

KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISHDA MEHNAT MUNOSABATLARINI TAKOMILLASHTIRISH

Batoshov Doston

Termiz iqtisodiyot va servis universiteti, Iqtisodiyot mutaxassisligi magistranti

E-mail: dostonbatoshov826@gmail.com

Tel raqam: +998-93-217-18-19

Bayxonov Baxodirjon Tursunbaevich

Iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Annotatsiya

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik iqtisodiy rivojlanishning muhim omillaridan biri hisoblanadi. Ushbu maqolada mehnat munosabatlarini takomillashtirish orqali kichik biznes subyektlarining faoliyatini yanada rivojlantirish imkoniyatlari tahlil qilingan. Mehnat munosabatlarining huquqiy asoslari, zamonaviy tendensiyalar va amaliy muammolar ko'rib chiqilgan. Natijalar kichik biznesda samarali mehnat tizimi yaratish bo'yicha takliflar bilan yakunlangan.

Kalit so'zlar. Kichik biznes, xususiy tadbirkorlik, mehnat munosabatlari, ishchi kuchi, bandlik, huquqiy tartibga solish, iqtisodiy rivojlanish, samaradorlik.

Abstract

Small business and private entrepreneurship are important factors of economic development. This article analyzes the possibilities of further development of small business entities through improvement of labor relations. The legal basis of labor relations, modern trends and practical problems are considered. The results are concluded with proposals for creating an effective labor system in small businesses.

Keywords. Small business, private entrepreneurship, labor relations, workforce, employment, legal regulation, economic development, efficiency.

KIRISH

Bugungi kunda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik jamiyat iqtisodiyotida muhim o'rin tutmoqda. Ular ish o'rinlarini yaratish, aholi daromadlarini oshirish va innovatsion rivojlanishga hissa qo'shmoqda. Kichik biznes subyektlari raqobatbardoshlikni oshirish uchun mehnat munosabatlarini to'g'ri tashkil etishga

ehtiyoj sezmoqda. Mehnat munosabatlarining zamonaviy talablarga mos ravishda takomillashtirilishi bu sohaning barqaror rivojlanishini ta'minlaydi.

Ish beruvchi va xodim o'rtasidagi munosabatlar ochiq, shaffof va adolatli bo'lishi zarur. Ayniqsa, xususiy tadbirkorlik sohasida mehnat shartnomalarining rasmiylashtirilishi va bajarilishi muhim ahamiyatga ega. Shuningdek, mehnat huquqlarini himoya qilish va mehnat sharoitlarini yaxshilash kichik biznes subyektlarining faoliyatini rag'batlantiradi. Shu bois, ushbu maqolada mehnat munosabatlarini takomillashtirish mexanizmlari tahlil qilinadi.

Kichik biznesdagi mehnat siyosati faqat moliyaviy rag'batlantirish bilan cheklanmasligi kerak. Psixologik iqlimni yaxshilash, xodimlarning malakasini oshirish, mehnat unumdorligini rag'batlantirish mexanizmlari ham o'rganilishi kerak. Shuning uchun maqolada amaliy va nazariy jihatlar birgalikda ko'rib chiqiladi.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA

Ko'plab xorijiy va mahalliy tadqiqotlar kichik biznesda mehnat munosabatlarining o'ziga xos xususiyatlarini o'rgangan. Jumladan, G'arb olimlari kichik biznesda moslashuvchan mehnat shartlari va norasmiy mehnat amaliyotlarining keng tarqalganini ta'kidlaydi. Mahalliy tadqiqotlarda esa kichik biznesda rasmiy mehnat munosabatlarini rivojlantirish zarurligi ko'rsatilgan.

Ba'zi adabiyotlarda kichik biznes subyektlarida mehnat qonunchiligining to'liq amal qilinmasligi sababli xodimlarning huquqlari yetarli darajada himoya qilinmasligi muammosi ko'rsatiladi. Boshqa tadqiqotlar esa kichik tadbirkorlarning mehnat resurslaridan samarali foydalanish strategiyalarini ishlab chiqishga qaratilgan.

Tahlil qilingan adabiyotlar kichik biznesda mehnat munosabatlarini mustahkamlash uchun huquqiy bazani kuchaytirish, xodimlarni ijtimoiy himoya qilish va mehnat shartlarini zamonaviy talablar asosida shakllantirish zarurligini ko'rsatmoqda. Bundan tashqari, innovatsion boshqaruv yondashuvlari ham samarali mehnat muhitini yaratishga xizmat qiladi.

Adabiyotlar tahlili asosida shuni ta'kidlash mumkin: kichik biznesda mehnat munosabatlarini takomillashtirish uchun davlat va nodavlat sektor hamkorligi, shuningdek, xususiy sektorning o'zida mehnat madaniyatini rivojlantirish muhimdir.

Ushbu tadqiqotda tizimli yondashuv, huquqiy tahlil, statistik tahlil va taqqoslash metodlari qo'llanildi. Mehnat munosabatlarining huquqiy bazasi O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligi asosida o'rganildi.



Tahlilda kichik biznes subyektlarining mehnat shartnomalarini tuzish va ijro etishdagi amaliy tajribalari, ularning xodimlarga taqdim etgan shartlari o'rganildi. So'rovnoma va intervyular orqali kichik biznes egalarining mehnat siyosatiga bo'lgan qarashlari aniqlashtirildi.

Shuningdek, rivojlangan davlatlardagi kichik biznes amaliyoti bilan O'zbekistondagi holat solishtirildi. Xorijiy tajribani lokal sharoitga moslashtirish imkoniyatlari o'rganildi.

Natijalarni tahlil qilishda statistik ma'lumotlar asosida kichik biznes subyektlarining mehnat samaradorligi va mehnatga jalb etish ko'rsatkichlari tahlil qilindi.

NATIJALAR

Tadqiqot natijalariga ko'ra, kichik biznes subyektlarining aksariyatida mehnat shartnomalari to'liq rasmiylashtirilmaydi. Bu esa xodimlarning huquqlarini zaiflashtiradi va mehnat munosabatlarining barqarorligini pasaytiradi.

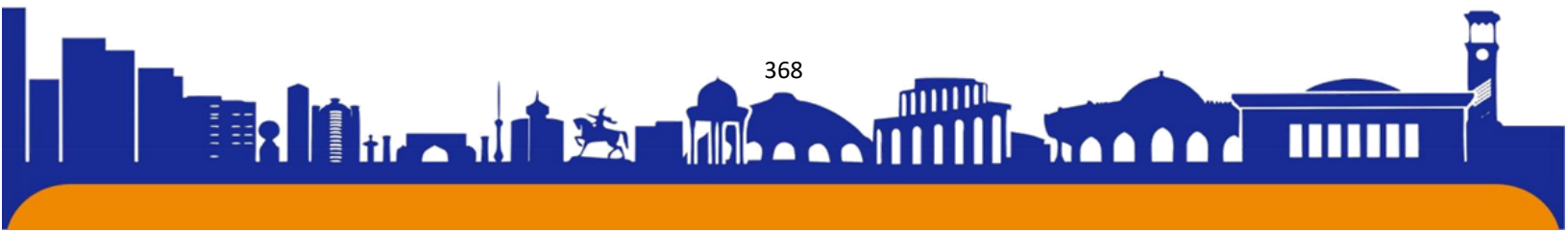
Xodimlarning mehnat sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan choralar kamligi ularning ish samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatmoqda. Xususan, ish haqining kechiktirilishi va ijtimoiy kafolatlarning yetarli emasligi asosiy muammo sifatida qayd etildi.

Tadqiqot kichik biznesda motivatsiya va rag'batlantirish tizimlarini joriy etish zarurligini ko'rsatdi. Xodimlarni uzluksiz o'qitish va ularning kasbiy rivojlanishini qo'llab-quvvatlash kichik biznesni yanada raqobatbardosh qiladi.

Tahlil shuni ko'rsatdiki, mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi davlat dasturlarining amaldagi ta'siri yetarli darajada bo'lmayapti. Shu sababli, tadbirkorlik subyektlari va davlat organlari o'rtasida hamkorlikni kuchaytirish lozim.

1-jadval: Kichik biznes subyektlarida mehnat munosabatlari holati (so'rovnoma asosida tahlil)

№	Ko'rsatkichlar	So'rov ishtirokchilari (%)	Izoh
1	Rasmiy mehnat shartnomasi tuzilgan	58%	Ko'pchilikda rasmiy shartnomalar mavjud
2	Ish vaqti mehnat kodeksiga mos keladi	43%	Ish vaqti ko'pincha me'yorlardan oshib ketgan



№	Ko'rsatkichlar	So'rov ishtirokchilari (%)	Izoh
3	Ijtimoiy sug'urta va nafaqaga ajratma qilinadi	35%	Sug'urtalash tizimi yetarli darajada emas
4	Ish joyida xavfsizlik va sanitariya ta'minlangan	62%	Aksariyatda minimal mehnat muhofazasi mavjud
5	Xodimlar muntazam o'qitiladi (malaka oshirish)	27%	Kadrlar rivoji bilan shug'ullanish past darajada
6	Xodimlarning ish haqi o'z vaqtida to'lanadi	71%	Ish haqining o'z vaqtida berilishi yaxshi yo'lga qo'yilgan

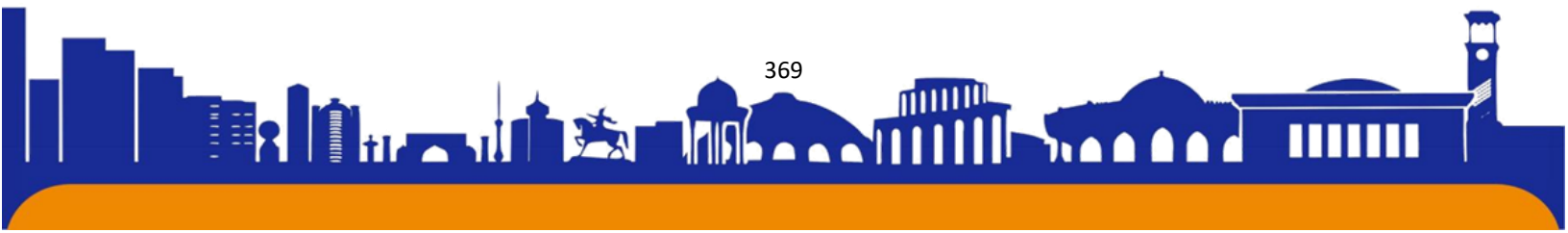
Ushbu jadval kichik biznes subyektlari orasida o'tkazilgan so'rovnoma natijalariga asoslangan bo'lib, ular mehnat munosabatlarining turli jihatlarini yoritadi. So'rovda ishtirok etgan tadbirkorlar va xodimlarning fikr-mulohazalari asosida to'plangan ma'lumotlar asosida umumiy xulosa chiqarildi.

- **Rasmiy shartnoma** mavjudligi ko'rsatkichi (58%) qoniqarli bo'lsada, hali ham 40% atrofida ishchilar norasmiy ishlayotganini anglatadi.
- **Ijtimoiy sug'urta** va pensiya ajratmalari borasidagi ko'rsatkich past (35%), bu esa kelajakda xodimlar ijtimoiy himoyasiz qolish xavfini bildiradi.
- **Ish haqi to'lovlari** bo'yicha holat nisbatan yaxshi bo'lib, 71% ishtirokchi o'z vaqtida maosh olayotganini bildirgan.
- Ammo **malaka oshirish** (27%) va xodimlarga doimiy o'quvlar o'tkazilishi juda past darajada ekani tizimdagi rivojlanish imkoniyatlarini cheklaydi.

Bu jadval asosida mehnat munosabatlaridagi mavjud muammolarni aniqlash va ularni bartaraf etish uchun zarur bo'lgan choralarni ishlab chiqish mumkin.

XULOSA

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishda mehnat munosabatlarini takomillashtirish hal qiluvchi omil hisoblanadi. Mehnat shartnomalarini rasmiylashtirish va xodimlarning huquqlarini himoya qilish bu sohada muhim ahamiyat kasb etadi.



Davlat tomonidan kichik biznes subyektlari uchun mehnat munosabatlariga oid ma'rifiy va moliyaviy qo'llab-quvvatlash dasturlarini kengaytirish zarur. Bunda huquqiy savodxonlikni oshirish va xususiy sektorni qonuniy mehnat amaliyotiga jalb etish asosiy yo'nalish bo'lishi kerak.

Xodimlar uchun qulay mehnat sharoitlarini yaratish, ularni malaka oshirish va rag'batlantirish tizimini rivojlantirish kichik biznesda ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi. Bu esa iqtisodiy o'sish va barqaror rivojlanish uchun zamin yaratadi.

Kelajakda kichik biznesda innovatsion boshqaruv metodlarini joriy etish va mehnat munosabatlarini global standartlarga moslashtirish dolzarb vazifalar sirasiga kiradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 2022-yil tahriri.
2. Mirziyoev Sh.M. "Yangi O'zbekiston strategiyasi" asari. 2021.
3. International Labour Organization (ILO) reports, 2023.
4. OECD Reports on Small Business Employment, 2022.
5. Johnson, S. & Parker, S. "Entrepreneurship and Employment Relations", 2018.
6. World Bank. "Doing Business 2023" hisobotlari.
7. Karimov A.M. "Xususiy sektor va mehnat munosabatlari", Toshkent, 2020.
8. Smith, P. "Labour Relations in SMEs", Routledge, 2019.