

Jabborova Zaynab Mamasodiqovna
«Iqtisodiyot va menejment» kafedrası o‘qituvchisi, PhD
Jizzax politexnika instituti
Sharaffulina Rozaliya Radmirovna
Iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent
Ufa fan va texnologiyalar universiteti

**O‘ZBEKISTONDA KICHIK BIZNES VA XUSUSIY
TADBIRKORLIKDA MEHNAT MUNOSABATLARINI
RIVOJLANISHI.**

Annotatsiya: Tadbirkorlik faoliyatida mehnatni tashkil etish u yoki bu xo‘jalik faoliyati turi bilan shug‘ullanuvchi subyektning nafaqat o‘ziga xos xususiyati bilan, balki milliy iqtisodiyotning rivojlanish bosqichi xususiyatlari bilan ham uzviy bog‘liq.

Kalit so‘zlar: kichik biznes, tadbirkorlik, mehnat, mehnat munosabatlari, mehnatni tashkil etish, mehnat me‘yorlari, rag‘batlantirish.

Jabborova Zaynab Mamasodiqovna
Teacher of the "Economics and Management" department, Ph.D
Jizzakh Polytechnic Institute
Sharafulina Rozalia Radmirovna
Candidate of Economics, Associate Professor
Ufa University of Science and Technology

**DEVELOPMENT OF LABOR RELATIONS IN SMALL BUSINESS AND
PRIVATE ENTREPRENEURSHIP IN UZBEKISTAN.**

Abstract: The organization of work in entrepreneurial activity is inextricably linked not only with the specific characteristics of the subject engaged in one or another type of economic activity, but also with the characteristics of the stage of development of the national economy.

Key words: small business, entrepreneurship, labor, labor relations, labor organization, labor standards, incentives.

Mamlakatimizda so‘nggi yillarda tadbirkorlikda mehnat munosabatlarining rivojlanishi, mazkur jarayonni qo‘llab-quvvatlash va rag‘batlantirish borasida amalga oshirilayotgan izchil tadbirlar, bu bo‘yicha qabul qilinayotgan qator dasturiy yo‘nalishlar mazkur sohaning rivojlanishiga olib kelmoqda.

Mamlakatimizda iqtisodiyotni liberallashtirish sharoitida keng ko‘lamli islohotlar bevosita tadbirkorlikda mehnat munosabatlari rivoji bilan bog‘liq bo‘lib, unda mehnat munosabatlarining rivojlanishi bandlikni ta‘minlashdek jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotiga sezilarli ta‘sir ko‘rsatadi.

“Mehnat munosabatlari - xodim va ish beruvchi o‘rtasida ish beruvchi zarur mehnat sharoitlarini yaratib bergan holda xaq to‘lanishi hisobiga xodim tomonidan shaxsan mehnat funksiyasini (shtat ro‘yxatiga muvofiq, kasbi, ixtisosligi bo‘yicha topshiriladigan aniq ishni) bajarish yuzasidan kelishuv natijasida paydo bo‘ladigan munosabatlardir. Mehnat munosabatlarining sub’ektlari - xodim va ish beruvchi hisoblanadi. Mehnat munosabatlari ijtimoiy xususiyat kasb etganda, ushbu sub’ektlar katoriga davlat ham ko‘shiladi.

“Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sub’ektlarida ish bilan bandlikning egiluvchan shakllari - qisman ish bilan bandlik, ish joyini taqsimlash, moslashuvchan ish grafigi, egiluvchan va virtual ish joyi iqtisodiy faol aholini munosib ish bilan ta‘minlashning samarali yo‘li bo‘lib, u ish beruvchilarga iqtisodiy vaziyat, bozor kon’yunkturasidan kelib chiqqan holda, ishlab chiqarishning yo‘nalishini, xodimlarning soni va tarkibini qisqa muddatda o‘zgartirishga yordam beradi”

Mazkur mehnat faoliyatini tashkil etish xususiyatlari, vazifalari, tarkibi va taraqqiyot asoslarini o‘rganish muhim ahamiyat kasb etadi. Bu jarayonni rivojlantirishning mehnat faoliyatini baholashda uslubiy yondashuvlarga

majmuaviy asosda ko‘rib chiqish ilmiy zaruriyat hisoblanadi va sohada islohotlarni takomillashtirish uchun olib borilayotgan tashkiliy-iqtisodiy tadbirlarga e‘tibor qaratish lozim. Ish beruvchilar va yollanuvchilar manfaatlarining uyg‘unligi esa nafaqat tashkiliy-iqtisodiy omillarga, balki ijtimoiy va innovatsion omillarga ham bog‘liq bo‘ladi. Uni belgilash uchun mehnatni tashkil etish, rag‘batlantirish xodimlarga munosib mehnat sharoitlari yaratish, mehnat motivatsiyasini ijodiy, mazmun jihatdan boy mehnat jarayoniga o‘tish orqali ta‘minlash, bo‘sh vaqt ajratish bilan rag‘batlantirish, jamoada qulay muhitni yaratish maqsadga muvofiq bo‘ladi.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik mehnat munosabatlarining tarkibiy tuzilishi va rivojlanishining asosi agentlari namoyon bo‘lsa ham, uning ikki asosiy nazariy jihatlarini farqlanadi. Birinchidan, bu yo‘nalishda tahlil qilinayotgan mehnat shakli va turlarini aniq tarkiblashtirish imkonini beradi. Bu shu bilan bog‘liqlik ishchining hayotiy siklining barchasi har doim ham ketma-ketlikda ketmaydi, chunki ishchi yuqoridagi bosqichlarning har birida o‘zining ichki his-tuyg‘ulariga asoslanadi.

Xodim uchun ishchini ishga yollanish va mehnat shartnomasini tuzgandan so‘ng ish beruvchi ham, ishga yollanuvchi ham mehnat shartnomasiga ma‘lum o‘zgartirishlarni kiritishi mumkin yoki ishchi o‘z malakasini oshirgandan so‘ng yangi mehnat shartlarini qo‘yadi v.x.k., ikkinchidan, ushbu yo‘nalish nazariy ahamiyatga ega, uning amaliy ahamiyati kamroq. Chunki kichik ishlab chiqarishda yollangan mehnatni aniq davrlarga ajratish qiyin va murakkabdir, bunga sabab kichik va xususiy tadbirkorlikni ichki va tashqi rivojlanish sharoitlari yo‘l qo‘ymaydi.

Ikkinchisini – shartli ravishda ijtimoiy takror ishlab chiqarish deb atashimiz mumkin. Bu holda ijtimoiy-mehnat munosabatlari umumlashtirilgan holda kichik korxona ishchisi shaxsiy va kasbiy jihatlarini hamda uni ijtimoiy xavf-xatardan (ya‘ni hayot siklining har bir bosqichida

mehnat qilish qobiliyatini, ishini, yashash manbaini yo'qotishdan) himoyalashni ta'minlash bo'yicha takror ishlab chiqarish bo'yicha munosabatlar sifatida qaraladi. Bu holda shuni e'tirof etish mumkinki, ijtimoiy-mehnat munosabatlari tarkibini shakllantirishning asosi sifati uning mazmuni va namoyon bo'lishi mezonlarini olishimiz mumkin.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik bilan shug'ullanuvchi sub'ektlarning barchasi ishlab chiqarish xodimlarini (ishchilarni) va boshqaruvchilarni, xizmatchilarni, menejerlarni yollashda mehnatga qiziqishi mezoniga bir xil ahamiyat bilan qarashadi. Bunday holatni mehnat motivatsiyasiga qarab turlicha talqin qilish mumkin. Ammo bizning fikrimizcha, kichik korxonalar faoliyatining samarali natijasi uning mehnat jamoasining birgalikdagi faoliyati jarayonida kilayotgan mehnat motivatsiyasiga uzviy bog'liqdir.

Innovatsion tuzilish rasmda keltirilganidek, innovatsion faoliyat sohasidagi siyosatni amalga oshirish mexanizmlarini ishbilarmonlik muhiti, tashabbuskorlik singari mehnat munosabatlari (ishlab chiqarish kuchlarini (ishchi kuchini)) takror barpo qilish bo'yicha munosabatlarning zamonaviy xususiyatlariga olib keladi.

Kichik biznes faoliyatida har bir ishlovchi normal mehnat yuklamasi bilan ta'minlanishi lozim. Buning uchun ko'plab omillarni inobatga olish kerak. Xususan: jismoniy, psixologik, atrof-muhit shart-sharoiti kabilarni, mehnat yuklamasini normallashtirish yoki mehnat sharoitini yaratish va muhofazasini ta'minlash mehnat sharoitining asosi bo'lib maydonga chiqadi.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda mehnat munosabatlarining tarkibiy tuzilishi mehnat, ijtimoiy-iqtisodiy, innovatsion tuzilish bo'yicha guruhlanib, unda mehnat munosabatlari iqtisodiy faoliyatni samarali tashkil etish, an'anaviy tadbirkorlikka nisbatan ko'proq natija olib keluvchi innovatsion tadbirkorlik munosabatlarini takomillashtirishni ifodalaydi. Mazkur

munosabatlarni takomillashtirish tadbirkorning oldiga ham o'ziga xos talablar qo'yadi, ularning doimiy ravishda ijod qilishi va izlanishi, yangi bilimlarni o'zlashtirishi, amaliyotga joriy etishi, yangi texnologiyalarni qidirishi va ulardan samarali foydalanishni taqazo etadi.

Mamlakatimizda 523,5 ming kichik biznes sub'ektlari rasmiy ravishda faoliyat yuritib, yalpi ichki mahsulotning 51,8 foizi ularning hissasiga to'g'ri keladi, shuningdek, mehatga layoqatlilarning 78,2 foizi aynan shu sohada ish bilan band. Bundan tashqari «Har bir oila – tadbirkor» dasturini amalga oshirish to'g'risidagi PQ 3777 – son qarori ijrosi doirasida 47 mingdan ortiq fuqaro va tadbirkorlik sub'ektlariga qariyb bir trilliondan ortiq imtiyozli kreditlar ajratilgan.

O'zbekiston Respublikasida tadbirkorlik faoliyatini tashkil qilish, boshqarishning me'yoriy-huquqiy hujjatlarini o'rganish shuni ko'rsatdiki, bu borada tashkiliy tizim samarali faoliyat yuritish bo'yicha faoliyat olib borilmoqda. Natijada, bu faoliyatning samaradorligini oshirish, faoliyat yuritishida qonuniy-huquqiy asoslar mazkur maqsadni amalga oshirishni rag'batlantirish, kreditlash, unda mehnat munosabatlarni takomillashtirishni nazarda tutadi.

O'zbekiston Respublikasida kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasidagi mehnat munosabatlarini rivojlantirish – bu nafaqat iqtisodiyotning barqarorligini ta'minlash, balki jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy farovonligini oshirish yo'lida ham muhim ahamiyatga ega jarayondir. Ushbu sohada amalga oshiriladigan chora-tadbirlar mamlakatning kelajakdagi muvaffaqiyatdir.

ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Rasulova S., Jabborova Z. PRINCIPAL DIRECTIONSON THE DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURSHIP //International Finance and Accounting. – 2019. – T. 2019. – №. 3. – S. 18.

2. Jabborova Z. M. O SISTEME NEPRERYVNOGO OBRAZOVANIYA V RESPUBLIKE UZBEKISTAN //Aktualnye nauchnye issledovaniya v sovremennom mire. – 2018. – №. 12-4. – S. 47-50.
3. Mamasodikovna J. Z. DEVELOPMENT OF THE ECONOMY OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN TO SUPPORT SMALL BUSINESS AND PRIVATE ENTERPRISE.
4. Jabborova Z. M. KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIK FAOLIYATIDA MEHNAT MUNOSABATLARINING RIVOJLANISHI //IJTIMOIY FANLARDA INNOVASIYA ONLAYN ILMIY JURNALI. – 2023. – T. 3. – №. 1. – S. 55-60.