллабай» тизим асосида аёллар учун масофавий иш жойларини яратишнинг такомиллашган методологияси бўйича янги иш ўринларини барпо этишнинг қўшимча имкониятлари яратилган;

ижтимоий тадбиркорлик билан шуғулланиш аёллар учун ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан муҳим аҳамият касб этиши ҳамда аёллар меҳнатини интеллектуаллаштиришнинг оптимал вариантлари ва прогноз кўрсаткичлари бўйича таклифлардан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Малакаларни баҳолаш маркази тўғрисидаги намунавий низомни тасдиқлаш ҳақида»ги қарори (2020 йил 15 майдаги 287-сонли) лойиҳасини тайёрлашда фойдаланилди (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2021 йил 15 мартдаги 01/00-03/14-3038-сон маълумотномаси). Натижада, интеллектуал меҳнатни баҳолашда аёллар меҳнатининг ўзига хос хусусиятлари асосида аёлларнинг иш билан бандлигига таъсир этувчи асосий омилларни баҳолаш аниқлигини ошириш ҳамда интеллектуаллаштирилган аёллар меҳнатининг оптимал вариант ва прогноз кўрсаткичларини ишлаб чиқишнинг асосланганлик даражасининг орттишига эришилган;

аёллар меҳнатини ташкил этиш стратегиясининг асосий йўналишлари бўйича асословдан 2017–2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясининг «Илм, маърифат ва рақамли иқтисодиётни ривожлантириш йили»да амалга оширишга оид давлат дастури 192-бандида белгиланган «Мамлакатдаги инсон капитали даражаси ва миллий иш кучи рақобатбардошлигини ошириш концепцияси»ни ишлаб чиқишда фойдаланилган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2021 йил 15 мартдаги 01/00-03/14-3038-сон маълумотномаси; Маҳалла ва оилани қўллаб-қувватлаш вазирлигининг 2021 йил 6 апрелдаги 02-09/874-сон маълумотномаси). Мазкур таклифнинг амалиётда қўлланилиши аёлларнинг инсон капиталини ошириш ва аёл ишчи кучининг рақобатбардошлигининг ошишига мўйайн даражада хизмат қилган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Диссертация тадқиқоти натижалари 10 та халқаро ва 17 та республика илмий-амалий конференцияларида муҳокамадан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 38 та илмий иш, жумладан, 2 та монография, маҳаллий журналларда 10 та, нуфузли хорижий журналларда 1 та мақола, шунингдек, илмий-амалий конференцияларда 25 та маъруза тезислари нашр этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертациянинг таркиби кириш, тўртта боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхатидан иборат. Диссертациянинг ҳажми 228 бетни ташкил этади.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

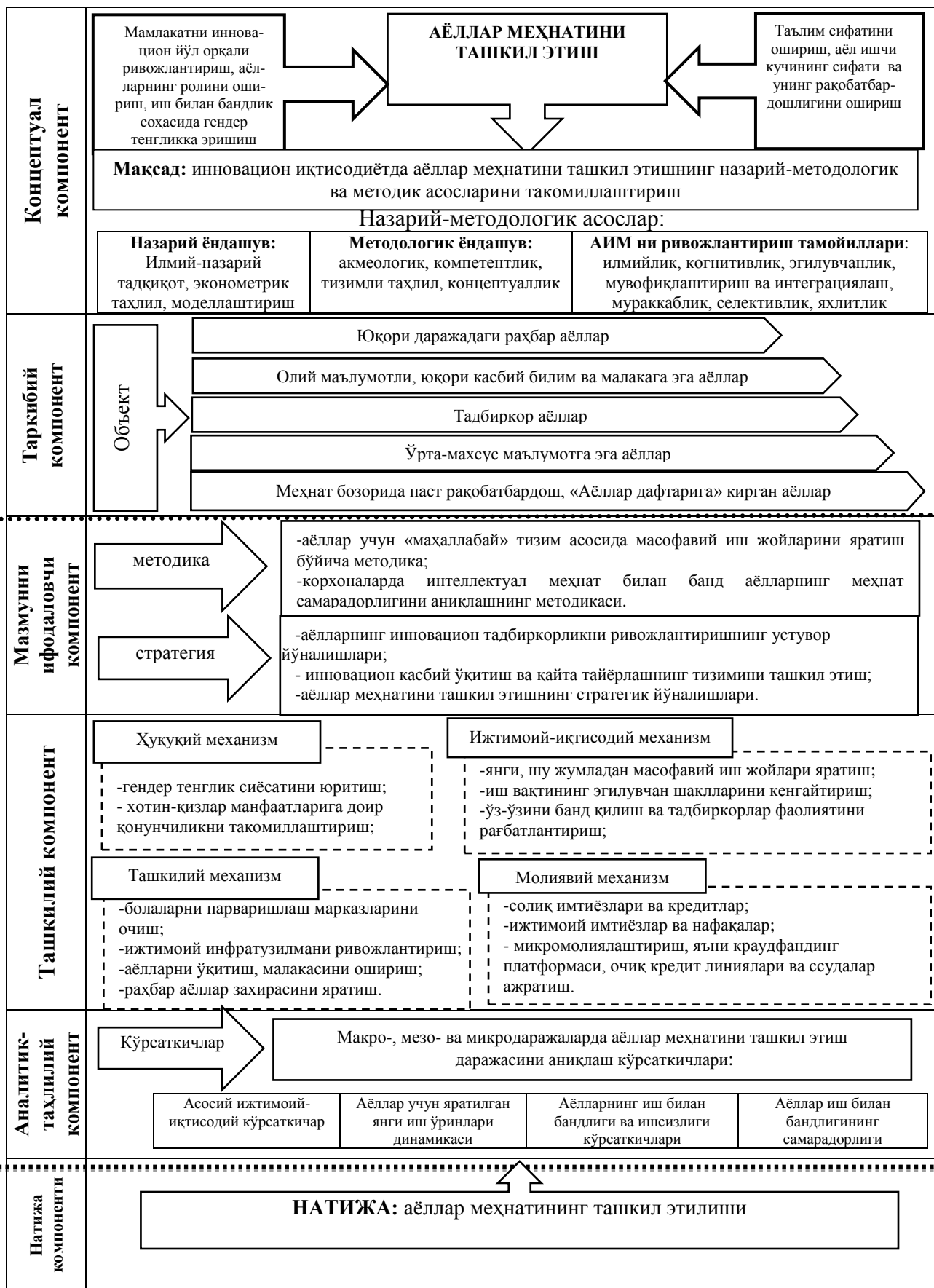
Кириш қисмида тадқиқотнинг долзарблиги ва аҳамияти асосланган, тадқиқотнинг мақсади ва асосий вазифалари, объекти ва предмети тавсифланган, республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги кўрсатилган, илмий янгилиги ва амалий натижалари баён қилиниб, олинган натижаларнинг илмий ва амалий аҳамияти ёритиб берилган, тадқиқот натижаларининг синовдан ўтганлиги, нашр этилган ишлар ва диссертация тузилиши бўйича маълумотлар келтирилган.

Диссертациянинг биринчи боби «**Инновацион иқтисодиётда аёллар меҳнатини ташкил этишнинг назарий асослари**» деб номланиб, унда инновацион иқтисодиётда аёллар меҳнатини ташкил этишнинг ижтимоий-иқтисодий аҳамияти ёритилган, интеллектуал меҳнатнинг ривожланиши бўйича замонавий илмий-назарий ёндашувлар тадқиқ этилган, аёллар меҳнатини ташкил этишнинг инновацион шакл ва турлари таснифланган.

Муаллиф томонидан аёллар меҳнатини ташкил этишнинг методологик жиҳатлари тизимли, акмеологик, диалектик ва синергетик ёндашувлар асосида ишлаб чиқилди. Унга кўра, инновацион иқтисодиётда аёллар меҳнатини ташкил этишнинг концептуал модели бир қатор компонентлардан иборат бўлиб, маълум бир методика ва стратегиялар асосида ташкилий ва аналитик-таҳлилий компонентларнинг ўзаро алоқадорлиги ва таъсирида натижага эришишга хизмат қилади (1-расм).

Тадқиқот жараёнида илмий-назарий қарашлар умумлаштирилиб, «интеллектуал меҳнат» тушунчасининг моҳияти, ўзига хос хусусиятлари, таркиби очиқ берилди ҳамда инновацион иқтисодиётда аёллар меҳнатини ташкил этишда интеллектуал меҳнатнинг ўрни ва зарурлиги асосланди.

Муаллиф таърифи бўйича, интеллектуал меҳнат – онгли, мақсадга йўналтирилган фойдали, креативлик, ижодкорлик элементлари билан бойитилган, инсоннинг ривожланишига ва табиат ресурсларини моддий ва номоддий бойликларга айлантирадиган, ахборотларни яратиш, қайта ишлаш ва ўзгартириш билан боғлиқ инсоннинг ижтимоий фойдали фаолиятидир. Шунингдек, интеллектуал меҳнатнинг пировард мақсади – инсоннинг ривожланиши.



1-расм. Аёллар меҳнатини ташкил этишнинг концептуал модели⁹

⁹ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Иккинчи боб – «**Инновацион иқтисодиётда аёллар меҳнатини ташкил этишнинг методологик асослари**» деб номланиб, унда инновацион иқтисодиётда аёллар меҳнатини ташкил этиш методологияси ишлаб чиқилган, корхона миқёсида интеллектуал меҳнат билан банд бўлган аёлларнинг меҳнат самарадорлигини аниқлашнинг методологик ёндашувлари тадқиқ этилган, аёлларнинг масофавий иш билан бандлигини ривожлантиришнинг методикаси таклиф этилган.

Тадқиқот ишида аёллар меҳнатини ташкил этишда гендер тенглигини акс эттирувчи норматив-ҳуқуқий асослар тадқиқ этилиб, халқаро норма ва талаблар билан бир қаторда, уларнинг республикада эмплементация қилиш даражаси ва миллий қонунчилик базасини тизимлаштиришга ҳаракат қилинган. Бир қатор халқаро нормаларни ратификация қилиш бўйича таклифлар берилган.

Диссертация ишида инновацион иқтисодиётда аёллар меҳнатининг ташкил этилишини баҳоловчи бир қатор статистик кўрсаткичларни жорий этиш масалалари таклиф этилган (1-жадвал).

Ушбу методиканинг айрим кўрсаткичлари қуйидаги тартибда ҳисобланади:

1. Интеллектуал меҳнат (knowledge work) билан банд аҳоли:

$$\text{ИМ} = \text{P} + \text{M} + \text{ТХ}, \quad (1)$$

бунда: ИМ – интеллектуал меҳнат; P – раҳбарлар (*Давлат статистика қўмитаси маълумотлари*); M – мутахассислар (*Давлат статистика қўмитаси маълумотлари*); ТХ – техник ходимлар (*Давлат статистика қўмитаси маълумотлари*).

2. Ахборот соҳасида иш билан бандлар салмоғи (АхМС):

$$\text{АхМС} = \text{АхМ} / \text{ИБ} \cdot 100\%, \quad (2),$$

бунда: АСБ – ахборотларни қабул қилиш, қайта ишлаш ва узатиш билан бандлар; ИБ – иш билан бандлар.

3. STEM йўналиши битирувчилари салмоғи (STEM_{бс}):

$$\text{STEM}_{\text{бс}} = \text{STEM}_6 / \text{ББ} \cdot 100\%, \quad (3),$$

бунда: STEM₆ – STEM йўналиш битирувчилари; ББ – барча йўналиш битирувчилари.

Келтирилган баъзи бир кўрсаткичлар аёллар, эркаклар кесимида ва жами (аёллар ва эркаклар кўрсаткичларининг йиғиндиси) ҳисобланиши мақсадга мувофиқ. Мазкур кўрсаткичларнинг гендер кесимида аниқланиши инновацион иш билан бандликнинг жинслараро таҳлили ҳамда янги имкониятлар очилишига ёрдам беради.

Тадқиқотда масофавий иш билан бандликнинг асосий шакллари (уйда ташкил этилган масофавий иш билан бандлик, штатдан ташқари қўшимча масофавий иш билан бандлик, телемарказ, мобил иш ўринлар) тадқиқ этилиб, республикамиз шароитида уни аёллар учун тўлиқ жорий этиш таклиф этилган. Шунингдек, диссертация ишида масофавий иш билан бандликнинг асосий мезон ва кўрсаткичлари аниқланган.

**Инновацион иқтисодиётда аёллар меҳнاتини ташкил этишни баҳоловчи
кўрсаткичлар номенклатураси¹⁰**

Соҳалар	Кўрсаткичлар	Халқаро рейтинглардаги иштирок
Илмий тадқиқот	Илм-фан сиғими юқори тармоқларда иш билан бандлик салмоғи, %	Global Innovation Index, Human Capital Index, Regional Innovation Scoreboard» (RIS), «European Innovation Scoreboard» (EIS), Innovation Union Scoreboard
	Юқори технологик хизматлар экспорт салмоғи, умумий экспорт ҳажмига нисбатан, %	Global Innovation Index, Human Capital Index, Regional Innovation Scoreboard» (RIS), «European Innovation Scoreboard» (EIS), Innovation Union Scoreboard
	Хорижда лицензия ва патентларни сотишдан келган даромад, млн. сўмда	Global Innovation Index, Regional Innovation Scoreboard» (RIS), «European Innovation Scoreboard» (EIS), Innovation Union Scoreboard
	Хорижлик олимлар билан ҳамкорликдаги мақолалар сони	Regional Innovation Scoreboard» (RIS), «European Innovation Scoreboard» (EIS), Innovation Union Scoreboard
	Жаҳонда иқтибоси юқори 10%лик нашрларда мақолалар сони	Regional Innovation Scoreboard» (RIS), «European Innovation Scoreboard» (EIS), Innovation Union Scoreboard
Тадбиркорлик	ИТТКИни бажариш учун очилган корхоналар сони	«European Innovation Scoreboard» (EIS), Australian Innovation System Portfolio Innovation Index
	Инновацион фаол корхоналар салмоғи, % да	«European Innovation Scoreboard» (EIS), Australian Innovation System, Portfolio Innovation Index
	Хусусий секторда ишлаётган олим ва муҳандислар сони	Global Innovation Policy Index (The Information Technology and Innovation Foundation)
Бошқарув	Раҳбарлар, юқори малакали мутахассислар ва техник ходимлар сони	Global Innovation Index, Global Innovation Policy Index (The Information Technology and Innovation Foundation)
Рақамли иқтисодиёт	Интернет тармоғига уланган уй хўжаликлари салмоғи, %	Global Innovation Index, Global Innovation Policy Index (The Information Technology and Innovation Foundation)
	Ахборот соҳасида иш билан бандлар салмоғи, %	Global Innovation Index, Portfolio Innovation Index
Инсон ресурслари	Интеллектуал меҳнат (knowledge work) билан банд аҳоли сони	Global Innovation Index, Human Capital Index, Regional Innovation Scoreboard» (RIS), «European Innovation Scoreboard» (EIS), Innovation Union Scoreboard
	Илм-фан сиғими юқори тармоқларда банд ходимларнинг иммиграция кўрсаткичлари	Global Innovation Policy Index (The Information Technology and Innovation Foundation)
	STEM йўналиши битирувчилари салмоғи, %	Global Innovation Index

Муаллиф томонидан масофавий иш билан бандликнинг методологик асосини ташкил этувчи «Масофавий ходим билан тузилувчи меҳнат

¹⁰ Муаллиф томонидан тузилган

шартномаси», «Масофавий ходимни расмийлаштириш тартиб-қоидалари», ҳамда «Масофавий ходимнинг иш жойида техника хавфсизлиги бўйича йўриқномалар» лойиҳалари ишлаб чиқилган.

Таклиф этилаётган механизмнинг амалга оширилиши бошқарувнинг «маҳаллабай» тизим орқали масофавий иш ўринларини яратишдаги ҳар бирида муайян вазифа ҳал этилувчи барча асосий функциялари (режалаштириш, ташкил этиш ва назорат қилиш)ни қамраб олувчи 4 та босқични назарда тутди (2-расм).

МИЖ яратишнинг режалаштириш	1.Маҳаллаларда масофавий иш жойларига талабни аниқлаш		
	Маҳаллаларда корхоналарда вакант иш ўринларини таҳлил қилиш	Маҳаллаларда «Аёллар дафтари»га киритилган иш билан бандлик ҳолатини таҳлил қилиш	
	2.Маҳаллаларда масофавий иш жойлари яратиш учун молиявий ресурсга талабни аниқлаш		
	Иш билан таъминлашга муҳтожлар сонини аниқлаш	Яратиладиган масофавий иш жойлари сонини ҳисоб-китоб қилиш	Масофавий иш жойлари яратиш учун молиявий ресурсларга умумий талабни ҳисоблаш
ЯИЖ яратишнинг ташкил этиш ва назорат қилиш	3.Мутасадди вазирликлар инвестицион лойиҳаларини танлаш ва молиялаштиришни ташкил этиш		
	МИЖ яратиш дастурлари ва инвестициялаш лойиҳаларини шакллантириш	Инвестицион лойиҳаларнинг энг мақбулини танлаш	Лойиҳаларни жорий этишга тасдиқлаш
	4.Масофавий иш жойлари яратиш ва уларнинг фаолият самарадорлигини баҳолаш		

2-расм. Аёллар учун маҳаллаларда масофавий иш жойларини яратиш механизми¹¹

Аёллар учун маҳаллаларда масофавий иш жойлари яратиш механизми ёрдамида Ўзбекистонда аёлларни иш билан бандлигининг янги шаклини қонуний «стандарт» бандликка айлантириш истиқболлари очилади. Иш билан бандлик масофавий шакллариининг ривожланиши нафақат республикаимиз меҳнат бозорининг кенгайиши ҳамда аёлларнинг кенг қатлами иш билан таъминланишига ёрдам бериши, балки миллий иқтисодиётга халқаро технологик меҳнат тақсимоотида янада фаол иштирок этиш имконини ҳам бериши мумкин.

Диссертациянинг учинчи боби «**Аёллар меҳнатини ташкил этишнинг комплекс таҳлили**» деб номланиб, унда аёллар меҳнатининг қиёсий таҳлили, аёллар меҳнати асосий омилларининг эконометрик таҳлили ва аёллар тадбиркорлик фаолиятининг социологик таҳлили амалга оширилган.

Республикада ижтимоий-меҳнат муносабатлари трансформацияси натижасида аҳолининг иш билан бандлиги ва унинг таркибида ўзгаришлар рўй

¹¹ Муаллиф томонидан тузилган.

берди. Бундай таркибий ўзгариш туфайли иқтисодиёт тармоқлари «аёллар» ва «эркаклар» тармоқларига бўлиниб қолган. Иқтисодиёт тармоқларида ишчи кучининг жинс бўйича таркиби, узоқ вақт давомида шаклланиб келган қонуниятни тасдиқламоқда: нуфузли иш ҳақи юқори бўлган тармоқларда кўпроқ эркаклар банд ҳисобланади. Шунингдек, эркаклар аёлларга нисбатан кўпроқ иш ҳақи олаётганини кузатиш мумкин (2-жадвал).

2-жадвал

2020 йилда Ўзбекистонда тармоқлар кесимида номинал иш ҳақи дифференциацияси¹²

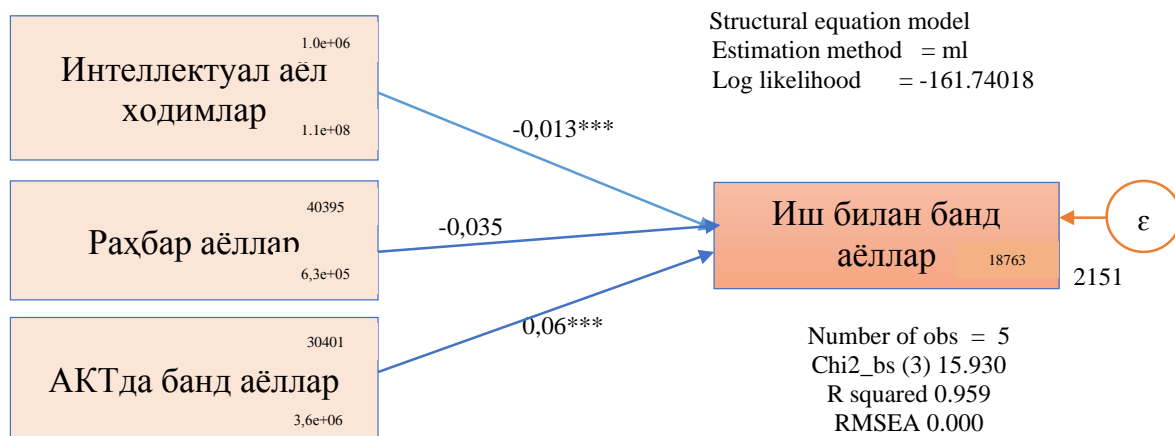
Тармоқ номи	Иш ҳақи, минг сўмда	Бир йилда ўсиш суръати, %да	Тармоқда ишлаётган аёллар салмоғи, % да
«Эркаклар» тармоқлари			
Қурилиш	3206,9	23,8	5,8
Ташиш ва сақлаш	3277,6	22,0	8,5
Ахборот ва алоқа	4057,6	28,7	28,5
Молия ва сўғурта фаолияти	5633,8	31,5	38,8
Саноат	3792,0	29,6	42,1
Санъат, кўнгиш очиш ва дам олиш	1878,1	1,3	44,7
Бошқа турдаги хизматлар кўрсатиш	2566,3	46,4	38
Гуруҳ бўйича ўртача	3487,5	26,2	29,4
«Аёллар» тармоқлари			
Савдо	2924,8	18,2	50,5
Яшаш ва овқатланиш бўйича хизматлар	1460,7	13,6	51,6
Таълим	1903,1	26,7	67,5
Соғлиқни сақлаш ва ижтимоий хизматлар кўрсатиш	1639,8	24,6	79,9
Гуруҳ бўйича ўртача	1982,1	20,8	62,4

Таҳлилларга кўра, аёллар эркакларга нисбатан 75,6% га кам иш ҳақи олишади: эркакларнинг иш ҳақи ўрта ҳисобда 3487,5 минг сўмни ташкил қилган бўлса, аёлларники атиги 1982,1 минг сўм. Шунинг ҳам таъкидлаш лозимки, «эркаклар»нинг тармоқларида иш ҳақининг ўсиши ҳам юқори кўрсаткичларни кўрсатмоқда.

Диссертация ишида аёллар меҳнатини ташкил этишда аёл интеллектуал ходимлар, раҳбар аёллар ҳамда ахборот-коммуникация технологияларининг

¹² Статистик маълумотлар асосида муаллиф томонидан ҳисоб-китоб қилинган.

аёллар иш билан бандлигига ўзаро таъсири таҳлил қилиниб, SEM моделида ифодаланади (3-расм):



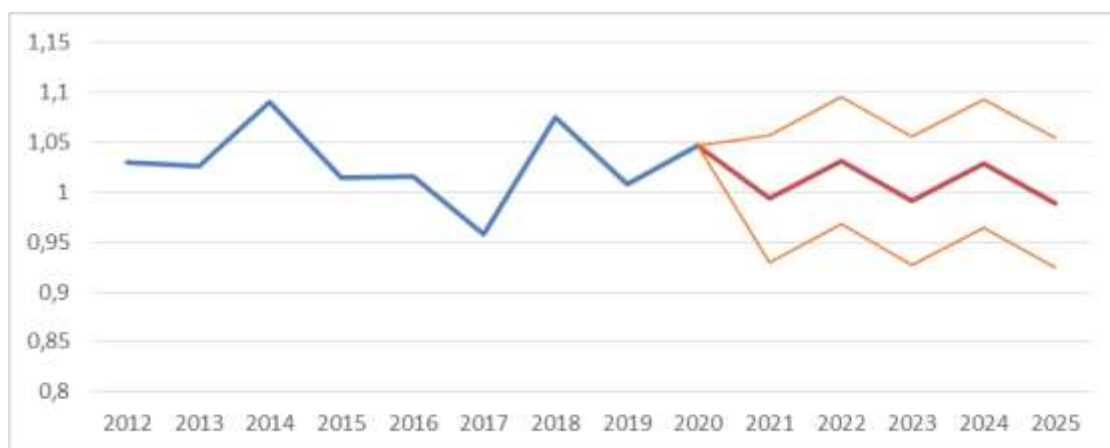
Изоҳ: *** p<0.01 (1%), ** p<0.05 (5%), * p<0.1 (10%)

3-расм. Аёллар меҳнатини ташкил этишнинг SEM модели¹³

Таҳлил натижасида маълум бўлдики, ҳар 1000 нафар иш билан банд аёлга 13 нафар интеллектуал меҳнат билан банд аёл (p<0.01), 35 нафар раҳбар аёл етишмайди. АКТда банд ҳар 100 нафар аёлдан 6 таси доимий расмий иш билан таъминланиб борилмоқда (p<0.001). Аёллар меҳнатини ташкил этишда раҳбар аёллар меҳнати, интеллектуал меҳнати ва АКТда аёлларнинг иш билан бандлиги таъсири аниқланиб, қуйидаги моделга эришилди:

$$\text{Банд аёллар} = 18762,6 - 0,035 \cdot \text{раҳбар аёллар} - 0,013 \cdot \text{инт.меҳнат} + 0,006 \cdot \text{АКТда бандлар}$$

SEM модели натижасида ҳар бир ўзгарувчи учун ҳосил бўлган коэффицентлар ва регрессия тенгламаси асосида 2021-2025 йилларга уч сценарийда тренд чизиғи аниқлаб олинди (4-расм).



4-расм. Интеллектуал меҳнат билан банд аёллар сони ортиши суръатларининг уч сценарийдаги прогноз трендлари¹⁴

¹³ Муаллиф томонидан STATA-15 дастури асосида ишлаб чиқилди.

¹⁴ Муаллиф томонидан тузилган

2021-2025 йилларга олинган прогноз кўрсаткичларига асосан, интеллектуал меҳнат билан банд аёллар сонининг ортиш суръатлари ўртача 1 коэффицентга ўзгариб борар экан. Олинган прогнознинг салбий сценарийси бўйича интеллектуал меҳнат билан банд аёллар сонининг ортиш суръати 0,95 атрофидалиги аниқланди, бунда йил сайин ушбу фаолият билан шуғулланувчи аёллар камайиш тенденциясига эга эканлиги намоён бўлади. Ижобий сценарий бўйича интеллектуал меҳнат билан банд аёллар сонининг ортиш суръати 1,05-1,1 коэффицент оралигида кўпайиб боради.

Амалга оширилган таҳлиллар натижасида интеллектуал меҳнат билан банд аёлларнинг 2021-2025 йилларга прогноз кўрсаткичлари олинди (3-жадвал).

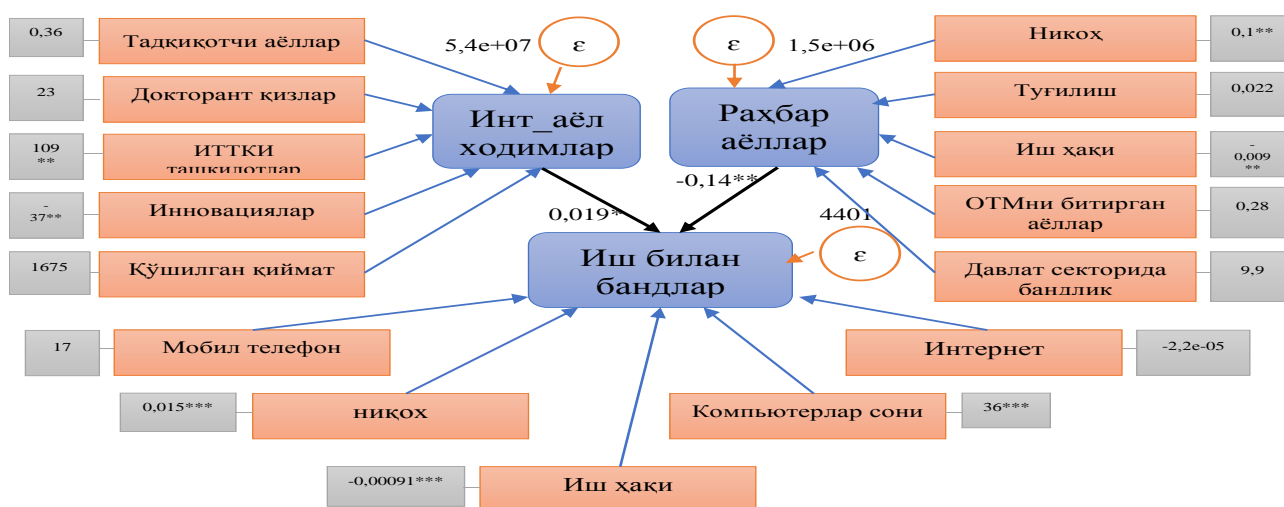
3-жадвал

2021-2025 йилларга интеллектуал меҳнат билан банд аёлларнинг прогноз кўрсаткичлари

Кўрсаткичлар	2021 й.	2022 й.	2023 й.	2024 й.	2025 й.
Прогноз	1061008	1093899	1084054	1115491	1103221
Салбий сценарий	993693	963882	896410	860554	791710
Ижобий сценарий	1132596	1245856	1320607	1439462	1511435

3-жадвал таҳлиliga кўра, 2025 йилда интеллектуал меҳнат билан банд аёллар сони 34733 нафарга кўпайиб, 1103221 нафарни ташкил қилади. Салбий сценарий бўйича бу давр давомида интеллектуал меҳнат билан банд аёллар сони 276777 нафарга камайиб, 791710 нафарга тушиб қолади. Ижобий сценарий бўйича 2025 йилга бориб, интеллектуал меҳнат билан банд аёллар сони 442948 нафарга кўпайиб, 1511435 нафарга етади.

Инновацион иқтисодиётда аёллар меҳнатини ташкил этишни янада кенг таҳлил қилиш мақсадида ҳар бир ўзгарувчининг ўзига мос бир қатор омиллар таъсири ўрганилди ҳамда қуйидагича натижа ҳосил қилинди:



5-расм. Аёллар меҳнатини ташкил этишда интеллектуал ходимлар ва раҳбар аёллар билан ўзаро муносабатларнинг SEM модели¹⁵

¹⁵ Муаллиф томонидан STATA-15 дастури асосида ишлаб чиқилди

SEM модели таҳлиliga кўра, тадқиқотчи аёллар сони 100 нафарга ошса, интеллектуал аёл ходимлар 36 нафарга ошиши, докторант қизлар сони 1 нафарга ошса, 23 нафарга ошиши, ИТТКИ билан шуғулланаётган корхоналар сони бирга ошса, интеллектуал аёл ходимлар сони 109 нафарга ошиши, жорий этиладиган инновациялар сони 1 бирликка ошиши учун 37 нафар интеллектуал аёл ходимлар етишмаслиги аниқланди.

Никоҳлар сони 10 тага ошса, раҳбар аёллар сони 1 нафарга ошиши, туғилганлар сони 1000 тага ошса, раҳбар аёллар сони 22 нафарга ошиши, давлат секторида иш билан бандлар 1 бирликка ошса, раҳбар аёллар сони 9,9 нафарга ошиши, олий таълим муассасаларини битирган аёллар 100 нафарга ошса, раҳбар аёллар сони 28 нафарга ошиши маълум бўлди. Шунингдек, раҳбар аёллар сони билан иш ҳақи ўртасида тескари муносабат аниқланди: иш ҳақи 10 минг сўмга ошса, раҳбар аёллар сонининг 96 нафарга камайиши маълум бўлди.

Мобил телефон ва компьютерлар сони 1 бирликка ошса, иш билан банд аёллар сонининг, мос равишда, 17 ва 36 нафарга ошиши аниқланди. Таҳлил натижасида иш билан банд аёллар сони иш ҳақига тескари боғлиқ эканлиги маълум бўлди, иш ҳақи 100 минг сўмга ошса, иқтисодиётда иш билан банд аёллар сони 91 нафарга камайиши кузатилди. Шунингдек, банд аёлларнинг интернет хизматига уланганлар сони ўртасида аҳамиятсиз боғлиқлик мавжудлиги маълум бўлди.

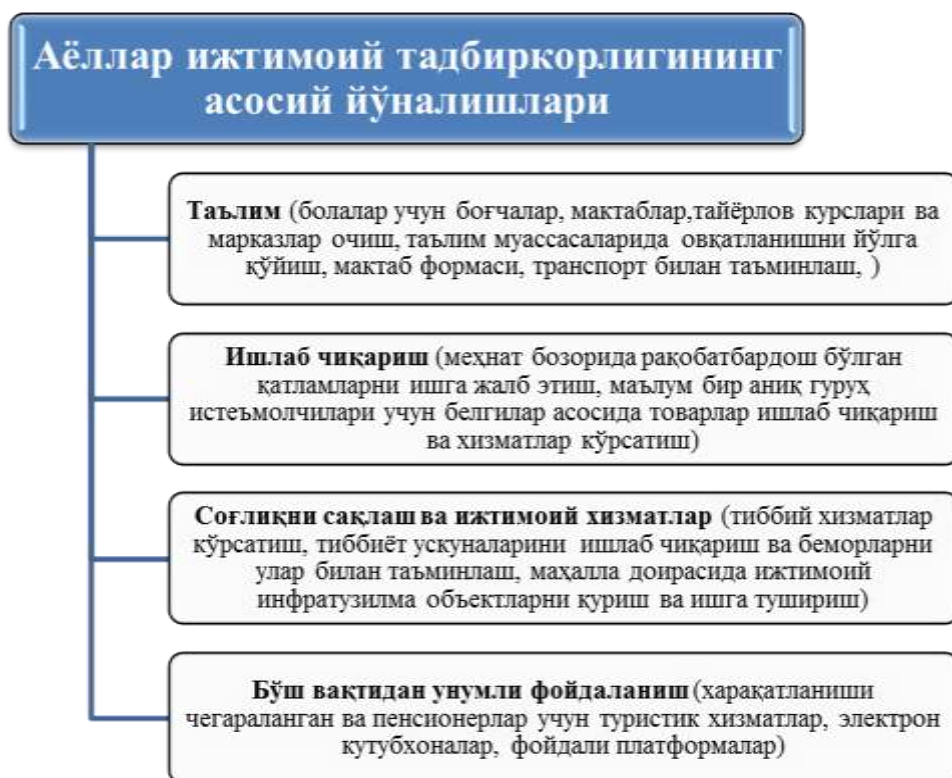
Европа тикланиш ва тараққиёт банки ҳамда Жаҳон банки томонидан Ўзбекистон ҳудудида меҳнат бозоридаги ҳолат, гендер масалалари ва тадбиркорликдаги муаммоларни аниқлаш мақсадида амалга оширилган социологик сўровнома асосида муаллиф томонидан аёллар тадбиркорлигида юзага келаётган муаммо ва камчиликлар изчил ўрганилди. «Тадбиркорлик билан шуғулланишга ҳаракат қилганмисиз?» деган саволга, 13% эркак ва 4% аёл тадбиркорлик билан ҳозиргача шуғулланаётганлигини, 4% эркак ва 2% аёл ўтмишда тадбиркорлик билан шуғулланганини, 5% эркак ва 3% аёл тадбиркорлик билан шуғулланишга ҳаракат қилганини ва бу муваффақиятли бўлганини ҳамда 78% эркак ва 91% аёл ҳеч қачон тадбиркорлик билан шуғулланмаганини қайд этган. «Тадбиркорликни юрита олмаганингизнинг асосий сабаблари нима?» деган саволга аёл респондентлар, асосан, иккита муаммони: бошланғич капиталнинг етишмаслиги (46%) ва рақобатга бардош бера олмаслигини (42%) қайд этдилар.

Социологик таҳлил натижаларига кўра, аёлларнинг тадбиркорлик фаолиятини олиб бориш кўлами (доираси) эркакларникига нисбатан тор, респондентларнинг асосий қисми чакана савдода (50%), улгуржи савдода (20 %) ва ишлаб чиқаришда (14 %) фаолият юритиш истагини билдирган. Қишлоқ хўжалиги, қурилиш, транспорт, молия ва суғурта тармоқларида тадбиркорликни кўллаш имкониятларини, умуман, тасаввур этмайдилар. Ваҳоланки, айнан шу тармоқларда яратилган янги маҳсулот ва хизматлар қўшилган қийматга эга бўлиб, даромади ошиши, интеллектуал капиталга эга бўлиш ва пировардида, экспорт имкониятларининг яратилишига туртки бўлади.

Диссертациянинг тўртинчи боби «**Иновацион иқтисодиётда аёллар меҳнاتини ташкил этишнинг устувор йўналишлари**» деб номланиб, унда аёллар тадбиркорлигининг хориж тажрибаси ва улардан самарали фойдаланиш йўналишлари, аёлларни инновацион касбий ўқитиш ва қайта тайёрлаш тизими ҳамда аёллар меҳнاتини ташкил этишнинг стратегик йўналишлари таклиф этилган.

Глобал тадбиркорлик мониторинги ёрдамида амалга оширилган тадқиқотларга кўра, аёлларнинг тадбиркорлик билан шуғулланиш ниятлари сўнгги уч йил давомида 17,6 %ни ташкил қилган. Муаллифнинг фикрича, аёллар тадбиркорлигини инновацион тадбиркорлик, ижтимоий тадбиркорлик ва рақамли тадбиркорлик йўналишларида самарали ривожлантириш мақсадга мувофиқ.

Жаҳон тажрибасидан келиб чиққан ҳолда, муаллиф томонидан ижтимоий тадбиркорликни 4 та йўналишда олиб бориш мақсадга мувофиқлиги асосланди: таълим, соғлиқни сақлаш ва ижтимоий хизматлар, ишлаб чиқариш ва бўш вақтидан унумли фойдаланиш йўналишларида.



6-расм. Аёллар ижтимоий тадбиркорлигининг асосий йўналишлари

Диссертацияда аёллар меҳнатининг «кўп қирраличилигини» ҳисобга олиб, ҳамда унда интеллектуал меҳнат салмоғини ошириш, аёллар орасида раҳбарларни кўпайтириш, нафақат «Аёллар дафтари»га кирган, кам таъминланган ишсиз аёллар меҳнатини ташкил этиш, балки олий маълумотли, юқори малака ва кўникмаларга эга аёллар меҳнатини самарали ташкил этиш ва тегишли ресурслар тизимини аниқлаш мақсадида «Аёллар меҳнатини ташкил этиш стратегияси»ни ишлаб чиқиш зарурлиги асосланди.

Муаллифнинг фикрича, Ўзбекистонда «Аёллар меҳнатини ташкил этиш стратегияси» хотин-қизларга нисбатан давлат сиёсатининг умумий устувор

йўналишларини белгилаб беради ва Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, Ўзбекистоннинг халқаро мажбуриятлари ва Аёллар ҳолатини яхшилаш бўйича IV Жаҳон конференциясининг «Тенглик, тараққиёт ва тинчлик манфааларидаги ҳаракатлар» тавсияларига (Пекин, 1995 йил сентябрь) мувофиқ хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ва эркинликлар тамойилини амалга ошириш ва тенг имкониятлар яратишга қаратилади. Шунингдек, у «Инновацион фаолият тўғрисида»ги Қонун, «Илм-фанни 2030 йилгача ривожлантириш концепцияси» ва «Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепцияси»да ўз аксини топган асосий йўналиш ва параметрлар билан чамбарчас боғлиқ бўлиши зарур.

Стратегия тўртта аниқ йўналишни ҳал этишга қаратилган (6-расм):

- 1) инсон ҳуқуқлари ва асосий эркинликлари билан бирга, аёллар ҳуқуқларига риоя қилиш;
- 2) барча даражадаги қарорларни қабул қилишда аёлларнинг иштироки ва раҳбар аёлларнинг имкониятларини кенгайтириш;
- 3) хотин-қизларнинг инсон капиталини ривожлантириш ҳамда уларни интеллектуал меҳнатга кенг жалб этиш;
- 4) аёлларда рақамли кўникмаларни шакллантириш ва масофавий иш билан бандликни ривожлантириш.

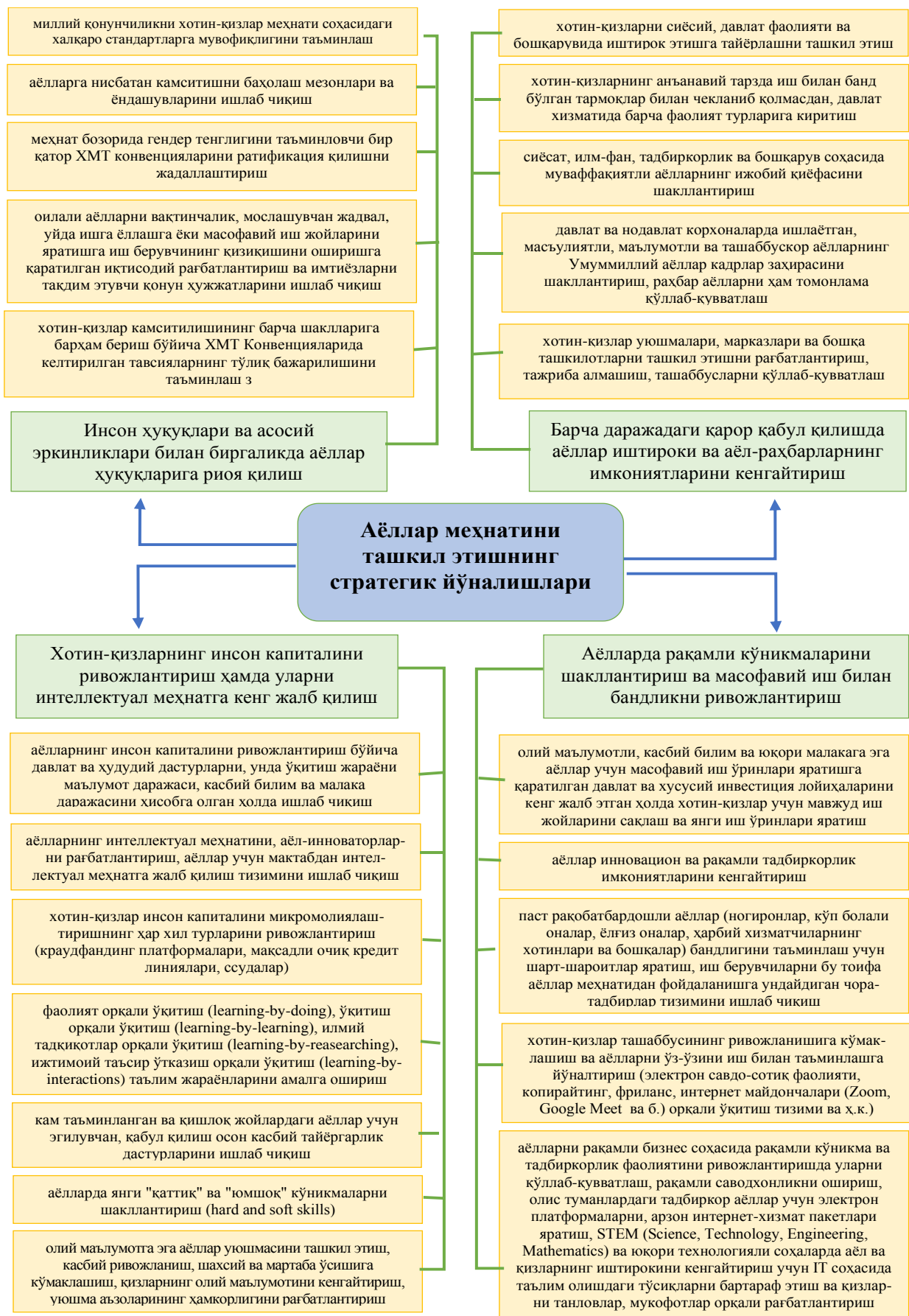
Стратегияни амалга оширишда аёллар меҳнатини ташкил этиш ва жамиятда тенг ҳуқуқлилини таъминлаш, тегишли молиявий қўллаб-қувватлаш, амалга ошириш муддатлари, аниқ ижрочилар ва амалга оширилаётган тадбирлар бажарилишини назорат қилиш бўйича давлат ва ҳудудий механизмларнинг барча алоқаларини мувофиқлаштириш лозим.

Аёллар меҳнатини ташкил этиш стратегияси барча ижтимоий-иқтисодий тизимларни ривожлантириш стратегиясига ҳам мувофиқ бўлиши керак. Улар касблар, иш билан бандлик турлари ва шакллари талаб, тизимли ишсизлик даражасини белгилайди, шунингдек, тўпланган инсон капитални, аёлларнинг инновацияларга тайёрлиги билан белгиланади. Стратегия иш билан бандлик ва меҳнат бозорига таъсир қилувчи ташқи ва ички омилларнинг бирлашмасига кўра, муаммоларни ҳал этиш учун турли вариантларни ўз ичига олиши керак.

Стратегияда муайян стандарт ва кўрсаткичлар белгиланиши мумкин, улар асосида бошқарув субъектларида белгиланган мақсадларни амалга ошириш йўллари тўғрисида қарор қабул қилинади.

Ўзбекистон Республикасида бугунги кунда аёллар меҳнатини ташкил этиш методологик асосларини такомиллаштиришдан мақсад – инновацион иқтисодиёт шароитида муносиб иш билан бандлик тизимини шакллантириш, аёлларнинг интеллектуал меҳнат билан бандлиги ва турмуш сифатини ошириш, аёлларни кўшимча қиймат яратувчи асосий кучга айлантиришдан иборат.

Белгиланган йўналишларнинг амалга оширилиши аёллар меҳнатининг самарадорлигини ошириш, уларни инновацион иш билан таъминланиши, аёллар томонидан қўшилган қиймат яратилиши ва пировардида, нафақат битта ҳудуд туманининг ривожланиши, балки мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши, экспортбоп товарлар яратилиши ва ЯИМнинг ошишига олиб келади.



7-расм. Аёллар меҳнати ташкил этиш стратегиясининг асосий йўналишлари¹⁶

¹⁶ Тадқиқотлар асосида муаллиф ишланмаси.

ХУЛОСА

Диссертация ишида амалга оширилган тадқиқотлар натижасида инновацион иқтисодиёт шароитида аёллар интеллектуал меҳнатининг самарали ривожланиши борасида қуйидаги тавсия ва таклифлар илгари сурилди:

1. Инновацион иқтисодиётда аёллар меҳнати ташкил этишга янгича ёндашувлар зарурлиги, уларнинг меҳнат мазмуни ва характери ўзгариши, меҳнатнинг интеллектуаллашиши, фаолиятида ижодий, ташкилотчи ва бошқарувчи функцияларининг кўпайиши уларнинг шахс сифатида шаклланиши билан асосланди.

2. Аёллар меҳнати ташкиллаштиришда аёллар меҳнати интеллектуаллаштириш масалаларига эътибор қаратиш лозим. Инновацион иқтисодиёт техника ва технология тараққиёти, жадал глобаллашув меҳнатни интеллектуаллаштиришнинг сезиларли даражада ошишига олиб келди, жумладан, жамиятнинг барча соҳаларида интеллектуал меҳнатнинг аҳамияти кенгайишига таъсир этди.

3. Аёллар меҳнати ташкил этиш методологияси бир қатор ўзаро боғланган компонентлар, назарий-методологик ёндашувларга асосланган, ўз ичига методика ва амалга ошириш стратегияларини қамраб олган тадқиқот тизимидир. Мазкур методологиянинг асосий мақсади: аёллар меҳнати ташкил этиш, унинг объект таркибини, мезон ва кўрсаткичлар тизимини аниқлаш, халқаро стандартларни эътиборга олган ҳолда меҳнатга доир кўрсаткичлар номенклатурасини ишлаб чиқиш, олий маълумотли ва рақамли кўникмаларга эга аёллар учун масофавий иш ўринлари яратиш методикасини ишлаб чиқиш, эконометрик таҳлил асосида аёллар меҳнати ташкил этиш стратегиясининг асосий йўналишларини белгилашдир.

4. Аёллар меҳнати баҳолашда мамлакатимизда кўплаб халқаро рейтингларда фойдаланилувчи статистик кўрсаткичларнинг ҳисоб-китоби амалга оширилмаслиги катта тўсиқ бўлганлиги сабабли, бир қатор статистик кўрсаткичларни жорий этиш мақсадга мувофиқ. Муаллиф томонидан таклиф этилган кўрсаткичларни жорий этиш орқали Global Innovation Index, Human capital Index, Global Innovation Policy Index ва бошқа шу каби халқаро рейтингларда иштирок этиш имкониятига эга бўлиб, аёллар меҳнати баҳолаш бўйича маҳаллий тизимга эга бўлинади.

5. Бугунги кунда олий маълумотли, рақамли кўникмаларга эга аёллар иш билан бандлигининг асосий шаклларида бири бу масофавий бандлик эканлиги исботланди. Аёллар учун масофавий бандликнинг кенг тарқалиши, муаллифнинг фикрича, оила институти мустаҳкамланиши, ажралишлар камайиши, оила даромадлари ошиши ва фарзандлар тарбияси яхшиланишига сабаб бўлади. Масофавий иш билан бандликни ривожлантириш орқали Ўзбекистон меҳнат бозорида интеллектуал меҳнатга асосланган талаб ва таклифни мувозанатлаштириш, кўплаб олий маълумотли аёлларни иш билан таъминлаш ва даромадга эга бўлиш имкони яратилади. Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган «Масофавий ходим билан тузиладиган меҳнат шартномаси», «Масофавий ходимни расмийлаштириш тартиб-қоидалари» ҳамда «Масофавий

ходимнинг иш жойида техника хавфсизлиги бўйича йўриқнома»лар амалиётда фойдаланиш учун тақдим этилди.

6. Таҳлилларга кўра, республикада бандлик соҳасида гендер сегрегацияси мавжуд, тармоқлар «аёллар» ва «эркаклар» тармоқларига бўлиниб қолган, аёллар анъанавий тарзда таълим (75,7 %), соғлиқни сақлаш, ижтимоий хизматлар кўрсатиш (76,8 %) ва савдо (51,5 %) тармоқларида банддирлар. Шунингдек, эркаклар аёлларга нисбатан кўпроқ иш ҳақи олаётганини, аёллар эркакларга нисбатан 75,6 % га кам иш ҳақи оладилар: эркакларнинг иш ҳақи ўрта ҳисобда 3487,5 минг сўмни ташкил қилган бўлса, аёлларники атиги 1982,1 минг сўм эканлиги аниқланди.

7. Эконометрик таҳлилларга кўра, ҳар 1000 нафар иш билан банд аёлга 13 нафар интеллектуал меҳнат билан банд аёл ($p < 0.01$), 35 нафар раҳбар аёллар етишмайди. АКТ да банд ҳар 100 нафар аёлдан 6 нафари доимий расмий иш билан таъминланиб ($p < 0.001$) борилаётгани аниқланди.

8. 2021-2025 йилларга олинган прогноз кўрсаткичларига асосан интеллектуал меҳнат билан банд аёллар сонининг ортиш суръатлари ўртача 1 коэффицентга ўзгариши, салбий сценарий бўйича ўсиш суръати 0,95 атрофида эканлиги, ҳамда ижобий сценарий бўйича интеллектуал меҳнат билан банд аёллар сонининг ортиш суръати 1,05-1,1 коэффицент оралиғида кўпайиши аниқланди.

9. Республикамизда аёллар тадбиркорлиги етарли даражада ривожланмаётгани аниқланди. Социологик таҳлил натижасига кўра, асосий муаммо аёлларнинг тадбиркорлик фаолиятини олиб бориш доираси торлиги, қўшилган қиймат яратилаётган тармоқларда тадбиркорлик фаолиятини олиб боролмаслиги ва интеллектуал капиталга эга бўлиш имкониятлари чекланганлиги маълум бўлди. Шу сабабли аёллар учун бугунги кунда ижтимоий тадбиркорлик билан шуғулланиш янги имкониятлар очилишини назарда тутди. Аёллар ижтимоий тадбиркорлик билан шуғулланиши учун норматив-ҳуқуқий асос яратилиши, ижтимоий инфратузилма объектларини инвентаризациялашдан ўтказиш ҳамда бу тадбиркорлик имкониятларини аёллар орасида оммалаштириш зарур.

10. Инновацион иқтисодиётни ривожлантириш шароитида муносиб иш билан бандлик тизимини шакллантириш, аёллар меҳнатини ташкил этишнинг янгича ёндашувлари асосида уларнинг турмуш сифатини ошириш, аёлларни қўшимча қиймат яратувчи асосий кучга айлантириш учун аниқ ҳаракатлар режаси ва йўл харитасига асосланган «Аёллар меҳнатини ташкил этиш стратегияси»ни ишлаб чиқиш зарур. Стратегияда муайян стандарт ва кўрсаткичлар белгиланиши мумкин, улар асосида бошқарув субъектларида белгиланган мақсадларни амалга ошириш йўллари тўғрисида қарор қабул қилинади.

**УЧЕНЫЙ СОВЕТ ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ
DSC.22 / 30.12.2019.I.100.01 ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ФИЛИАЛЕ
РОССИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

ИРМАТОВА АЗИЗА БАХРАМОВНА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИИ
ЖЕНСКОГО ТРУДА В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ**

08.00.10 - Демография. Экономика труда

**АВТОРЕФЕРАТ
диссертации доктора экономических наук (DSc)**

Ташкент – 2021

Тема докторской диссертации (DSc) зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Кабинете Министров Республики Узбекистан под номером B2021.1.DSc/Iqt195.

Докторская диссертация выполнена в Ташкентском государственном экономическом университете.

Автореферат диссертации размещен на трех языках (узбекский, русский, английский (резюме)) на сайте Ученого совета (www.geu.uz) и на Информационно-образовательном портале «Ziyonet» (www.ziyonet.uz).

Научный руководитель: Холмунинов Шайзок Рахматович
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: Зокирова Нодира Каландаровна
доктор экономических наук, профессор

Хасанов Рустам Раббимович
доктор экономических наук, профессор

Абулкосимов Хасан Пирназарович
доктор экономических наук, профессор

Ведущая организация: Джизакский Политехнический институт

Защита диссертации состоится на заседании Ученого совета DSc.22/30.12.2019.I.100.01 в Ташкентском филиале Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова «14» 12 2021 года в 14⁰⁰ часов. Адрес: 100164, город Ташкент, улица Шахриабд, дом 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60; e-mail: info@geu.uz.

Диссертация на соискание ученой степени доктора наук (DSc) доступна в Информационно-ресурсном центре Ташкентского филиала Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова (зарегистрирован под номером 14). Адрес: 100164, город Ташкент, улица Шахриабд, дом 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60.

Автореферат диссертации распространен « 6 » 12 2021 г.

(Протокол реестра рассылки № 14 от « 6 » 12 2021 г.).



К.Х.Абдурахманов
Председатель Ученого совета по присуждению научных степеней, академик АН РУз, доктор экономических наук, профессор

З.Г.Шакаров
Секретарь Ученого совета по присуждению научных степеней, доктор философии (PhD) по экономическим наукам

З.Я.Худайбердиев
Председатель научного семинара при Ученом совете по присуждению ученых степеней, доктор экономических наук, профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация докторской (DSc) диссертации)

Актуальность и востребованность темы диссертации. Вопросы организации женского труда в мире стали одной из самых актуальных проблем в условиях инноваций, цифровых и информационно-коммуникационных технологий, особенно в контексте пандемии коронавируса. «Всеобщий локдаун» во время пандемии оказал прямое влияние на гендерное равенство, что привело к сокращению занятости женщин на 5 процентов и мужчин на 3,9 процента. Также среди безработных почти девять из десяти женщин остались неактивными. Это означает, что больше женщин, чем мужчин, не ищут работу и не готовы устраиваться на работу и получать доход. Если в таких условиях не принять соответствующие меры, женщины могут надолго остаться без работы»¹. С этой стороны проблемы эффективной организации занятости женщин в мире становятся актуальной проблемой.

Особое значение имеют научные исследования способов преодоления последствий пандемии коронавируса, которая оказала значительное влияние на мировой рынок труда, для женского труда в инновационной экономике, путем обновленных методов и механизмов. В связи с этим проводятся исследования по следующим приоритетным направлениям: влияние пандемии COVID-19 на самозанятых женщин, взаимосвязь между финансовой помощью женщин и занятостью, проблемы исследования возможности дистанционных рабочих мест в организации женского труда.

В новом Узбекистане проводятся широкомасштабные меры по повышению роли и престижа женщин в обществе, обеспечению занятости женщин, созданию достойных условий труда. «В нашей стране особое внимание уделяется вопросам обеспечения женщин работой, жильем и повышения качества медицинских услуг. В связи с этим важное значение имеет введение центров профессиональной переподготовки женщин, реализация программы доступного жилья»².

Учитывая международный рейтинг показателей, исходя из национальных особенностей, целесообразно совершенствовать научные изыскания по таким направлениям, как: совершенствование методологии организации женского труда, стратегических направлений организации женского труда, путем развития дистанционной занятости, привести в соответствие спрос и предложение на рынке труда, основанные на интеллектуальном труде, определить сферы занятости, являющиеся важными для женщин с социально-экономической стороны, обосновать оптимальные варианты интеллектуализации женского труда.

Диссертационное исследование в определенной степени служит для выполнения задач, поставленных в Указах и постановлениях Президента Республики Узбекистан УП-4947 от 7 февраля 2017 года «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан», УП-5052 от 24 мая

¹ World Employment and Social Outlook. Trends 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf

² Мирзеев Ш. Новый Узбекистан становится страной демократических перемен, широких возможностей и практической работы \ \ Интервью Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева газете «Новый Узбекистан» 17.08.2021 \ \ <https://president.uz/uz/lists/view/4547>

2017 года «О мерах по дальнейшему совершенствованию государственной политики в сфере занятости и коренному повышению эффективности деятельности органов по труду», УП-5938 от 18 февраля 2020 года «О мерах по оздоровлению социально-духовной атмосферы в обществе, дальнейшей поддержке института махалли, также поднятию на новый уровень системы работы с семьями и женщинами», ПП-5020 от 5 марта 2021 года «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы поддержки и обеспечения активного участия женщин в жизни общества», ПП-4235 от 7 марта 2019 года «О мерах по дальнейшему усилению гарантий трудовых прав и поддержке предпринимательской деятельности женщин», а также в других нормативных актах.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Диссертация выполнена в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологии республики I. «Духовно-нравственное и культурное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

Обзор зарубежных исследований по теме диссертации. Научные исследования по организации женского труда в инновационной экономике, а также занятости женщин в различных сферах, в частности в сфере предпринимательства, проводятся ведущими университетами и исследовательскими центрами по всему миру, такими как: Высший институт гендерных исследований (Graduate Institute of Gender Studies, Швейцария), Медицинский университет Каосин (Kaohsiung Medical University, Тайвань), Мичиганский государственный университет и Женская научная ассоциация Университета штата Аризона (Michigan State University, Association for Women in Science (AWIS) Central Arizona Branch of Arizona State University (ASU), США), Открытый университет Японии (The Open University of Japan, Япония), Университет Оттавы (University of Ottawa, Канада), Университет Ливерпуля и Центр инновационных исследований Университета Ковентри на протяжении всей жизни (University of Liverpool, Centre for Innovative Research Across the Life Course, Coventry University, Великобритания), Университет Иннсбрука (University of Innsbruck, Австрия), Национальный исследовательский университет Высшей школы экономики (Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Россия), Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (Россия).

В мировых исследованиях, осуществленных по гендерным вопросам, совершенствованию методологии организации женского труда в условиях инновационной экономики, повышения трудовой мотивации и создания достойных условий труда, получены следующие результаты: в масштабе каждого государства были изучены гендерные вопросы, издан годовой отчет Global Gender Gap со стороны всемирного экономического форума, в нем была дана оценка со стороны экспертов состоянию и участию женщин 149 государств в экономике и рынке труда, получению ими образования, а также социальной и политической активности, которые отображаются в Глобальном индексе гендерного неравенства.

В эффективной организации женского труда в мире осуществляются научные исследования по следующим приоритетным направлениям: особенности

организации женского труда в условиях цифровизации и инновационной экономики, прогноз роста населения и, исходя из этого совершенствование научных основ эффективности политики занятости, на основе инновационных экономических требований осуществление интеллектуализации женского труда и его экономико-организационное и профессионально-квалификационное обеспечение, создание достойных условий труда для женщин в рамках гендерной политики, особенно обосновать прогнозные показатели целевой и эффективной организации интеллектуализации труда.

Степень изученности проблемы. Ученые-классики экономической теории, такие как У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Дж. Шумпетер, А. Маршалл, внесли значительный вклад в методологические основы труда, занятости и безработицы. Они всесторонне изучили категории труда и занятости и попытались выявить особенности этих экономических категорий.

Ученые зарубежья и стран СНГ М.Алави, Б.М.Генкин, В.С. Гойло, М.М.Крицкий, П.Пиория, А.Тоффлер, М.Ш. Элвисон вели исследования по основам организации труда в инновационной экономике, ее особенностям, а также о месте, роли, проблемах и конкретных решениях труда в женской деятельности прослеживаются в исследованиях С. Берримана, С. Велби, Л. Ржанициной, М. Таммелиной, Т. Койвунана, А. Томсона, З. Хоткиной.

Такие вопросы, как труд, занятость и безработица в инновационной экономике Узбекистана, ее особенности и закономерности, были достаточно изучены в научной работе ученых, таких как академик К.Х. Абдурахманов, Б.Х. Умурзаков, Б.А. Исламов, З.Я. Худойбердиев, Н.К. Зокирова, Ш.Д. Кудбиев, Ш.Р. Холмуминов, Н.У. Арабов, Р.Р. Хасанов, Д.А. Насимов, Х.Х. Мамадалиева. Также в научных работах раскрыты вопросы статуса и роли женщин на рынке труда (академик Р.А. Убайдуллаева), повышения экономической активности женщин на рынке труда (Н.Х. Рахимова), безработицы, их социальной защиты, повышения уровня занятости (Ж.Х.Бобоназарова), использования потенциала общественных организаций для увеличения занятости женщин (А.В. Гонорская)³.

Однако многие аспекты организации женского труда в современных условиях и ее влияние на занятость женщин недостаточно изучены местными учеными. В частности, легализация женского труда в инновационной экономике по международным стандартам, методы создания дистанционных рабочих мест, оценка гендерной сегрегации, методические подходы к определению эффективности женского труда, стратегии организации женского труда недостаточно изучены.

Актуальность, научная и практическая значимость вопроса, а также недостаточная изученность послужили основанием для определения темы диссертации, ее объекта и предмета, целей и задач исследования.

³ Убайдуллаева Р. Независимый Узбекистан: женщина, семья и общество, - Т.: Наука, 2006, - 444 с.; Рахимова Н.Х. Повышение экономической активности женщин на рынке труда Узбекистана. Дис... док. экон. наук 08.00.10, - Т.: ИЭ АН РУз, 2008; Бобоназарова Д.Х. Совершенствование социально-экономических механизмов увеличения занятости женщин в сельской местности. Дис ... канд. экон. наук 08.00.10, — 2019; Гонорская А.В. Обеспечение занятости трудовых ресурсов Республики Узбекистан с использованием потенциала негосударственных некоммерческих организаций (на примере женской занятости). Дис ... канд. экон. наук 08.00.10, — Т.: ИЭ АН РУз, 2002.

Связь диссертационного исследования с планом научно-исследовательских работ вуза. Диссертационная работа выполнялась в соответствии с планом научно-исследовательских работ Ташкентского государственного экономического университета АД-2-29 «Перспективы эффективного развития рынка труда» и ФЗ-2020092573 «Проблемы обеспечения занятости сельского населения».

Целью исследования является разработка предложений и рекомендаций по совершенствованию методологии организации женского труда, а также организации эффективной занятости в условиях перехода на инновационную экономику.

Задачи исследования:

определить социально-экономическое значение организации женского труда в инновационной экономике;

анализ, обобщение и обоснование современных научно-теоретических подходов к организации интеллектуального труда в инновационной экономике;

изучить инновационные формы и типы организации женского труда, предложить методы создания дистанционных рабочих мест;

изучить методологию организации женского труда в инновационной экономике, внести предложения по совершенствованию ее нормативно-правовой базы;

проведение эконометрического анализа основных факторов организации женского труда и определение модели и возможностей его организации;

определение направлений эффективного использования женского предпринимательства посредством социологической оценки;

разработка стратегических направлений совершенствования методологии организации женского труда.

Объект исследования. Объектом исследования является женский труд в Республике Узбекистан.

Предмет исследования. Предметом исследования являются социально-трудовые отношения на основе женского труда.

Методы исследования. В диссертационной работе использовались структурный, логический и сравнительный анализ, систематическая направленность, экономико-статистический, эконометрический анализ, группировка, социологическое исследование, SEM (Structural equation model), методы K-means.

Научная новизна исследования следующие:

усовершенствована методология организации женского труда, исходя из номенклатуры показателей и индикаторов женского труда международных рейтингах и методики расчета, условий эффективного использования человеческих ресурсов и цифровой экономики, а также специфики сфер исследований, предпринимательства и управления;

путем развития дистанционной занятости на основе сбалансированности спроса и предложения на интеллектуальный труд на рынке труда обосновано совершенствование организационно-экономических и экономико-правовых отношений с дистанционным сотрудником;

усовершенствована методика системы «махаллабай» на основе приведения в соответствии с инвестиционными проектами уполномоченных организаций

требований на финансовые ресурсы, требований на дистанционные рабочие места в махаллях по инновационным видам и формам женского труда дистанционным рабочим местам;

обосновано важное значение для женщин с социально-экономической стороны занятие социальным предпринимательством, а также разработаны оптимальные варианты и прогнозные показатели интеллектуализации женского труда;

обоснованы основные направления стратегии организации женского труда, такие как развитие человеческого капитала женщин, широкое привлечение их к интеллектуальному труду, формирование у женщин цифровых навыков и развитие дистанционной занятости.

Практические результаты исследования следующие:

на основе концепции гендерного равенства в организации женского труда в инновационной экономике были разработаны предложения по совершенствованию национальной правовой базы и обоснованы существование «гендерных приоритетных» секторов и дифференциации заработной платы;

проведен эконометрический анализ основных факторов, влияющих на женский труд, и определены оптимальные варианты организации женского труда с помощью эконометрических моделей и специальных программ;

разработаны проекты «Трудового договора с дистанционным работником», «Порядка регистрации дистанционного работника», «Инструкции по безопасности на рабочем месте дистанционного работника», которые составляют методологическую основу дистанционного трудоустройства;

определены оптимальные варианты интеллектуализации женского труда и разработаны индикаторы прогноза на 2025 год по трем сценариям;

Достоверность полученных результатов. Достоверность научных результатов, полученных в диссертационном исследовании, объясняется уместностью методологического подхода и методов, использованных в работе, тем, что база данных получена из официальных источников, а также практической проверкой выводов, предложений и рекомендаций.

Научное и практическое значение результатов исследования. Научное значение результатов исследования определяется использованием научных, методических и практических рекомендаций исследования в процессе повышения занятости женщин за счет развития женского интеллектуального труда в стране, регионах и районах, а также данная работа может служить источником для более комплексных и углубленных исследований.

Практическое значение результатов определяется использованием рекомендаций диссертации при разработке инновационных программ трудоустройства через развитие женского интеллектуального труда в Министерстве занятости и трудовых отношений, его региональных штабах и центрах занятости, использование результатов исследований при преподавании таких предметов, как «Человеческий капитал», и «Экономика труда».

Внедрение результатов исследований. На основе разработанных предложений по совершенствованию методики развития интеллектуального труда женщин:

предложение о совершенствовании методологии организации женского труда использовано Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Госкомстатом Республики Узбекистан при разработке совместного постановления «О введении расчета целевых показателей инновационного развития в Республике Узбекистан (научно обоснованное трудоустройство и трудоустройство женщин с высшим образованием)» (Министерство занятости и трудовых отношений, справка № 00-03 / 14-3038).

предложения по совершенствованию организационно-экономических и экономико-правовых отношений с дистанционным сотрудником на основе гармонизации спроса и предложений по интеллектуальному труду на рынке труда путем развития дистанционной занятости, на основании проектов «Трудового договора с дистанционным работником», «Порядка регистрации дистанционного работника» также «Инструкции по технической безопасности дистанционного работника на рабочем месте» использованы при подготовке приказа Министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан «Об утверждении Положения о временном переводе сотрудников на удаленную работу, гибкий график работы или надомную работу в период карантина» (Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан справка № 00-03/14-3038 от 15 марта 2021 г.). Практическое применение этого предложения послужило формированию нормативно-методической базы, которая является институциональной основой для внедрения дистанционной занятости;

предложения по совершенствованию методики системы «махаллабай» на основе приведения в соответствии с инвестиционными проектами уполномоченных организаций требований на финансовые ресурсы, на дистанционные рабочие места в махаллях по инновационным видам и формам женского труда, дистанционным рабочим местам использованы Министерством занятости и трудовых отношений и Министерством по поддержке махалли и семьи Республики Узбекистан при подготовке совместного постановления (9.03.2020 г.) «Об эффективной организации совместной деятельности по повышению уровня занятости путем оказания помощи в трудоустройстве населения, привлечения их к предпринимательству, а также обучению профессии» (Справка Министерства по поддержке махалли и семьи Республики Узбекистан №02-09/874 от 6.04.2021 г.). В результате были созданы дополнительные возможности организации новых рабочих мест по совершенствованной методологии создания дистанционных рабочих мест для женщин на основе системы «махаллабай» и занятости женщин;

предложения по обоснованию важного значения для женщин с социально-экономической стороны занятия социальным предпринимательством, а также разработанным оптимальным вариантам и прогнозируемым показателям интеллектуализации женского труда использованы при подготовке проекта постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении Типового положения о Центре оценки квалификации» (Справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 15 марта 2021 г. № 01/00-03/14-3038). в результате при оценке интеллектуального труда, особенностей женского труда была повышена оценка основных факторов, влияющих на занятость женщин, а также уровень оптимальных вариантов и

прогнозных показателей интеллектуализации женского труда;

предложения по основным направлениям стратегии эффективного развития женского интеллектуального труда на 2017-2021 годы, использованы при разработке «Концепции повышения уровня человеческого капитала и конкурентоспособности национальных кадров в стране», изложенной в пункте 192 Государственной программы «Года науки, просвещения и цифровой экономики» в предложения по Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан (Справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан № 01/00-03/14-3038 от 15 марта 2021 года, справка Министерства по поддержке махалли и семьи Республики Узбекистан № 02- 09/874 от 6 апреля 2021 г.) Практическое применение этого предложения в некоторой степени послужило увеличению человеческого капитала женщин и повышению конкурентоспособности женской рабочей силы.

Апробация результатов исследования. Результаты диссертационного исследования были представлены и одобрены на 10 международных и 17 республиканских научных конференциях.

Публикация результатов. Всего по теме диссертации опубликованы 38 научных работ, в том числе 2 монографии, 10 статей в национальных журналах, 1 статья в престижном зарубежном журнале, а также 25 тезисов лекций на научных конференциях.

Объем и структура диссертации. Содержание диссертации состоит из введения, четырех глав, заключения, списка использованной литературы. Объем диссертации составляет 228 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении основаны актуальность и востребованность исследования, описаны цель и основные задачи, объект и предмет исследования, его соответствие приоритетным направлениям развития науки и технологии, изложены новизна и практические результаты научных исследований, подчеркивается научная и практическая направленность, значимость результатов, дана информация по апробации, опубликованных работах и структуре диссертации.

Первая глава диссертации озаглавлена «**Теоретические основы организации женского труда в инновационной экономике**», в ней освещено социально-экономическое значение организации женского труда в инновационной экономике, исследуются современные научно-теоретические подходы к развитию интеллектуального труда, классифицируются инновационные формы и типы организации женского труда.

Методологические аспекты организации женского труда разработаны автором на основе системного, акмеологического, диалектического и синергетического подходов. Концептуальная модель организации женского труда в инновационной экономике состоит из ряда компонентов, которые служат для достижения результатов на основе определенных методологий и стратегий, взаимодействия и влияния организационной и аналитической составляющих (рис. 1).

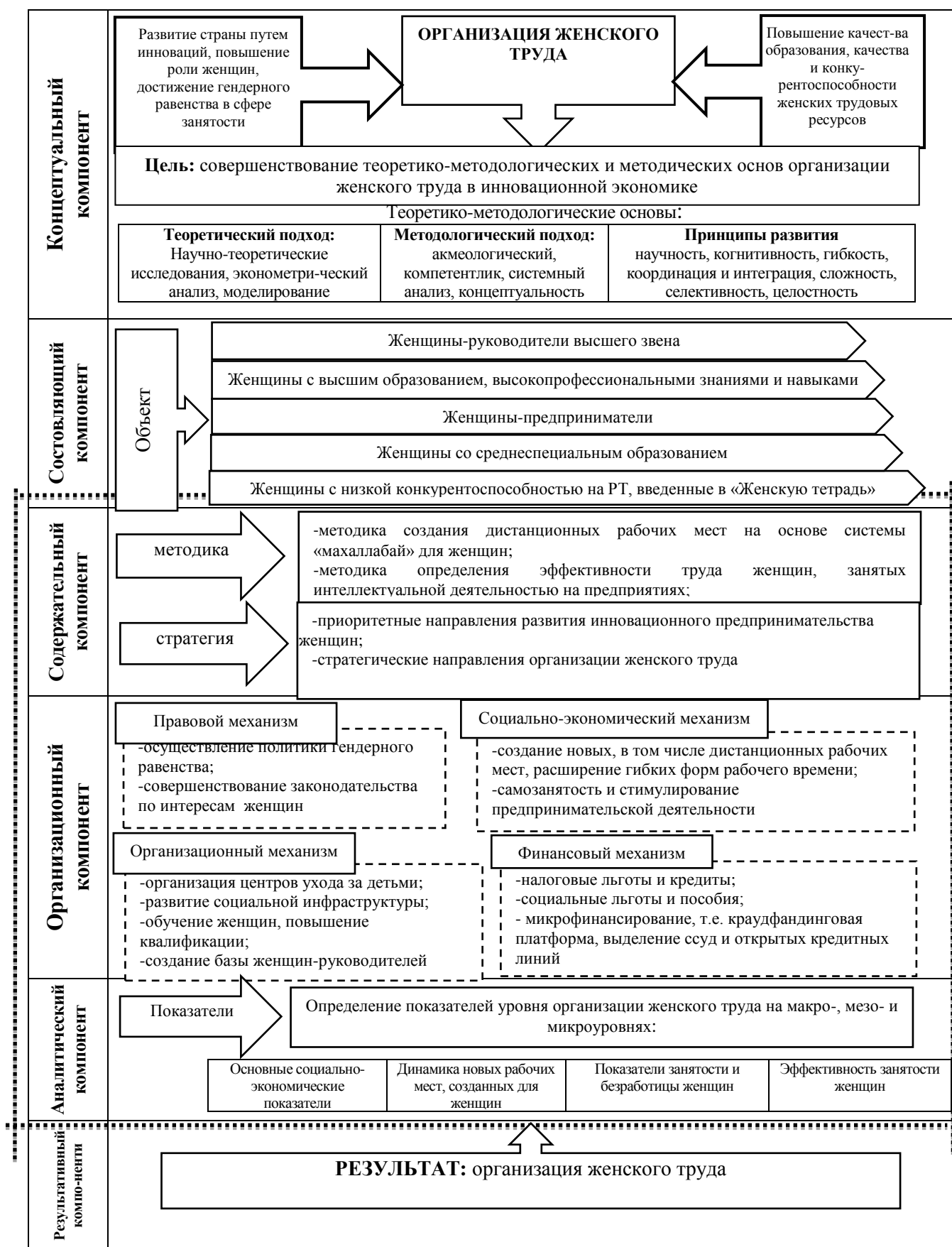


Рис. 1. Концептуальная модель организации женского труда⁴

⁴ Разработано автором.

В ходе исследования были обобщены научно-теоретические взгляды, раскрыты сущность, особенности и структура понятия «интеллектуальный труд», а также роль и необходимость интеллектуального труда в организации женского труда в инновационной сфере экономики.

Согласно авторскому определению интеллектуальный труд - это общественно полезная деятельность человека, связанная с созданием, обработкой и преобразованием информации, обогащенная элементами осознанного, целенаправленного, полезного, творческого, превращающего человеческое развитие и природные ресурсы в материальные и нематериальные активы. Также конечной целью интеллектуального труда является человеческое развитие.

Вторая глава озаглавлена «**Методологические основы организации женского труда в инновационной экономике**», в ней разработана методика организации женского труда в инновационной экономике, изучены методические подходы к определению производительности труда женщин, занимающихся интеллектуальным трудом на уровне предприятия, предложена методика развития удаленной занятости женщин.

В исследовании изучены нормативно-правовые основы организации женского труда, отражающие гендерное равенство, и делается попытка систематизировать уровень их реализации в стране и национальную правовую базу, а также международные нормы и требования. Даны предложения о ратификации ряда международных норм.

В диссертации предлагаются вопросы внедрения ряда статистических индикаторов и показателей, оценивающих организацию женского труда в инновационной экономике (таблица 1).

Некоторые показатели данной методики рассчитываются в следующем порядке:

1. Население, занимающееся интеллектуальным трудом (knowledge work)

$$\text{ИТ} = \text{Р} + \text{С} + \text{ТП} \quad (1)$$

здесь: ИТ – интеллектуальный труд

Р – руководители (данные Госкомстата)

С – специалисты (данные Госкомстата)

ТП – технический персонал (данные Госкомстата).

2. Доля занятых в информационном секторе (ИнВТ):

$$\text{ИнВТ} = \text{ИнТ} / \text{ТЗ} * 100\% \quad (2),$$

здесь: ИнТ - занятые приемом, обработкой и передачей информации;

ТЗ – занятые

3. Вес выпускников STEM ($\text{STEM}_{\text{ВВ}}$):

$$\text{STEM}_{\text{ВВ}} = \text{STEM}_{\text{В}} / \text{ВВН} * 100\% \quad (3),$$

здесь: $\text{STEM}_{\text{В}}$ - выпускники STEM-направления;

ВВН – выпускники всех направлений.

Целесообразно рассчитать некоторые показатели, данные в разрезе женщин, мужчин и в целом (сумма показателей женщин и мужчин). Идентификация этих

показателей в гендерном разрезе облегчит транссексуальный анализ инновационной занятости и открытие новых возможностей.

Таблица 1

Номенклатура показателей оценки организации женского труда в инновационной экономике⁵

Индикатор	Показатели	Участие в международных рейтингах
Сфера научных исследований	Уровень занятости в высокопроизводительных отраслях, %	Global Innovation Index, Human Capital Index, Regional Innovation Scoreboard» (RIS), «European Innovation Scoreboard» (EIS), Innovation Union Scoreboard
	Доля экспорта высокотехнологических услуг, от общего объема экспорта, %	Global Innovation Index, Human Capital Index, Regional Innovation Scoreboard» (RIS), «European Innovation Scoreboard» (EIS), Innovation Union Scoreboard
	Выручка от продажи лицензий и патентов за рубежом, млн. сумов	Global Innovation Index, Regional Innovation Scoreboard» (RIS), «European Innovation Scoreboard» (EIS), Innovation Union Scoreboard
	Количество статей в сотрудничестве с зарубежными учеными	Regional Innovation Scoreboard» (RIS), «European Innovation Scoreboard» (EIS), Innovation Union Scoreboard
	Количество статей в топ-10, в %, цитируемых публикаций в мире	Regional Innovation Scoreboard» (RIS), «European Innovation Scoreboard» (EIS), Innovation Union Scoreboard
Предпринимательство	Количество предприятий, открытых для выполнения НИОКР	«European Innovation Scoreboard» (EIS), Australian Innovation System Portfolio Innovation Index
	Доля инновационно активных предприятий, в %	«European Innovation Scoreboard» (EIS), Australian Innovation System, Portfolio Innovation Index
	Количество ученых и инженеров, работающих в частном секторе	Global Innovation Policy Index (The Information Technology and Innovation Foundation)
Управление	Количество менеджеров, высококвалифицированных специалистов и технического персонала	Global Innovation Index, Global Innovation Policy Index (The Information Technology and Innovation Foundation)
Цифровая экономика	Доля домохозяйств, подключенных к Интернету, %	Global Innovation Index, Global Innovation Policy Index (The Information Technology and Innovation Foundation)
	Доля занятости в информационном секторе, %	Global Innovation Index, Portfolio Innovation Index
Человеческие ресурсы	Количество населения, занятого интеллектуальным трудом (knowledge work)	Global Innovation Index, Human Capital Index, Regional Innovation Scoreboard» (RIS), «European Innovation Scoreboard» (EIS), Innovation Union Scoreboard
	Показатели иммиграции сотрудников, занятых в высокопроизводительных отраслях науки	Global Innovation Policy Index (The Information Technology and Innovation Foundation)
	Доля выпускников STEM, %	Global Innovation Index

⁵ Составлено автором.

В исследовании рассматриваются основные формы дистанционной занятости (удаленная работа на дому, дополнительная внештатная работа, телецентр, мобильная работа) и предлагается внедрение ее для женщин в условиях республики. Также в диссертации определены основные критерии и показатели дистанционной занятости.

Автором разработаны проекты «Трудового договора с дистанционным работником», «Порядка регистрации дистанционного работника», а также «Методических указаний по безопасности на рабочем месте дистанционного работника», которые составляют методологическую основу дистанционного трудоустройства.

Реализация предложенного механизма включает 4 этапа, охватывающего все основные функции (планирование, организация и контроль), каждый из которых решает конкретную задачу по созданию удаленных рабочих мест через систему управления «махаллабай» (рисунок 2).

Планирование создания ДРМ	1.Определение спроса на дистанционные рабочие места в махаллях		
	Анализ вакансий на предприятиях в махаллях	Анализ ситуации с занятостью в махаллях, внесенный в «Женскую тетрадь»	
	2.Определение спроса на финансовые ресурсы для создания дистанционных рабочих мест в махаллях		
	Определение количества людей, нуждающихся в трудоустройстве	Подсчитать стоимость созданных дистанционных рабочих мест	Рассчитать общую потребность в финансовых ресурсах для создания дистанционных рабочих мест
Организация и контроль за созданием ДРМ	3.Организовать отбор и финансирование инвестиционных проектов соответствующими министерствами		
	Формирование программ создания и инвестиционных проектов УРМ	Подбор наиболее оптимальных инвестиционных проектов	Утверждение реализации проекта
	4.Создание дистанционных рабочих мест и оценка эффективности деятельности		

Рис. 2. Механизм создания дистанционных рабочих мест в махаллях их для женщин⁶

С помощью механизма создания удаленных рабочих мест для женщин в махаллях откроются перспективы трансформации новой формы занятости женщин в Узбекистане в легитимную «стандартную» занятость. Развитие дистанционных форм занятости не только способствовало бы расширению рынка труда республики и занятости широкого круга женщин, но и позволило бы национальной экономике более активно участвовать в международном технологическом разделении труда.

Третья глава озаглавлена «**Комплексный анализ организации женского труда**», которая включает сравнительный анализ женского труда, эконометрический анализ основных факторов женского труда и социологический анализ женского предпринимательства.

⁶ Составлено автором.

В результате трансформации социально-трудовых отношений в стране произошли изменения в занятости населения и ее структуре. В связи с этим структурным изменением секторы экономики делятся на «женские» и «мужские». Гендерный состав рабочей силы в секторах экономики подтверждает давнюю тенденцию: больше мужчин занято в секторах с высокой заработной платой. Также можно заметить, что мужчинам платят больше, чем женщинам (таблица 2).

Таблица 2

Дифференциация номинальной заработной платы по отраслям в Узбекистане в 2020 году⁷

Название отрасли	Заработная плата, тыс. сум	Темп роста в год, в %	Доля женщин, работающих в отрасли, в %
Мужские отрасли			
Строительство	3206,9	23,8	5,8
Транспортировка и хранение	3277,6	22,0	8,5
Информация и связь	4057,6	28,7	28,5
Финансовая и страховая деятельность	5633,8	31,5	38,8
Промышленность	3792,0	29,6	42,1
Искусство, развлечения и отдых	1878,1	1,3	44,7
Прочие виды сервиса	2566,3	46,4	38
Среднее по группе	3487,5	26,2	29,4
Женские отрасли			
Торговля	2924,8	18,2	50,5
Услуги по размещению и питанию	1460,7	13,6	51,6
Образование	1903,1	26,7	67,5
Здравоохранение и социальные услуги	1639,8	24,6	79,9
Среднее по группе	1982,1	20,8	62,4

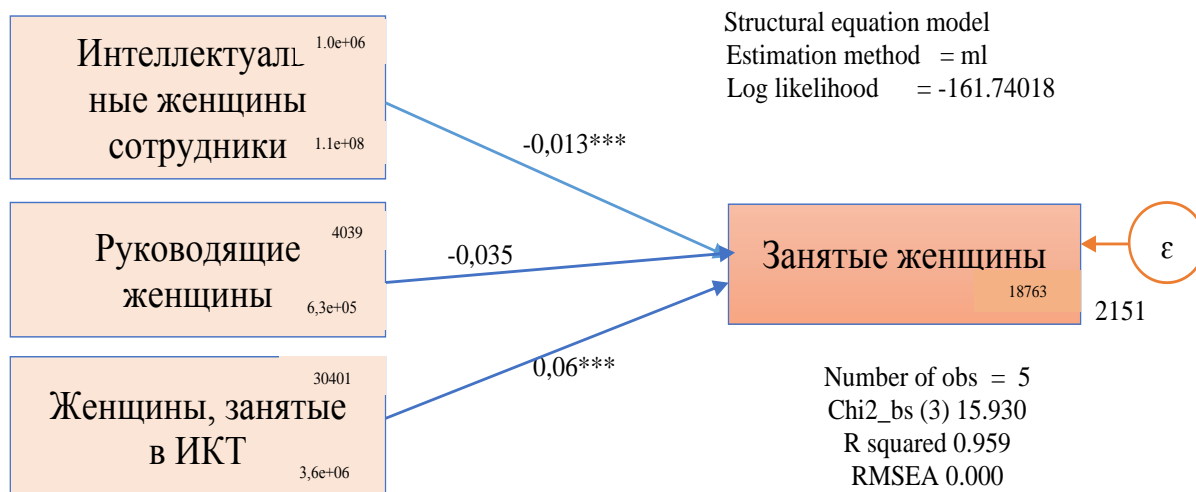
Согласно анализу, женщины зарабатывают на 75,6% меньше мужчин: средняя заработная плата мужчин составляет 3487,5 тысячи сумов, а женщин - всего 1982,1 тысячи сумов. Следует отметить, что рост заработной платы в «мужской» отрасли также выше.

В диссертации анализируется взаимовлияние женщин интеллектуальный труд, руководящих женщин и информационно-коммуникационных технологий в организации женского труда при занятости женщин и выражается в модели SEM (Рис. 3).

Анализ показал, что на каждую 1000 работающих женщин не хватает 13 женщин, занятых интеллектуальным трудом ($p < 0,01$), и 35 женщин-

⁷ Рассчитано автором на основании статистических данных.

руководителей. 6 из 100 женщин, занятых в сфере ИКТ, имеют постоянную официальную работу ($p < 0,001$).



Примечание: *** $p < 0.01$ (1%), ** $p < 0.05$ (5%), * $p < 0.1$ (10%)

Рис. 3. SEM-модель организации женского труда⁸

Было выявлено влияние женского труда, интеллектуального труда и занятости женщин в сфере ИКТ на организацию женского труда и построена следующая модель:

$$\text{Занятые женщины} = 18762,6 - 0,035 * \text{руководящие женщины} - 0,013 * \text{занятые интеллектуальным трудом} + 0,006 * \text{занятые в сфере ИКТ}$$

На основе коэффициентов и уравнений регрессии, созданных для каждой переменной в результате модели SEM, линия тренда на 2021-2025 годы была определена в трех сценариях (рис. 4).

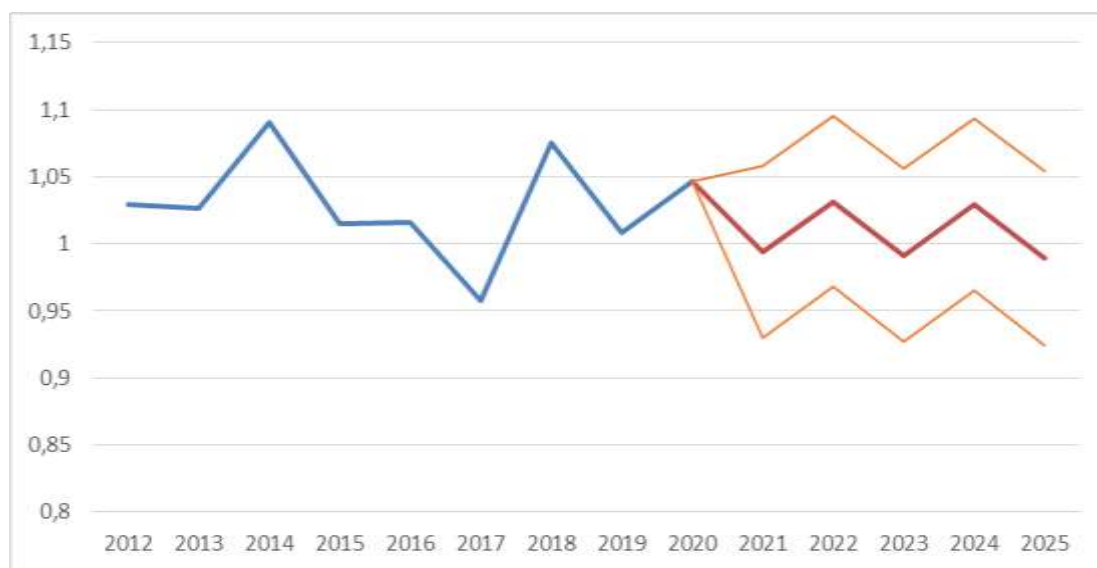


Рис. 4. Прогноз динамики темпов роста количества женщин, занятых интеллектуальным трудом, по трем сценариям⁹

⁸ Разработано автором на основе программы STATA-15.

⁹ Создано автором

Согласно прогнозу на 2021-2025 годы, темпы роста женщин, занятых интеллектуальным трудом, меняются в среднем на 1 коэффициент. Согласно негативному сценарию прогноза, темпы роста женщин, занятых интеллектуальным трудом, составили около 0,95, это означает, что с каждым годом количество женщин, занятых этим видом деятельности, имеет тенденцию к уменьшению. При позитивном сценарии темпы роста женщин, занятых интеллектуальным трудом, увеличатся в пределах 1,05–1,1 коэффициента.

В результате анализа были получены прогнозные показатели количества женщин, занятых интеллектуальным трудом на 2021-2025 годы (таблица 3).

Таблица 3

Прогнозные показатели женщин, занятых интеллектуальным трудом на 2021-2025 гг.

Показатели	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.	2025 г.
Прогноз	1061008	1093899	1084054	1115491	1103221
Негативный сценарий	993693	963882	896410	860554	791710
Позитивный сценарий	1132596	1245856	1320607	1439462	1511435

На основании анализа таблицы 3 видно, что к 2025 году количество женщин, занятых интеллектуальным трудом увеличится на 34733 и составит 1103221 человек. По негативному сценарию, в течении этого периода количество женщин, занятых интеллектуальным трудом, уменьшаясь на 276777 человек, снизится до 791710 человек. по позитивному сценарию, к 2025 году количество женщин, занятых интеллектуальным трудом, увеличиваясь на 442948 человек, достигнет 1511435 человек. С целью дальнейшего широкого анализа организации женского труда в инновационной экономике было изучено влияния ряда факторов и получен результат (рис. 5).

Согласно анализу SEM-модели, если количество женщин-исследователей увеличится на 100, то количество женщин, занятых интеллектуальным трудом увеличится на 36, если количество докторантов увеличится на 1, то они увеличатся на 23, если количество предприятий, занимающихся НИОКР, увеличится на единицу, то количество женщин, занятых интеллектуальным трудом увеличится до 109, выявлена нехватка 37 женщин, занятых интеллектуальным трудом для увеличения количества вводимых единицу на 1 единицу.

Если количество браков увеличится на 10, количество руководящих женщин увеличится на 1, если количество рождений увеличится на 1000, то количество руководящих женщин увеличится на 22, если количество государственных служащих увеличится на 1, количество число женщин-руководителей увеличится на 9,9, если число женщин-выпускников увеличится на 100, число женщин-руководителей возрастет до 28. Также наблюдалась обратная зависимость между количеством руководящих женщин и их заработной платой: если зарплата увеличится на 10 000 сумов, количество руководящих женщин уменьшится на 96 человек.

Если количество мобильных телефонов и компьютеров увеличится на 1 единицу, количество работающих женщин увеличится на 17 и 36,

соответственно. Анализ показал, что количество работающих женщин обратно пропорционально заработной плате, если заработная плата увеличится на 100 000 сумов, то количество работающих женщин в экономике уменьшится на 91 единицу. Также было обнаружено, что существует незначительная корреляция между количеством занятых женщин, подключенных к интернет-сервису.

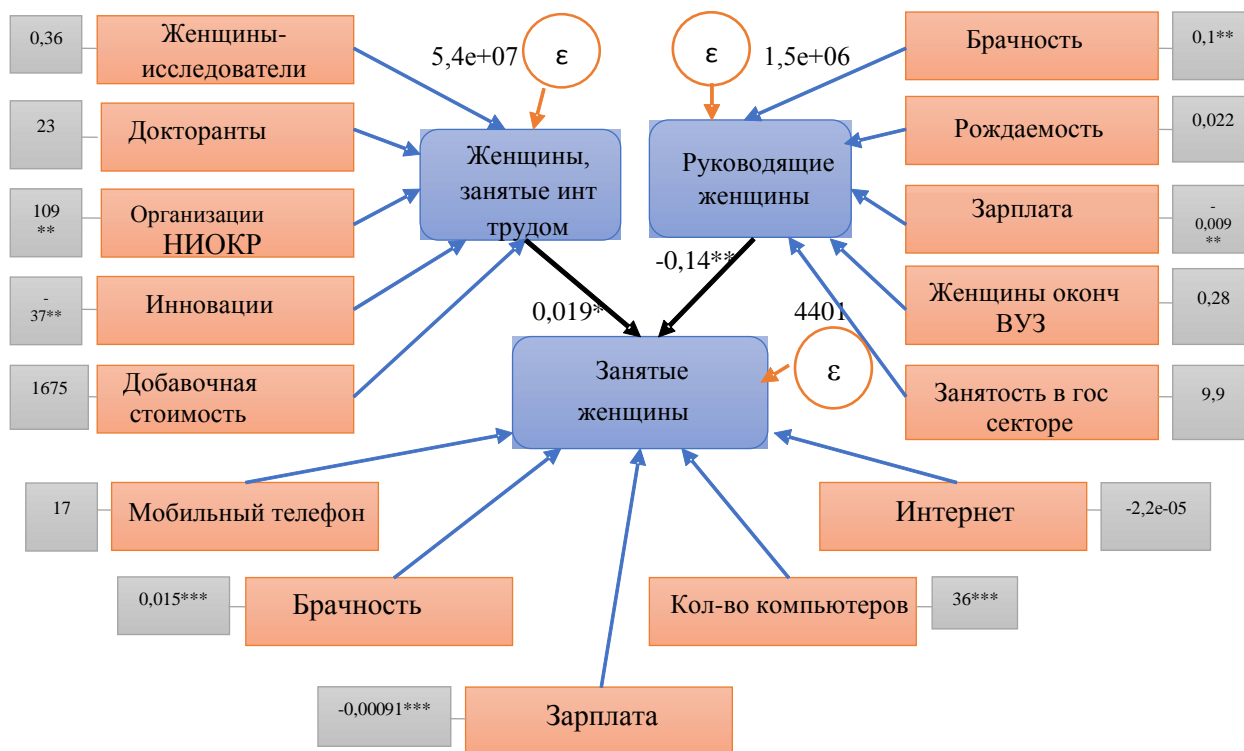


Рис. 5. SEM-модель взаимодействия женщин, занятых интеллектуальным трудом, и женщинами-руководителями в организации женского труда

На основе социологического исследования, проведенного Европейским банком реконструкции и развития и Всемирным банком с целью выявления ситуации на рынке труда, гендерных вопросов и предпринимательства в Узбекистане, на основе осуществленного социологического анкетирования автором были последовательно изучены проблемы и недостатки, возникающие в женском предпринимательстве. На вопрос: «Вы когда-нибудь пробовали вести бизнес?» выяснилось, что 13% мужчин и 4% женщин по-прежнему занимаются бизнесом, 4% мужчин и 2% женщин занимались бизнесом в прошлом, 5% мужчин и 3% женщин пытались открыть бизнес, но безуспешно и 78% мужчин и 91% женщин заявили, что никогда не занимались бизнесом. «Каковы основные причины, по которым вы не можете вести бизнес?» На вопрос респонденты-женщины отметили две основные проблемы: отсутствие стартового капитала (46%) и неспособность справиться с конкурентами (42%). Результаты социологического анализа показывают, что масштабы женского предпринимательства уже, чем у мужчин, при этом большинство респондентов выражают желание работать в рознице (50%), оптовой торговле (20%) и производстве (14%). Они не видят никаких возможностей для предпринимательства в сельском хозяйстве, строительстве, транспорте, финансах и страховании. Однако именно новые продукты и услуги, созданные в этих

секторах, будут иметь добавленную стоимость, повысят доходы, будут обладать интеллектуальным капиталом и, в конечном итоге, откроют возможности для экспорта.

Четвертая глава озаглавлена «**Приоритетные направления организации женского труда в инновационной экономике**», в которой предлагается зарубежный опыт и эффективное использование женского предпринимательства, система инновационного профессионального обучения и переподготовки женщин и стратегические направления организации женского труда.

Исследование глобального мониторинга предпринимательства показало, что предпринимательские намерения женщин составляли 17,6% за последние три года. На наш взгляд, целесообразно эффективно развивать женское предпринимательство в сферах инновационного предпринимательства, социального предпринимательства и цифрового предпринимательства.

Исходя из зарубежного опыта, автором обоснована целесообразность осуществления социального предпринимательства по 4 направлениям: образование, здравоохранение, социальные услуги, производство и досуг (рис. 6).



Рис. 6. Основные направления социального предпринимательства женщин

В диссертации учитывая «разносторонность» женского труда, а также необходимость увеличения доли интеллектуального труда и числа руководителей среди женщин, разработана «Стратегия организации женского труда» с целью организации и определения соответствующей системы ресурсов, не только для организации труда малообеспеченных безработных женщин, внесенных в «женскую тетрадь», но и эффективная организация труда женщин с высшим образованием и высокопрофессиональными знаниями и навыками.

По мнению автора, «Стратегия организации женского труда в Узбекистане» устанавливает общие приоритеты государственной политики в отношении

женщин и соответствует Конституции Республики Узбекистан, в соответствии с международными обязательствами Узбекистана и рекомендациями IV Всемирной конференции по улучшению положения женщин (Действия в интересах равенства, развития и мира, Пекин, сентябрь 1995 г.), будут созданы принципы равных прав и свобод женщин и мужчин и равноправия возможностей. Он также должен быть тесно связан с основными направлениями и параметрами, отраженными в «Законе об инновационной деятельности», «Концепции развития науки до 2030 года», «Концепции развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года».

Стратегия направлена на решение четырех конкретных направлений:

- 1) уважение прав женщин, наряду с правами человека и основными свободами;
- 2) участие женщин в принятии решений на всех уровнях и расширение прав и возможностей женщин-лидеров;
- 3) развитие человеческого капитала женщин и их широкое вовлечение в интеллектуальный труд;
- 4) формирование цифровых навыков у женщин и развитие удаленной занятости (рис. 6).

Реализация стратегии должна координировать все связи между государственными и региональными механизмами по организации женского труда и равноправия в обществе, соответствующую финансовую поддержку, сроки, конкретных исполнителей и контроль за выполнением текущих мероприятий.

Стратегия организации женского труда также должна соответствовать стратегии развития всех социально-экономических систем. Они определяют востребованность профессий, виды и формы занятости, уровень системной безработицы, а также накопленный человеческий капитал, готовность женщин к инновациям. Стратегия должна включать различные варианты решения проблем в зависимости от сочетания внешних и внутренних факторов, влияющих на занятость и рынок труда. Стратегия может устанавливать определенные стандарты, индикаторы, показатели, на основании которых субъекты управления принимают решение о путях достижения поставленных

Целью совершенствования методологической базы организации женского труда в Республике Узбекистан сегодня является формирование системы достойной занятости в инновационной экономике, повышение интеллектуальной занятости и качества жизни женщин, превращение женщин в силу с добавленной стоимостью.

Реализация этих направлений повысит эффективность женского труда, обеспечит им инновационную занятость, создаст добавленную стоимость за счет женщин и, в конечном итоге, приведет к развитию не только одного региона, но и социально-экономическому развитию всей страны, созданию экспорт-ориентированных товаров и росту ВВП.

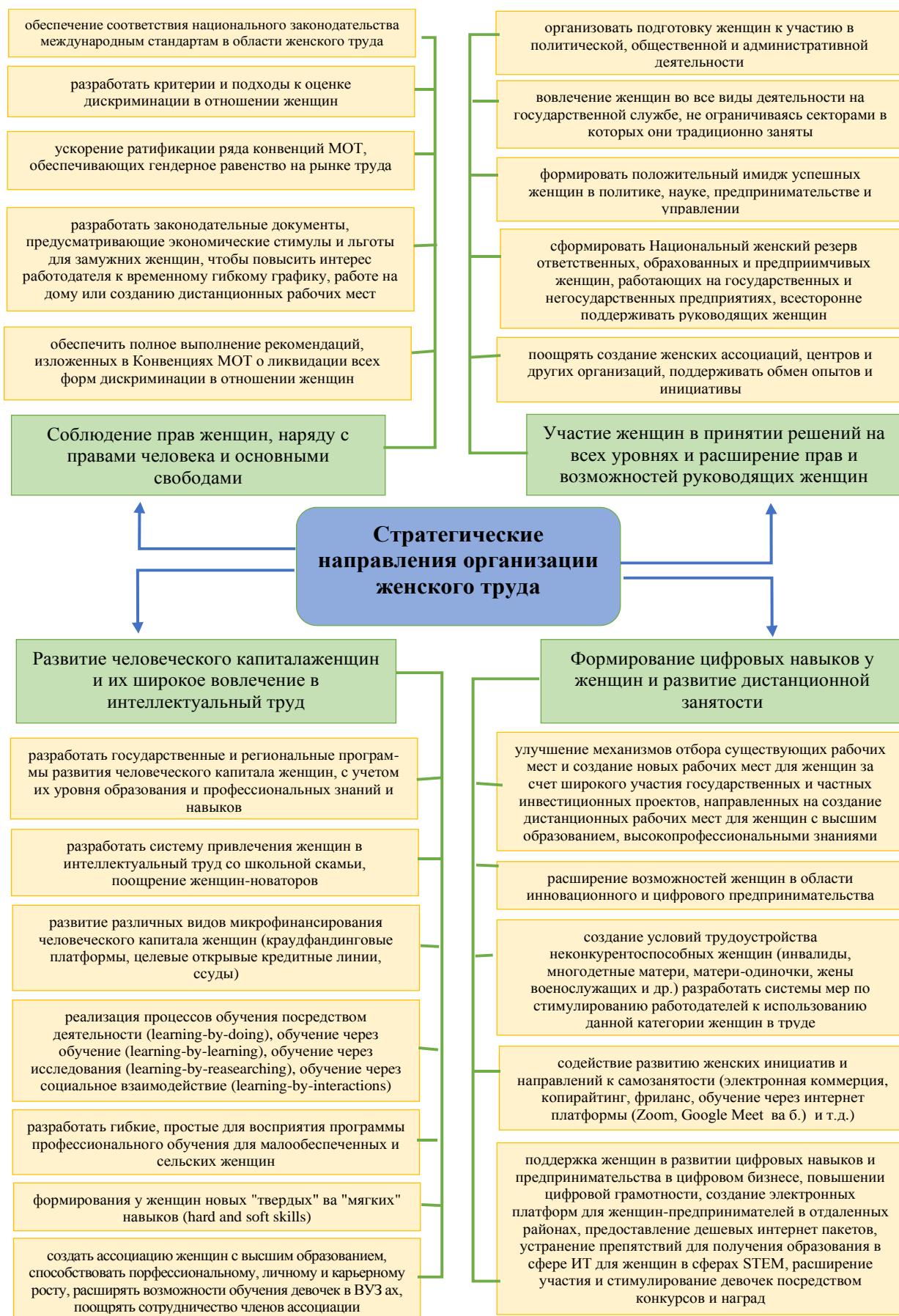


Рис. 6. Основные направления Стратегии организации женского труда¹⁰

¹⁰ Авторские разработки на основе исследований

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате исследования, проведенного в диссертации, были даны следующие рекомендации и предложения по эффективному развитию женского интеллектуального труда при формировании инновационной экономики:

1. Необходимость новых подходов к организации женского труда в инновационной экономике, изменение содержания и характера их работы, интеллектуализация труда, повышение творческих, организационных и управленческих функций в их деятельности основывались на их формировании как личности.

2. При организации женского труда следует обратить внимание на интеллектуализацию женского труда. Инновационная экономика, развитие техники и технологий, быстрая глобализация привели к значительному увеличению интеллектуализации труда, в том числе к увеличению значения интеллектуального труда во всех сферах жизни общества.

3. Методология организации женского труда - это исследовательская система, которая включает ряд взаимосвязанных компонентов, включая методологии и стратегии реализации, основанные на теоретических и методологических подходах. Основная цель данной методики - определение организации женского труда, его объектного состава, системы критериев и показателей, разработка номенклатуры показателей труда с учетом международных стандартов, разработка методологии создания удаленных рабочих мест для женщин с высшим образованием и цифровыми навыками, определение основных направлений стратегии организации женского труда на основе эконометрического анализа.

4. Поскольку отсутствие расчета статистических показателей, используемых во многих международных рейтингах при оценке женского труда в нашей стране, является серьезным препятствием, целесообразно ввести ряд статистических показателей. Благодаря внедрению предложенных автором индикаторов можно будет участвовать в Global Innovation Index, Human capital Index, Global Innovation Policy Index и других подобных международных рейтингах, а также будет национальную систему оценки женского труда.

5. Сегодня дистанционная занятость является одной из основных форм трудоустройства женщин с высшим образованием, цифровыми навыками. Распространение дистанционной занятости женщин, по снению автора, приведет к укреплению института семьи, сокращению разводов, увеличению доходов семьи, улучшению воспитания детей. За счет развития удаленной занятости Узбекистан сможет сбалансировать спрос и предложение интеллектуального труда на рынке труда, обеспечить занятость и доход для многих женщин с высшим образованием. Разработанный автором «Трудовой договор с дистанционным работником», «Порядок регистрации дистанционного работника», а также «Инструкции по технической безопасности на рабочем месте дистанционного работника» были предоставлены для практического использования.

6. Анализ показал, что в сфере занятости в стране наблюдается гендерная сегрегация, сектора делятся на «женские» и «мужские», остальные женщины

традиционно работают в сфере образования (75,7%), здравоохранения и социальных услуг (76,8%) и в сфере торговли (51,5%). Также выяснилось, что мужчины зарабатывают больше женщин, а женщины зарабатывают на 75,6% меньше мужчин: средняя заработная плата мужчин составила 3487,5 тысячи сумов, а женщин - всего 1982,1 тысячи сумов.

7. Эконометрический анализ показал, что на каждую 1000 работающих женщин не хватает 13 женщин, занятых интеллектуальным трудом ($p < 0,01$), и 35 женщин-руководителей. Выяснилось, что 6 из 100 женщин, занятых в сфере ИКТ, имеют постоянную работу ($p < 0,001$).

8. Согласно прогнозу на 2021-2025 годы, темп роста количества женщин, занятых интеллектуальным трудом, изменится в среднем на 1 коэффициент, темп роста при негативном сценарии составит около 0,95, а темпы роста количества женщин, занятых интеллектуальным трудом, по позитивному сценарию увеличились в пределах 1,05–1,1 коэффициентов.

9. Выявлено, что женское предпринимательство в стране развито в недостаточной мере. Согласно социологическому анализу, основная проблема - это узкая сфера женского предпринимательства, отсутствие предпринимательской активности в отраслях с добавленной стоимостью и ограниченный доступ к интеллектуальному капиталу. Вот почему социальное предпринимательство сегодня открывает перед женщинами большие новые возможности. Необходимо создать нормативную базу для участия женщин в социальном предпринимательстве, провести инвентаризацию социальной инфраструктуры, а также популяризировать эти предпринимательские возможности среди женщин.

10. Необходимо разработать «Стратегию организации женского труда» на основе четкого плана действий и дорожной карты для формирования системы достойной занятости в инновационной экономике, повышения качества жизни женщин на основе новых подходов к организации труда, по превращению женщин в главную силу, создающую добавленную стоимость. Стратегия может устанавливать определенные стандарты, индикаторы, показатели, на основании которых субъекты управления принимают решение о путях достижения поставленных целей.

**SCIENTIFIC COUNCIL DSc.22/30.12.2019.I.100.01
ON AWARD OF SCIENTIFIC DEGREE AT PLEKHANOV
RUSSIAN UNIVERSITY OF ECONOMICS IN TASHKENT**

TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

IRMATOVA AZIZA BAKHRAMOVNA

**IMPROVING THE METHODOLOGY OF ORGANIZING WOMEN'S
LABOR IN AN INNOVATIVE ECONOMY**

08.00.10 – Demography. Labor Economics

**DISSERTATION ABSTRACT
of the Doctor of Economic Sciences (DSc)**

Tashkent – 2021

The theme of the doctoral dissertation (DSc) is registered by the Supreme Attestation Commission at the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan under the number B2021.1.DSc/Iqt195.

The doctoral dissertation has been prepared at the Tashkent State University of Economics.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (Uzbek, Russian, English (resume)) on the website (www.reu.uz) and the website of «Ziyonet» information and educational portal www.ziyonet.uz.

Scientific consultant: **Kholmuminov Shayzoq Rakhmatovich**
Doctor of Economics, Professor

Official opponents: **Zokirova Nodira Qalandarovna**
Doctor of Economics, Professor

Hasanov Rustam Rabbimovich
Doctor of Economics, Professor

Abulqosimov Hasan Pirnazarovich
Doctor of Economics, Professor

Leading organization: **Jizzakh Polytechnical Institute**

The defense of the dissertation will be held on «14» 12 2021 at 14⁰⁰ at the meeting of Scientific Council DSC.22/30.12.2019.I.100.01 on award of scientific degrees at Plekhanov Russian University of Economics in Tashkent. Address: 3 Shakhriobod, Tashkent, 100164, Tel.: (99871) 262-43-50; fax: (99871) 262-43-60, e-mail: info@reu.uz.

The doctoral dissertation (DSc) can be found at Information Resource Center of Plekhanov Russian University of Economics in Tashkent (registered under No. 14). Address: 3 Shakhriobod, Tashkent, 100164 Tel.: (99871) 262-43-50; fax: (99871) 262-43-60, e-mail: info@reu.uz.

The abstract of dissertation was distributed on «6» 12 2021.

(Register of mailing protocol No. 14 dated «6» 12 2021).



K.Kh. Abdurakhmanov
Chairman of Scientific Council on awarding of Scientific Degrees, Academician of the Academy of Science of the Republic of Uzbekistan, Doctor of Economics, Professor

Z.G.Shakarov
Scientific Secretary of Scientific Council on awarding Scientific Degrees, Doctor of Philosophy in Economics (PhD)

Z.Ya. Khudayberdiyev
Chairman of Scientific Seminar under Scientific Council on awarding Scientific Degrees, Doctor of Economics, Professor

INTRODUCTION (abstract of DSc thesis)

The purpose of the research is development of proposals and recommendations on improving the methodology of organizing women's labor in an innovative economy.

The object of the research is female labor in the Republic of Uzbekistan.

The scientific novelty of the research is as follows:

the methodology of organizing women's labor has been improved based on the nomenclature of figures and indicators of women's labor in international rankings and calculation method based on characteristics of research, entrepreneurship and management, as well as digital economy and effective use of human resources;

the improvement of organizational and economic and economic and legal relations with a remote worker has been substantiated based on the balance of supply and demand based on intellectual labor in labor market through the development of remote employment;

the methodology of «mahalla» system on the basis of harmonizing the demand for remote jobs and demand for financial resources in mahallas for innovative projects and forms of women's labor, including investment projects of official organizations has been improved;

the importance of social entrepreneurship for women from social and economic point of view has been substantiated, and also developed optimal options and predictive indicators of intellectualization of female labor;

the main directions of the strategy of organizing women's labor, such as development of women's human capital, their broad involvement in intellectual labor, as well as formation of digital skills in women and development of remote employment have been proved.

Implementation of the results of the research. Based on the proposals developed on improving the methodology of women's labor organization:

The proposal on improving the methodology of organizing women's labor was used by the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan and the State Statistics Committee of the Republic of Uzbekistan in the development of joint resolution «On introduction of calculation of target indicators for innovative development in the Republic of Uzbekistan (scientifically based employment and women's employment of with higher education)» (Ministry of Employment and Labor Relations, Reference No. 00-03 / 14-3038);

Proposals to improve the methodology of «mahalla» system based on harmonization of demand for remote jobs and financial resources in mahallas for innovative forms and types of women's labor, including investment projects of the Ministry of Employment and Labor Relations and Mahalla and family support were used in preparation of joint resolution of the Ministry of Labor and Social Protection of Population «On effective organization of joint work to promote employment, increase their employment through entrepreneurship and vocational training» (March 9, 2020) Reference of the Ministry No. 02-09 / 874 of April 6, 2021). As a result, additional opportunities have been created for creation of new jobs on the basis of

women's employment and improved methodology of creating remote jobs for women on the basis of «mahalla» system;

The State Program on implementation of the Action Strategy for five priority areas of development of the Republic of Uzbekistan in 2017-2021 in « The Year of Science, Enlightenment and Digital Economy» is used in the development of «Concept of increasing the competitiveness of power» (Reference of the Ministry of Employment and Labor Relations No. 01 / 00-03 / 14-3038 of March 15, 2021; Ministry of Neighborhood and Family Support No. 02-09 / 874 of April 6, 2021 reference). The practical application of this proposal has to some extent served to increasing women's human capital and competitiveness of female workforce;

The proposals for improving the organizational, economic and economic and legal relations with a remote employee based on harmonization of demand and supply for intellectual work in labor market through the development of remote employment, on the basis of draft «Labor contract with a remote worker», «Procedure for registering a remote worker» also «Instructions on technical safety of a remote worker at the workplace» were used in preparation of order of the Minister of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan «On approval of Regulation on temporary transfer of employees to remote work, flexible work hours or home work during quarantine period» (Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan, Reference No. 00-03 / 14-3038 of March 15, 2021). The practical application of this proposal served to form a regulatory and methodological base, which is an institutional basis for introduction of remote employment;

The proposals on substantiation of importance of social entrepreneurship for women from social and economic side, as well as developed optimal options and prognostic indicators of intellectualization of female labor, were used in the preparation of the draft resolution of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan «On Approval of Model Regulations on Qualification Assessment Center» (Reference of the Ministry Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan of March 15, 2021 No. 01 / 00-03 / 14-3038). As a result, in assessing intellectual labor, the characteristics of female labor, assessment of main factors affecting the employment of women, as well as the level of optimal options and predictive indicators of intellectualization of female labor, was increased.

The structure and scope of dissertation. The dissertation consists of introduction, four chapters, conclusion, a list of reference and applications. The volume of the thesis is 228 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLICATION

I бўлим (I часть; part I)

1. Ирматова А.Б. Ўзбекистонда аёллар интеллектуал меҳнатининг самарали ривожланиши. Монография. – Т.: ЎЗР ФА «Фан» нашриёти, 2021. – 208 б.
2. Ирматова А.Б. Ўзбекистонда хотин-қизларнинг интеллектуал меҳнат билан бандлиги: муаммолар ва имкониятлар // Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси. – Тошкент, 2020. 2,3-сон. - 70-73-б. (08.00.00; №1)
3. Ирматова А.Б. Ўзбекистонда аёллар тадбиркорлиги: амалиёт ва имкониятлар. // Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси. – Тошкент, 2020. 6-сон. – 50-51-б. (08.00.00; №1).
4. Ирматова А.Б. Интеллектуал меҳнатни ривожланиши аёлларни иш билан бандлигига таъсири. // Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar. – Тошкент, 2020. 1-сон (08.00.00; №10).
5. Ирматова А.Б. Ўзбекистонда аёлларнинг илмий-тадқиқот соҳасида иш билан бандлиги // Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar. – Тошкент, 2020. – 6-сон (08.00.00; №10).
6. Irmatova A.B. Exploration of women's employment in scientific research in Uzbekistan // International Journal on Economics, Finance and Sustainable Development, 2020, 2(12), 59-65 IFSIJ 5,9.
7. Ирматова А.Б. Ностандарт иш билан бандлик: назария ва амалиёт. // Иқтисодиётда инновациялар. – Тошкент, 2020. 8-сон (SJIFactor 5,42). – 57-64-б.
8. Ирматова А.Б. Инновацион иқтисодиётнинг шаклланиш даврида аёллар интеллектуал меҳнатини ривожлантириш. // Бизнес-эксперт. – Тошкент, 2019. 12-сон – 66-67-б. (08.00.00; №3).
9. Ирматова А.Б. Меҳнат бозорининг ривожланиши шароитида интеллектуал капиталга сарфланадиган инвестицияларни баҳолаш. // Иқтисодиёт ва таълим. – Тошкент, 2016. 2-сон. – 55-59-б. (08.00.00; №11).
10. Ирматова А.Б. Хорижий давлатларда интеллектуал капитални ривожлантириш тажрибалари ва улардан фойдаланиш имкониятлари. // Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар. – Тошкент, 2015. 6-сон. (08.00.00; №10).
11. Ирматова А.Б. Меҳнат бозори самарали ривожланишида интеллектуал капитал таъсирининг назарий асослари. // Бизнес-эксперт. – Тошкент, 2015. 6-сон. – 51-54-б. (08.00.00; №3).
12. Ирматова А.Б. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириш – меҳнатга лаёқатли аҳоли, шу жумладан аёлларнинг иш билан бандлик даражасини оширишда асосий омил. // Иқтисодиёт ва таълим. – Тошкент, 2011. 4-сон. – 93-95-б. (08.00.00; №11).
13. Irmatova A.B. The improvement of intellectual labour in Uzbekistan and its impact to women employment // Science and Civilization – 2020, XVI international scientific and practical conference, 30 January – 07 February, 2020. – Sheffield, England, 2020. – p.111-113.

14. Ирматова А.Б. Интеллектуализация женского труда, как основа повышения занятости в современных условиях. // «Social and Economic Aspects of Education in Modern Society» Proceedings of the XVII International Scientific and Practical Conference. – Warsaw, September 25, 2019. – p.14-16.

15. Ирматова А.Б. Аёлларни масофадан иш билан бандлигини ошириш. // «Бухоро вилоятини инновацион ривожлантириш: муаммо ва ечимлар» мавзуидаги Республика илмий-амалий конференция материаллари. – Бухоро, 31 январь 2020. 6-сон. 461-464-б.

16. Ирматова А.Б. Аёллар иш билан бандлигини таъминлашда уларнинг меҳнатини интеллектуаллаштириш зарурлиги. // «Ўзбекистон Республикасини ривожлантириш стратегиясининг янги босқичида инсон омили ва манфаатлари: халқаро амалиёт ва Ўзбекистон тажрибаси» мавзуидаги Республика илмий-амалий конференция материаллари. – Тошкент, 20 сентябрь 2019. – 139-142-б.

II бўлим (II часть; part II)

17. Ирматова А.Б., Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З., Арабов Н.У., Хайитов А.Б., Бобоназарова Ж.Х. Меҳнат бозорининг самарали ривожланиш истиқболлари. Монография. – Т.: Fan va texnologiya, 2017. – 176 б.

18. Irmatova A.B. The Role of The Digital Economy in The Development Of The Human Capital Market // International Journal of Psychosocial Rehabilitation. – London, 2020.- Volume 24, Issue 7. – p. 8043-8051. DOI: 10.37200 / IJPR / V24I7 / PR270779 (Scopus).

19. Ирматова А.Б. Современный вуз как центр развития интеллектуального капитала страны. // Тридцатые международные Плехановские чтения. – Москва, 2017. – С. 215-217.

20. Ирматова А.Б., Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З., Арабов Н.У., Хайитов А.Б., Бобоназарова Ж.Х. Меҳнат бозори ривожланишининг таҳлили. Монография. – Т.: Fan va texnologiya, 2016. – 308 б.

21. Ирматова А.Б. Ўзбекистонда интеллектуал капитални ривожлантиришнинг айрим жиҳатлари. // «Муносиб меҳнат тамойилларини Ўзбекистонда қўллаш имкониятлари» мавзуидаги илмий-амалий конференция материаллари. – Тошкент, 2016. 223-225-б.

22. Ирматова А.Б. Создание эффективной системы инновационного профессионального обучения и переподготовки женщин в Республике Узбекистан. // «Colloquium-journal» польский международный журнал научных публикаций. – Варшава, 2020. 9-сон (61). 29-31-б.

23. Ирматова А.Б. Использование информационных технологий в повышении занятости женщин. // Российский научный электронный журнал «Меридиан». – Якутск, 2020. №10(44).

24. Ирматова А.Б. Опыт Китая в развитии интеллектуального капитала: аспекты его применения в Узбекистане. // «Ўзбекистон Республикаси ва Хитой Халқ Республикаси ўртасидаги иқтисодий ҳамкорликни ривожлантириш истиқболлари» мавзуидаги халқаро илмий-амалий конференция материаллари. – Тошкент, 2016. 154-158-б.

25. Ирматова А.Б. Интеллектуал капитални баҳолашнинг услубий асослари. // «Иқтисодиёт ва таълим» журнали. – Тошкент, 2011. 6-сон. – 68-72-б.

26. Ирматова А.Б. Меҳнат бозорида ёшларни иш билан таъминлашнинг ўзига хос хусусиятлари. // Таълимнинг узвийлиги ва узлуксизлигини таъминлаш – соҳа тараққиётининг муҳим мезони. Республика илмий-амалий конференцияси материаллари. – Тошкент, 2015. 203-205-б.

27. Irmatova A.B. Innovations in women's entrepreneurship // Proceedings of the Tashkent international innovation forum. – Tashkent, 2015. – p.187-190;

28. Ирматова А.Б. Развитие инновационного типа занятости женщин. // Двадцать восьмые международные Плехановские чтения. – Москва, 2015. – С. 240-243.

29. Ирматова А.Б. Некоторые аспекты демографической ситуации в Узбекистане. // Население Узбекистана: современное состояние и новые горизонты развития. Материалы республиканской научно-практической конференции. – Ташкент, 2014. – С. 46-49.

30. Ирматова А.Б. Ишсизликдан ижтимоий ҳимоя қилиш тизими: хорижий давлатлар тажрибаси ва уни Ўзбекистон шароитида қўллаш имкониятлари. // Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар. – Тошкент, 2011. 2-сон.

31. Ирматова А.Б. Перспективы улучшения качества образования в вузах. // Ўзбекистоннинг меҳнат салоҳияти: ҳозирги ҳолати ва истиқболдаги ривожланиши. Республика илмий-амалий конференцияси материаллари. – Тошкент, 2011. - 162-164-б.

32. Ирматова А.Б. Ишсиз аёлларни ижтимоий ҳимоя қилиш ижтимоий-иқтисодий омилларининг социологик таҳлили. // Мустақиллик йилларида Ўзбекистон иқтисодиёти: устувор йўналишлар, муаммолар ва ечимлар. – Тошкент, 2011. 194-196-б.

33. Ирматова А.Б. Қишлоқларда аёл тадбиркорлигини ривожлантириш йўналишлари. // Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида Ўзбекистон тараққиёти ва халқ фаровонлигини ошириш истиқболлари. – Тошкент, 2011. – 117-119-б.

34. Ирматова А.Б. Қишлоқдаги ишсиз аёлларни ижтимоий ҳимоя қилишда мақсадли дастурларнинг ўрни. // «Аёл ва мустақиллик» мавзусидаги республика илмий-амалий конференцияси материаллари. – Тошкент, 2010. 149-152-б.

Автореферат «Жамият ва бошқарув» журнали таҳририятида таҳрирдан ўтказилди (30.11.2021 йил).

Босишга рухсат этилди: 03.12.2021 йил
Бичими 60x45 ¹/₈, «Times New Roman»
гарнитурда рақамли босма усулида босилди.
Шартли босма табағи 4. Адади: 100. Буюртма: № 77.

Ўзбекистон Республикаси ИИВ Академияси,
100197, Тошкент, Интизор кўчаси, 68.

«АКАДЕМИЯ НОШИРЛИК МАРКАЗИ»
Давлат унитар корхонасида чоп этилди.