

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ
ҲУЗУРИДАГИ ФАН ДОКТОРИ ИЛМИЙ ДАРАЖАСИНИ БЕРУВЧИ
16.07.2013.1.03.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ АСОСИДАГИ
БИР МАРТАЛИК ИЛМИЙ КЕНГАШ

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

АБДУРАХМАНОВА ГУЛНОРА КАЛАНДАРОВА

КИЧИК БИЗНЕСДА АҲОЛИНИ МУНОСИБ МЕҲНАТ ТАМОЙИЛЛАРИ
АСОСИДА ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

08.00.10 - Демография. Меҳнат иқтисодиёти
(иқтисод фанлари)

ДОКТОРЛИК ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ

Тошкент – 2016 йил

**ДОКТОРЛИК ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИНИНГ
МУНДАРИЖАСИ
ОГЛАВЛЕНИЕ АВТОРЕФЕРАТА ДОКТОРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ
CONTENT OF THE ABSTRACT OF DOCTOR'S DISSERTATION**

Абдурахманова Гулнора Каландаровна

Кичик бизнесда аҳолини муносиб меҳнат таъминлаши билан
таъминлашни такомиллаштириш 5

Абдурахманова Гулнора Каландаровна

Совершенствование занятости населения в малом бизнесе на основе
принципов достойного труда 27

Abdurakhmanova Gulnora Kalandarovna

Improvement of employment of population in small business on principles of
decent work..... 50

Эълон қилинган илмий ишлар рўйхати

Список опубликованных работ

List of published publications 71

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ
ҲУЗУРИДАГИ ФАН ДОКТОРИ ИЛМИЙ ДАРАЖАСИНИ БЕРУВЧИ
16.07.2013.1.03.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ АСОСИДАГИ
БИР МАРТАЛИК ИЛМИЙ КЕНГАШ

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

АБДУРАХМАНОВА ГУЛНОРА КАЛАНДАРОВА

КИЧИК БИЗНЕСДА АҲОЛИНИ МУНОСИБ МЕҲНАТ ТАМОЙИЛЛАРИ
АСОСИДА ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

08.00.10 - Демография. Меҳнат иқтисодиёти
(иқтисод фанлари)

ДОКТОРЛИК ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ

Тошкент – 2016 йил

Докторлик диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида 30.09.2014/В2014.3-4.177 рақам билан рўйхатга олинган.

Докторлик диссертацияси Тошкент давлат иқтисодиёт университетида бажарилган.

Докторлик диссертациясининг тўла матни Тошкент давлат иқтисодиёт университети ҳузуридаги Фан доктори илмий даражасини берувчи 16.07.2013.1.03.01 рақамли илмий кенгаш веб-саҳифасида www.tdiu.uz манзилига жойлаштирилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз) веб-саҳифанинг www.tdiu.uz ҳамда «ZiyoNet» ахборот-таълим портали www.ziynet.uz манзилларига жойлаштирилган.

**Илмий
маслаҳатчи:**

Худойбердиев Зайниддин Явкачевич
иқтисод фанлари доктори, профессор

**Расмий
оппонентлар:**

Турсунходжаев Марат Лутфуллаевич
иқтисод фанлари доктори, профессор

Исажонов Абдували Абдурахимович
иқтисод фанлари доктори, профессор

Галиахметов Раиль Ахсанович
иқтисод фанлари доктори, профессор
(Россия Федерацияси)

Етакчи ташкилот:

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар
Маҳкамаси ҳузуридаги
Прогнозлаштириш ва макроиқтисодий
тадқиқотлар институти

Диссертация ҳимояси Тошкент давлат иқтисодиёт университети ҳузуридаги Фан доктори илмий даражасини берувчи 16.07.2013.1.03.01 рақамли Илмий кенгаш асосида бир марталик илмий кенгашнинг 2016 йил «___» _____ куни соат ____ даги мажлисида бўлиб ўтади. Манзил: 100003, Тошкент шаҳри, Ўзбекистон шоҳ кўчаси, 49-уй. Тел.: (998 71) 239-28-72; Факс: (998 71) 233-60-01; e-mail: tdiu@tdiu.uz.

Докторлик диссертацияси билан Тошкент давлат иқтисодиёт университетининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (____ рақам билан рўйхатга олинган).

Манзил: 100003, Тошкент шаҳри, Ўзбекистон шоҳ кўчаси, 49-уй. Тел.: (998 71) 239-28-72; Факс: (998 71) 233-60-01; e-mail: tdiu@tdiu.uz.

Диссертация автореферати 2016 йил «___» январ куни тарқатилди.
(2016 йил «___» _____ даги _____ рақамли реестр баённомаси).

А.В.Вахобов
Фан доктори илмий даражасини берувчи
илмий кенгаш раиси, и.ф.д., профессор

О.М.Ахмедов
Фан доктори илмий даражасини берувчи
илмий кенгаш асосида бир марталик
илмий кенгаш котиби, и.ф.н., доцент

Д.А.Артыкова
Фан доктори илмий даражасини берувчи
илмий кенгаш асосида бир марталик
илмий кенгаш ҳузуридаги илмий семинар
раиси, и.ф.д.

КИРИШ (Докторлик диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Саноат жихатидан ривожланган мамлакатлар тажрибасига кўра кичик бизнес бозор иқтисодиётининг асосий унсурларидан бири сифатида иқтисодий ўсишни таъминлаш ва ялпи ички маҳсулот таркибини такомиллаштиришда муҳим аҳамият касб этиб келмоқда. Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилотининг маълумотларига кўра «кейинги 30 йил мобайнида ривожланган давлатларда кичик бизнеснинг ялпи ички маҳсулотдаги (ЯИМ) улуши салкам 70,0 фоизга етган, жумладан, АҚШда 38,0 фоиздан 52,0 фоизга, Японияда 58,0 фоиздан 67,0 фоизга ўсган. Европа Иттифоқи мамлакатлари иқтисодиёти ушбу секторнинг субъектлари сони умумий корхоналарнинг 92,5 фоизга тенгдир. Сўнгги йилларда бу тадбиркорлик тузилмаларида меҳнат қилаётганлар АҚШда иш билан банд бўлган умумий аҳолининг 54,0 фоизини, Японияда 78,0 фоизни, Европа Иттифоқи мамлакатларида ўртача 72,0 фоизини ташкил этади»¹.

Мустақилликнинг дастлабки йилларидан бошлаб мамлакатимизда кичик бизнес соҳасининг ривожланишига катта эътибор берилмоқда. Миллий иқтисодиётнинг барқарор юқори суръатларда юксалиши ва тобора ортиб бораётган меҳнатга лаёқатли аҳолини иш билан таъминлашда кичик бизнес ўзига хос локомотив вазифасини ўтамоқда. «...кичик, ўрта ва хусусий тадбиркорликнинг ялпи ички маҳсулот ишлаб чиқаришда нафақат ҳал қилувчи мавқе эгаллаши, айтилиши вақтда унинг аҳоли фаровонлиги ва даромадлари ортишида, ишсизлик муаммосини ечишда ҳам муҳим омилига айланишига эришмоғимиз лозим»².

Кичик бизнес тузилмаларида Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) томонидан 1999 йилда қабул қилинган Муносиб меҳнат дастури тамойиллари – инсоннинг меҳнат қилиш ҳуқуқининг кафолатланиши, ходимни ижтимоий ҳимоя қилиш ва ижтимоий–меҳнат муносабатларини жорий қилишда ижтимоий шерикликни йўлга қўйиш ҳозирги кун талабидир. Ўзбекистон ҳукумати билан Халқаро меҳнат ташкилоти ўртасида Муносиб меҳнат концепцияси тамойилларини мамлакат иқтисодиёти тармоқларида, жумладан, кичик бизнес соҳасида жорий этиш бўйича 2014–2016 йилларга мўлжалланган режаларнинг имзоланганлиги тадбиркорлик тузилмаларида ходимларнинг меҳнат шароитларини янада яхшилаш, уларни ижтимоий ҳимоя қилишни кучайтириш, давлат иштирокида иш берувчилар ва ходимлар ўртасида ижтимоий мулоқотни такомиллаштириш учун янги имкониятлар яратди.

Истиқболда мамлакат иқтисодиётида кичик бизнесни янада ривожлантириш иқтисодий сиёсатнинг устувор йўналиши сифатида белгиланган, чунки меҳнат ресурсларининг тўртдан уч қисмидан кўпроғи ушбу соҳада иш билан банд. «Бугунги кунда кичик бизнеснинг мамлакат

¹ <http://www.oecd.org>; <http://www.intracen.org>. маълумотларига асосан.

² Каримов И.А. Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт- пировард мақсадимиз. - Т.: Ўзбекистон, 2000. – 339 б.

ЯИМдаги улуши 56,7 фоизга етди, соҳада жами саноат маҳсулотларининг учдан бир қисми, кишлоқ хўжалиги маҳсулотларининг 98,0 фоизи ишлаб чиқарилмоқда, иш билан банд жами аҳолимизнинг 77,0 фоиздан ортиғи мазкур тармоқда меҳнат қиляпти»³. Муносиб меҳнат тамойилларини биринчи навбатда, кичик бизнесга тўлиқ жорий этилишига эришиш, ушбу соҳада ижтимоий–меҳнат муносабатларини такомиллаштириш ҳозирги пайтда муҳим аҳамият касб этмоқда. Айнан мана шу ҳолат диссертация мавзусининг долзарблигини кўрсатади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2015 йил 15 майдаги ПФ-4725-сон «Хусусий мулк, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ишончли ҳимоя қилишни таъминлаш, уларни жадал ривожлантириш йўлидаги тўсиқларни бартараф этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Фармони, Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 27 майдаги 232-сон «Кичик тадбиркорликни ривожлантиришни рағбатлантириш механизмини такомиллаштириш тўғрисида»ги қарорини ҳамда мазкур фаолиятга тегишли бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишга ушбу диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига боғлиқлиги. Мазкур диссертация республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналиш-ларига мувофиқ Ф-1-104-сон «Ўзбекистон иқтисодиётини модернизациялаш ва диверсификациялаш шароитларида инсон салоҳиятини ривожлантириш» лойиҳаси доирасида бажарилган.

Диссертация мавзуси бўйича хорижий илмий-тадқиқотлар шарҳи. Муносиб меҳнат концепцияси тамойилларини кичик бизнес соҳасидаги ижтимоий-меҳнат муносабатларига жорий қилиш бўйича илмий изланишлар жаҳондаги етакчи университетлар ва илмий марказлар, жумладан, Америка тадбиркорлик институти (American Enterprise Institute, АҚШ), Австрия кичик ва ўрта корхоналарни тадқиқ этиш институти (Austrian Institut for SME Research, Австрия), Экстер ва Ланкастер университетлари (University Exter, Lancaster University, Буюк Британия), Ўрта синфни тадқиқ этиш институти (Institut fuer Mittelstand Forschung-IMF, Bonn, Германия), Кассино ва Жанубий Лацио университети (Università degli Studi di Cassino e del Lazio, Италия), Пекин университетининг кичик ва ўрта корхоналарини тадқиқ этиш институти (SME Research Center of Peking Univetsity, ХХР), Халқаро иқтисодиёт ва савдо университети (University of International Business and Economics – UIB, ХХР), Москва давлат университети (МГУ, Россия) томонидан олиб борилмоқда.

Муносиб меҳнат концепцияси тамойилларини кичик бизнес соҳасига жорий этиш юзасидан жаҳонда бир қатор, жумладан, қуйидаги илмий

³Каримов И.А. Бош мақсадимиз – мавжуд кийинчиликларга қарамасдан, олиб бораётган ислохотларни, иқтисодиётимизда таркибий ўзгаришларни изчил давом эттириш, хусусий мулкчилик, кичик бизнес ва тадбиркорликка янада кенг йўл очиб бериш ҳисобидан олдинга юришдир / Мамлакатни 2015 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2016 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамаси мажлисидаги маъруза // Халқ сўзи, 2016 йил 16 январь, № 11 (6446).

натижалар олинган: муносиб меҳнат индекслари жамиятда, иш жойида ҳар бир ходим учун хавфсиз ва ҳимояланиш имкониятини бериши исботлаб берилган (Европа Иттифоқи миқёсида ХМТнинг Муносиб меҳнат концепцияси ва стандартларига мувофиқлаштириш босқичлари бўйича Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти); кичик бизнес соҳасини ривожлантиришнинг инновацион йўллари ва тадбиркорларни шахсий эркинлик ва жавобгарлигини оширишнинг қўшимча имкониятлари аниқланган (American Enterprise Institute, АҚШ); тадбиркорлик тузилмаларида гендер тенглиги, меҳнат фаолиятини эркин танлаш ҳукуқи ва ижтимоий кафолатлар ҳамда инсон кадр-қимматини ҳурмат қилиш шароитларида муносиб ва самарали меҳнат учун имкониятлар яратишнинг самарали механизмлари ишлаб чиқилган (Università degli Studi di Cassino e del Lazio, Италия); кичик бизнес субъектларининг фаолият олиб боришлари учун ҳукуқий кафолатларни такомиллаштириш, сертификациялаштирилмаган маҳсулотлар ишлаб чиқариш билан курашишнинг самарали йўллари ишлаб чиқилган (University of International Business and Economics – UIBE, SME Research Center of Peking University, ХХР); иш билан бандлик ва муносиб меҳнатни жорий қилишнинг самарали механизмлари таклиф қилинган (МГУ, Россия).

Жаҳон миқёсида кичик бизнес соҳасида олиб борилаётган тадқиқотлар таркибида аҳолини муносиб меҳнат таъминлашлари асосида иш билан таъминлашнинг самарали механизмларини ишлаб чиқиш, ижтимоий-меҳнат муносабатларини баҳолаш услубияти, муносиб меҳнат индикаторлари номенклатураси ва уларни ҳисоблаш методикасини такомиллаштириш ҳамда виртуал иш жойларини ташкил этишнинг самарали йўллари ишлаб чиқиш, инсоннинг муносиб меҳнат фаолиятини эркин танлаши ва ёлланма ходимларнинг ижтимоий ҳимоя қилиниши кафолатланиши каби йўналишларда устувор илмий-тадқиқотлар олиб борилмоқда.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. «Муносиб меҳнат» атамаси биринчи бор Халқаро меҳнат ташкилотининг 1999 йилги 87-сессиясида «Муносиб меҳнат» маърузасида қўлланилган. Ижтимоий-меҳнат муносабатларини уйғунлаштириш, ХМТ томонидан таклиф этилган инсон капитали, инсонни ривожлантириш ғоялари ҳозирги кунда Муносиб меҳнат концепцияси шаклида Г.Беккер, Т.Шульц, А.Сен, О.И.Косенко, Д.Н.Карпухинлар⁴ томонидан кўтарилган. Шу билан бирга, меҳнат бозори ва хусусий тадбиркорликда иш билан бандликнинг методологик асослари А.Смит, Д.Рикардо, Ж.Б.Сей⁵, иш кучига талаб ва таклиф, тадбиркорлик

⁴Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Пер. с англ. Сост., научн. ред., послес. Капельнюшников Р.И. – М.: ГУВШЭ, 2003; Shultz T. Investment in Human capital / Theodor Shultz. – N.Y. – London, 1971; Sen A. Development as Freedom. Oxford: Oxford University Press, 1999. – p.353; Достойный труд в социальном государстве: сборник / под общ. ред. д-ра ист. наук, проф. О.И.Косенко. – М.: ИД «АТиСО», 2014; Карпухин Д.Н. Достижение достойного труда при создании и модернизации рабочих мест. – М.: ИЭ РАН, 2014. – С.100.

⁵Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Пер. с англ. Е.М.Майбурда. – М.: Эскимо, 2007; Рикардо Д. Сочинения. – М.: Наука, 1961; Сэй Ж.-Б. Трактат по политической экономии / Сост., вступ. ст. и коммент. М.К.Бункиной и А.М.Семенова. – М.: Дело: Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации, 2000 // <http://www.elib.org.ua/economic>.

хусусиятлари – Дж.Кейнс, Д.Коэн, М.Минц, П.Самуэльсон, А.Маршалл, А.Пигу, М.Фридман⁶ ва бошқаларнинг илмий асарларида билвосита ёритилган.

Бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат бозорини шакллантириш ва ривожлантириш, аҳолини муносиб иш билан таъминлашда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг роли МДХ мамлакатлари олимларидан В.С.Буланов, Н.А.Волгин, Н.К.Лунева, Ю.Г.Одегов, В.И.Плакся, А.И.Рофе, Г.Г.Руденко, Н.М.Филимонова, Р.И.Хасбулатов, А.Д.Шеремет⁷ каби иқтисодчи олимларнинг ишларида ҳам маълум даражада тадқиқ қилинган.

Ўзбекистон иқтисодиётини модернизация қилиш шароитида кичик бизнес соҳасини ривожлантириш, ушбу соҳада аҳолини иш билан таъминлаш бўйича бир қатор илмий ишлар олиб борилмоқда. Хусусан, иш билан бандликнинг демографик хусусиятлари Р.А.Убайдуллаева, О.Б.Ата-Мирзаев⁸, меҳнат бозорида ижтимоий-меҳнат муносабатлари Қ.Х.Абдурахмонов⁹, кичик бизнес ривожланишининг назарий ва амалий аҳамияти, меҳнатни ташкил этиш хусусиятлари Б.Х.Умурзаков¹⁰, З.Я.Худойбердиев, кичик бизнеснинг назарий асослари М.Р.Болтабоев, М.С.Қосимова¹¹, ишчи кучи ҳаракатчанлиги, иш билан бандликни шакллантириш масалалари Л.П.Максакова¹², Д.А.Артикова¹³, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда аҳолини иш билан

⁶Кейнс Дж. Общая теории занятости, процента и денег / Пер. с англ. Н.Н.Любимова: под ред. Л.П.Куланова. – М.: Гелиос АРВ, 1999. – С.321; Минц М., Коэн Д. Энциклопедия малого бизнеса. – М.: Дело. 1996; Самуэльсон П.Э. Экономика / Пер. с англ. 16-е изд. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. – С.688; Маршалл А. Принципы экономической науки. В 3-х томах / Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1993. – С.832; Пигу А. Теория безработицы. – М.: Дело, 1999. – С.251; Friedman Milton. Essays in Positive Economics - Chicago University of Chicago Press, 1953.

⁷Рынок труда: учебник / под ред. проф. В.С.Буланова и проф. Н.А.Волгина. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Экзамен», 2007. – С.479; Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): Учебник. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – С.900; Рофе А.И. Экономика труда: учебник / 3-е изд., доп. и перераб. – М.: КНОРУС, 2015. – С.376; Филимонова Н.М., Моргунова Н.В., Ловкова Е.С. Экономика и организация малого и среднего бизнеса: Учебное пособие / 2-е изд., доп. – М.: Инфра-М, 2015. – С.222; Р.И.Хасбулатов. Международное предпринимательство: учебник. – М.: «Проспект», 2015. – С.719; Малое предпринимательство: организация, экономика, управление: Учебное пособие / под ред. А.Д.Шеремета. – М.: ИНФРА-М, 2009. – С.480.

⁸Убайдуллаева Р.А., Ата-Мирзаев О.Б., Умарова Н.О. Ўзбекистонда демографик жараёнлари ва аҳоли бандлиги (илмий-ўқув қўлланма). – Т.: Университет, 2006; Ата-Мирзаев О.Б. Особенности формирования новой демографической ситуации Узбекистана в годы независимости / Население Узбекистана: состояние, проблемы и перспективы. – Т., 2012.

⁹Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Олий ўқув юртлари учун дарслик. Т.: «Mehnat», 2009. – С.512.

¹⁰Умурзаков Б.Х. Теоретические и практические аспекты развития сферы малого бизнеса и частного предпринимательства в Республике Узбекистан. Монография. – Т.: «Iqtisodiyot», 2011.

¹¹Болтабоев М.Р., Қосимова М.С., Ғойибназаров Б.К., Эргашхўжаева Ш.Ж., Самадов А.Н., Отажонов Ш.И. Кичик бизнес ва тадбиркорлик. Ўқув қўлланма. – Т.: Ношир, 2011. – 280 б.; Абдуллаев Ё., Юлдашев Ш. Малый бизнес и предпринимательство. – Т.: IQTISOD-MOLIYA, 2008. – С.340;

¹²Максакова Л.П. Узбекистан в системе международных миграций // Постсоветские трансформации: отражение в миграциях / Под ред. Зайончковской Ж.А. и Витковской Г.С. / Центр миграционных исследований, Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. – М.: ИТ «АдамантЪ». 2009.

¹³Артыкова Д.А. Формирование занятости населения в Республике Узбекистан. – Т.: Фан, 2005; Холмунинов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти: Ўқув қўлланма. –Т.: ТДИУ, 2004; Ходиев Б.Ю., Қосимова М.С., Самадов А.Н. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик. – Т.: ТДИУ, 2010. – 267 б.; Ғойибназаров Б.К., Раҳмонов Х.О., Отажонов Ш.И., Алматова Д.С. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик – мамлакатни ижтимоий–иқтисодий ривожлантиришни юксалтириш омили. – Т.: Фан, 2011. – 185 б.

бандлиги Д.Н.Рахимова, Н.Х.Рахимова, Н.Қ.Зокирова¹⁴ларнинг илмий ишларида баён қилинган.

Шу билан бир қаторда, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларида муносиб иш билан бандликнинг замонавий шакллари кенг жорий этиш, инновацион фаолиятни ривожлантириш, аҳолининг меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган тоифалари – аёллар, айниқса ёшларни иш билан барқарор таъминлашни ижобий ҳал этиш йўллари ҳали тўлиқ ёритиб берилганича йўқ. Бу ҳам диссертация ишидаги мунозарали муаммолар ва уларнинг ечими бўйича берилган таклиф ва хулосаларнинг долзарблик даражасини янада оширади.

Диссертация тадқиқотининг олий таълим муассасаси илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Мазкур диссертация Тошкент давлат иқтисодиёт университетининг ФМ-8-сон «Ўзбекистон иқтисодий ислохотларини чуқурлаштириш ва либераллаштириш шароитида ижтимоий меҳнат муносабатларини такомиллаштиришнинг илмий асослари» номли илмий-тадқиқот ишларига мувофиқ бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади кичик бизнес субъектларида «муносиб меҳнат» концепцияси асосида аҳолини иш билан таъминлашни такомиллаштиришга йўналтирилган илмий-услубий ва амалий таклифлар ишлаб чиқишдан иборат.

Белгиланган мақсадга эришиш учун қуйидаги **тадқиқот вазифалари** қўйилган:

ижтимоий-меҳнат муносабатларини уйғунлаштиришга назарий-услубий ёндашувларнинг генезиси таҳлилин амалга ошириш, маълумотларни умумлаштириш ва илмий хулосаларни асослаш;

муносиб меҳнатни акс эттирувчи таянч унсурларни (иш билан бандлик, иш ҳақи, ижтимоий муҳофаза) эътиборга олган ҳолда ижтимоий-меҳнат соҳасидаги муаммоларнинг илмий ечимини асослаш;

ХТМнинг Муносиб меҳнат тамойилларини ижтимоий-меҳнат муносабатларига мувофиқлаштиришнинг ташкилий-иқтисодий йўллари такомиллаштириш;

янги иш жойлари яратишда демографик вазият ва ходимларнинг касбий рақобатдошлигини ошириш билан боғлиқ жараёнларни таҳлил этиш;

меҳнат бозорида иш кучига бўлган талаб ва таклифни мувозанатлаштириш борасидаги илғор хорижий мамлакатлар тажрибасини умумлаштириш ва ундан Ўзбекистон шароитида фойдаланиш имкониятини таклиф қилиш;

халқаро стандартларни эътиборга олган ҳолда, юқори унумли иш жойларини яратишга йўналтирилган қўшимча рағбатлантириш йўллари мувофиқлаштириш бўйича таклифларни ишлаб чиқиш;

¹⁴Зокирова Н.К., Шоюсупова Н.Т., Габзалилова В.Т., Абдурахманова Г.К. Формирование и совершенствование политики занятости населения в малом бизнесе и частном предпринимательстве. Монография. – Т.: IQTISODIYOT, 2013. – С.272; Пардаев М.Қ., Мамасоатов Т.Х., Муротқобилов А.А., Рахимов Х.А. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик: ривожланиш муаммолари ва ечимлари. Монография. – Т.: «Наврўз» нашриёти, 2013. – 172 б.

кичик бизнес субъектларида ходимларни ижтимоий муҳофаза қилишга қаратилган кафолатларни янада такомиллаштириш билан боғлиқ таклифларни ишлаб чиқиш;

муносиб меҳнат индикаторлари номенклатураси ва уни ҳисоблаш услубиятини ишлаб чиқиш.

Тадқиқот объекти сифатида миллий меҳнат бозорида кичик бизнес субъектлари олинган.

Тадқиқот предмети кичик бизнес соҳасида аҳолини иш билан таъминлашда муносиб меҳнат концепцияси тамойилларига асосланган ижтимоий-меҳнат муносабатлари ҳисобланади.

Тадқиқот усуллари. Диссертация ишида таркибий, мантикий ва таққослама таҳлил, тизимли ёндашув, иқтисодий-статистик, гуруҳлаш усулларида фойдаланилди.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

ёшларни ишга жойлаштириш сифати, самараси ва касбий рақобатбардошлик даражасини ошириш мақсадида квоталанган иш жойларини ташкил этиш механизмини такомиллаштириш бўйича таклифлар ишлаб чиқилган;

макро ва микро даражадаги меҳнат кўрсаткичларини халқаро стандартлар асосида ҳисоблаш ва қиёслашга йўналтирилган «Кичик бизнес соҳасида муносиб меҳнат индикаторлари номенклатураси» ва «Муносиб меҳнат индикаторларини баҳолаш методикаси» ишлаб чиқилган;

муносиб меҳнат концепцияси тамойиллари асосида рақобатбардош бўлмаган аҳоли қатламлари учун кичик бизнес субъектларида виртуал иш жойларини ташкил этиш иш билан таъминлашнинг самарали ва тезкор воситаси эканлиги асослаб берилган;

кичик бизнес соҳасида инновацион меҳнат фаолияти ва йирик корхоналар негизида ички тадбиркорлик тизимини ривожлантиришда муносиб меҳнат тамойилларидан фойдаланиш асосида юқори унумли иш ўринларини ташкил этиш таклифи асослаб берилган.

Тадқиқотнинг амалий натижаси қуйидагилардан иборат:

муносиб меҳнат концепцияси тамойиллари ва миллий иқтисодиётнинг ўзига хос хусусиятларини эътиборга олган ҳолда, «муносиб меҳнат» тушунчасининг муаллифлик таърифи ишлаб чиқилган;

кичик бизнес субъектларида ижтимоий-меҳнат муносабатларини янада уйғунлаштириш, аҳолини муносиб иш билан таъминлаш даражасини оширишга йўналтирилган амалий таклифлар ишлаб чиқилган;

кичик бизнес корхоналари учун юқори технологияларга асосланган инновацион фаолиятни ривожлантириш ҳамда муносиб меҳнат тамойилларини қўллаш юзасидан таклифлар асосланган;

янги иш жойлари яратишда демографик вазиятни эътиборга олган ҳолда, ходимларнинг рақобатдошлигини оширишнинг эндоген ва экзоген омиллари баҳоланган;

кичик бизнес соҳасида юқори унумли иш жойларини яратишга йўналтирилган рағбатлантириш йўллари ва уларни халқаро стандартларга мувофиқлаштиришга оид таклифлар ишлаб чиқилган.

Олинган натижаларнинг 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 билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти диссертацияда ишлаб чиқилган методологик-услубий йўналишдаги таклиф тавсиялардан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳаларида муносиб меҳнат тамойилларини жорий қилиш, аҳолини муносиб иш билан таъминлаш ва янги иш жойлари яратиш йўналишларда илмий аппаратини бойитиш билан изоҳланади.

Олинган натижаларнинг амалий аҳамияти муносиб меҳнат концепцияси тамойиллари асосида тегишли дастурлар ва истикбол режаларини ишлаб чиқиш ҳамда кичик бизнесни янада ривожлантириш, янги иш жойларини яратишда фойдаланиш мумкинлигидан иборат. Тадқиқот натижаларидан «Меҳнат иқтисодиёти», «Демография», «Меҳнат бозори» фанлари бўйича ўқув дастурларини такомиллаштириш, дарслик, ўқув ва услубий қўлланмалар тайёрлашда фойдаланилмоқда.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Диссертация тадқиқотида олинган илмий натижалар қуйидаги йўналишларда амалиётга жорий қилинган:

квоталанган иш жойларини ташкил этиш механизмини такомиллаштириш бўйича ишлаб чиқилган таклифлар тегишли равишда ратификация қилинган Муносиб меҳнат бўйича «2014-2016 йилларга мўлжалланган дастурда» фойдаланилган (Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерациясининг 2016 йил 11 январдаги ТН-05/38-сон маълумотномаси). Ушбу таклифлар янги иш жойларини ташкил қилиш ва ёшларни ишга жойлаштириш сифатини ошириш ва тегишли ижтимоий-иқтисодий самарага эришиш имконини берган;

«Кичик бизнес соҳасида муносиб меҳнат индикаторлари номенклатураси» ва «Муносиб меҳнат индикаторларини баҳолаш методикаси» Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги (МАИМКВ) томонидан амалий фаолиятда фойдаланилган (МАИМКВнинг 2016 йил 14 январдаги 02-07/125-сон маълумотномаси). Таклиф этилган услубий аппаратдан фойдаланиш натижасида макро ва микро даражада меҳнат меъёрларини янада мувофиқлаштиришга хизмат қилади;

виртуал иш жойларини ташкил этиш бўйича ишлаб чиқилган таклифлар МАИМКВ аҳолини иш билан таъминлашга оид 2014-2016 йилларга мўлжалланган дастурларни ишлаб чиқишда фойдаланилган (МАИМКВнинг 2016 йил 14 январдаги 02-07/125-сон маълумотномаси). Ушбу таклифлардан

фойдаланиш аҳолини, айниқса, ёшларни ва рақобатбардош бўлмаган аҳоли қатламларини иш билан таъминлашга муайян даражада хизмат қилган;

кичик бизнес соҳасида инновацион меҳнат фаолиятини қўллаш юзасидан олинган натижалар «Ўзфармсаноат» ДАК тизимида, жумладан, «Lahisam» МЧЖ, «Само» МЧЖ ҳамда «Зиё нур фарм» ва «Иммуномед» хусусий корхоналарига жорий қилинган («Ўзфармсаноат» ДАК 2015 йил 3 апрелдаги МД-6/496-сон маълумотномаси). Жорий қилиш натижасида соҳада меҳнат фаолиятини инновацион тамойиллар асосида ташкил қилиниши натижасида 493 млн. сўмлик иқтисодий самара олинган.

Ишнинг апробацияси. Диссертациянинг асосий илмий ва амалий натижалари «Seeking Ways for Business & Economic Cooperation among the Nations along the Silk Roads» (The 6th International Joint Conference, Корея Республикаси, 2006 й.), «Иқтисодиётни эркинлаштириш шароитида минтақани барқарор ривожлантириш ва рақобатбардошлигини ошириш муаммолари» (Урганч давлат университети, 2007 й.), «Общественно-экономическая динамика: характеристики, тенденции, правовое регулирование, региональные особенности» (Липецк, 2008 г.), «Социально-экономические проблемы развития интеграционных процессов в условиях либерализации национальной экономики» (Москва, 2008 г.), «Обеспечение занятости населения в современных условиях» (Москва, 2010 г.), «Организационно-экономический механизм регулирования рынка труда» (Москва, 20-22 апреля 2011 г.), «Политика занятости и ее влияние на функционирование рынка труда Узбекистана» (Ташкент, 14 декабря 2011 г.), «Gender equality issues of population employment protection (Uzbek-Indonesian joint international conference, Индонезия, Жакарта, 2012 й.), «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития» (Москва, 7-8 ноября 2013 г.), «Экономическое развитие и социальная сфера» (Прага, 25 апреля - 5 мая 2014 г., INTEAS Certificate ID: 210142 – www.inteas.org), «Концептуальные подходы к формированию и совершенствованию государственной политики занятости» (Россия, Омский университет, 2014 г.) «Двадцать восьмые Международные Плехановские чтения» (Москва, 2-3 февраля 2015 г.) ва бошқа халқаро илмий-амалий конференцияларда, «Инновационные аспекты механизма функционирования рынка труда в условиях посткризисного развития экономики» (Ташкент, ТГЭУ, 2010 г.), «Хусусий тадбиркорлик ва ишбилармонликни ривожлантиришда олима аёлларнинг роли» (Тошкент, 2011 йил 28 апрель), «О вопросах повышения качества рабочей силы на рынке труда» (Ташкент, 15-16 ноября 2011 г.), «Кичик бизнесда аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш истиқболлари» (Тошкент, ТДИУ, 2013 йил 19 декабрь), «Хотин-қизлар бандлигини таъминлашда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг роли» (Тошкент, ТДИУ, 2015 йил 11 сентябрь) «Узбекистан: старшее поколение населения как достояние семьи и общества» (Тошкент, Республиканский научно-практический центр «Оила», Фонд ООН в области народонаселения (UNFPA) 2015 йил 1 декабрь) ва бошқа республика

илмий-амалий конференцияларида маърузалар сифатида баён этилди ва маъқулланди.

Натижаларининг эълон қилиниши. Диссертация мавзуси бўйича жами 67 та илмий иш, жумладан, 2 та монография, миллий журналларда 13 та, нуфузли хорижий журналларда 9 та мақола, шунингдек, илмий-амалий конференцияларда 39 та маъруза тезислари нашр этилган.

Диссертациянинг ҳажми ва тузилиши. Диссертациянинг ҳажми 246 саҳифа матн, 5 та боб, хулоса ва фойдаланилган адабиётлар рўйхатида иборат. Ишда 34 та жадвал, 33 та расм ва 10 та илова келтирилган.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

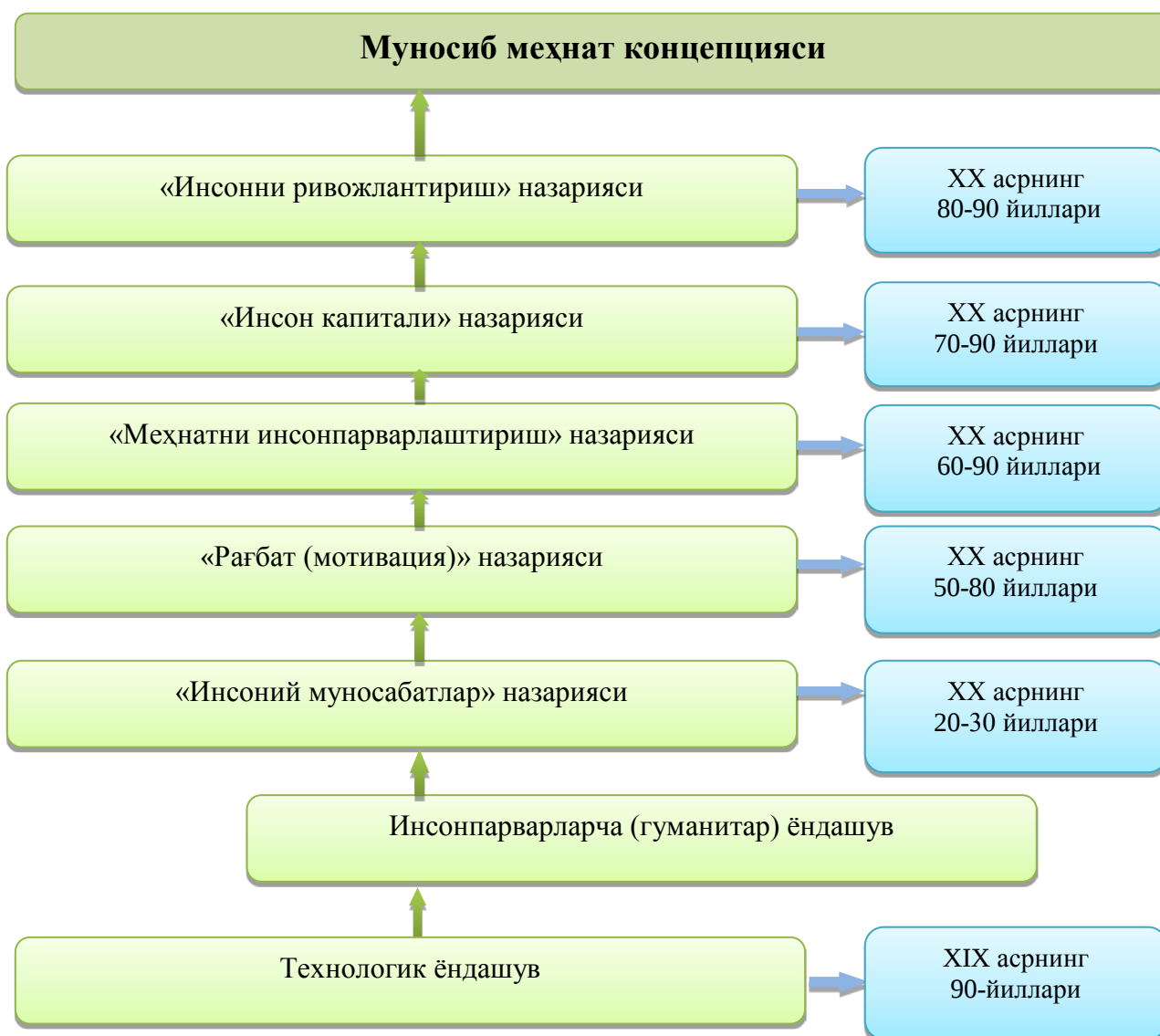
Кириш қисмида тадқиқотнинг долзарблиги ва аҳамияти асосланган, тадқиқотнинг мақсади ва асосий вазифалари, объекти ва предмети тавсифланган, республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги кўрсатилган, илмий жиҳатдан янгилиги ва амалий натижалари баён қилиниб, олинган натижаларнинг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

Диссертация биринчи боби – «**Муносиб меҳнат концепциясининг моҳияти ва методологик-услубий хусусиятлари**» деб номланиб, унда ХМТ томонидан 1999 йилда қабул қилинган Муносиб меҳнат дастурининг тадрижий шакллантирилишининг назарий асослари, мазкур Концепциянинг мезонлари асосида аҳолини иш билан таъминлашга қўйилаётган замонавий талаблар, ушбу қоидаларнинг кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида ижтимоий-меҳнат муносабатларини уйғунлаштиришдаги аҳамияти очиқ берилган. Амалга оширилган тадқиқотларимиз моддий неъматлар яратишда асосий омил бўлиб, иш кучига муносабат трансформацияси қатор босқичларни босиб ўтганлигини кўрсатди (1-расм). БМТ Ривожланиш дастурининг таърифига кўра, «Инсонни ривожлантириш – одамларни танлаш имкониятини кенгайтириш жараёни билан боғлиқдир. Бундай танловни чексиз бўлиши ва вақт ўтиши билан ўзгариб бориши муҳим аҳамиятга эгадир. Агар инсонда бундай танловга имконият бўлмаса, у бошқа имкониятлардан ҳам фойдалана олмаслиги мумкин»¹⁵.

Муносиб меҳнат концепцияси ижтимоий-меҳнат муносабатлари соҳасида инсон имкониятларини кенгайтиришни, сифат жиҳатидан шахснинг анча юқорироқ эҳтиёжларини қондиришни ҳамда уни ривожлантириш, шунингдек, салоҳиятини тўлароқ намоён этишни англатади.

Мазкур концепция нафақат ходимларнинг меҳнат шароитлари, меҳнат муносабатларини яхшилашга, уларда ўз меҳнатидан қониқиш ҳиссини туғдиришга, шунингдек, меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлишини таъминлашга, корхоналарнинг, умуман мамлакатнинг рақобатбардошлигини оширишга, яъни иқтисодий ва ижтимоий самарадорликка хизмат қилади.

¹⁵ <http://www.undp.org> сайти маълумотларига асосан.

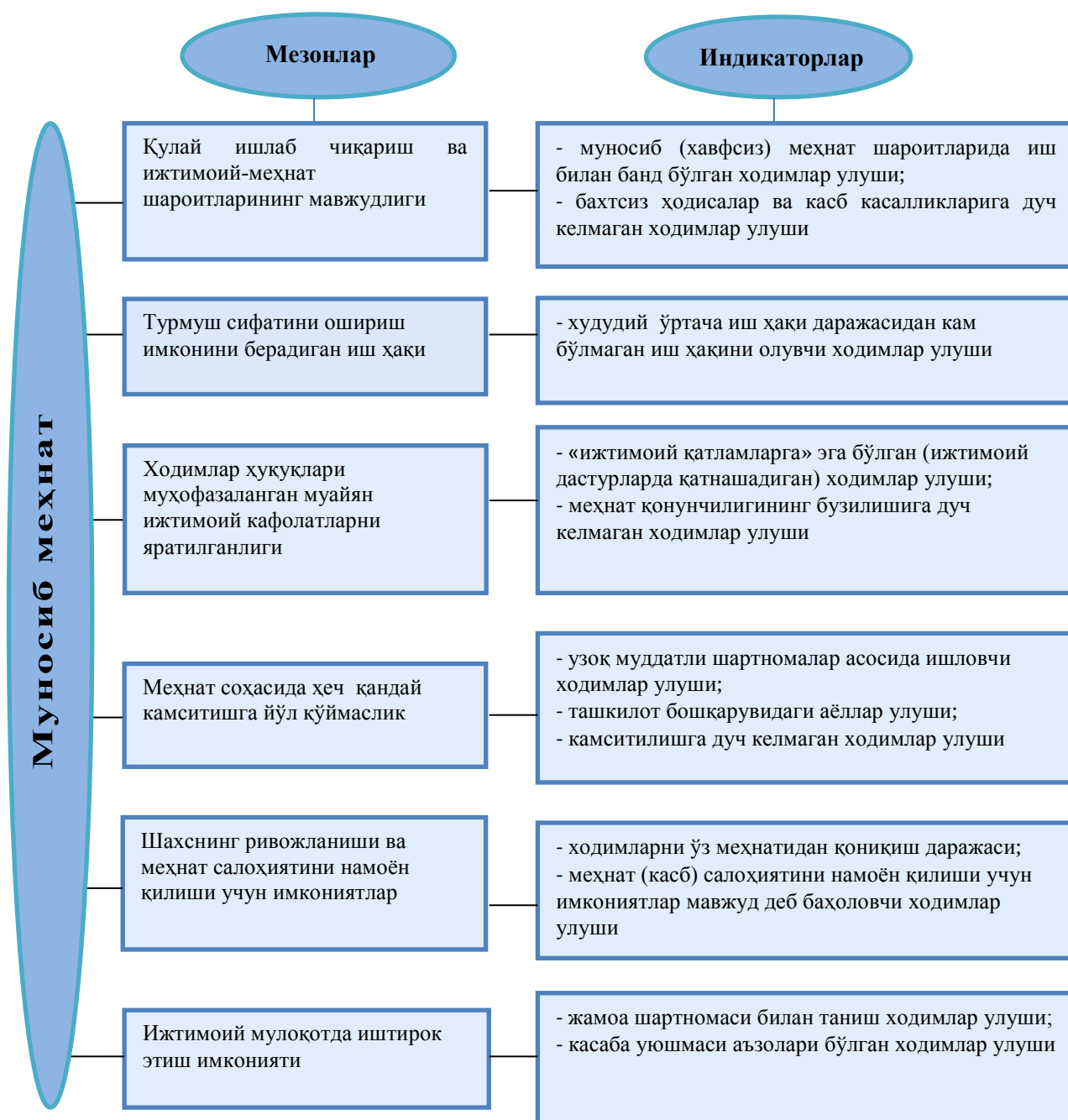


1-расм. Муносиб меҳнат концепциясининг шаклланиш босқичлари¹⁶

Муносиб меҳнат тамойилларининг энг асосийси - меҳнатга лаёқатли аҳолини иш билан самарали бандлигини таъминлашдир. Бу фақат жамият ва давлат барқарор ривожланишининг асоси бўлибгина қолмасдан, моҳиятига кўра ҳар бир инсон ҳаётида ҳам ҳал қилувчи аҳамиятга эгадир. Чунки меҳнат фаолияти инсон ҳаётининг салмоқли қисмини эгаллаб, уни жамиятга интеграциялаштириш ва ижтимоий мақомга эга бўлишини ҳам таъминлайди.

Муносиб меҳнат тамойилларини амалиётга жорий этиш орқали ижтимоий-меҳнат муносабатларини уйғунлаштириш мақсадида ходимлар ва иш берувчилар (уларнинг вакиллари) билан давлат ўртасидаги ижтимоий шериклик – трипартизмни кенг йўлга қўйиш заруратини келтириб чиқаради (2-расм).

¹⁶ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.



2-расм. Муносиб меҳнат мезонлари ва кўрсаткичлари¹⁷

Мазкур тамойиллардан келиб чиққан ҳолда, тадқиқотда муносиб меҳнатнинг қуйидаги муаллифлик таърифи таклиф этилган: тор маънода - «Муносиб меҳнат – шахс даромадининг даражаси, ижтимоий ҳимояланганлиги, касбда ўсиш имкониятлари, шунингдек мазмунида, ахлоқий хусусиятлари билан қондирадиган меҳнатдир». Кенг маънода эса: «Муносиб меҳнат – ходимларнинг ижтимоий ишлаб чиқаришда иштирок этиши ҳамда «инсон-ишлаб чиқариш» муносабатлари тизими тадрижий ривожланишининг ҳозирги босқичи талабларига мувофиқ бўлган ижтимоий-иқтисодий, институционал, ташкилий омилларнинг мураккаб тизимидир».

¹⁷ Муаллиф томонидан ХМТнинг Муносиб меҳнат концепциясининг тамойиллари асосида ишлаб чиқилган.

Ўзбекистон Республикаси ХМТнинг тенг ҳуқуқли аъзоси сифатида ўзининг 2014-2016 йилларга мўлжалланган Муносиб меҳнат бўйича дастурини қабул қилган¹⁸. Ушбу дастурда ижтимоий шериклар – Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати, Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси ва Савдо-саноат палатасининг Халқаро меҳнат ташкилоти билан ҳамкорликдаги мақсади – мамлакатдаги барча аёллар ва эркакларни муносиб меҳнат билан таъминлаш эканлиги кўрсатилган.

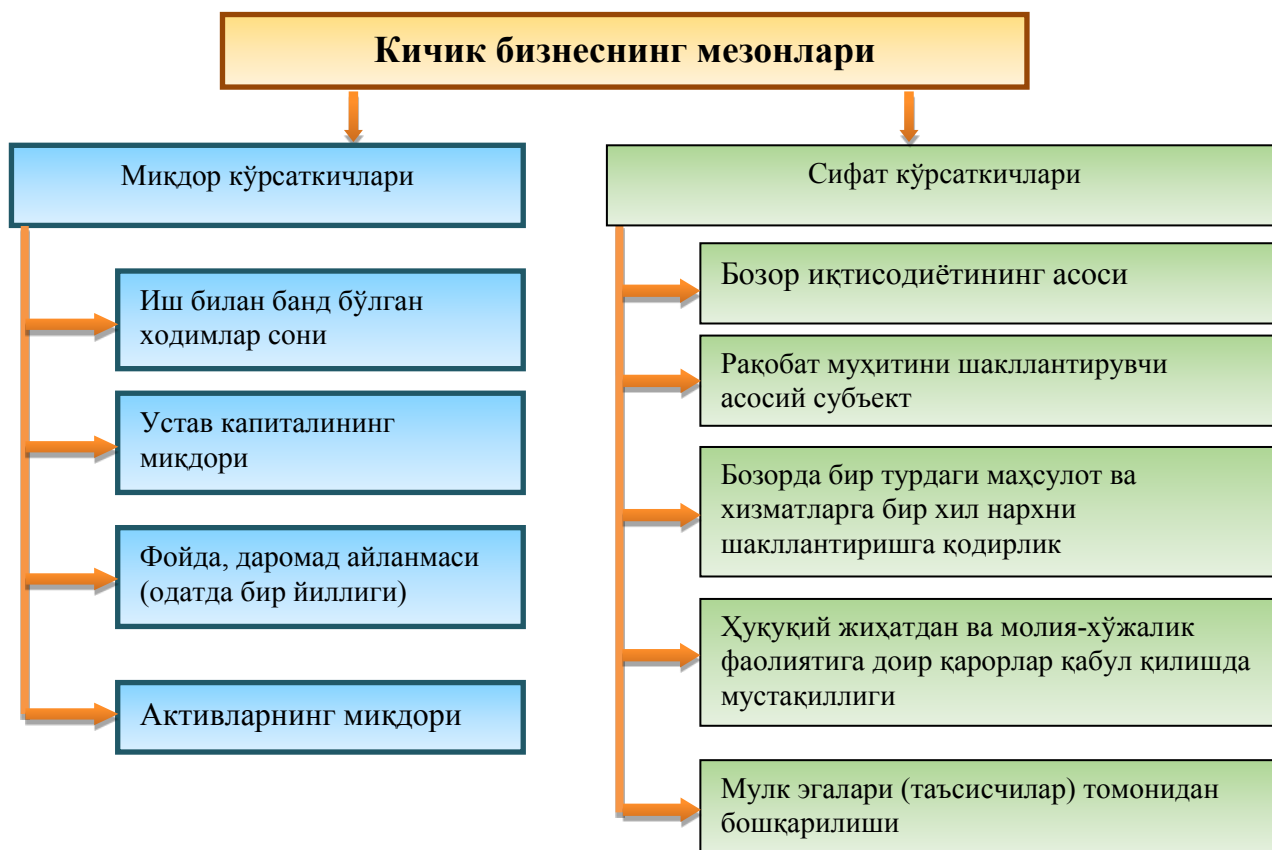
Муносиб иш билан банд бўлиш имкониятларини кенгайтириш учун мамлакатда тўла, унумли ва эркин танланган иш билан, шу жумладан, ёшларнинг иш билан банд бўлишини таъминлашга қаратилган фаол сиёсат олиб бориш кўзда тутилмоқда. Диссертация ишида ижтимоий-меҳнат муносабатларини шаклланишида трипартизм (яъни давлат, ходимлар ва иш берувчилар ҳамда уларнинг вакиллик органлари) асосида кичик бизнес соҳасида ёшларни ишга жойлаштириш сифати, самараси ва касбий рақобатбардошлик даражасини ошириш мақсадида квоталанган иш жойларини ташкил этиш механизмининг такомиллаштириш йўналишлари ишлаб чиқилган. Мазкур йўналиш бўйича устувор вазифалар сифатида қуйидагилар белгиланган: меҳнат соҳасидаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқларни амалга ошириш мақсадида ижтимоий шерикликни мустаҳкамлаш; ёшларни муносиб иш билан банд бўлиш имкониятларини кенгайтириш; ходимларнинг меҳнат шароитларини ва ижтимоий ҳимоясини янада яхшилаш ва бошқалар.

Бу, энг аввало, ёшлар билан бир қаторда меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган аҳолининг бошқа қатламларини ишга жойлаштириш учун тегишли миқдорда иш жойларини яратишни, тадбиркорлик фаоллигини, айниқса, қишлоқ жойларида рағбатлантиришни қамраб олади.

Иккинчи боб – **«Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда муносиб иш билан бандликни таъминлашга илмий-услубий ёндашувларнинг генезиси»** деб номланиб, унда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг илмий ва услубий моҳияти, меҳнат бозори ва аҳолини иш билан бандлиги назарияларининг генезиси, аҳолининг муносиб иш билан унумли бандлигини таъминлашдаги ўрнига баҳо берилган.

Таҳлилларимиз кичик бизнес бугунги кунда жаҳон иқтисодиётида етакчи ўрин эгаллаганига қарамасдан, ҳозиргача унинг яхлит назарияси ишлаб чиқилмаганлигини кўрсатди. Илмий адабиётларда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик моҳиятига ёндашишда асосан унинг миқдор кўрсаткичлари - иш билан банд бўлган ходимлар сони, низом жамғармаси ва активларига олинадиган фойда ҳажмига эътибор қаратиб келинади. Аммо, кичик бизнеснинг миқдор кўрсаткичларига қараганда унинг сифат хусусиятлари - кичик бизнеснинг бозор иқтисодиётининг асоси, рақобат муҳитини шакллантирувчи энг муҳим субъектлиги, бозорда бир турдаги маҳсулот ва хизматларга табақалашган нархни шакллантиришга қодирлиги ва бошқалар муҳим (3-расм).

¹⁸ Программа по Достойному труду Республики Узбекистан на 2014-2016 годы // <http://www.ilo.org>.



3-расм. Кичик бизнеснинг микдор ва сифат кўрсаткичлари¹⁹

Диссертация ишида рақобатга асосланган иқтисодиёт икки мажбурий шартни: фойда олишдан манфаатдор бўлган алоҳида мулк эгалари ҳамда тармоқларнинг рақобатли тузилмаси бўлишини назарда тутишидан далолат беради. Тармоқнинг рақобатли тузилмаси эса фақат ундаги корхоналар сони кўп бўлгандагина шаклланади.

Эгилувчан меҳнат бозори эса, иш билан бандликнинг эгилувчан шаклларида фойдаланишга асосланган (4-расм). Муносиб меҳнат концепцияси тамойиллари асосида рақобатбардош бўлмаган аҳоли қатламлари учун кичик бизнес субъектларида виртуал иш жойларини ташкил этиш иш билан таъминлашнинг самарали ва тезкор воситаси эканлиги асосланди. Бундай усул ХМТнинг меҳнат дастури тамойилларига тўлиқ мос бўлиб, меҳнат фаолиятини инсонпарварлаштириш, ходимга ўз иш ва дам олиш вақтини мустақил режалаштириш имконини беради ва бошқа кўпгина қулайликлар яратади.

Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларида иш билан бандликнинг эгилувчан шакллари - қисман иш билан бандлик, иш жойини тақсимлаш, мослашувчан иш графиги, эгилувчан ва виртуал иш жойи иқтисодий фаол аҳолини муносиб иш билан таъминлашнинг самарали йўли бўлиб, у иш берувчиларга иқтисодий вазият, бозор конъюнктурасидан келиб чиққан ҳолда, ишлаб чиқаришнинг йўналишини, ходимларнинг сони ва таркибини қисқа муддатда ўзгартиришга ёрдам беради.

¹⁹ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.



4-расм. Меҳнат бозорининг замонавий шакллари²⁰

Учинчи боб – «Ўзбекистоннинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишига кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик таъсирининг таҳлили» деб номланиб, унда ушбу соҳани ҳар тарафлама қўллаб-қувватлаш мамлакат ижтимоий–иқтисодий сиёсатининг устувор йўналиши эканлиги, унинг миллий иқтисодиётни модернизациялаш ва диверсификациялашдаги роли ҳамда кичик корхоналар ва микрофирмаларда ХМТнинг Муносиб меҳнат тамойилларини жорий этиш имкониятлари очиб берилган.

Ўзбекистонда қулай ишбилармонлик муҳитини яратиш соҳасида амалга оширилган бу ва бошқа самарали чора-тадбирлар нуфузли халқаро ташкилотлар томонидан муносиб баҳоланмоқда.

Мамлакатимиз Жаҳон банкининг «Бизнес юритиш» рейтингига кўра қулай ишбилармонлик муҳити кўрсаткичлари бўйича 2015 йилнинг ўзидаёқ 16 поғонага кўтарилиб, 87-ўринни эгаллади. «Кичик бизнес субъектларига кредит бериш» деб номланадиган кўрсаткич бўйича эса Ўзбекистон сўнгги уч йил мобайнида 154-ўриндан 42-ўринга кўтарилишга эришди ва ҳисобот йилининг ўзидаёқ ўз рейтингини 63 поғонага яхшилади²¹.

Мамлакатда бозор ислохотларининг энг асосий мақсадлари қаторида ташаббускорлик ва ишбилармонликни бутун чоралар билан ривожлантириш,

²⁰ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

²¹ Халқ сўзи газетаси 2016 йил 16 январь, № 11 (6446), www.xs.uz

тадбиркорликка эркинлик бериш, мулк эгалари ҳуқуқларининг давлат йўли билан ҳимоя қилишни таъминлаш, давлатнинг хўжалик фаолиятига бевосита аралашувидан воз кечиш, бозорни тартибга солишда иқтисодий воситаларга устунлик бериш белгилаб қўйилди.

Диссертация тадқиқотлари доирасида Ўзбекистонда якка тартибдаги тадбиркорларга ёлланма ходимларни ишга қабул қилишларини қонунийлаштириб қўйиш якка тартибдаги тадбиркорликни рағбатлантиришга, қўшимча иш жойлари яратиш, аҳолини, айниқса ёшларни ўзларини ўзлари иш билан таъминлашларига эришилди.

Тўртинчи боб – «**Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик тизимида янги иш ўринларини яратиш хусусиятлари**» деб номланиб, Ўзбекистонда замонавий меҳнат бозорининг шакллантирилиши ва ривожлантирилиши, аҳолини иш билан таъминлаш, янги иш ўринларини яратишда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг аҳамияти, мазкур соҳада иш жойларини ташкил этишининг янги шакллари кўриб чиқилган.

Мамлакатда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасининг устувор, юқори суръатларда барқарор ривожлантирилиши бугунги кунда мазкур соҳанинг 10,0 млн.дан ортиқ кишини иш билан таъминлашига хизмат қилмоқда. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларида иш билан банд бўлганларнинг 7,3 млн. нафарга яқини хусусий тадбиркорлик, 2,3 млн. нафари кичик корхона ва микрофирмалар ҳиссасига тўғри келади.

Жами иш билан бандлар таркибида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда иш билан бандларнинг салмоғи барқарор суръатлар билан ўсишда давом этмоқда (1-жадвал).

1-жадвал

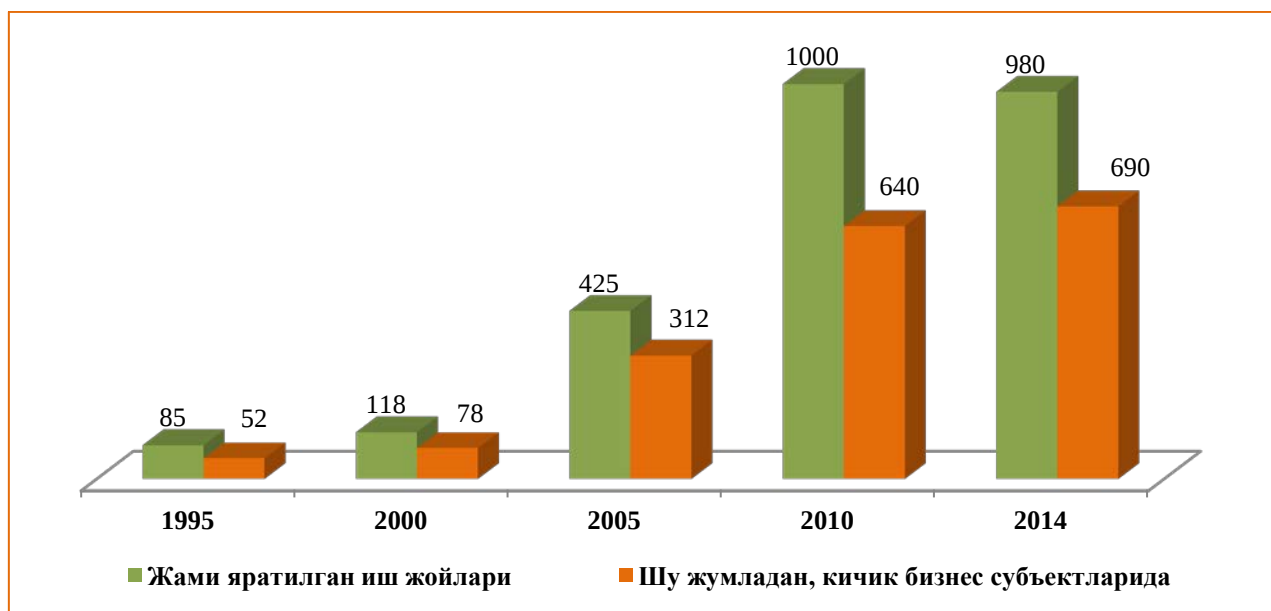
Ўзбекистон Республикасида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида иш билан банд бўлганлар салмоғи, %²²

Худудлар	2010 й.	2011 й.	2012 й.	2013 й.	2014 й.
Ўзбекистон Республикаси	74,3	75,1	75,6	76,7	77,2
<i>жумладан:</i>					
Қорақалпоғистон Республикаси	71,2	72,3	71,0	73,7	74,5
Андижон вилояти	81,2	82,4	82,8	83,3	84,0
Бухоро вилояти	76,3	76,8	77,3	78,5	78,6
Жиззах вилояти	78,0	79,1	80,3	81,0	81,7
Қашқадарё вилояти	74,9	76,1	77,0	77,9	78,4
Навоий вилояти	55,9	56,0	58,8	59,4	59,4
Наманган вилояти	78,4	80,2	80,7	81,7	82,7
Самарқанд вилояти	83,4	82,3	81,8	83,2	83,6
Сурхондарё вилояти	75,0	76,3	77,5	79,0	79,3
Сирдарё вилояти	79,2	78,5	77,5	79,0	79,4
Тошкент вилояти	73,0	73,4	74,2	75,3	76,1
Фарғона вилояти	77,5	76,3	77,3	78,9	79,1
Хоразм вилояти	78,1	79,6	79,1	78,5	79,4
Тошкент шаҳри	57,0	57,1	57,3	57,5	57,5

²² Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида муаллиф томонидан яратилган. [http:// www.stat.uz](http://www.stat.uz)

2014 йили бу кўрсаткич республика бўйича ўртача 77,2 фоизни ташкил қилди. Айрим вилоятларда эса жами иш билан бандларнинг 80 фоиздан ортиғи бугунги кунда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда иш билан банд (Андижон - 84,0, Самарқанд - 83,6, Наманган - 82,7, Жиззах - 81,7) эканлигини қайд этишимиз лозим

Кейинги 20 йил мобайнида кичик бизнес соҳасида кўплаб янги иш жойлари ташкил этилиб, қарийб 20 бараварга ортди. 2014 йилда иш жойларини ташкил этиш ва аҳолини муносиб иш билан бандлигини таъминлаш бўйича давлат ва минтақавий дастурларнинг амалга оширилиши натижасида қарийб 980 минг киши иш билан таъминланди. Бу борада кичик корхоналар, микрофирмалар ва яқка тартибдаги тадбиркорликни ривожлантириш эвазига 480 мингдан ортиқ, касаначиликни кенгайтириш ҳисобидан эса 210 мингдан зиёд иш ўрни ташкил этилди (5-расм).



5-расм. Ўзбекистонда янги иш жойларини яратиш динамикаси (минг киши)²³

Мамлакатда кичик бизнес субъектлари ишлаб чиқаришни модернизация қилиш, шунинг натижасида қўшимча юқори унумли иш жойлари яратиш учун уларни имтиёзли молиялаштириш муаммосини ҳал этиш талаб қилинади. Таҳлиллар натижасида рўйхатдан ўтган кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик айрим субъектларида айланма маблағларининг етишмаслиги сабабли фаолият кўрсатмаётганлари аниқланди. Бу уларнинг ўз маблағларининг етишмаслиги, банк кредитларини жалб қилиш учун ишонарли гаровга эга эмасликлари билан изоҳланади²⁴.

²³ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг маълумотлари // <http://www.mehnat.uz>.

²⁴ Пардаев М.Қ., Мамасоатов Т.Х., Муротқобилов А.А., Раҳимов Ҳ.А. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик: ривожланиш муаммолари ва ечимлари. Монография. – Т.: «Наврўз» нашриёти, 2013. – Б.60.

Диссертация ишида муносиб иш билан бандликни ошириш учун иш берувчиларни янги иш жойлари ташкил қилишларини рағбатлантириш мақсадида, кичик бизнес соҳасида инновацион меҳнат фаолиятини ривожлантириш, йирик корхоналар негизида ички тадбиркорлик тизимини шакллантиришда муносиб меҳнат тамойилларидан фойдаланиш орқали юқори унумли иш ўринларини ташкил этишга йўналтирилган таклиф ишлаб чиқилди.

Хусусан, «Ўзфармсаноат» давлат акциядорлик концерни тизимидаги «Lahisam», «Само» масъулияти чекланган жамиятлар, «Зиё нур фарм» ва «Иммуномед» хусусий корхоналарида диссертация тадқиқотлари асосида юқори технологияларга асосланган инновациявий фаолиятни ривожлантириш таклифини амалиётга тадбиқ этилиши натижасида уларда 2014 йилнинг ўзида 24 инвестиция лойиҳасини амалга ошириш учун 4,81 миллион АҚШ доллари миқдоридаги сармоя ўзлаштириш, жами 493,4 млн. сўмлик иқтисодий самарага эришишни таъминлади.

Бешинчи боб – **«Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда аҳолининг муносиб иш билан бандлигини такомиллаштиришнинг асосий йўналишлари»** деб номланиб, унда миллий иқтисодиётнинг ушбу устувор секторида - унумли иш жойларини ташкил этишнинг муҳим омили эканлиги ҳамда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни янада ривожлантириш орқали аҳолининг муносиб иш билан бандлик даражасини ошириш истикболлари тадқиқ этилган.

Кичик бизнес илмий ишланмалар ва инновацияларни ишлаб чиқаришга жорий этишни амалга оширишда энг фаол ва энг самарали хўжалик субъекти ҳисобланади. Мамлакатда ҳозирги вақтда йирик бизнес билан ҳамкорликда ҳамда университетлар, илмий-тадқиқот институтлари ва марказлари ҳузурида қатор кичик инновацион корхоналар фаолият олиб бормоқда.

Ушбу бобда муаллиф томонидан макро ва микродаражадаги меҳнат кўрсаткичларини халқаро стандартлар асосида ҳисоблаш ва қиёслашга йўналтирилган «Кичик бизнес соҳасида муносиб меҳнат индикаторлари номенклатураси» (2-жадвал) ва «Муносиб меҳнат индикаторларини баҳолаш методикаси» таклиф этилган.

Амалга оширилган тадқиқотлар шуни кўрсатадики, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда муносиб меҳнат дастури орқали амалга оширилаётган ишларни йиллик мониторингни ўтказиш мақсадга мувофиқдир. Бундай мониторинг олиб бориш учун биз томонимиздан мамлакат хусусиятларини ҳисобга олувчи методик ёндашув ишлаб чиқилган. «Муносиб меҳнат индикаторларини баҳолаш методикаси» муносиб меҳнатнинг қуйидаги 6 та гуруҳ индикаторларини ҳисоблаш услубиётидан иборат: иш билан бандлик ва ишсизлик; иш вақтининг муносиб давомийлиги; ишдаги тенг имкониятлар ва муносабатлар; меҳнат хавфсизлиги; ижтимоий таъминот; иқтисодий-ижтимоий вазият.

**Кичик бизнес соҳасида муносиб меҳнат индикаторлари
номенклатураси²⁵**

Муносиб меҳнат индикаторлари номенклатураси		
Индикатор	№	Кўрсаткичлар
1.Иш билан бандлик ва ишсизлик	1.1	Аҳолининг умумий сонига иш билан бандлар салмоғи, %
		Жами
		Эркаклар
		Аёллар
	1.2	Ишсизлик даражаси, %
		Жами
		Эркаклар
		Аёллар
	1.3	15-24 ёшдаги ўқимайдиган ва ишламайдиган ёшларнинг шу ёшдаги аҳолидаги салмоғи, %
		Жами
		Эркаклар
		Аёллар
	1.4	Иш билан норасмий бандлик
2.Иш вақтининг муносиб давомийлиги		- Норасмий бандларнинг иш билан бандларнинг умумий сонига салмоғи, %
		Жами
		Эркаклар
		Аёллар
	2.1	Иш вақти ҳаддан зиёд давомли бўлган иш билан бандлар салмоғи, %
3.Ишга тенг имкониятлар ва муносабатлар		Жами
		Эркаклар
		Аёллар
4.Меҳнат хавфсизлиги	2.2	Иш билан бандлар орасида хавфли меҳнат шароитида ишловчи 15-17 ёшли болалар салмоғи, %
		Жами
5.Ижтимоий таъминот	3.1	Иш ҳақидаги гендер белгисига кўра фарқлар, %
6.Иқтисодий-ижтимоий вазият	4.1	Ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодисалар туфайли ҳаёти ўлим билан тугаган жабрланганлар сони, киши
	4.2	Ишлаб чиқаришдаги ўлим билан тугамаган жароҳатланиш (ҳар 100 000 кишига), киши
	4.3	Ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодисалар туфайли вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлиги ҳисобот йилида тугаган, жабрланиб меҳнатга лаёқатлилигини бир ва ундан ортиқ кун йўқотганларнинг меҳнатга лаёқатсизлик киши-кунлари сони
6.Иқтисодий-ижтимоий вазият	5.1	Пенсия олаётган аҳоли миқдори (меҳнат пенсиялари), %
	6.1	Инфляция суръатлари (Истеъмол нархлари индексида)
	6.2	Иқтисодий фаолият тармоқларидаги иш билан бандлик:
		- Қишлоқ хўжалигида иш билан бандлар салмоғи (%)
		- Саноатда иш билан бандлар салмоғи (%)
		- Хизмат кўрсатишда иш билан бандлар салмоғи (%)
		- ЯИМдаги иш ҳақи салмоғи, %

²⁵ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Бу методиканинг муаллиф таклиф қилган айрим кўрсаткичлари қуйидагича тартибда ҳисобланади, масалан:

15-24 ёшдаги ўқимайдиган ва ишламайдиган ёшларнинг ($\dot{Y}IE_{15-24}$) шу ёшдаги аҳолидаги (AC_{15-24}) салмоғи ($\dot{Y}IS_{15-24}$):

$$\dot{Y}IS_{15-24} = \dot{Y}IE_{15-24} / AC_{15-24} * 100 \%. \quad (1),$$

Бунда,

- $\dot{Y}IS_{15-24}$ — 15-24 ёшдаги ўқимайдиган ва ишламайдиган ёшлар салмоғи;
- $\dot{Y}IE_{15-24}$ — 15-24 ёшдаги ўқимайдиган ва ишламайдиган ёшлар сони;
- AC_{15-24} — 15-24 ёшдаги аҳоли сони.

Иш билан норасмий бандлик даражаси (НБД) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2007 йил 24 майдаги «Ишга жойлаштиришга муҳтож меҳнат билан банд бўлмаган аҳолини ҳисобга олиш методикасини такомиллаштириш тўғрисида»ги 106-сонли қарорида белгиланган тартибда аниқланади.

Иш вақтининг муносиб давомийлиги иш вақти ҳаддан зиёд давомли бўлган иш билан бандлар (ИВЗ) салмоғи (ИВЗС) билан белгиланади. Бу кўрсаткич ўрганилаётган ҳафтада 48 соатдан ортиқ ишлаган иш билан банд аҳоли сонини иш билан банд жами аҳоли сонига бўлиш йўли билан қуйидаги формула асосида ҳисобланади:

$$ИВЗС = ИВЗ / ИБС * 100 \% \quad (2),$$

Бунда,

- ИВЗС — иш вақти ҳаддан зиёд давомли бўлган иш билан бандлар салмоғи;
- ИВЗ — иш вақти ҳаддан зиёд давомли бўлган иш билан бандлар сони;
- ИБС — иш билан бандлар сони.

Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳаси учун бу кўрсаткич айнан шу формула асосида қуйидагича аниқланади:

$$ИВЗС_{\text{кхт}} = ИВЗ_{\text{кхт}} / ИБС_{\text{кхт}} * 100 \%. \quad (3),$$

Бунда,

- $ИВЗС_{\text{кхт}}$ — кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда иш вақти ҳаддан зиёд давомли бўлган иш билан бандлар салмоғи;
- $ИВЗ_{\text{кхт}}$ — кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда иш вақти ҳаддан зиёд давомли бўлган иш билан бандлар сони;
- $ИБС_{\text{кхт}}$ — кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда иш билан бандлар сони.

Ишдаги тенг имкониятлар ва муносабатларни кўрсатувчи индикаторлар эса бир гуруҳ кўрсаткичлар, масалан иш ҳақидаги гендер белгисига кўра фарқларни (ИГФ) аниқлаш орқали ҳисобланади. Иқтисодий фаолиятнинг

барча турлари бўйича эркакларнинг ҳисобланган ўртача номинал иш ҳақи (ЭИХ) миқдоридан аёлларнинг ҳисобланган ўртача номинал иш ҳақи (АИХ) миқдорини айириб ташланади ва ҳосил бўлган миқдор эркаклар учун ҳисобланган ўртача номинал иш ҳақи миқдорига қуйидаги формула бўйича бўлинади.

$$\text{ИГФ} = (\text{ЭИХ} - \text{АИХ}) / \text{ЭИХ} * 100 \% \quad (4).$$

Бунда,

- ИГФ — иш ҳақидаги гендер белгисига кўра фарқлар;
- ЭИХ — эркакларнинг ҳисобланган ўртача номинал иш ҳақи;
- АИХ — аёлларнинг ҳисобланган ўртача номинал иш ҳақи.

Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳаси учун ҳам ИГФ шу формула билан ҳисобланади²⁶.

Келтирилган индикаторлар аёллар, эркаклар кесимида ва жами (аёллар ва эркаклар миқдорлари йиғиндиси) ҳолида ҳисобланади. Мазкур индикаторлар аксарият кўрсаткичлар бўйича кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳаси учун алоҳида ҳисобланади. Бундан ташқари кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида ишловчи эркаклар ва аёллар учун алоҳида ҳисобланади, натижада кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида иш билан банд бўлганлар сони, уларнинг салмоғи, жумладан, эркаклар ва аёллар кесимида аниқланади.

²⁶ Методиканинг тўлиқ матни диссертацияда келтирилган.

ХУЛОСАЛАР

Диссертация ишида амалга оширилган тадқиқотлар натижасида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда аҳолини муносиб иш билан таъминлаш даражасини оширишга қаратилган тавсия ва таклифлар илгари сурилди:

1. Тадбиркорлик субъектлари ва хусусий мулк эгалари учун ҳуқуқ ва кафолатларни қонуний ҳимоя қилиш учун мустаҳкам ҳуқуқий базани хусусий мулк манфаатларига мослаштириш, мулк ҳуқуқининг кучли юридик норма ва кафолатлари тизимини шакллантириш, ушбу масалаларда суд органлари ролини ошириш, кичик бизнес тузилмаларининг ҳўжалик ва молиявий фаолиятига ноқонуний аралашиш учун жавобгарликни кучайтириш мақсадида махсус янги «Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик тўғрисида»ги тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатни ишлаб чиқиш мақсадга мувофиқ.

2. Мамлакатда ахборот–коммуникация технологияларини жадал ривожланиши ва «электрон ҳукумат» тизимининг изчил жорий этилиши шароитида кичик бизнес субъектларида виртуал иш жойларини ташкил этиш ва ривожлантиришнинг самарали йўналиши эканлиги эътироф этилиб, ушбу усул ХМТнинг Муносиб меҳнат дастури тамойилларига тўлиқ мос келиши асослаб берилган.

3. Республика иқтисодиётини модернизация қилиш ва экспорт салоҳиятини ошириш мақсадида кичик бизнес субъектларида маҳсулотларни чуқур қайта ишлашга, хизмат кўрсатиш соҳасига ихтисослашган, юқори илм талаб, инновацион технологияларни жорий этадиган корхоналарни ташкил этишга кўмаклашиш ва улар фаолиятни ривожлантириш самарали йўналишлардандир.

4. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик тузилмаларида муносиб иш билан бандлик ҳам иш берувчи, ҳам ёлланма ходим манфаатларига мос тушадиган ишга ёллаш ва иш режимининг эгилувчан тизимини кенг жорий қилиш мақсадга мувофиқ. Шу муносабат билан, ҳудудий органларнинг муносиб иш билан бандликка кўмаклашувчи ташкилий-иқтисодий вазифаларини ҳал этиш борасидаги тегишли тадбирларни изчил давом эттириш ижтимоий-иқтисодий самарага эришиш имконини беради.

5. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларида ёшларни иш билан таъминлаш даражасини ошириш учун уларга квоталанган муносиб иш ўринларининг ҳудудий мақсадли жамғармаларини ташкил этиш мақсадга мувофиқ. Бу янги барпо этилаётган иш жойларининг ҳалқаро андозаларга муносиблигини белгиловчи меъёрий талабларнинг ишлаб чиқилишига қаратилган молиявий манбаларни мақсадли йўналтиришга ва уларнинг самарадорлик даражасини оширишга асос бўлади.

6. Диссертация ишида ишлаб чиқилган «Кичик бизнес соҳасида муносиб меҳнат индикаторлари номенклатураси» ва «Муносиб меҳнат индикаторларини баҳолаш методикаси» кичик бизнес соҳасида яратилаётган янги иш ўринларини баҳолаш имкониятларини беради.

7. Муносиб меҳнат концепцияси тамойилларини амалиётга жорий этиш натижасида, Ўзбекистонда амал қилиб келаётган Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги қошидаги «Меҳнат инспекцияси» ҳамда Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси қошидаги «Меҳнатни муҳофаза қилиш» Комиссиясининг ваколатларини, ташкилий-ҳуқуқий вазифаларини такомиллаштириш йўллари ишлаб чиқишга хизмат қилади.

8. Иш жойларини аттестациядан ўтказиш, технологик жараёнларнинг хавфсизлигини таъминлаш, иш ва дам олиш вақтини тартибга солиш, меҳнатни муҳофаза қилиш, ўз навбатида, муносиб меҳнат концепцияси тамойилларини жорий этиш мақсадли йўналиш ҳисобланади ҳамда ижтимоий меҳнат муносабатларини янада такомиллаштиришга имкон яратади.

9. Кичик бизнес соҳасида муносиб меҳнат концепциясининг тамойилларини тадбиқ этишда ҳудудий ўзига хос хусусиятларни инобатга олиб, аҳолини иш билан таъминлашда асосий эътибор фақат мавжуд иш жойларининг сонига эмас, балки уларнинг унумлилигига қаратилиши, ҳудудларда кичик бизнесни янада ривожлантириш имконини беради.

10. Республикада мавжуд ва кутилаётган демографик тенденцияларни ҳисобга олиб, ёшларни иш билан таъминлашда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасига йўналтириш мақсадида, Республика Бандликка кўмаклашиш марказлари фаолиятида информацион технологиялар асосида бўш иш ўринларини тезкор аниқлаш, маълумотлар базасини такомиллаштириш мақсадга мувофиқдир.

**РАЗОВЫЙ НАУЧНЫЙ СОВЕТ НА ОСНОВЕ НАУЧНОГО СОВЕТА
№ 16.07.2013.I.03.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ
ДОКТОРА НАУК ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ
ЭКОНОМИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

АБДУРАХМАНОВА ГУЛНОРА КАЛАНДАРОВНА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В МАЛОМ
БИЗНЕСЕ НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА**

**08.00.10 – Демография. Экономика труда
(экономические науки)**

АВТОРЕФЕРАТ ДОКТОРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ

Ташкент – 2016 г.

Тема докторской диссертации зарегистрирована под номером 30.09.2014/B2014.3-4.I77 в Высшей аттестационной комиссии при Кабинете Министров Республики Узбекистан.

Докторская диссертация выполнена в Ташкентском государственном экономическом университете.

Полное содержание докторской диссертации размещено на веб-сайте www.tdiu.uz научного совета №16.07.2013.I.03.01 по присуждению ученой степени доктора наук при Ташкентском государственном экономическом университете. Автореферат диссертации на трех языках (узбекский, русский, английский) размещен на веб-странице по адресу www.tdiu.uz и информационно-образовательном портале «ZiyoNet» по адресу www.ziynet.uz.

Научный консультант:

Худойбердиев Зайниддин Явкачевич
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты:

Турсунходжаев Марат Лутфуллаевич
доктор экономических наук, профессор

Исажонов Абдували Абдурахимович
доктор экономических наук, профессор

Галиахметов Раиль Ахсанович
доктор экономических наук, профессор
(Российская Федерация)

Ведущая организация:

Институт Прогнозирования
макрэкономических исследований при
Кабинете Министров Республики Узбекистан

Защита диссертации состоится «___» _____ 2016 г. в ____ часов на заседании разового научного совета на основе научного совета № 16.07.2013.I.03.01 по присуждению ученой степени доктора наук при Ташкентском государственном экономическом университете по адресу: 100003, г. Ташкент, проспект Узбекистанский, 49. Тел. (998 71) 239-28-72; факс: (998 71) 239-28-27; e-mail: tdiu@tdiu.uz.

С докторской диссертацией можно ознакомиться в информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного экономического университета (зарегистрировано № ____).

Адрес: 100003, г. Ташкент, проспект Узбекистанский, 49. Тел: (998 71) 239-28-72.

Автореферат диссертации разослан «___» января 2016 года.
(протокол рассылки № ____ от «___» _____ 2016 г.)

А.В.Вахабов
Председатель научного совета по присуждению
ученой степени доктора наук
д.э.н., профессор

О.М.Ахмедов
Ученый секретарь разового научного совета при
научном совете по присуждению ученой степени доктора
наук к.э.н., доцент

Д.А.Артыкова
Председатель разового научного семинара при
научном совете по присуждению ученой степени доктора
наук д.э.н.

ВВЕДЕНИЕ (аннотация докторской диссертации)

Актуальность и необходимость темы диссертации. Опыт индустриально развитых стран мира убедительно доказывает, что малый бизнес один из основных элементов рыночной экономики, во многом определяет темпы экономического роста, структуру и качество валового национального продукта. По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), «вклад малого бизнеса в производство ВВП развитых стран за последние 30 лет достиг почти 70,0 процентов, увеличившись с 38,0 до 52,0 процентов в США, с 47,0 до 55,0 процентов - в Японии, с 58,0 до 67,0 процентов - в странах ЕС в целом, а доля субъектов малого предпринимательства в общем числе предприятий этих стран не опускается ниже 92,5 процента. Весомая роль малого бизнеса и в обеспечении занятости населения, за последние годы занятость в малом бизнесе достигла 54,0 процентов общего числа занятых в США, 78,0 процентов - в Японии, 72,0 процентов в среднем по странам Европейского Союза»²⁷.

В нашей стране с первых лет независимости развитию малого бизнеса уделяется большое внимание. Малый бизнес стал своего рода локомотивом в обеспечении стабильного роста высоких темпов национальной экономики, занятости все возрастающего трудоспособного населения. «...необходимо добиться, чтобы малый, средний и частное предпринимательство занимали не только решающее положение в производстве валового внутреннего продукта, а также превратились в важный фактор повышения благосостояния и доходов населения, решения проблемы безработицы»²⁸.

Требованием сегодняшнего дня является внедрение в деятельность субъектов малого бизнеса принципов, изложенных в Программе достойного труда Международной организации труда (МОТ) – гарантирование права человека на труд, социальная защита работника, гармонизация социально-трудовых отношений на основе социального партнерства. Подписание между Правительством Узбекистана и МОТ Программы на 2014-2016 годы по внедрению принципов достойного труда в отраслях национальной экономики, в том числе в субъектах малого бизнеса, открыла широкие возможности для дальнейшего улучшения условий труда, усиления социальной защиты работников, социального диалога между работниками и работодателями при участии государства.

В перспективных прогнозах развитие малого бизнеса определено как приоритетное направление экономической политики, так как три четверти занятых трудовых ресурсов приходится на малый бизнес. В настоящее время доля этого сектора в ВВП страны составляет 56,7 процентов, в этой сфере производится треть промышленной продукции, 98,0 процентов - сельского хозяйства, 77,0 процентов занятого населения трудится в субъектах

²⁷ На основе данных // <http://www.oecd.org>.; <http://www.intracen.org>.

²⁸ Каримов И.А. Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт- пировард мақсадимиз. -Т.: Ўзбекистон, 2000. – 339 б.

предпринимательства²⁹. Полное внедрение принципов достойного труда, в первую очередь в малый бизнес, и связанное с ними совершенствование социально-трудовых отношений приобретают все большее значение, что определяет актуальность и необходимость диссертационной темы.

Выполнению задач, определенных в Указе Президента Республики Узбекистан от 15 мая 2015 года № УП-4725 «О мерах по обеспечению надежной защиты частной собственности, малого бизнеса и частного предпринимательства, снятию преград для их ускоренного развития», Постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан от 28 мая 1998 года №232 «О совершенствовании механизма стимулирования развития малого бизнеса», а также в других нормативно-правовых документах, относящиеся к этой деятельности, в определенной мере способствовало данное диссертационное исследование.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий. Диссертация соответствует приоритетным направлениям развития науки и технологий гранта Ф-1-104 «Развитие человеческого потенциала в условиях модернизации и диверсификации экономики Узбекистана».

Обзор зарубежных научных исследований по теме диссертации. Исследования принципов концепции достойного труда и внедрение их в социально-трудовые отношения ведутся в ведущих университетах и научных центрах, в частности в Американском институте предпринимательства (American Enterprise Institute, США), Институте исследований малых и средних предприятий (Austrian Institut for SME Research, Австрия), университетах Экстер и Ланкастер (University Exter, Lancaster University, Великобритания), Институте исследования среднего класса (Institut fuer Mittelstand Forschung-IMF, Bonn, Германия), Университете Кассино и Южной Лацио (Università degli Studi di Cassino e del Lazio, Италия), Институте исследований малых и средних предприятий Пекинского университета (SME Research Center of Peking University, КНР), Международном университете бизнеса и торговли (University of International Business and Economics – UIBE, КНР), Московском государственном университете (МГУ, Россия).

В мире получены ряд научных результатов по внедрению принципов концепции достойного труда в сфере малого бизнеса, в частности: доказана возможность обеспечения безопасности и защиты труда при применении индексов достойного труда, при введении принципов и стандартов концепции достойного труда МОТ в масштабе Европейского Союза (Организация экономического сотрудничества и развития, OECD); определены инновационные пути развития малого бизнеса и дополнительные возможности

²⁹ Каримов И.А. Наша главная цель – несмотря на трудности, решительно идти вперед, последовательно продолжая осуществляемые реформы, структурные преобразования в экономике, создавая еще более широкие возможности для развития частной собственности, предпринимательства и малого бизнеса: Доклад на расширенном заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2015 году и важнейшим приоритетным направлениям экономической программы на 2016 год // Народное слово, 16 января 2016 года.

повышения личной свободы и ответственности предпринимателей (American Enterprise Institute, США); разработаны эффективные механизмы обеспечения гендерного равенства, гарантирования свободного вида выбора трудовой деятельности, социальной защиты работников и уважения человеческого достоинства субъектов малого бизнеса (Università degli Studi di Cassino e del Lazio, Италия); разработаны эффективные пути создания правовых гарантий деятельности субъектов малого бизнеса, повышения эффективности борьбы с производством контрафактной продукции в предпринимательских структурах (University of International Business and Economics – UIBE, SME Research Center of Peking University, КНР); предложены эффективные механизмы повышения занятости и внедрения достойного труда (МГУ, Россия).

В мировом масштабе в составе исследований в сфере малого бизнеса ведутся такие приоритетные научные исследования, как разработка эффективных механизмов обеспечения занятости населения на основе принципов достойного труда, методика оценки социально-трудовых отношений, совершенствование номенклатуры индикаторов достойного труда и методики их исчисления, эффективные пути создания виртуальных рабочих мест, гарантирование свободного выбора вида трудовой деятельности человеком, социальная защита работников.

Степень изученности проблемы. Впервые термин «достойный труд» был применен в докладе «Достойный труд» на 87-й сессии МОТ. Проблемы гармонизации социально-трудовых отношений, концепция человеческого капитала, развития человека, достойного труда освещены в работах Г.Беккера, Т.Шульца, А.Сена, О.И.Косенко, Д.Н.Карпухина³⁰. Методологические основы рынка труда и занятости в малом бизнесе выдвинуты в трудах А.Смита, Д.Рикардо, Ж.Б.Сея³¹, вопросы спроса и предложения труда, развития предпринимательства – в работах Дж.М. Кейнса, Д.Коэна, М.Минца, П.Самуэльсона, А.Маршалла, А.Пигу, М.Фридмана³² и других.

Формирование и развитие рынка труда в переходной экономике, роль малого бизнеса в обеспечении работой населения исследованы учеными СНГ

³⁰ Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Пер. с англ. Сост., научн. ред., послес. Капельнюшников Р.И. – М.: ГУВШЭ, 2003; Shultz T. Investment in Human capital / Theodore Shultz. – N.Y. – London, 1971; Sen A. Development as Freedom. Oxford: Oxford University Press, 1999. p. - 353; Достойный труд в социальном государстве: сборник / под общ. ред. д-ра ист. наук, проф. О.И. Косенко. — М.: ИД «АТиСО», 2014; Карпухин Д.Н. Достижение достойного труда при создании и модернизации рабочих мест. – М.: ИЭ РАН, 2014. – 100 с.

³¹ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Пер. с англ. Е.М.Майбурда. – М.: Эскимо, 2007; Рикардо Д. Сочинения. – М.: Наука, 1961; Сэй Ж.-Б. Трактат по политической экономии / Сост., вступ. ст. и коммент. М. К. Бункиной и А. М. Семенова. — М.: Дело: Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации, 2000 // <http://www.elib.org.ua/economic>.

³² Рынок труда: учебник / подред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство «Экзамен», 2007. – 479 с.; Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): Учебник. - М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – 900 с.; Рофе А.И. Экономика труда: учебник /3-е изд., доп. и перераб. – М.: КНОРУС, 2015. – 376 с.; Филимонова Н.М., Моргунова Н.В., Ловкова Е.С. Экономика и организация малого и среднего бизнеса: Учебное пособие / 2-е изд., доп. – М.: Инфра-М, 2015. – 222 с.; Р.И. Хасбулатов. Международное предпринимательство: учебник. – М.: «Проспект», 2015. – 719 с.; Малое предпринимательство: организация, экономика, управление: Учебное пособие / под ред. А.Д.Шеремета. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 480 с.

В.С.Булановым, Н.А.Волгиным, Н.К.Луневоy, Ю.Г.Одеговым, В.И.Плакся, А.И.Рофе, Г.Г.Руденко, Н.М.Филимоновой, Р.И.Хасбулатовым, А.Д.Шеремет³³ и другими.

В условиях модернизации экономики Узбекистана проводятся ряд научных исследований в сфере развития малого бизнеса, обеспечения занятости населения в данном секторе. Так, демографические особенности занятости исследованы Р.А.Убайдуллаевой, О.Б.Ата-Мирзаевым³⁴, рынок труда и социально-трудовые отношения К.Х.Абдурахмановым³⁵, теоретические и практические аспекты развития малого бизнеса, особенности организации труда Б.Х.Умурзаковым³⁶, З.Я.Худайбердиевым, теоретические основы малого бизнеса М.Р.Болтабоевым, М.С.Косимовой³⁷, мобильность рабочей силы, формирование занятости населения Л.П.Максаковой³⁸, Д.А.Артыковой³⁹, вопросы занятости населения в малом бизнесе Д.Н.Рахимовой, Н.Х.Рахимовой, Н.К.Зокировой⁴⁰ и др.

Наряду с этим в научной литературе глубоко не изучены такие проблемы, как обеспечение правовых гарантий законных интересов частной собственности и частного предпринимательства, распространение современных форм занятости в малом бизнесе, развитие инновационной деятельности, обеспечение работой неконкурентоспособных на рынке труда категорий населения – женщин, особенно молодежи, пути решения этих вопросов. Это также повышает актуальность полемических проблем и

³³ Рынок труда: учебник / под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Экзамен», 2007. – 479 с.; Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): Учебник. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – 900 с.; Рофе А.И. Экономика труда: учебник /3-е изд., доп. и перераб. – М.: КНОРУС, 2015. – 376 с.; Филимонова Н.М., Моргунова Н.В., Ловкова Е.С. Экономика и организация малого и среднего бизнеса: Учебное пособие / 2-е изд., доп. – М.: Инфра-М, 2015. – 222 с.; Р.И. Хасбулатов. Международное предпринимательство: учебник. – М.: «Проспект», 2015. – 719 с.; Малое предпринимательство: организация, экономика, управление: Учебное пособие / под ред. А.Д.Шеремета. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 480 с.

³⁴ Убайдуллаева Р.А., Ата-Мирзаев О.Б., Умарова Н.О. Ўзбекистон демографик жараёнлари ва аҳоли бандлиги (илмий-ўқув қўлланма). – Т.: Университет, 2006; Ата-Мирзаев О.Б. Особенности формирования новой демографической ситуации Узбекистана в годы независимости / Население Узбекистана: состояние, проблемы и перспективы. – Т., 2012.

³⁵ Абдурахмонов К.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Олий ўқув юртлири учун дарслик. Т.: «Mehnat», 2009.

³⁶ Умурзаков Б.Х. Теоретические и практические аспекты развития сферы малого бизнеса и частного предпринимательства в Республике Узбекистан. Монография. – Т.: «Iqtisodiyot», 2011.

³⁷ Болтабоев М.Р., Қосимова М.С., Ғойибназаров Б.К., Эргашхўжаева Ш.Ж., Самадов А.Н., Отажонов Ш.И. Кичик бизнес ва тадбиркорлик. Ўқув қўлланма. – Т.: Ношир, 2011. – 280 б.; Абдуллаев Ё., Юлдашев Ш. Малый бизнес и предпринимательство. – Т.: IQTISOD-MOLIYA, 2008. – С. 340;

³⁸ Максакова Л.П. Узбекистан в системе международных миграций // Постсоветские трансформации: отражение в миграциях / Под ред. Зайончковской Ж.А. и Витковской Г.С. / Центр миграционных исследований, Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. – М.: ИТ «АдамантЪ». 2009.

³⁹ Артыкова Д.А. Формирование занятости населения в Республике Узбекистан. – Т.: Фан, 2005; Холмунинов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти. Ўқув қўлланма. – Т.: ТДИУ, 2004; Ходиев Б.Ю., Қосимова М.С., Самадов А.Н. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик. – Т.: ТДИУ, 2010. – 267 б.; Ғойибназаров Б.К., Раҳмонов Х.О., Отажонов Ш.И., Алматова Д.С. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик – мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришни юксалтириш омили. – Т.: Фан, 2011. – 185 б.

⁴⁰ Зокирова Н.К., Шоюсупова Н.Т., Габзалилова В.Т., Абдурахманова Г.К. Формирование и совершенствование политики занятости населения в малом бизнесе и частном предпринимательстве. Монография. – Т.: IQTISODIYOT, 2013. – С.272; Пардаев М.Қ., Мамасоатов Т.Х., Муротқобилов А.А., Раҳимов Ҳ.А. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик: ривожланиш муаммолари ва ечимлари. Монография. – Т.: «Наврўз» нашриёти, 2013.

разработку предложений и заключений по их решению, изложенных в диссертации.

Связь диссертационного исследования с планами научно-исследовательских работ. Данное диссертационное исследование выполнено в соответствии с научно-исследовательским проектом ФМ-8 Ташкентского государственного экономического университета «Научные основы совершенствования социально-трудовых отношений в условиях углубления и либерализации экономических реформ в Узбекистане».

Цель исследования – разработка научно-методических и практических предложений, направленных на совершенствование обеспечения занятости населения в субъектах малого бизнеса на основе концепции «достойного труда».

Для достижения определенных целей поставлены следующие **задачи исследования:**

- провести анализ генезиса научно-методологических подходов к гармонизации социально-трудовых отношений, обобщить сведения и дать обоснование научных выводов;

- с учетом опорных элементов, характеризующих достойный труд (занятость, зарплата, социальная защита) дать обоснование научного решения проблем в социально-трудовых отношениях;

- разработать предложения по совершенствованию организационно-экономических путей адаптации принципов достойного труда МОТ к социально-трудовым отношениям;

- провести анализ процессов, связанных с демографическим положением и повышением конкурентоспособности работников при создании новых рабочих мест;

- с учетом международных стандартов разработать предложения по приведению в соответствие путей дополнительного стимулирования создания высокопродуктивных рабочих мест;

- обобщить опыт передовых зарубежных стран по сбалансированию спроса и предложения рабочей силы на рынке труда и дать предложения по их дальнейшему использованию в условиях Узбекистана;

- разработать предложения, связанные с дальнейшим совершенствованием гарантирования социальной защиты работников субъектов малого бизнеса;

- разработать номенклатуру индикаторов достойного труда и методику их измерения.

Объект исследования – субъекты малого бизнеса на национальном рынке труда.

Предмет исследования – социально-трудовые отношения, основанные на принципах Достойного труда в обеспечении занятости в сфере малого бизнеса.

Методы исследования. В диссертационной работе использованы следующие методы исследования: структурный, логический и

сопоставительный анализы, системный, экономико-статистический, группировки.

Научная новизна результатов исследования состоит в следующем:

в целях повышения уровня качества, эффективности и профессиональной конкурентоспособности трудоустройства молодежи разработаны предложения по совершенствованию механизма создания квотированных рабочих мест;

разработаны «Номенклатура индикаторов достойного труда в сфере малого бизнеса» и «Методика оценки измерения индикаторов достойного труда», направленные на исчисление и сопоставление показателей труда на макро- и микро уровнях на основе международных стандартов;

обосновано эффективное и оперативное средство обеспечения занятости для неконкурентоспособных слоев населения на основе принципов концепции достойного труда в виде создания виртуальных рабочих мест для субъектов малого бизнеса;

обосновано предложение, направленное на создание высокопродуктивных рабочих мест в развитии инновационной трудовой деятельности в сфере малого бизнеса и формировании на крупных предприятиях внутренних предпринимательских структур путем внедрения принципов достойного труда.

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

с учетом концепции достойного труда и особенностей национальной экономики разработана авторская трактовка понятия “достойный труд”;

разработаны практические предложения, направленные на дальнейшую гармонизацию социально-трудовых отношений, обеспечение достойной занятости населения в субъектах малого бизнеса;

обоснованы предложения по развитию инновационной деятельности в предприятиях малого бизнеса, основанных на высоких технологиях, а также применения принципов достойного труда;

дана оценка эндогенным и экзогенным факторам повышения конкурентоспособности работников при создании новых рабочих мест с учетом демографического положения;

разработаны предложения, направленные на стимулирование создания в сфере малого бизнеса высокопродуктивных рабочих мест и приведение их в соответствие с международными стандартами.

Достоверность результатов исследования подтверждается целесообразностью примененных в работе подходов и методов, полученной из официальных источников информационной базы, апробацией на практике заключений, предложений и рекомендаций, подтверждением полномочными структурами полученных результатов.

Научная и практическая значимость результатов исследования заключается во внедрении в сферу малого бизнеса принципов достойного труда по разработанным в диссертации предложениям и рекомендациям методологического характера, обогащении научного аппарата в направлении

обеспечения населения достойной занятостью и созданием новых рабочих мест. Практическая значимость результатов исследования состоит в использовании их в разработке соответствующих программ и перспективных планов на основе концепции достойного труда, а также в дальнейшем развитии малого бизнеса, создании новых рабочих мест.

Разработанные в диссертации рекомендации используются в целях совершенствования учебных планов, при подготовке учебников, учебных и методологических пособий, а также в преподавании предметов «Экономика труда», «Демография», «Рынок труда».

Внедрение результатов исследования. Полученные в диссертационном исследовании научные результаты внедрены в практику в следующих направлениях:

разработанные предложения по совершенствованию механизмов создания квотированных рабочих мест были использованы в ратифицированной «Программе по достойному труду на 2014-2016 годы», (свидетельство Федерации профсоюзов Узбекистана №ТН-05/38 от 11 января 2016 года). Данные предложения способствовали созданию новых рабочих мест и повышению качества трудоустройства молодежи, достигнута социальная и экономическая эффективность;

«Номенклатура индикаторов достойного труда в сфере малого бизнеса» и «Методология измерения индикаторов достойного труда» были использованы Министерством труда и социальной защиты населения (МТСЗН) в практической деятельности (свидетельство МТСЗН №02-07/125 от 14 января 2016 года). Использование предложенного методического аппарата способствовало дальнейшему приведению в соответствие норм труда на макро и микроуровне;

разработанные предложения по созданию виртуальных рабочих мест были использованы МТСЗН при разработке программ обеспечения занятости населения на 2014-2016 годы (свидетельство МТСЗН №02-07/125 от 14 января 2016 года). Использование данного предложения в определенной мере способствовало обеспечению занятости населения, особенно молодежи, неконкурентоспособных слоев населения;

полученные результаты по применению инновационной трудовой деятельности в сфере малого бизнеса были внедрены в систему ГАК «Узфармсаноат», в частности в ООО «Lahisam», «Само», частных предприятиях «Зиё нур фарм» и «Иммуномед» (свидетельство ГАК «Узфармсаноат» №МД-6/496 от 3 апреля 2015 года). В результате организации деятельности на инновационных принципах получен экономический эффект на сумму 439,4 млн. сумов.

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертационной работы были изложены в виде докладов и одобрены на международных научно-практических конференциях: «Seeking Ways for Business & Economic Cooperation among the Nations along the Silk Roads» (The 6th International Joint Conference, Республика Корея, 2006 г.), «Проблемы

стабильного развития и повышения конкурентоспособности в условиях либерализации экономики» (Ургенчский государственный университет, 2007 г.), «Общественно-экономическая динамика: характеристики, тенденции, правовое регулирование, региональные особенности» (Липецк, 2008 г.), «Социально-экономические проблемы развития интеграционных процессов в условиях либерализации национальной экономики» (Москва, 2008 г.), «Обеспечение занятости населения в современных условиях» (Москва, 2010 г.), «Организационно-экономический механизм регулирования рынка труда» (Москва, 20-22 апреля 2011 г.), «Политика занятости и ее влияние на функционирование рынка труда Узбекистана» (Ташкент, 14 декабря 2011 г.), «Gender equality issues of population employment protection (Uzbek-Indonesian joint international conference, Индонезия, Джакарта, 2012 г.), «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития» (Москва, 7-8 ноября 2013 г.), «Экономическое развитие и социальная сфера», (Прага, 25 апреля-5 мая 2014 г., INTEAS Certifikate ID: 210142 – www.inteas.org), «Концептуальные подходы к формированию и совершенствованию государственной политики занятости» (Россия, Омский университет, 2014 г.), «Двадцать восьмые - Международные Плехановские чтения» (Москва, 2-3 февраля 2015г.); на республиканских научно-практических конференциях: «Инновационные аспекты механизма функционирования рынка труда в условиях посткризисного развития экономики» (Ташкент, ТДИУ, 2010 г.), «Роль ученых-женщин в развитии частного предпринимательства» (Ташкент, 28 апреля 2011 г.), «О вопросах повышения качества рабочей силы на рынке труда» (Ташкент, 15-16 ноября 2011г.), «Перспективы обеспечения занятости населения в малом бизнесе» (Ташкент, ТГЭУ, 19 декабря 2013 г.) «Хотин-қизлар бандлигини таъминлашда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг роли» (Ташкент, ТДИУ, 2015 год 11 сентябрь) «Узбекистан: старшее поколение населения как достояние семьи и общества» (Ташкент, Республиканский научно-практический центр «Оила», Фонд ООН в области народонаселения (UNFPA), и других.

Опубликованность результатов работы. По теме диссертации опубликовано 67 научных работ, в том числе 2 монографии, 13 статей в национальных журналах, 9 - в авторитетных зарубежных журналах, а также 39 тезисов докладов на научно-практических конференциях.

Структура и объем диссертации. Объем диссертации составляет 246 страниц текста, она состоит из пяти глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. В работе приведены 34 таблицы, 33 рисунка и 10 приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** обоснована актуальность темы исследования и его целесообразность, раскрыты цели и задачи, объект и предмет исследования, соответствие ведущим направлениям развития науки и технологий республики, новизна и практическое применение, научное и практическое значение

полученных результатов исследования, данные по практическому применению результатов исследования.

В первой главе - «**Сущность, методологические и методические особенности Концепции достойного труда**» раскрыты теоретические основы эволюционного формирования концепции достойного труда, принятой в 1999 году МОТ, современные требования к занятости населения на основе критериев данной концепции, значение этих положений в гармонизации социально-трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства. Трансформация отношений к рабочей силе – основному фактору в создании материальных благ прошло через несколько ступеней (рис. 1).



Рис. 1. Этапы формирования концепции достойного труда⁴¹

По определению Программы развития ООН «Развитие человека – это процесс обеспечения людей возможностями более широкого выбора. Безграничность и изменение с течением времени такого выбора имеет

⁴¹ Разработан автором.

принципиальное значение. Если человек не имеет такого выбора, он не может использовать и другие возможности»⁴².

Концепция достойного труда означает расширение возможностей человека в сфере социально-трудовых отношений, подразумевает более высокое удовлетворение потребностей личности, а также способствует его развитию, более полному раскрытию человеческого потенциала.

Данная концепция не только служит улучшению условий труда работников, трудовых отношений, удовлетворения их результатами своего труда, но также достижению более высокой производительности труда, повышению конкурентоспособности предприятия, региона, страны, т.е. экономической и социальной эффективности.

Главный принцип достойного труда – обеспечение эффективной занятости трудоспособного населения. Это является не только основой стабильного развития государства и общества, но, в сущности, имеет решающее значение в жизни каждого человека, так как, трудовая деятельность занимает весомую часть жизни человека, обеспечивает его интеграцию в общество и приобретению социального статуса.

Путем внедрения принципов Достойного труда в социально-трудовые отношения начинается широкое использование трипартизма – социального партнерства работников, работодателей (их представителей) и государства в целях гармонизации социально-трудовых отношений (рис. 2).

Исходя из этих принципов, мы предлагаем свою авторскую трактовку понятия «достойный труд»: в узком смысле «достойный труд - представляет собой труд, удовлетворяющий индивида по уровню дохода, безопасности, социальной защищенности, возможностям профессионального роста, а также содержательным, морально-нравственным характеристикам»; в широком смысле - «достойный труд - сложная система социально-экономических, институциональных, организационных параметров, характеризующих участие работников в общественном производстве и соответствующих требованиям современного этапа эволюции системы отношений «человек-производство».

Узбекистан как полноправный член МОТ принял свою Программу по достойному труду на 2014-2016 годы. В данной Программе отмечено, что цель социальных партнеров, в число которых входит Правительство, Совет Федерации профсоюзов и Торгово-промышленная палата Узбекистана, в сотрудничестве с Международной организацией труда - обеспечение достойной занятости всех трудоспособных женщин и мужчин.

Для расширения возможностей занятости достойным трудом в стране предусматривается обеспечение полной, продуктивной и свободно выбранной занятости, в том числе занятости молодежи. В диссертации, при формировании социально-трудовых отношений на основе трипартизма (т.е. государство, работники, работодатели и их представители), в целях повышения качества, эффективности профессиональной конкурентоспособности в сфере малого бизнеса разработаны механизмы

⁴² На основе сайта <http://www.undp.org>.

создания квотированных рабочих мест. Приоритетными задачами в этом направлении определены: укрепление социального партнерства в целях реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда; расширение возможностей достойной занятости; улучшение условий труда и социальной защиты и другие.

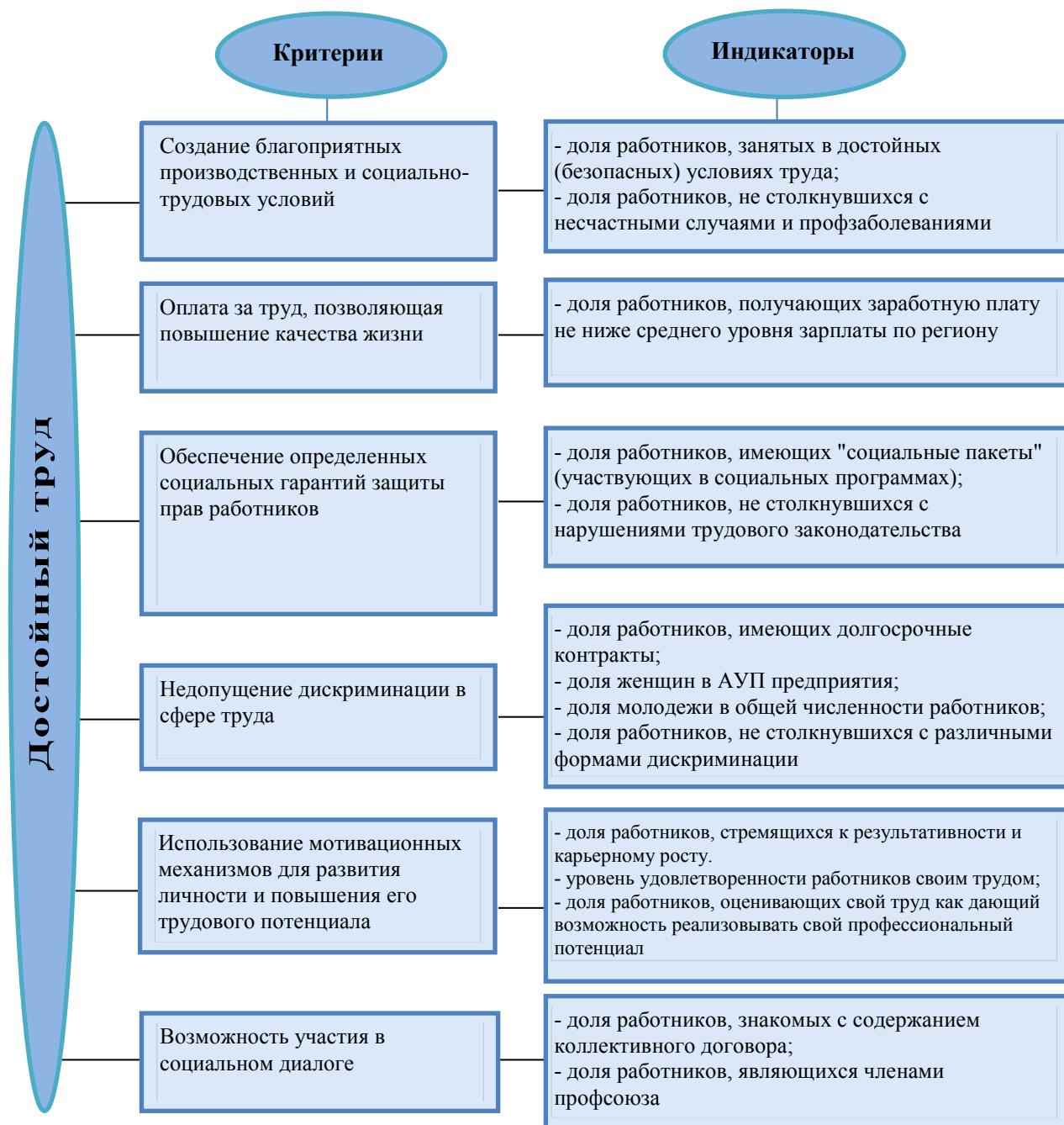


Рис. 2. Критерии и индикаторы достойного труда⁴³

Эти меры включают обеспечение занятости наряду с другими слоями населения, неконкурентоспособных на рынке труда, активизацию предпринимательства, особенно в сельской местности.

⁴³ Разработано автором.

Во второй главе «Генезис научно-методологических подходов к занятости в малом бизнесе и частном предпринимательстве» проанализированы научные и методологические сущности малого предпринимательства и генезис теорий рынка труда и занятости населения, роль социального партнерства в обеспечении населения продуктивной занятостью.

Проведенные исследования показали, несмотря на то, что малый бизнес занимает ведущее положение в мировой экономике, до сих не разработана его цельная теория. В научной литературе при определении сущности малого бизнеса внимание в основном уделялось его количественным критериям: числу занятых работников, уставному капиталу и активам, получаемой прибыли. На наш взгляд, более важны его качественные характеристики: малый бизнес как основа рыночной экономики, важнейший субъект, формирующий конкурентную среду, его способность установления однообразных цен на однообразные товары и услуги и т.д. (рис. 3).



Рис. 3. Количественные и качественные показатели малого бизнеса⁴⁴

Исследования свидетельствует о том, что конкурентная экономика предполагает наличие двух обязательных условий: собственников, заинтересованных в получении прибыли и конкурентную структуру отраслей,

⁴⁴ Разработан автором.

которая формируется только при наличии значительного количества хозяйствующих субъектов.

В свою очередь, гибкий рынок труда основан на использовании гибких форм занятости (рис. 4). Было обосновано, что создание виртуальных рабочих мест в субъектах малого бизнеса на основе концепции достойного труда является эффективным и оперативным средством обеспечения занятости для неконкурентоспособного населения.

В субъектах малого бизнеса гибкие формы занятости – частичная занятость, распределение рабочих мест, адаптированный рабочий график, гибкие и виртуальные рабочие места - являются эффективным средством обеспечения достойной занятости, которое позволяет работодателям исходя из экономического положения, конъюнктуры рынка менять направления деятельности производства, численность и состав работников.



Рис. 4. Современные формы рынков труда⁴⁵

⁴⁵ Разработан автором.

В третьей главе **«Анализ влияния малого бизнеса и частного предпринимательства на социально-экономическое развитие Узбекистана»** исследуются приоритетные направления социально-экономического развития страны в сфере всемерной поддержке данного сектора, его роли в модернизации и диверсификации национальной экономики, а также возможностях внедрения принципов концепции достойного труда МОТ на малых предприятиях и микрофирмах.

Эти и другие эффективные меры по созданию благоприятной бизнес-среды в Узбекистане получают достойную оценку международных организаций.

В рейтинге Всемирного банка и Международной финансовой корпорации «Ведение бизнеса» в 2015 году по показателям привлекательности бизнес-среды Узбекистан поднялся на 16-ю позицию и занял 87-е место. По показателю «Кредитование субъектов малого бизнеса» Узбекистан за последние три года с 154-ого места поднялся на 42-е место, за отчетный год повысил свой рейтинг на 63 позиции⁴⁶.

В нашей стране одной из самых основных целей рыночных реформ определены всемерное развитие инициативности и предприимчивости, расширение свободы предпринимательства, обеспечение защиты государством прав собственников, отказ от непосредственного вмешательства государства в хозяйственную деятельность, приоритет экономическим средствам в регулировании рынка.

В рамках диссертационного исследования было достигнуто законодательное закрепление положений найма работников индивидуальными предпринимателями, стимулирования индивидуальных предпринимателей на создание дополнительных рабочих мест, самозанятость населения, особенно молодежи.

В четвертой главе **«Особенности создания новых рабочих мест в системе малого бизнеса и частного предпринимательства»** рассмотрены вопросы формирования и развития в Узбекистане современного рынка труда, роль малого бизнеса и частного предпринимательства в создании новых рабочих мест, способы внедрения современных форм занятости в данной сфере.

Ускоренное развитие малого бизнеса и частного предпринимательства в настоящее время обеспечивает работой до 10,0 млн. человек, при этом 7,3 млн. занятых работников в субъектах малого бизнеса приходится на долю частного предпринимательства, более 2,3 млн. человек – на малые предприятия и микрофирмы.

Доля занятых в субъектах малого бизнеса в общей численности занятых стабильно растет высокими темпами. В 2014 году этот показатель по республике достиг 77,2 процента. А в отдельных регионах этот показатель превысил 80,0 процентов (в Андижанской области - 84,0, в Наманганской – 82,7, в Джизакской – 81,7) (см. табл. 1).

⁴⁶ Газета Народное слово. www.narodnoeslovo.uz

Таблица 1

**Доля численности занятых в сфере малого бизнеса в Узбекистане
(в % к общему числу занятых)⁴⁷**

Регионы	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Республика Узбекистан	74,3	75,1	75,6	76,7	77,2
Республика Каракалпакстан	71,2	72,3	71,0	73,7	74,5
Области:					
Андижанская	81,2	82,4	82,8	83,3	84,0
Бухарская	76,3	76,8	77,3	78,5	78,6
Джизакская	78,0	79,1	80,3	81,0	81,7
Кашкадарьинская	74,9	76,1	77,0	77,9	78,4
Навоийская	55,9	56,0	58,8	59,4	59,4
Наманганская	78,4	80,2	80,7	81,7	82,7
Самаркандская	83,4	82,3	81,8	83,2	83,6
Сурхандарьинская	75,0	76,3	77,5	79,0	79,3
Сырдарьинская	79,2	78,5	77,5	79,0	79,4
Ташкентская	73,0	73,4	74,2	75,3	76,1
Ферганская	77,5	76,3	77,3	78,9	79,1
Хорезмская	78,1	79,6	79,1	78,5	79,4
г. Ташкент	57,0	57,1	57,3	57,5	57,5

За последние 20 лет в темпы создания новых рабочих мест субъектах малого бизнеса и частного предпринимательства увеличилось в 20 раз. В результате реализации государственной и региональных программ создания новых рабочих мест и обеспечения занятости населения в 2014 году около 980 тыс. человек были трудоустроены. За счет развития малых предприятий, микрофирм и индивидуального предпринимательства созданы более 480 тыс. новых рабочих мест, а за счет домашнего труда – свыше 210 тыс. (рис. 5).

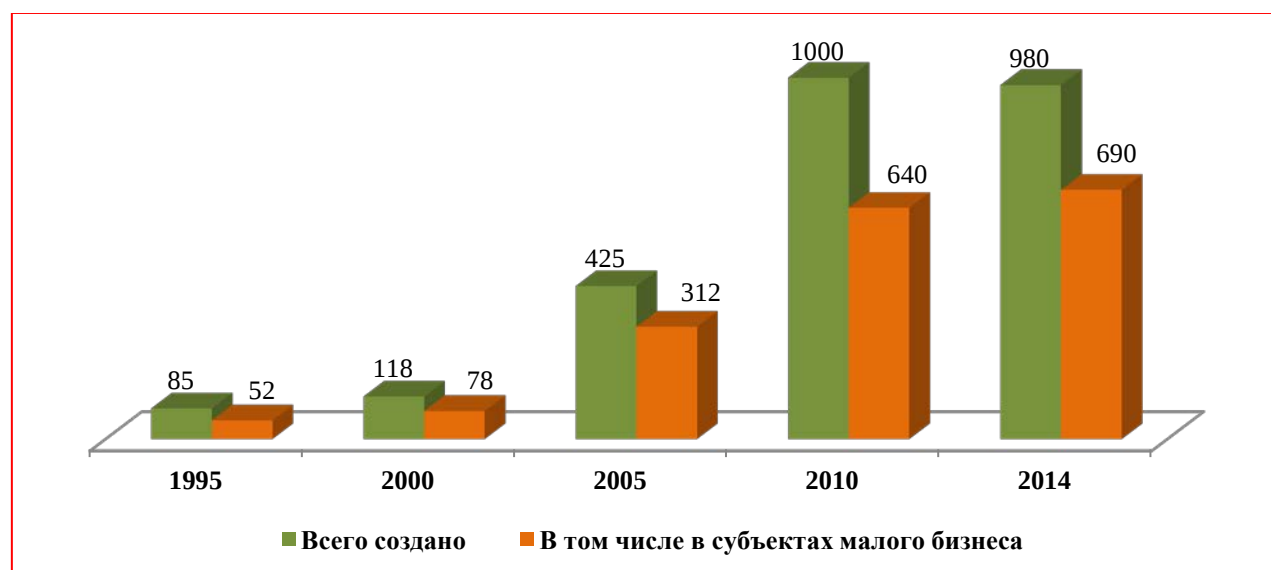


Рис. 5. Динамика роста создания рабочих мест в Узбекистане (тыс.)

⁴⁷ Разработано автором на основе данных Государственного комитета по статистике <http://www.stat.uz>

Анализ показал, что для модернизации производств субъектов малого бизнеса и в результате этого создание дополнительных эффективных рабочих мест в малом бизнесе требуется решение проблемы их льготного кредитования. В результате обследования выявлено, что из-за нехватки оборотных средств из зарегистрированных субъектов частного бизнеса имеются не приступившие к своей деятельности. Причина этого – нехватка собственных средств и необходимого залога для претендования на получения кредита⁴⁸.

В результате анализа разработаны предложения, направленные на стимулирование работодателей на создание высокопродуктивных рабочих мест на основе развития инновационной трудовой деятельности в сфере малого бизнеса, формирование при крупных предприятиях внутренних предпринимательских структур путем использование принципов достойного труда.

В частности, в систему ГАК «Узфармсаноат», в ООО «Lahisam», «Само», частных предприятиях «Зиё нур фарм» и «Иммуномед» в результате внедрения предложения, разработанного в диссертационном исследовании по развитию инновационной деятельности, основанных на высоких технологиях, только в 2014 году за счет реализации 24 инвестиционных проектов обеспечено освоение 4,81 млн. долл. США инвестиций и получена экономическая эффективность на сумму 493,4 млн. сумов.

В пятой главе **«Основные направления совершенствования достойной занятости населения в малом бизнесе и частном предпринимательстве»** обосновано роль малого бизнеса как приоритетного сектора национальной экономики, раскрыты проблемы создания новых продуктивных рабочих мест, исследованы перспективы повышения достойной занятости населения посредством развития малого бизнеса и частного предпринимательства.

Малый бизнес является самым активным и эффективным хозяйственным субъектом в реализации научных разработок и инноваций. В настоящее время в нашей стране функционирует ряд малых предприятий при университетах, научно-исследовательских институтах и центрах совместно с крупным бизнесом. На основе изучения их деятельности автором разработана «Номенклатура индикаторов достойного труда в сфере малого бизнеса» (табл. 2) и «Методика оценки индикаторов достойного труда».

Осуществленные изыскания показывают целесообразность ежегодного мониторинга деятельности на основе Программы достойного труда. Для проведения данного мониторинга нами с учетом специфики республики разработана специальная методика, основанная на шести сгруппированных индикаторах: занятость, безработица; достойная продолжительность рабочего времени; равенство возможностей и отношений на работе; безопасность труда.

⁴⁸ Пардаев М.Қ., Мамасоатов Т.Х., Муротқобилов А.А., Раҳимов Ҳ.А. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик: ривожланиш муаммолари ва ечимлари. Монография. – Т.: «Наврўз» нашриёти, 2013. – С.60.

Таблица 2

Номенклатура индикаторов достойного труда в сфере малого бизнеса⁴⁹

Номенклатура индикаторов достойного труда		
Индикаторы	№	Показатели
1. Занятость и безработица, %	1.1	Доля занятых в общей численности трудоспособного населения
		Всего
		Мужчины
		Женщины
	1.2	Уровень безработицы, %
		Всего
		Мужчины
		Женщины
	1.3	Доля не обучающейся и не работающей молодежи в возрасте 15-24 лет в общей численности молодежи в этом возрасте, %
		Всего
		Мужчины
		Женщины
	1.4	Нелегальная занятость
		- Доля нелегальной занятости в общей численности занятых, %
		Всего
		Мужчины
		Женщины
2. Достойная продолжительность рабочего времени	2.1	Доля сверхурочно работающих в общей численности занятых, %
		Всего
		Мужчины
		Женщины
	2.2	Доля работников в возрасте 15-17 лет, работающих в опасных условиях среди занятых, %
		Всего
3. Равные возможности и отношения в работе	3.1	Гендерные различия в зарплате, %
4. Безопасность труда	4.1	Число пострадавших на производстве из-за несчастного случая и приведший к смерти, чел.
	4.2	Травматизм на производстве, не приведший к смерти (на 10000 чел.), чел.
	4.3	Окончившаяся в отчетном году временная нетрудоспособность из-за несчастного случая, потерянные человека-дни из-за потери трудоспособности один и более раз
5. Социальное обеспечение	5.1	Число получающих пенсию людей (трудовые пенсии), %
6. Социально-экономическое положение	6.1	Темпы инфляции (индекс потребительских цен)
	6.2	Занятость в отраслях экономики
		- Доля занятых в сельском хозяйстве, %
		- Доля занятых в промышленности, %
		- Доля занятых в сфере услуг, %
		- Доля оплаты за труд в ВВП, %

⁴⁹ Разработан автором.

Отдельные показатели предложенной методики рассчитываются в следующем порядке.

Доля (ОРД₁₅₋₂₄) не обучающейся и не работающей молодежи в возрасте 15-24 лет (ОРМ₁₅₋₂₄) в общей численности населения в этом возрасте (НД 15-24) определяется в виде:

$$\text{ОРД}_{15-24} = \text{ОРМ}_{15-24} : \text{НД}_{15-24} \times 100 \quad (1)$$

Где,

- ОРД₁₅₋₂₄ – доля не обучающейся и не работающей молодежи в возрасте 15-24 лет;
- ОРМ₁₅₋₂₄ – численность не обучающейся и не работающей молодежи в возрасте 15-24 лет;
- НД₁₅₋₂₄ – численность населения в возрасте 15-24 лет.

Доля уровня неофициальной занятости в общей численности занятых (УНЗ) определяется в порядке, предусмотренном в Постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан №106 от 24 мая 2007 года «О совершенствовании методики учета незанятого населения, нуждающихся в трудоустройстве».

Достойная продолжительность рабочего времени определяется долей (ДРС), работающих сверхурочно (РС) в общей численности занятых (ОЧЗ). Данный показатель определяется следующей формулой путем деления работающих в неделю сверхурочно свыше 48 часов к общей численности занятых:

$$\text{ДРС} = \text{РС} : \text{ОЧЗ} \times 100 \quad (2)$$

Где,

- ДРС – достойная продолжительность рабочего времени;
- РС – работающие сверхурочно в общей численности занятых;
- ОЧЗ – общая численность занятых.

Для сферы малого бизнеса и частного предпринимательства данный показатель определяется по формуле:

$$\text{ДРС}_{\text{мб}} = \text{РС}_{\text{мб}} : \text{ОЧЗ}_{\text{мб}} \times 100 \quad (3)$$

Где,

- ДРС_{мб} – достойная продолжительность рабочего времени для сферы малого бизнеса;
- РС_{мб} – работающие сверхурочно в общей численности занятых для сферы малого бизнеса;
- ОЧЗ_{мб} – общая численность занятых в сфере малого бизнеса.

Индикаторы, отражающие равные возможности и отношение в работе, рассчитываются с помощью группы показателей, например по разнице в заработной плате по гендерным признакам (РГП): разница между средней величиной номинальной заработной платы мужчин (ЗМ) и женщин (ЗЖ) во

всех видах экономической деятельности, делится на номинальную заработную плату мужчин:

$$РГП = (ЗМ - ЗЖ) : ЗМ \times 100 \quad (4)$$

Где,

- | | | |
|-----|---|---|
| РГП | – | разница в заработной плате по гендерным признакам; |
| ЗМ | – | расчитанная средняя величина номинальной заработной платы мужчин; |
| ЗЖ | – | расчитанная средняя величина номинальной заработной платы женщин. |

В сфере малого бизнеса РГП также рассчитывается по данной формуле⁵⁰.

Приведенные индикаторы рассчитываются по показателям занятых женщин, мужчин и в целом (сумма показателей женщин и мужчин). Данные индикаторы по числу показателей рассчитываются отдельно для сферы малого бизнеса. Кроме этого, они рассчитываются отдельно для женщин и отдельно для мужчин. В результате этого определяются численность занятых в сфере малого бизнеса, их доля, в частности по показателям мужчин и женщин.

⁵⁰ Полный текст методики приводится в диссертации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате осуществленных в диссертационной работе исследований позволили нам выработать предложения и рекомендации, направленные на повышение уровня достойной занятости в сфере малого бизнеса:

1. Приведения правовой базы в соответствие с интересами частной собственности для правовой защиты прав и гарантий субъектов предпринимательства и частных собственников, формирования системы сильных юридических норм и гарантий прав собственности, повышения роли судебных органов в этих вопросах, в целях повышения ответственности за незаконное вмешательство в хозяйственную и финансовую деятельность структур малого бизнеса, целесообразна разработка нормативно-правового документа Закона Республики Узбекистан «О малом бизнесе и частном предпринимательстве».

2. С учетом того, что в стране ускоренно развиваются информационно-коммуникационные технологии, эффективно внедряется система «электронное правительство», одним из перспективных направлений обеспечения продуктивной занятости становится создание виртуальных рабочих мест. Данная форма занятости полностью соответствует принципам достойного труда МОТ.

3. В целях модернизации экономики и повышения экспортного потенциала республики эффективным направлением является содействие созданию в субъектах малого бизнеса наукоемких, основанных на высоких технологиях предприятий, специализированных на глубокой переработке продукции, оказаний услуг, которое будет способствовать развитию и повышению эффективности их деятельности.

4. В сфере малого бизнеса целесообразно широкое внедрение на основе принципов достойного труда процесса внедрения порядка найма и гибкого режима работы, отвечающих интересам, как работодателей, так и наемных работников. В связи с этим, территориальным органам содействия занятости важно разработать направления по решению организационно-экономических задач обеспечения занятости, что будет способствовать социальному и экономическому эффекту.

5. Целесообразно создание региональных целевых фондов по квотированию рабочих мест для молодежи в субъектах малого бизнеса. Необходимость соответствия создаваемых новых рабочих мест международным стандартам будет способствовать целевому использованию выделяемых на эти цели средств и повышения их эффективности.

6. Разработанные в диссертационной работе «Номенклатура индикаторов достойного труда сфере малого бизнеса» и «Методика оценки индикаторов достойного труда» дает возможность научной оценке механизмов по созданию новых рабочих мест в сфере малого бизнеса.

7. Внедрение принципов концепции достойного труда способствовало расширению полномочий, совершенствованию путей решения

организационно-правовых задач в деятельности функционирующих при Министерстве труда и социальной защиты населения «Инспекции по труду» и «Комиссии по охране труда» при Федерации профсоюзов Узбекистана.

8. Внедрение принципов концепции достойного труда в формирование социально-трудовых отношений предполагает проведение целевой аттестации рабочих мест в целях обеспечения безопасности технологических процессов, регулирования рабочего времени и времени отдыха и т.д., которая позволит совершенствовать социально-трудовые отношения на предприятиях.

9. В обеспечении занятости населения основное внимание необходимо уделять не только на наличие рабочих мест, но так же на их продуктивность. В связи с этим необходимо в процессе изучения путей внедрения принципов концепции достойного труда в субъекты малого бизнеса учесть региональные особенности социально-трудовых отношений.

10. В целях привлечения трудоустройства молодёжи в сферу малого бизнеса и частного предпринимательства, с учетом текущих и ожидаемых демографических тенденций, целесообразно в деятельности Республиканских Центров по содействию занятости, на основе применения информационных технологий развивать и совершенствовать информационную базу по интенсивному поиску вакантных рабочих мест.

**ONE-TIME ACADEMIC COUNCIL AT ACADEMIC COUNCIL
No.16.07.2013.I.03.01 FOR THE AWARD OF DOCTORAL DEGREE AT
TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS**

TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

ABDURAKHMANOVA GULNORA KALANDAROVNA

**IMPROVEMENT OF EMPLOYMENT OF POPULATION IN SMALL
BUSINESS ON PRINCIPLES OF DECENT WORK**

**08.00.10- Demography. Labour Economics
(economical sciences)**

ABSTRACT OF DOCTORAL DISSERTATION

Tashkent – 2016

Subject of the doctoral dissertation is registered under the № 30.09.2014/B2014.3-4.I77. at the Higher Attestation Commission under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan.

Doctoral thesis carried out at the Tashkent State University of Economics.

The entire content of the doctoral thesis is available on the website www.tdiu.uz of the Academic Council No.16.07.2013.I.03.01 for the Award of Doctoral Degree at the Tashkent State Economics University. The abstract of the thesis is available in three languages (Uzbek, Russian, English) on the website www.tdiu.uz and informational educational portal “ZiyoNet” at www.ziynet.uz.

**Scientific
supervisor:**

Khudoyberdiyev Zayniddin Yavkachevich
Doctor of Economics, Professor

**Official
opponents:**

Tursunkhodjaev Marat Lutfullaevich
Doctor of Economics, Professor

Isajonov Abduvali Abdurakhimovich
Doctor of Economics, Professor

Galiakhmetov Rail Akhsanovich
Doctor of Economics, Professor
(Russian Federation)

Leading organization:

Institute of Forecasting and Macroeconomic Research
under the Cabinet of Ministers of the Republic Uzbekistan

Defense of the doctoral dissertation will take place at a meeting of One-Time Academic Council at Academic Council No.16.07.2013.I.03.01 at Tashkent State University of Economics on «_____» «___», 2016 at ____pm at the address: 100003, Tashkent, Uzbekistanskaya 49. Tel. (998 71) 239-28-72; fax: (998 71) 239-28-27; e-mail: tdiu@tdiu.uz.

This doctoral thesis can be found in the Information-Resource Center of Tashkent State University of Economics (registered No. _____)

Address: 49 Uzbekistansky Ave., Tashkent, 100003. Tel: (998 71) 239-28-72

Abstract of the thesis was circulated “__” _____ 2016.
(Circulation Protocol No. __ dated “__” _____ 2016.)

A.V.Vakhabov

Chairman of the Academic Council for the Award of Doctoral Degree,
Doctor of Economics, Professor

O.M.Akhmedov

Scientific Secretary of the One-Time Academic Council at the Academic
Council for the Award of the Doctoral Degree, Candidate of Sciences,
Economics, Associate Professor

D.A.Artykova

Chairperson of the One-Time Academic Council at the Academic Council
for the Award of Doctoral Degree, Doctor of Economics

INTRODUCTION (abstract of the doctoral dissertation)

The topicality and demand of the subject of dissertation. The experience of industrialized countries of the world shows conclusively that small business is one of the basic elements of a market economy and largely determines economic growth rates, the structure and quality of the gross national product. According to the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), ‘over the past 30 years, the share of small business in the Gross Domestic Product (GDP) of developed countries has reached nearly 70%, having increased from 38% to 52% in the USA, from 47% to 55% in Japan, from 58% to 67% in the EU countries as a whole; and the share of small businesses in the total number of enterprises in these countries does not fall below 92.5%. Small business takes on enormous importance in providing workplaces to population. In recent years, the number of those employed in small business equals 54% of total employment in the United States, 78% in Japan, and 72% on average in the countries of the European Union⁵¹.

Key attention has been paid to the development of small business in our country since the first years of independence. Small business has become a kind of driving force to ensure high rates of stable growth of the national economy and employment of ever-increasing working-age population. “...it is necessary to ensure that small and medium-sized business and private enterprise occupy not only a decisive position in the production of the gross domestic product, but also become an important factor in increasing the well-being and income of the population, and solving the problem of unemployment.”⁵²

Putting the principles set forth in the ILO Decent Work Agenda into the practice of small businesses – ensuring the right to work, social protection of workers, harmonization of social and labor relations based on social partnership are the dictates of the present time. The Programme on implementation of decent work principles in the sectors of national economy, including small businesses, signed between the Government of Uzbekistan and the ILO for the years 2014-2016 brought about the ample opportunities for further improvement of working conditions, strengthening social protection of workers, and a social dialogue between workers and employers with the participation of the state.

Long-term forecasts define the development of small business as a priority direction of economic policy, as three quarters of the employed labor force accounts for a small business. Today, the share of small business in the GDP of Uzbekistan constitutes 56.7%; a third of industrial products and 98% of agricultural output are manufactured in this sector, and 77% of the employed population work in business entities⁵³. Full implementation of the principles of decent work, particularly in small

⁵¹ According to the data // <http://www.oecd.org>; <http://www.intracen.org>.

⁵² I.A. Karimov Our goal is free and prosperous Homeland, a free and abundant life. – T.: Uzbekistan, 2000. – p. 339.

⁵³ I.A. Karimov – Our main goal is to decisively go forward despite all the obstacles, consistently continuing on-going reforms, restructurings in the economy, creating even more wide opportunities for development of private property, entrepreneurship, and small business. / The report at the extended session of the Cabinet of Minister dedicated to the social and economic development of the country in 2015 and the most important priorities of the economic program for 2016 // Khalk Suzi, 16 January 2016.

business, and improvement of social and labor relations associated with it are becoming increasingly important, which determines the timeliness and necessity of the subject of the doctoral thesis.

This thesis research, to a certain extent, conducted fulfillment of the tasks defined in Decree of the President of the Republic of Uzbekistan No.UP-4725 “On measures to ensure reliable protection of private property, small business and private entrepreneurship, the removal of barriers to their rapid development” dated May 15, 2015 and Resolution of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan dated No.232 “On improvement of the mechanism of stimulation of small business development” dated May 28, 1998, and other legal documents related to this activity.

The research study relation to the main research priorities for development of science and technology. The thesis correspondes to the priority areas of science and technology development of Grant F-1-104 “Development of human potential in the modernization and diversification of the economy of Uzbekistan”.

Review of foreign scientific researches on the subject of the thesis. The principles of the decent work conception and their implementation in social and labour relations are being studied at leading universities and think tanks of the world, in particular at American Enterprise Institute (USA), Austrian Instituted for SME Research (Austria), Exter University and Lancaster University (UK), Institute for Study of the Middle Class in Germany (Institut fuer Mittelstand Forschung-IMF Bonn, Germany), the University of Cassino and Southern Lazio (Università degli Studi di Cassino e del Lazio, Italy), SME Research Center of Peking Univetsity (PRC), University of International Business and Economics – UIBE (Peking), Moscow State University (MSU, Russia).

A number of research results for implementation of the principles of decent work in small businesses was obtained in the world, in particular: possibility of organization of safety and protection of labor in applying the indices of decent work, in introducing the principles and standards of the decent work conception across the European Union is proved (Organization for Economic Co-operation and Development , OECD); innovative ways of development of small business and additional opportunities to increase personal freedom and responsibility of entrepreneurs are identified (American Enterprise Institute, USA); effective mechanisms for ensuring gender equality, free choice of employment, social protection of workers and respect of the dignity of small business entities (Università degli Studi di Cassino e del Lazio) are developed; effective ways to create legal safeguards of the activities of small businesses, improving the efficiency of the fight against counterfeiting in enterprise structures are developed (University of International Business and Economics - UIBE, SME Research Center of Peking Univetsity, PRC); effective mechanisms for increasing employment and implementing decent work are proposed (Moscow State University, Russia).

Globally, as part of research in the field of small business, such priority research studies as development of effective mechanisms for ensuring the

employment of population on the basis of the principles of decent work, the method of assessing the socio-labor relations, improving the range of indicators of decent work and methods of their calculation, effective ways of creating virtual jobs, guaranteeing the a person's free choice of a type of employment, and social protection of workers are being conducted.

The level of the problem scientific development. The term “decent work” was coined in the report “Decent work” on the 87-session of the ILO. Problems of harmonization of social and labor relations, human capital, human development, “Decent work” are shed light on in the papers of Becker G., Schultz T., Senna A., Kosenko O.I., Karpukhin D.N.⁵⁴, methodological foundations of the labor market and employment in small business were described in the writings of Adam Smith, Rickardo D., Jean-Baptiste Say⁵⁵, considerations of supply and demand of labor, development of entrepreneurship were reviewed by Canes J.M., Cohen D., Mints M., Samuelson P., Marshall A., Pigou A., Freedman M. etc.

The formation and development of the labor market in a transition economy, the role of small business in workplace provision to population are studied by the scientists of the CIS such as Volgin N.A., Luneva N.K., Odegov Yu.G., Plaksya V.I., Rofe A.I., Rudenko G.G., Filimovoa N.M., Khasbulatov R.I., Sheremet⁵⁶ A.D. etc.

In the context of the modernization of the economy of Uzbekistan, a number of research studies is being conducted in the field of small business development and employment in that sector. Thus, the demographic characteristics of employment were researched by Ubaydullaeva R.A., Ata-Mirzaev⁵⁷ O.B., social and labor relations in the labor market were examined by Abdurakhmonov⁵⁸ K.Kh., theoretical and practical meanings of small business development, peculiarities of labor were explored by Umurzakov⁵⁹ B.Kh., Khudayberdiev Z.Y., theoretical basics

⁵⁴ Becker G. Human behavior: an economic approach. Selected papers on economic theory / ed. from English. Compiled by. Scientific research. Ed., posles. Kapelnuyshnikov R.I. - M.: GUVSHE 2003; Shultz T. Investment in Human capital / Theodore Shultz. - N.Y. - London, 1971; Sen A. Development as Freedom. Oxford: Oxford University Press, 1999. - p. 353; Decent work in the social state: the collection / under total. Ed. Dr. ist. Sciences, prof. O.I. Kosenko. - M.: Publishing House "ATIS", 2014; Karpukhin D.N. Achieving decent work in creating and upgrading jobs. - M.: IE RAS, 2014. - p. 100.

⁵⁵ Smith A. The Wealth of Nations / Trans. from English. E.M. Mayburda. - M.: Eskimo, 2007; Ricardo D. Works. - M.: Science, 1961; Jean-Baptiste Say A treatise on political economy / Comp., Joined. Art. and comments. M.K. Bunkin and A. Semenov. - M. Case: Acad. bunks. House holds Islands under the Government Ros. Federation, 2000 // <http://www.elib.org.ua/economic>.

⁵⁶ Labor market: the textbook / ed. prof. B.C. Bulanov and prof. H.A. Volgin. 3rd ed., Rev. and add. - M.: Publisher "Exam", 2007. - p. 479; Odegov Y.G., G.G. Rudenko, Ilia N. Labour market (practical macroeconomics labor): Textbook. - M.: Publishing house "Alfa-Press", 2007. - p. 900, A.I. Rofe Labor economics: the textbook / 3rd ed., Ext. and rev. - M.: KNORUS, 2015. - p. 376; Filimonova N.M., N.V. Morgunov, Lovkova E.S. Economics and Organization of Small and Medium Business: Textbook / 2nd ed., Ext. - M.: INFRA-M, 2015. - p. 222. Khasbulatov R.I. International business: a textbook. - M.: "Prospectus", 2015. - 719 p.; Small business: organization, economy, management: Textbook / Ed. A.D. Sheremeta. - M.: INFRA-M, 2009. - p. 480.

⁵⁷ Ubaydullaeva R.A., Ata-Mirzaev O., Umarov N.O. Or of the demographic employment (Research and Education). - T.: University, 2006; Ata-Mirzaev O. B. Features of formation of a new demographic situation of Uzbekistan in the years of independence / Population Uzbekistan: state, problems and prospects. - T. 2012.

⁵⁸ Abdurakhmanov K.Kh. Labor economy. Institutions of higher education textbooks. T.: Employment, 2009.

⁵⁹ Umurzakov B.H. Theoretical and practical aspects of the development of small business and private entrepreneurship in Uzbekistan. Monograph. - T.: «Iqtisodiyot». 2011.

of business were studied by scientists such as Boltabaev M.R., Kosimova⁶⁰ M.S., labor force mobility, employment of population were studied by Maksakova⁶¹ L.P., Artykova⁶² D.A., issues of employment of population in small business were considered by Rakhimova D.N., Rakhimova N.Kh., Zokirova⁶³ N.K.

Along with this, in the scientific literature, there are some problems that have not been deeply unveiled such as provision of legal safeguards of the legitimate interests of the private property and the private enterprise, wide expansion of the modern forms of employment in small businesses, development of innovational activities, provision of jobs to uncompetitive in the labor market categories of people as women and especially the youth, ways of solving these issues. It also increases the relevance of polemic issues, proposals, and conclusions that are set out in this thesis and address these unexplored issues.

The thesis research relation to the plans of the research works. The research conducted in this thesis is carried out based on the state scientific and technical program, in compliance with scientific research plans FM-8 of the Tashkent State University of Economics called “Scientific basis for improvement of social and labor relations in growing and liberalizing economic reforms in Uzbekistan.”

The purpose of the research – development of scientific, practical and methodological proposals and recommendations that are directed to provide employment to population in small business entities basing on the concept of “Decent work”.

To achieve the specified goals the following **objectives of the research** are set: analyze the genesis of scientific and methodological approaches to the harmonization of social and labor relations, to compile information and provide substantiation of scientific conclusions;

taking into account the support elements, characterizing decent work (employment, wages, social security), substantiate a scientific solution of problems in social and labor relations;

develop proposals for the improvement of organizational and economic ways of adaptation of the principles of the ILO’s decent work to social and labor relations;

⁶⁰ Boltaboev M.R., Kosimova M.S., Goyibnazarov B.K., Ergashkhodjaeva Sh.J., Samadov A.N., Otadjonov Sh.I. Small business and entrepreneurship. Teaching aid. – T.: Noshir, 2011. – p. 280; Abdullaev Yo., Yuldashev Sh.. – Small business and entrepreneurship. – T.: Economics and Finance, 2008. – p. 340;

⁶¹ Maksakova L.P. Uzbekistan in international migration // post-Soviet transformation: reflected in the migration / Ed. Zayonchkovskaya J.A. and Vitkovskoy G.S. / Center for Migration Studies, Institute of Economic Forecasting of the Russian Academy of Sciences. – M.: IT "Adamant." 2009.

⁶² Artykova D. Formation of employment in the Republic of Uzbekistan. – T.: Fan, 2005; – T.: Science, 2005; Xolmuminov Sh.R. The economy of the labor market: the training manual. Divert.: University, 2004; Officer Hodiev B.Yu. Kosimova M., Samadov A. Small business and private entrepreneurship. – T.: TSUE, 2010. – p. 267; G'oyibnazarov B.K., Rahmonov X.O., Otajonov Sh.I., Almatova D.S. Small business and private entrepreneurship - a factor improving the socio-economic development of the country. – T.: Science, 2011. – p. 185.

⁶³ Zokirova N.K., Shoyusupova N.T., Gabzalilova V.T., Abdrakhmanova G.K. Formation and improvement of employment policy in a small and private businesses. Monograph. – T.: Economy, 2013. – S.272; Pardaev M.K. Mamasoatov T.X. Murotqobilov A.A. Rakhimov, e.g. Small business and private entrepreneurship: the development problems and solutions. Monograph. – T.: “Navruz” Publishing House, 2013.

analyze the processes associated with the demographic situation and increase in the competitiveness of workers in creating new jobs;

according to international standards, to develop proposals for the harmonization of the ways of additional stimulating the creation of highly productive jobs;

summarize the experience of leading foreign countries related to balancing demand for and supply of work force in the labor market and give suggestions for their further use in Uzbekistan;

develop proposals related to the further improvement of guaranteeing social protection of workers of small businesses;

develop a range of indicators of “Decent work” and a methodology of measuring them.

The object of study – small business entities in the national labor market.

The subject of study – social and labor relations, basing on the principles of “Decent work”, in provision of employment in small business.

The methods of study: In this thesis, the following methods of research are used: structural method, logical analysis, benchmarking, systematic approach, economic and statistical method, and grouping.

Scientific novelty of the results of the study includes the following:

in order to improve the quality, efficiency and professional competitiveness of youth employment, proposals on improvement of the mechanism of creating jobs limited by quota were developed;

“Nomenclature of indicators of decent work in small business” and “Methods of assessment of indicators of decent work”, aimed at the calculation and comparison of the labor indicators on the macro and micro levels, based on international standards, were developed;

an effective and expeditious means of providing employment for noncompetitive social groups based of the conception of decent work in form of creating virtual workplaces for small business entities was substantiated;

a proposal aimed at the creation of highly productive jobs through development of innovative work in the field of small business, formation of internal business structures at large enterprises through the use of the principles of decent work.

Practical results of the research are as follows:

taking into account the concept of decent work and the peculiarities of the national economy, author’s interpretation of the concept of “decent work” was developed;

practical proposals aimed at further harmonization of social and labor relations, providing decent employment in small business entities were developed;

proposals for development of innovative activity in small businesses based on high technologies, and application of the principles of decent work were substantiated;

endogenous and exogenous factors of increasing the competitiveness of workers in creating new jobs were evaluated taking into account the demographic situation;

proposals aimed at stimulating the creation of high-productive jobs in small business and bringing them into line with international standards.

Reliability of the results of the research is confirmed by the feasibility of the applied approaches and methods: the information base, derived from official sources, evaluation of conclusions, suggestions and recommendations in practice, confirmation of the obtained results by the competent bodies.

The scientific and practical significance of the study results lies in the implementation of the principles of decent work in small business in accordance with the proposals and recommendations developed in the thesis, methodological enrichment of scientific apparatus in the direction of providing the population with decent employment and creating new jobs. The practical significance of the study results involves their using for development of relevant programs and long-term plans based on the concept of decent work, as well as the further development of small business, creating new jobs.

The recommendations developed in the thesis are used in improvement of curricula, preparation of textbooks, training and methodological manuals, as well as in teaching the subjects such as “Labor Economics”, “Demography”, and “Labor market”.

Implementation of the research results. The results obtained during the thesis research have been put into practice in the following areas:

the developed proposals for improving the mechanisms for creating jobs limited by quota were used in the ratified “Decent Work Program for the years 2014-2016” (Certificate No.TN-05/38 of the Federation of Trade Unions dated 11 January 2016). These proposals helped to create new jobs and improved the quality of youth employment, social and economic efficiency was reached;

“Nomenclature of indicators of decent work in small business” and “Methods of assessment of indicators of decent work” were used by the Ministry of Labour and Social Protection (MLSP) in practice (Certificate MLSP No.02-07/ 125 dated 14 January 2016). Using the proposed methodological apparatus helped to bring into compliance labor standards at the macro and micro levels;

the proposal developed for the creation of virtual workplaces were used by the MLSP for development of the programs on ensuring employment for the years 2014-2016 (Certificate MLSP No.02-07/125 dated 14 January 2016). The use of this proposal to a certain extent contributed to the employment of the population, especially young people, non-competitive segments of the population;

the obtained results related to the application of innovative work in the field of small businesses have been introduced in the SJSC “Uzpharmsanoat”, particularly in Lahisam LLC, SAMO, “Ziyo nur farm” and “Immunomed” private enterprises (Certificate of SJSC “Uzpharmsanoat” No.MD- 6/496 dated April 3, 2015). As a result of organizing activities, economic benefit in the amount of 439.4 mln. soums was obtained through on innovative principles.

Evaluation of the results of study. The main concepts of the thesis were presented in the form of reports and were approved in the international scientific conferences:

«Seeking Ways for Business & Economic Cooperation among the Nations along the Silk Roads» (The 6th International Joint Conference, The Republic of Korea, 2006); «Problems of stable development and growing competitiveness in the liberalization of economy» (The Urgench State University, 2007); «Social and economic dynamics: characteristics, trends, legal regulation, regional features» (Lipetsk, 2008); «Social and economic problems of development of integration processes in liberalization of national economy» (Moscow, 2008); «Providing employment in modern conditions» (Moscow, 2010); «Organizational and economic mechanism for regulation of labor market» (Moscow, 20-22 April 2011); «Employment policy and its impact on the functioning of the labor market in Uzbekistan» (Tashkent, December 14, 2011); «Gender equality issues of population employment protection (Uzbek-Indonesian joint international conference, Jakarta, Indonesia, 2012 r.)» «Labor market and employment policy: state and prospects of development» (Moscow, 7-8 November 2013) «Economic development and social sphere» (Prague, 25 April – 5 May 2014, INTEAS Evidence ID: 210142 – www.inteas.org); «Conceptual approaches to formation and development of national employment policy» (Russia, Omsk University, 2014); «28th International Plekhanov Readings» (Moscow, 2-3 February 2015); The republican scientific and practical conferences «Innovative aspects of mechanisms of labor market in post-crisis development of economy» (Tashkent, TSEU, 2010); «The role of female scientists in the development of private entrepreneurship» (Tashkent, 28 April 2011); «On improving the quality of work force in labor market» (Tashkent, 15-16 November 2011); «Prospects for employment in small business» (Tashkent, TSEU, 19 December 2013); «The role of small business and private entrepreneurship in employment of female labor» (Tashkent, TSEU, 11 September 2015); «Uzbekistan: the older generations as the treasure of the family and of society» (Tashkent, Republican Scientific and Practical Center «Oila»); United Nations Population Fund (UNFPA).

Publication of the results of the research. There are 67 scientific papers published on the subject of the thesis: 13 were published in local journals and magazines, 9 were printed reputable foreign journals, 39 thesis reports were presented in scientific and practical conferences, 2 of which are in foreign languages.

Structure and volume of the dissertation. The total volume of the thesis is 246 pages; it consists of five chapters, conclusion, reference list and appendices. There are 34 tables and 33 figures. The appendix is provided on 10 pages.

MAIN CONTENT OF THE DISSERTATION

The **introduction** includes the reasons for the subject's urgency and appropriateness, goals and objectives, the subject of study, relevance to the ongoing studies and research goals in the country, originality and applicability of the paper, scientific and practical significance of the obtained results, and data on practical applications of the study results.

In the first chapter - **“The essence, methodological and methodical peculiarities of the Conception of Decent Work”**. This chapter discloses theoretical basics of evolutionary formation of the Concept of the Decent Work, adopted by the ILO in 1999, modern requirements for employment based on the criteria of the Conception of Decent Work”, the importance of these provisions in harmonization of social and labor relations in small business and private entrepreneurship. Transformation of relation to labor force - major factor in the creation of material wealth - has undergone several stages. (Fig. 1)

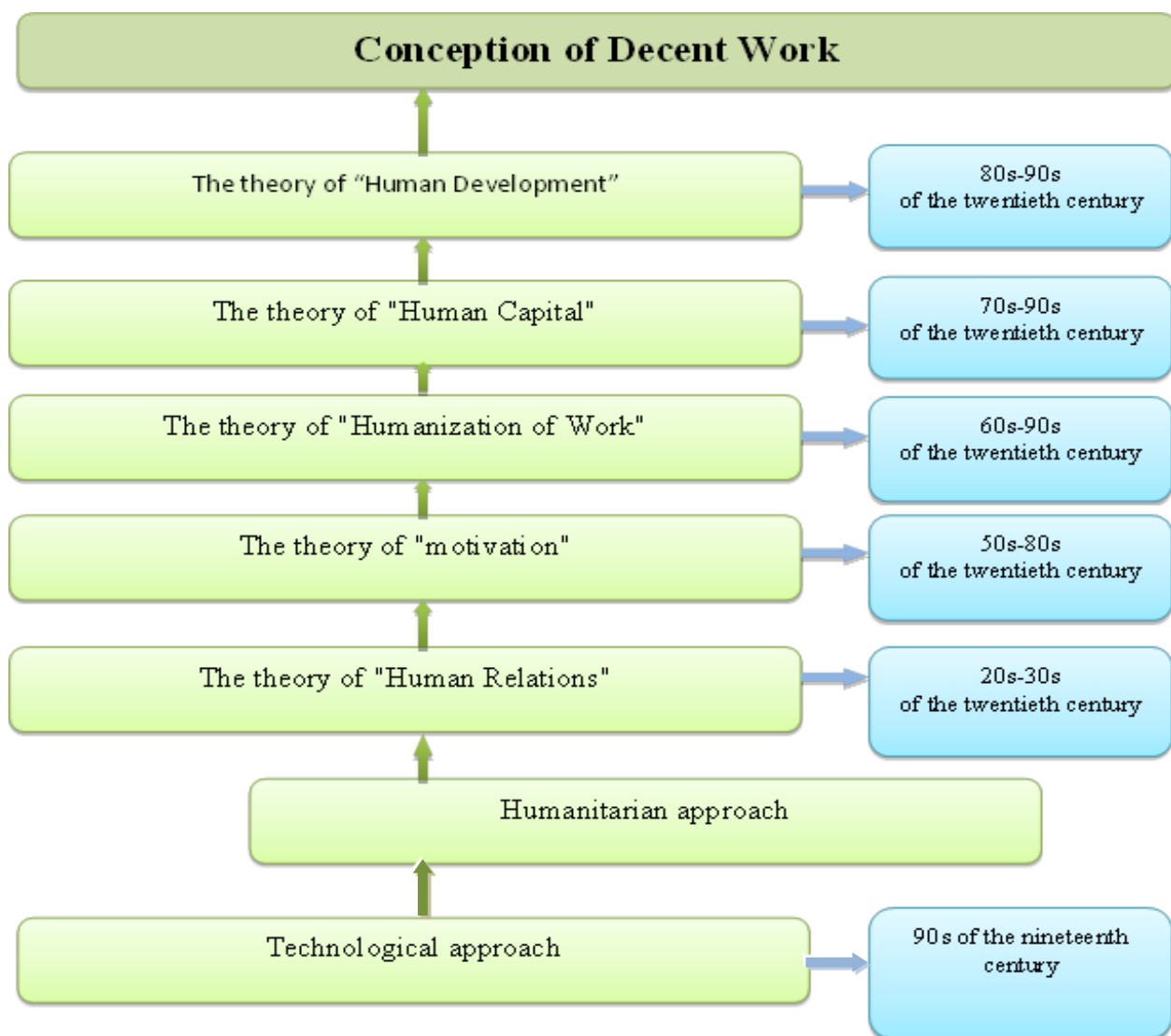


Fig. 1. Stages of formation of the concept of “Decent work”⁶⁴

⁶⁴Developed by the author.

According to the United Nations Development Programme, “Human development is the process of providing people with a wider choice. Infinity and change over time of that choice is crucial. If a person does not have the choice, he cannot use other possibilities either.”⁶⁵

The Conception of Decent Work” conception means expansion of human capabilities in the field of social and labor relations; it implies better satisfaction of human needs and contributes to their further development, fuller disclosure of human potential.

This concept facilitates not only the improvement of working conditions, labor relations, workers’ satisfaction with the results of their activity, but also contributes to achieving higher productivity, developing the competitiveness of enterprises, region, and the country as a whole, i.e. economic and social effectiveness.

The main principle of Decent Work is to ensure effective employment of the working population. It is not only the basis for the stable development of the society and nation, but, in fact, crucial in the life of every person, because, work has quite a large part of human life and it ensures people’s integration into the society and acquirement of the social status.

Implementing the principles of Decent Work in social and labor relations leads to the widespread use of tripartism - social partnership between workers, employers (or their representatives), and the state in order to harmonize the social and labor relations (Fig. 2).

Based on these principles, the author offers own interpretation of the concept of “Decent Work”. In a narrow sense, “Decent work is a work that satisfies the individual in terms of the level of income, safety, social security system, opportunities for professional growth, as well as meaningful, moral and ethical characteristics.” In a broader sense, “Decent work is a complex system of social and economic, institutional, organizational parameters characterizing the participation of employees in social production and meeting the requirements of the present stage of evolution of relations “an individual-production”.

Being a full member of the ILO, Uzbekistan has adopted its own Decent Work Agenda for 2014-2016. The Agenda states that the goal of the social partners, including the Government, the Federation Council of Trade Unions, the Chamber of Commerce and Industry of Uzbekistan in cooperation with the International Labour Organization, is providing decent employment for all able-bodied men and women.

In order to expand employment opportunities for decent work, provision of full, productive and freely chosen employment, including youth employment, is planned in the country. In the thesis, in forming social and labor relations on the basis of tripartism (i.e. the state, workers, and employers and their representatives) mechanisms of the creation of jobs limited by quota are developed to improve the quality, effectiveness, professional competitiveness in the small business. The following were determined as priorities in this area:

⁶⁵On the basis if the website // <http://www.undp.org>.

strengthening the social partnership in order to implement fundamental principles and rights at work, increasing the opportunities of decent employment, improving working conditions and social protection, and others.

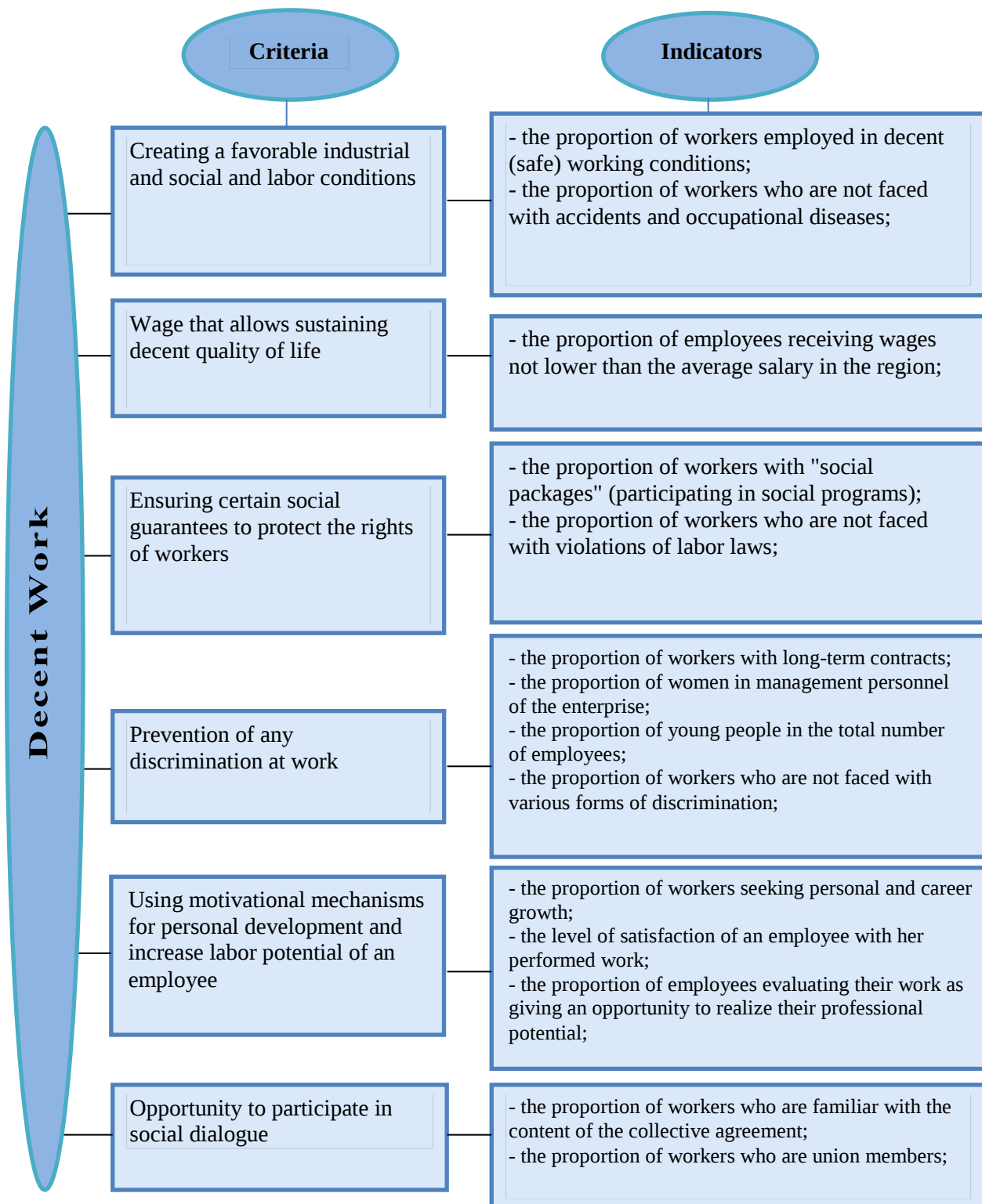


Fig. 2. Criteria and indicators of “Decent work” ⁶⁶

⁶⁶ Developed by the author.

These measures include the provision of employment of social groups that are non-competitive in the labor market, along with other segments of the population, activation of entrepreneurship, especially in rural areas.

In the second chapter - **"The genesis of the scientific and methodological approaches to employment in small business and private entrepreneurship"** analyzed the scientific and methodological nature of small business and the genesis of the theories of the labor market and employment, the role of social partnership in the provision of productive employment.

The conducted studies showed that despite the fact that small business has a leading position in the global economy, its comprehensive theory has not been developed so far. In the scientific literature, in defining the essence of small business entities, attention has been mainly paid to its quantitative criteria: the number of employed workers, the share capital and assets, the profit gained. We believe that its quality characteristics are more important: small businesses as the foundation of a market economy, the most important subject, which forms the competitive environment and has the ability to establish similar prices for the similar products and services, etc. (Fig. 3).

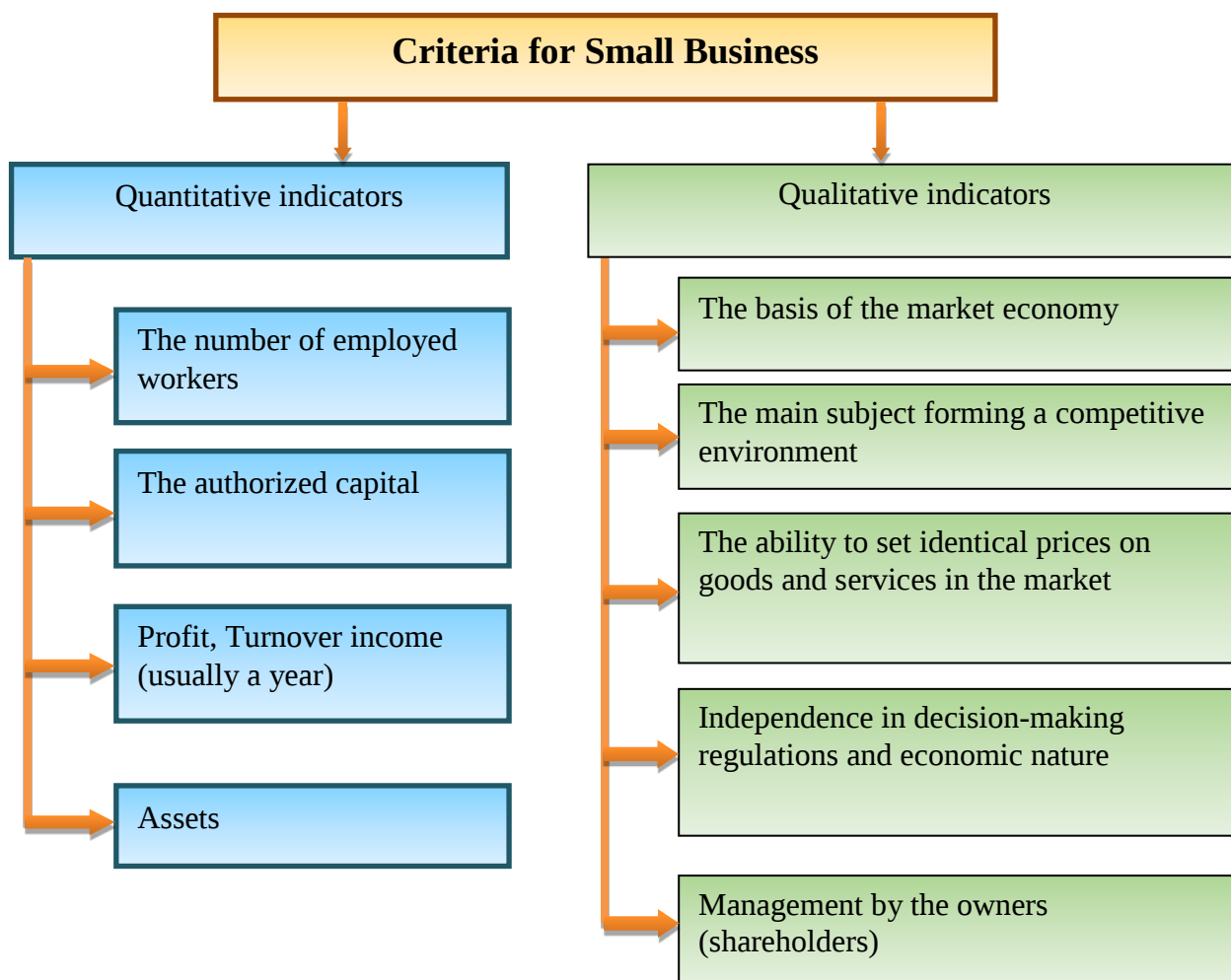


Fig. 3. Qualitative and quantitative indicators of small business⁶⁷

⁶⁷ Developed by the author.

Research studies demonstrate that a competitive economy requires two prerequisites: owners who are interested in making profit and the competitive structure of the industries, which is formed only in the presence of a significant number of economic entities.

In its turn, a flexible labor market is based on the use of flexible forms of employment (Fig. 4). It has been proved that the creation of virtual workplaces in the small business entities based on the Concept of Decent Work is effective and expeditious means of providing employment for uncompetitive social groups.

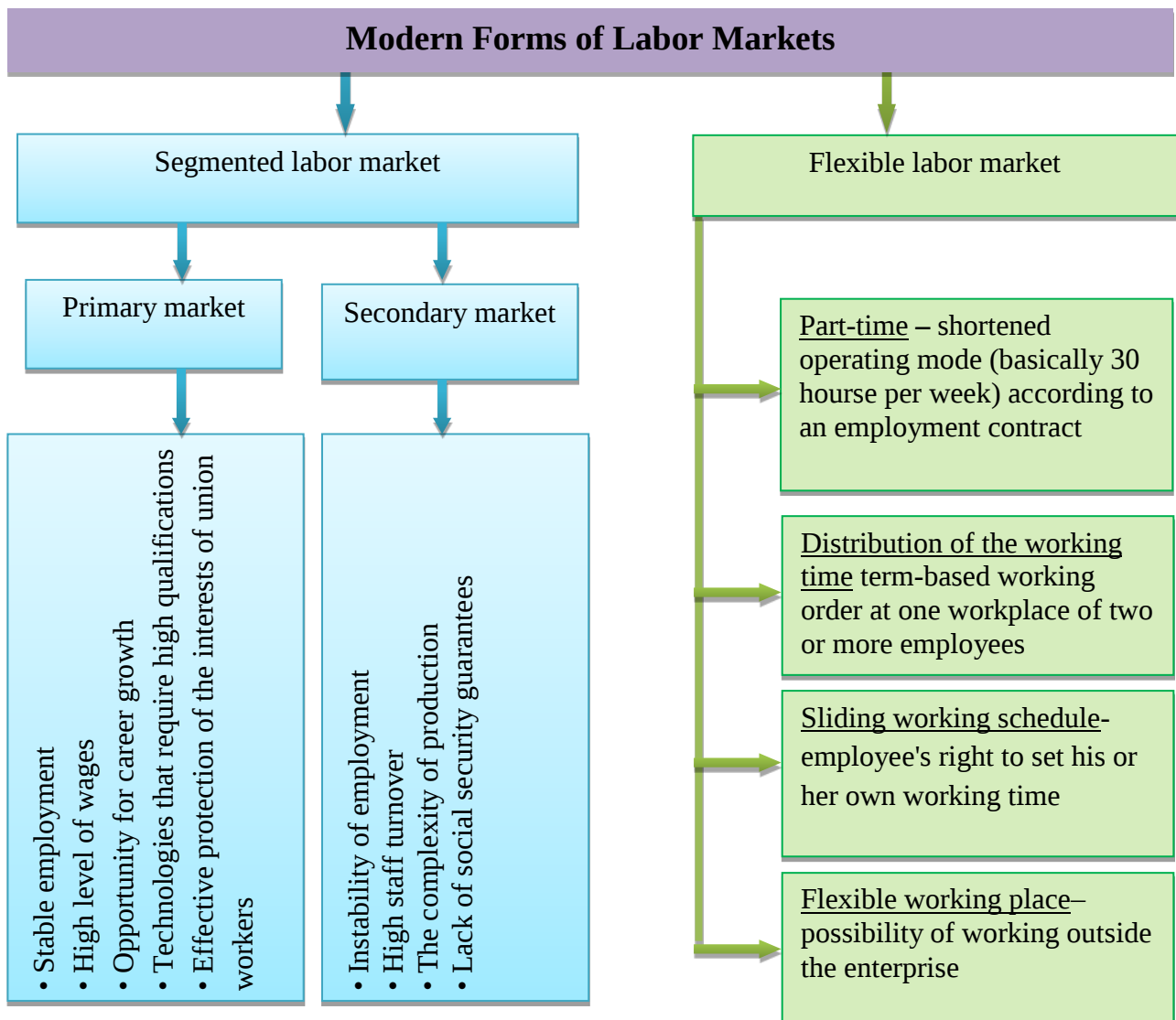


Fig. 4. Modern forms of labor markets⁶⁸

Small business entities are able to have flexible forms of employment - part-time employment, distribution of jobs, adapted working hours, flexible and virtual workplaces, which are an effective means of providing decent employment, allowing employers to change production activity of or the size and

⁶⁸ Developed by the author.

composition of the labour force based on the economic situation or market conditions.

The third chapter, **“Analysis of the impact of the small business and private entrepreneurship on the social and economic development of Uzbekistan”**, deals with the priority directions of social and economic development of the country in terms of full support of the sector, its role in the modernization and diversification of the national economy, as well as the possibility of introducing the principles of the ILO Concept of Decent Work in small enterprises and micro firms.

These and other effective measures to create a favorable business environment in Uzbekistan are highly rated by international organizations.

In the ranking of the World Bank and International Finance Corporation “Doing Business”, in 2015, Uzbekistan rose to the 16th position and took the 87th place in terms of the attractiveness of the business environment. In the category “Crediting small business entities”, over the past three years, Uzbekistan rose from the 154th place to the 42nd, and in the reporting year our country increased its ranking by 63 points.⁶⁹

In our country, comprehensive development initiative and entrepreneurial attitude, expansion of free enterprise, protection of property rights by the state, the rejection of direct state intervention in economic activity, the priority of economic instruments to regulate the market are identified as one of the main objectives of market reforms.

In the framework of the research, legislative consolidation of the provisions of recruitment of workers by individual entrepreneurs, stimulating individual entrepreneurs to create additional jobs, self-employment of population, especially among young people were achieved.

In the fourth chapter - **“Peculiarities of creating new jobs in the system of small business and private entrepreneurship”**, questions of formation and development of the modern labor market in Uzbekistan, the role of small business and private entrepreneurship in establishment of new jobs, the introduction of modern forms of employment in this area are examined.

The accelerated development of small business and private entrepreneurship currently has provided with work 10.0 million people, where 7.3 million employed workers of small business entities are engaged in private entrepreneurship, and more than 2.3 million people are employed by the small enterprises and micro firms.

The share of employment in small business entities in total employment is growing rapidly. In 2014, this indicator reached 77.2% countrywide, while in certain regions this indicator exceeded 80.0% (Andijan region – 84.0%, Namangan region – 82.7%, Jizzakh region – 81.7%) (see Table 1).

⁶⁹ Narodnoye Slovo (Khalk Suzi) newspaper. www.narodnoeslovo.uz

Table 1.

**The dynamics of growth of employment in small business sector in Uzbekistan
(% of the total employed)⁷⁰**

Region	2010	2011	2012	2013	2014
The Republic of Uzbekistan	74,3	75,1	75,6	76,7	77,2
The Republic of Karakalpakstan	71,2	72,3	71,0	73,7	74,5
Regions:					
Andijan	81,2	82,4	82,8	83,3	84,0
Bukhara	76,3	76,8	77,3	78,5	78,6
Jizzakh	78,0	79,1	80,3	81,0	81,7
Kashkadarya	74,9	76,1	77,0	77,9	78,4
Navoiy	55,9	56,0	58,8	59,4	59,4
Namangan	78,4	80,2	80,7	81,7	82,7
Samarkand	83,4	82,3	81,8	83,2	83,6
Surkhandarya	75,0	76,3	77,5	79,0	79,3
Syrdarya	79,2	78,5	77,5	79,0	79,4
Tashkent	73,0	73,4	74,2	75,3	76,1
Fergana	77,5	76,3	77,3	78,9	79,1
Khorezm	78,1	79,6	79,1	78,5	79,4
Tashkent City	57,0	57,1	57,3	57,5	57,5

Over the past 20 years, the pace of creation of new jobs by the entities of small business and private entrepreneurship has increased by 20 times. In 2014, as a result of the implementation of state and regional programs of job creation and employment provision of the population, about 980 thousand people were employed. Due to the development of small enterprises, micro firms and individual entrepreneurship, more than 480 thousand new jobs were created, while due to home based work - over 210 thousand (Fig. 5).

The analysis shows that in order to modernize the production works of small business entities and thereby to create additional productive jobs in, it is necessary to solve the problem of concessional lending. The survey found that due to lack of working capital, there are registered entities of private business that have not started their activity. The reason lies in the lack of own funds and the required collateral for claiming for credit.⁷¹

The analysis allowed developing proposals aimed at encouraging employers to create highly productive jobs through the development of innovative work activity in small businesses, forming inner entrepreneurial structures at large enterprises by using the principles of Decent Work.

In particular, assimilation of 4.81 million US dollars of investment were provided and economic efficiency in the amount of 493.4 mln soums was obtained in the system of SJC “Uzpharmsanoat”, Laxisam LLC, SAMO, private enterprises “Ziyo nur farm” and “Immunomed” as a result of the implementation of the proposals developed in this thesis for development of innovation activity

⁷⁰ Created by the author based on data from the State Statistics Committee of the Republic of Uzbekistan. <http://www.stat.uz>

⁷¹ Pardaev M.Q. Mamasoatov T.X. Murotqobilov AA Rakhimov, e.g. Small business and private entrepreneurship: the development problems and solutions. Monograph. - T.: 'Navruz' Publishing House, 2013. - p.60.

based on high technologies and due to implementation of 24 investment projects in 2014 only.

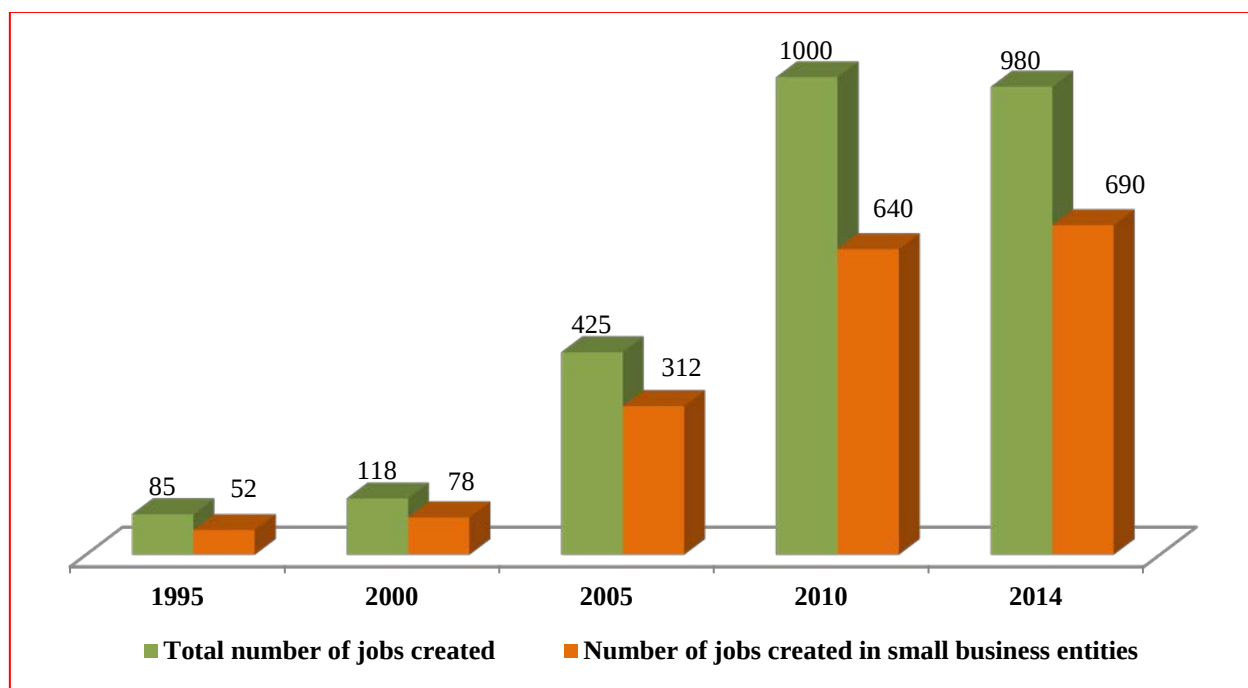


Fig. 5. The dynamics of creation of new jobs in Uzbekistan (thousand people) ⁷²

The fifth chapter - “The main directions of improvement of decent employment in small business and private entrepreneurship” justifies the role of small business as a priority sector of the national economy, discloses the problem of creating new productive jobs, studies the prospects of increasing decent employment through the development of small business and private entrepreneurship.

Small business is considered the most effective and efficient economic entity in the implementation of scientific developments and innovations. Currently, a number of small businesses at universities, research institutes and centers work together with big business. On the basis of their work, the author developed the “Nomenclature of indicators of decent work in small business” (Table 2) and “Methods of assessment of indicators of decent work”.

The carried out studies demonstrate the feasibility of the annual monitoring of the activities on the basis of the Decent Work Agenda. To carry out this monitoring, we, taking into account the specifics of the country, developed a special techniques based on six grouped indicators: employment, unemployment; decent duration of working time; equality of opportunities and relations at work; work safety.

Selected indicators of the proposed method are calculated as follows.

⁷² The data obtained from the Ministry of Labor and Social Protection // [http:// www.mehnat.uz](http://www.mehnat.uz).

Table 2.

Nomenclature of indicators of decent work in small business⁷³

The nomenclature of indicators of decent work		
Indicators	№	Proposed
1. Employment and unemployment, %	1.1	The proportion of employed in the total working-age population
		Total
		Men
		Women
	1.2	Unemployment rate, %
		Total
		Men
		Women
	1.3	The proportion of not learning and not working young people aged between 15 and 24 in the total youth of this age, %
		Total
		Men
		Women
	1.4	Illegal employment
		-The proportion of illegal employed in the total employed population, %
2. Decent working time	2.1	The proportion of overtime workers in the total employed population, %
		Total
		Men
		Women
	2.2	The proportion of workers aged between 15 and 17, who work in dangerous conditions, in the total employed population, %
3. Equal opportunities and relationships at work		Total
	3.1	Gender differences in salary, %
4. Industrial safety	4.1	The number of fatally injured workers, people.
	4.2	The number of non-fatally injured workers (in 10,000 people), people.
	4.3	Temporary inability to work due to an accident that has ended this year; the lost working days per person because of one-time or repeated inability to work
5. Social security	5.1	The number of people receiving a pension (retirement pensions), %
6. Social and economic situation	6.1	Inflation rate (CPI)
	6.2	Employment in the economy
		-The proportion of employment in agriculture, %
		-The proportion of employment in industry, %
		-The proportion of employment in service sector, %
		-The proportion of payment for labor in GDP, %

⁷³ Developed by the author.

The proportion (LWP_{15-24}) of not learning and not working young people aged between 15 and 24 (LWY_{15-24}) in the total youth of this age (PS_{15-24}) is defined as:

$$LWP_{15-24} = LWY_{15-24} : PS_{15-24} \times 100 \quad (1)$$

Here,

- LWP_{15-24} – the proportion of not learning and not working young people aged between 15 and 24;
- LWY_{15-24} – the total of not learning and not working young people aged between 15 and 24;
- PS_{15-24} – the total youth of age 15-24.

The proportion of illegal employed in the total employed population (LIE) is determined in the manner provided in the Resolution of the Cabinet of Ministers №106 dated 24 May 2007 “On improvement of accounting methodology of unemployed population in need of employment”.

The proportion (POW) of overtime workers (OW) in the total employed population (TEP) determines decent working time. This indicator is calculated by the following formula, dividing the number of employees working more than 48 overtime hours a week by the total number of employed population:

$$POW = OW : TEP \times 100 \quad (2)$$

Here,

- POW – the proportion of overtime workers;
- OW – the total of overtime workers;
- TEP – the total employed population.

For small business and private entrepreneurship, this indicator is calculated using the formula below:

$$POW_{sb} = OW_{sb} : TEP_{sb} \times 100 \quad (3)$$

Here,

- POW_{sb} – the proportion of overtime workers for small business;
- OW_{sb} – the total of overtime workers for small business;
- TEP_{sb} – the total employed population for small business.

The indicators that demonstrate equal opportunities and relations at work are calculated, using a group of indicators. For example, the gender difference in salary (GDS): the difference between the average value of the nominal wage of men (SM) and women (SW) in all types of economic activity is divided by the nominal wage of men:

$$\text{GDS} = (\text{SM} - \text{SW}) : \text{SM} \times 100 \quad (4)$$

Here,

- GDS – the gender difference in salary;
- SM – the average value of the nominal wage of men;
- SW – the average value of the nominal wage of women.

In the sector of small business, GDS is also calculated by the formula.⁷⁴

These indicators are calculated in the context of men, women, and their total (the overall value of indicators of men and women). Most of these indicators are calculated separately for small business.⁷⁵ In addition, they are calculated for women and for men independently. As a result, the number of persons employed in small business, their share, in particular, in terms of men and women is calculated.

⁷⁴The full text of the method is given in the dissertation.

CONCLUSION

The research studies conducted in the thesis allowed us to develop proposals and recommendations aimed at increasing decent employment in small business:

1. Bringing legal framework in line with the interests of private property for the legal protection of rights and guaranties of business entities and private owners, formation of the system of strong legal norms and guarantees of property rights, enhancing the role of the judiciary in these matters, in order to increase the responsibility for illegal interference in the economic and financial activities of the structures of small businesses, it is reasonable to develop a suitable legal instrument - the Law of the Republic of Uzbekistan “On small business and private enterprise.”

2. Given the fact that information and communication technologies in the country are rapidly developing, “E-government” system is being effectively implemented, and creating virtual workplaces is becoming one of prospective directions in provision of productive employment. This form employment is fully consistent with the principles of the Decent Work Agenda.

3. In order to modernize the economy and increase the export potential of the country, it is offered to facilitate the creation of high-tech-based small businesses that would specialize in deep processing of products, provision of services, which will facilitate development and improvement of their activities.

4. In small business, it is advisable to implement recruitment and flexible working hours, meeting the interests of both employers and employees on the basis of the principles of decent work on a large scale. In this regard, the territorial bodies promoting decent work are provided with a solution of organizational and economic task of providing employment, which will result in social and economic efficiency.

5. It is proposed to create regional trust funds for the quota of jobs for young people in small business. The necessity of compliance of new jobs created with international standards will contribute to the target use of the funds allocated for this purpose and improve their effectiveness.

6. “Nomenclature of indicators of decent work in small business” and “Methods of assessment of indicators of decent work” developed in the thesis enable scientific evaluation mechanisms for the creation of new jobs in small business.

7. Introduction of the concept of decent work has promoted broadening powers, improvement of solutions of organizational and legal problems in the activities of “Labour Inspection” operating at the Ministry of Labor and Social Protection and the “Commission for the Protection of Labour” at the Federation of Trade Unions.

8. Implementation of the principles of decent work in the formation of social and labor relations implies a target of certification of workplaces to ensure technological processes safety, regulation of working hours and rest period, etc., which will allow to improve social and labor relations in the workplace.

9. In providing employment, it is necessary to focus not only on the existence of jobs, but also on their productivity. In this regard, it is necessary to take into account regional peculiarities of social and labor relations in the process of exploring ways to introduce the principles of decent work in small businesses.

10. In order to improve youth employment in the sphere of small business and entrepreneurship, taking into account current and expected demographic trends, it is advisable to develop and improve the information base for an intensive search for job vacancies in the activities of the Republican Center for Employment Promotion, through the application of information technologies.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLICATIONS

I.бўлим (I часть; I part)

1. Абдурахманова Г.Қ. Кичик бизнесда аҳолини иш билан таъминлаш. Монография. -Т.; «Иқтисодиёт», 2014.-216 б.
2. Абдурахманова Г.К. Методы государственного регулирования рынка труда в условиях углубления рыночных реформ// Иқтисодиёт ва таълим.- Ташкент, 2008.- № 1.-С.13-17 (08.00.00; № 10);
3. Абдурахманова Г.Қ. Меҳнат бозорида иш билан бандликнинг устувор йўналишлари ва уни амалга оширишнинг ташкилий-иқтисодий механизмлари // Бизнес Эксперт.- Тошкент, 2009.-№2.-Б.7-11. (08.00.10; № 6);
4. Абдурахманова Г.Қ. Макроэкономические механизмы государственного регулирования рынка труда // Бизнес эксперт. - Ташкент, 2013.- № 6.- С.48-51 (08.00.00; № 6);
5. Абдурахманова Г.К. Моделирование обеспечения равновесия спроса и предложения на рынке труда// Бизнес эксперт. - Ташкент, 2013.- №9. - С.68-71 (08.00.00; № 6);
6. Абдурахманова Г.К., Шакаров З.Г. Национальная модель создания новых рабочих мест// Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси.-Тошкент, 2013.-№6.-Б.88-91 (08.00.00; № 1);
7. Абдурахманова Г.Қ. Рақобатбардошлик - бозор талаби // Бизнес эксперт.- Тошкент, 2014.- №2.-Б.19-22 (08.00.00; № 6);
8. Абдурахмонова Г.Қ. Хориж мамлакатларида аҳолини иш билан таъминлашда кичик бизнеснинг роли // Иқтисодиёт ва таълим. - Тошкент, 2013.-№6- Б.115-118 (08.00.00; № 10);
9. Абдурахманова Г.Қ. Кичик бизнесни ривожлантиришда ишбилармонлик муҳитининг роли // Иқтисодиёт ва таълим. - Тошкент, 2014.- №2.- Б.49-51 (08.00.00; № 10);
10. Абдурахманова Г.К. Достойный труд и достойная занятость. // Бизнес эксперт. – Ташкент, 2014.- №10.- С.75-80 (08.00.00; № 6);
11. Абдурахманова Г.Қ. Современные задачи занятости: пути их решения // Бозор, пул ва кредит.- Ташкент, 2014.-№12-С.44-48 (08.00.10; № 4);
12. Абдурахманова Г.Қ.Экспорт салоҳиятини мустаҳкамлаш омиллари// Молия. -Тошкент, 2014.-№5.-Б.112-115 (08.00.00; № 12);
13. Abdurakhmanova G. Small business - a source of innovations // European Journal of Scientific Research. - Paris University Press, 2015.-№1-(9) p.103. (08.00.00;(3) Scopus;(SPIN): 3,296; IF=0,74;
14. Abdurakhmanova G. Small business guarantee of economic and social sustainability // Science and Education Studies.-Stanford University Press, 2015.-№2.- (16) p.83-88. (08.00.00;(3) Scopus; (SCImago): 5,038; IF=2,38;

15. Abdurakhmanova G.Improvement of forms and methods of effective regulation of employment in small business// American Journal of Science and Technologies. - Princeton University Press, 2015-№2. - (20) p.52-57. (08.00.00; (3) Scopus;(SNIP): 5,368; IF=2,78;

II.бўлим;(IIчасть;IIpart)

1. Абдурахманова Г.К. Макроэкономическое регулирование занятости населения. Монография. –М.: МАТГР, 2013 С.304.

2. Abdurakhmanova G., Zokirova N. Population employment in small business and private entrepreneurship.Monograph. - Tashkent:Publishing of National library of Uzbekistan named after Alisher Navoi, 2014.-p. 164.

3. Абдурахманова Г.К., Ишмухамедов А.Э.,Ситдикова Л.А., Расулова И.А.Рыночная экономика: принципы,основы и устойчивость.-Монография.- Т.:Адиб, 2011.-126 б.

4. Абдурахманова Г.К., Зокирова Н.К., Шоюсупова Н.Т.,Габзалилова В.Т. Аҳолининг иш билан бандлигини тартибга солиш (назарий ва амалий жихатлар). Монография. -Т.: «Фан ва технология», 2011. – 211 б.

5. Абдурахманова Г.К.,Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К., Шоюсупова Н.Т, Габзалилова В.Т. Формирование и совершенствование политики занятости населения в малом бизнесе и частном предпринимательстве. Монография. - Т.; «Иқтисодиёт», 2013. - С.272

6. Абдурахманова Г.К.Роль малого бизнеса в рыночной экономике // Наука и практика. - Москва, 2013.-№3(11). - С. 77-82 (08.00.10; № 33);

7. Абдурахманова Г.К. Роль управления карьерой в системе работы с персоналом современной организации// Справочник по кадровым вопросам.- Ташкент, 2007.-№1.-С.65-68.

8. Абдурахманова Г.К. Государственное регулирование занятости в условиях трансформации национальной экономики // Экономика и финансы.- Москва, 2008.-№ 4-С.7-11.

9. Abdurakhmanova G. Macroeconomic aspects of social policy realization – as the most important priority of economic reforms in Uzbekistan// Proceedings of The 6th International Joint Conference -Korea, 2008. - p. 711-716.

10. Abdurakhmanova G. Gender equality issues of population employment protection //Uzbek-Indonesian joint international conference. Tashkent-Jakarta, 2012. - p.118-119.

11. Абдурахманова Г.К., Шакаров З.Г. Индикаторы благополучия.// Газета «Биржа». Тошкент, 2013. - №89 (1652), - С.3.

12. Abdurakhmanova G. Legal basis of small business development //Демократлаштириш ва инсон ҳуқуқлари («Democratization and human rights»)- Тошкент, 2013. - №4. 90-92 б.

13. Абдурахманова Г.К. Практика создания рабочих мест (опыт Узбекистана) // Нормирования и оплата труда в промышленности. Москва, 2014, №1 - С.63-68

14. Абдурахманова Г.К. Проблемы и пути решения молодёжной занятости. // Управление персоналом. - Москва, 2014.- №5,(327), - С.59-61.

15. Абдурахманова Г.К. Концептуальные подходы к формированию и совершенствованию государственной политики занятости. // Вестник Омского университета. Омск, 2014. - №1, С. 6-13.

16. Abdurakhmanova G. Employment problem ways of its solution // UG Jurnal. - Publikasi Ilmiah Universitas Gunadarma-Jakarta (Indonesia), 2015.-Vol.9, N3. -p.13-14 (08.00.00; ejournal.gunadarma.ac.id/);

17. Абдурахманова Г.К.Эффективность системы мотивации работников // Тезисы докладов. Девятнадцатые Международные Плехановские чтения. Москва, 2006. - С.81-82.

18. Абдурахманова Г.К. Человеческий капитал в процессе управления персоналом организации // Материалы международного научно-практического семинара «Экономические реформы в социально-трудовой сфере». Ташкент, 2006 - С.24-28.

19. Абдурахманова Г.К. Образование как фактор экономического роста //Республика илмий-амалий анжуманининг маърузалар тўплами. «Иқтисодийни модернизация қилиш шароитида Ўзбекистонда иқтисодий ўсишнинг барқарор суръатларини таъминлаш муаммолари», Тошкент, ТДИУ, 2006. 78-79 б.

20. Абдурахманова Г.К. Современная международная практика развития национальных систем социальной защиты населения в экономически развитых странах // Сбор. науч. трудов «Совершенствование системы социальной защиты населения в условиях рыночной экономики». Ташкент, Филиал РЭА им. Г.В.Плеханова, 2007. - С.33-35.

21. Абдурахманова Г.К. Социальная защита населения – важное направление политики государства // Университет профессор-ўқитувчилари ва ёш олимларнинг илмий-амалий анжумани тезислар тўплами: «Иқтисодийни барқарор ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш: ютуқлар, муаммолар ва вазифалар», Ташкент, ТДИУ, 2007.- 221-223 б.

22. Абдурахманова Г.К. Образование как фактор формирования человеческих ресурсов общества // Тезисы докладов. «Двадцатые международные Плехановские чтения» Москва, РЭА им. Г.В. Плеханова, 2007. С.150 -154.

23. Абдурахманова Г.К. Занятость населения в процессе регулирования рынка труда // Илмий-амалий анжуманининг тезислар тўплами: «Ўзбекистон иқтисодийни эркинлаштириш шароитида меҳнат бозори ва аҳоли меҳнат миграциясини тартибга солиш». Ташкент, ТДИУ, 2007. 60-63 б.

24. Абдурахманова Г.К. Развитие экономики Узбекистана и инвестиционный спрос // Республика илмий-амалий анжуманининг тезислар тўплами: «Ўзбекистон иқтисодийтига хорижий инвестициялар ҳамда трансмиллий корпорацияларни жалб қилиш муаммолари». Ташкент, ТДИУ, 2007. - 88-90 б.

25. Абдурахманова Г.К. Зарубежный опыт регулирования безработицы в условиях рыночной экономики. Ўзбекистон миллий иқтисодий тини модернизация қилиш: муаммолар, устувор йўналишлар, ечиш йўллари // Илмий-амалий анжуманининг тезислар тўплами. Ўзбекистон Республикаси Фанлар академиясининг Иқтисодий институти, 2007. 189-191 б.

26. Абдурахманова Г.К. Макроэкономические аспекты регулирования занятости в условиях переходной экономики//Иқтисодий тини эркинлаштириш шароитида минтақани барқарор ривожлантириш ва рақобатбардошлигини ошириш муаммолари» мавзусидаги халқаро илмий-амалий анжуман материаллари. Ал-Хоразмий номидаги Урганч Давлат университети, 2007.- 82-83 б.

27. Абдурахманова Г.К. Макроэкономические аспекты регулирования молодежного рынка труда // Сбор.науч. трудов «Молодежь- фактор развития национальной экономики». Ташкент, Филиал РЭА им. Г.В. Плеханова, 2008.- С.89-91.

28. Абдурахманова Г.К., Эргашев М. Развитие малого и частного предпринимательства в Узбекистане // Тезисы докладов: «Общественно-экономическая динамика: характеристики, тенденции, правовое регулирование, региональные особенности», Липецк, 2008.- С.47-49.

29. Абдурахманова Г.К. Макроэкономическое регулирование политики занятости населения // Сбор научн трудов. Социально-экономические проблемы развития интеграционных процессов в условиях либерализации национальной экономики. Москва. 2008. - С.59-61.

30. Абдурахманова Г.К. Основные составляющие мотивации работников //Тезисы докладов:»Двадцать вторые Международные Плехановские чтения». Москва, РЭА им. Г.В.Плеханова. 2009. - С.150-152.

31. Абдурахманова Г.К. Жаҳон молиявий-иқтисодий инкирози шароитида меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш усуллари // Республика илмий-амалий анжумани материаллари.Тошкент, 2009. - 44-46 б.

32. Абдурахманова Г.К. Инновационные аспекты механизма функционирования рынка труда в условиях посткризисного развития экономики //Республика илмий-амалий анжумани материаллари. ТДИУ,Тошкент, 2010. - 56-58 б.

33. Абдурахманова Г.К. Миллий иқтисодий тини модернизациялаш шароитида аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш самарадорлиги // «Аёл ва мустақиллик» Республика илмий-амалий анжумани.ТДИУ,Тошкент. 2010. - 230-232 б.

34. Абдурахманова Г.К. Обеспечение занятости населения в современных условиях // Материалы международной научно–практической конференции. ГОУ ВПО «РЭА им. Г.В.Плеханова», 2010г. - С.21-22.

35. Абдурахманова Г.К. Совершенствование занятости населения в условиях модернизации экономики Узбекистана // Тезисы докладов» Двадцать четвертые Международные Плехановские чтения». Москва, РЭА им. Г.В. Плеханова, 2011. - С.64-66.

36. Абдурахманова Г.К. Организационно-экономический механизм регулирования рынка труда //Международная научно-практическая конференция, 20-22 апреля 2011. – С.311-312.

37. Абдурахманова Г.К., Зокирова Н.К. Хусусий тадбиркорлик ва ишбилармонликни ривожлантиришда олимпиадаларнинг роли // Республика илмий-амалий конференциясининг маъруза тезислари. Тошкент, 28 апрель 2011. - С.100-103.

38. Абдурахманова Г.К. О вопросах повышения качества рабочей силы на рынке труда //Материалы Республиканской научно-практической конференции, посвященной 20-летию юбилею независимого развития республики.Ташкент, 15-16 ноября 2011. - С.206-208.

39. Абдурахманова Г.К. Инновационные направления в управлении трудом //Сборник научных трудов. ГОУ ВПО «РЭУ им.Г.В.Плеханова», 2011. - С.55-57.

40. Абдурахманова Г.К. Политика занятости и ее влияние на функционирование рынка труда Узбекистана. // Сборник статей по материалам 9-международной научно-практической конференции преподавателей, ученых, специалистов, аспирантов, студентов.14 декабря 2011. - С.90-93.

41. Абдурахманова Г.К. О тенденциях развития рынка труда Узбекистана // Материалы 4-Международной научно-практической конференции. Москва, «РЭУ им.Г.В. Плеханова», 2012 - С.101-104.

42. Абдурахманова Г.К.Формирования здоровой семьи-одно из главных направлений государственной программы «Год семьи» // Сборник научных трудов. ГОУ ВПО «РЭУ им.Г.В.Плеханова», 2012. - С.12-14.

43. Абдурахманова Г.К. Реализация эффективной социальной политики //«Двадцать шестые Международные Плехановские чтения. Москва, РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2013, №6, 2013.-С.46-47.

44. Абдурахманова Г.К. Оценка уровня и качества жизни населения //Сборник научных трудов ГОУ ВПО «РЭУ им.Г.В.Плеханова» в городе Ташкенте. 2013.-С.34-36.

45. Абдурахманова Г.К., Жуматова Д.Б. Кичик бизнесда аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш истиқболлари//Республика илмий-амалий анжумани маъруза ва тезислари тўплами. ТДИУ.Тошкент, 2013.- 102-104 б.

46. Абдурахманова Г.К. Развитие малого бизнеса и частного предпринимательства в реализации политики занятости//III Социальный форум «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспектив развития», Москва. 2013.– С.52-55.

47. Абдурахманова Г.К. Аҳоли иш билан бандлигида демографик омилларнинг аҳамияти // Материалы конференции: «Новые горизонты Узбекистана в дальнейшем улучшении здоровья мужчин и женщин и укреплении семьи в контексте обновленной Программы Действий МКНР после 2014 года». 2014 - С.66-69.

48. Абдурахманова Г.К. Достойный труд в малом бизнесе и частном предпринимательстве // Сборник научных трудов: 2014 год-«Год здорового ребёнка». ГОУ ВПО «РЭУ им.Г.В. Плеханова» в г. Ташкенте. 2014. - С.69-71.

49. Абдурахманова Г.К. Охрана труда в малом бизнесе // Сборник научных трудов: Тезисы докладов. Двадцать восьмые международные Плехановские чтения. Москва РЭУ им.Г.В. Плеханова. 2015. - С.113-114.

Автореферат «Иқтисодиёт ва таълим» журнали ва
ТДИУ нашриёт бўлимида таҳрирдан ўтказилди
(21.01.2016 йил).