



THE DEVELOPMENT TENDENCIES OF LABOR RELATIONS IN SMALL BUSINESS AND PRIVATE ENTREPRENEURSHIP

Sindorov Lutfulla¹

Suyunov Abbos²

Suyundukov A'zimjon³

Jizzakh branch of the National University of Uzbekistan

KEYWORDS

Labor relations, small business,
private entrepreneurship,
employee, Labor Code, market
economy, contract

ABSTRACT

This article talks about the development of small business and private entrepreneurship in the market economy and the importance of labor relations.

2181-2675/© 2022 in XALQARO TADQIQOT LLC.

DOI: 10.5281/zenodo.7479612

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

¹ Head of the Master's Department, Jizzakh branch of the National University of Uzbekistan, UZB

² Student, Jizzakh branch of the National University of Uzbekistan, UZB

³ Student, Jizzakh branch of the National University of Uzbekistan, UZB

KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIKDA MEHNAT MUNOSABATLARINI RIVOJLANTIRISH TENDENSIYALARI

KALIT SO'ZLAR:

Mehnat munosabatlari, kichik biznes, xususiy tadbirkorlik, xodim, Mehnat kodeksi, bozor iqtisodiyoti, shartnoma

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada bozor iqtisodiyoti sharoitida kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish va bunda mehnat munosabatlarining ahamiyati haqida so'z boradi.

Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida tadbirkorlikni rivojlantirish, uning qonuniy-me'yoriy asoslarini mustahkamlashga qaratilgan iqtisodiy islohotlar dolzarb masalalardan biri hisoblanadi. Kam sarmoya talab qiladigan, tez modernizatsiya qilinadigan va bozor konyukturasining o'zgaruvchan talablariga yaxshi moslasha oladigan biznes yuritish zamon talabiga aylandi desak mubolag'a bo'lmaydi. Kichik biznes bozorni zarur tovar va xizmatlar bilan to'ldiradigan, iqtisodiyotni tarkibiy negizini belgilab beradigan eng muhim sektor hisoblanadi. Mehnat munosabatlari - bu xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga asoslangan huquqiy munosabatlar bo'lib, unga ko'ra bir tomon (xodim) ish beruvchi tomonidan belgilangan ichki mehnat qoidalariga rioya qilgan holda ma'lum bir mehnat funksiyasini (ma'lum bir mutaxassislik, malaka yoki lavozim bo'yicha ish) shaxsan bajarish majburiyatini oladi, ikkinchi tomon (ish beruvchi) esa xodimga mehnat shartnomasida nazarda tutilgan ishni bajarish, unga tegishli mehnat sharoitlarini ta'minlash, shuningdek xodimning mehnatiga o'z vaqtida haq to'lash kabi majburiyatlarni oladi.

Bugungi kunda aholini tadbirkorlikka keng jalb qilish, xususan, yoshlarning biznes g'oyalarini amalga oshirishga har tomonlama ko'maklashish borasida keng ko'lamli ishlar amalga oshirilmoqda. Kichik biznes korxonalari xodimlarni boshqarish bu mehnat vazifalarini bajarishda xodimlarning aqliy va jismoniy qobiliyatlaridan eng unumli foydalanish maqsadida ularning manfaatlari, xulq-atvori va faoliyatiga ta'sir ko'rsatish tamoyillari, usullari, shakllari va vositalari yig'indisidir.

Iqtisodiy islohotlarning yangi bosqichida mamlakat aholisining ish bilan bandligi darajasini oshirish va mehnat bozorini tartibga solish sohasidagi quyidagi yo'nalishlar bo'yicha amalga oshirilmoqda:

- aholining ish bilan bandligi va mehnat bozori takomillashtirilmoqda. Buning uchun zarar ko'rib ishlaydigan korxonalarni tugatish yoki ixtisosini o'zgartirish ishlari olib borilmoqda;
- iqtisodiyotni rivojlantirish negizida yangi ish o'rinlari yaratilmoqda; kichik biznes va xususiy tadbirkorlikka keng imkoniyatlar ochilib, bu faoliyat qizg'in qo'llab quvvatlanmoqda;
- aholining mehnat faolligini, oilaviy ijara, dehqon va fermer xo'jaliklarini

rivojlantirish negizida aholining o'zini-o'zi ish bilan band qilish darajasi oshirilmoqda.

Hududlarda oilalarni tadbirkorlik faoliyatiga keng jalb qilishga, ularning barqaror va qo'shimcha daromad manbaiga ega bo'lishiga, milliy hunarmandchilik yanada rivojlanishiga, xotin-qizlarning tadbirkorlik tashabbuslari amalga oshirilishiga, yosh tadbirkorlarning istiqbolli g'oyalari va loyihalari ro'yobga chiqishiga hamda shu asosda aholining bandligi ta'minlanishiga zamin yaratilmoqda. Ushbu yo'nalishda mavjud kamchiliklar mehnat sohasidagi ijtimoiy munosabatlar turlicha talqin qilinishiga va huquqiy kolliziyalar, murakkab vaziyatlar yuzaga kelishiga sabab bo'lmoqda. Amaldagi qonunda umumiy tusga ega normalar ko'pligi, ularni amalga oshirishning muayyan mexanizmisiz tatbiq etilayotgani bandlik siyosatiga salbiy ta'sir ko'rsatayotgani, ijtimoiy munosabatlarni asosan qonunosti hujjatlari bilan tartibga solib kelinayotgani ta'kidlab o'tish mumkin. Mehnat munosabatlarining paydo bo'lishining asosi mehnat huquqi manbalarida mavjud bo'lgan normalar va yuridik faktlardir.

Xodimlarni boshqarish sohasida asosiy vazifa har bir xodimning o'z imkoniyatlarini amalga oshirishi uchun sharoit yaratish va har bir muayyan holatda insonga uning oldida turgan vazifalarni hal qilish maqsadida zarur ta'sir ko'rsatish vositalarini topish. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining quyidagi uch darajasi farqlanadi: shaxsiy daraja, bunda xodim va ish beruvchi turlicha birikuvlarda o'zaro harakat qiladilar; guruhli daraja, bunda yollanma xodimlar birlashmalari va ish beruvchilar birlashmalari o'zaro harakat qiladi; aralash daraja, bunda xodimlar va davlat, shuningdek ish beruvchilar va davlat o'zaro harakat qiladilar.

O'zbekistonda tadbirkorlikni rivojlantirishning mustahkam qonunchilik va huquqiy asosi shakllangan bo'lib, u muntazam ravishda takomillashtirib borilmoqda. Bu soha uchun soliq va moliyaviy munosabatlarda katta imtiyozlar belgilangan. Mehnat huquqining predmeti bu huquq sohasi tartibga soluvchi ijtimoiy munosabatlardir. Mehnat qonunchiligi tartibga solish uchun mo'ljallangan ijtimoiy aloqalar mehnatni tashkil etish va undan foydalanish bo'yicha bu munosabatlar huquqiy munosabatlarning barqaror shaklini berib, ularning ishtirokchilariga huquq va majburiyatlar beradi, ularga rioya etilishi davlat majburlov choralari bilan ta'minlanadi. Mehnat huquqining predmeti mehnatning ijtimoiy shakli, uning ijtimoiy tuzilishi, odamlarning ijtimoiy mehnatdagi ishtiroki nuqtai nazaridan munosabatlari hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi "Aholi bandligi to'g'risida" 2020-yil 20-oktyabrdagi O'RQ-642-sonli Qonunning 44-moddasiga asosan, o'n olti yoshdan to' pensiya ta'minoti huquqini olish yoshigacha bo'lgan, haq to'lanadigan ishga yoki ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan mashg'ulotga ega bo'lmagan, ish qidirayotgan va ish taklif etilsa, unga kirishishga tayyor bo'lgan yoxud kasbga tayyorlashdan, qayta tayyorlashdan o'tishga yoki malakasini oshirishga tayyor bo'lgan, ishga joylashishda ko'mak olish uchun mahalliy mehnat organlariga murojaat qilgan va ushbu organlar tomonidan ish qidirayotgan shaxslar sifatida ro'yxatga olingan mehnatga layoqatli shaxslar (bundan ta'lim muassasalarida ta'lim olayotganlar mustasno) ishsizlar deb e'tirof etiladi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Biznesning qonuniy manfaatlari davlat tomonidan muhofaza qilinishi va tadbirkorlik faoliyatini yanada rivojlantirish tizimini tubdan takomillashtirishga doir chora-tadbirlar to'g'risida"gi Farmoni tadbirkorlik faoliyati rivojlanishi va biznesning qonuniy manfaatlari muhofazasini, shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Savdo-sanoat palatasi faoliyati tubdan takomillashtirilishini nazarda tutadi. Farmonda Savdo-sanoat palatasining tadbirkorlarning huquqlarini himoya qilish, ishbilarmonlik va investitsiya muhitini yaxshilash, tadbirkorlik faoliyatiga ko'maklashish, davlat organlari bilan o'zaro hamkorlik, tadbirkorlik sub'yektlarini o'qitish va kadrlar tayyorlash, tashqi iqtisodiy faoliyat va investitsiyalarni jalb qilish kabi aniq va eng muhim vazifalari belgilab berilgan.

Ijtimoiy-mehnat sohasi ish kuchini takror ishlab chiqarishning barcha bosqichlari va uning ijtimoiy birga sodir bo'lishini ifodalaydi. Ijtimoiy mehnat sohasi tarkibiy qismlarining navbatdagi qismlarga munosabatlar guruhlar va ish kuchini takror ishlab chiqarish, xodimning mehnat vositalari hamda buyumlari bilan o'zaro munosabatga kirishuvi uchun shart-sharoitlarni ta'minlash jarayonida vujudga keladigan tarkibiy qismlar kiradi. Bular quyidagilardir:

- aholini ijtimoiy himoya qilish tizimi;
- ijtimoiy sheriklik tizimi;
- ijtimoiy sug'urta tizimi;
- pensiya tizimi;
- mehnatni muhofaza qilish tizimi va hokazolar.

Bizning fikrimizcha, ishchi kuchiga talabni oshishi bo'yicha iqtisodiy tadbirlardan eng asosiysi iqtisodiyot tarmoqlarida tarkibiy o'zgarishlarni amalga oshirishdir. Bunga eng avvalo mulkchilik shakllarini rivojlantirish, mehnat unumdorligini oshirish, yangi ish joylarini yaratish, ish vaqtidan unumli foydalanish, ishlovchilarning moddiy va ma'naviy manfaatdorligini ko'tarish, solihlarni oqilona belgilash orqali erishiladi.

Mehnat huquqi bilan tartibga solinadigan boshqa jamoat munosabatlari mehnat faoliyati bilan chambarchas bog'liq bo'lib, mehnat munosabatlaridan oldin yoki ular bilan parallel ravishda mavjud yoki federal qonunlarda nazarda tutilgan hollarda ulardan kelib chiqadi.

Kichik biznesni rivojlanishi va unga ta'sir etuvchi omillar tadbirkorlikning o'ziga xos xususiyatlari, afzalliklari va salbiy xususiyatlariga ko'p jihatdan bog'liq. Xalq farovonligini oshirish maqsadida "Har bir oila – tadbirkor", "Yoshlar – kelajagimiz", "Obod qishloq", "Obod mahalla", tomorqani rivojlantirish kabi dasturlar qabul qilindi. Bu dasturlar aholi bandligini ta'minlash, oilalar uchun daromad manbai yaratishga xizmat qilmoqda. Yoshlar mamlakat iqtisodiyotini rivojlantirishda ham katta kuch. Respublikamizda 230 mingga yaqin yosh tadbirkor va fermerlar, mohir hunarmandlar faoliyat olib bormoqda. Ularning safi yanada kengayishi uchun davlat tomonidan zarur shart-sharoitlar yaratib berilmoqda.

Keyingi yillarda mamlakatimizda kichik tadbirkorlikni rivojlantirish borasida bir qator ishlar amalga oshirildi: ulgurji va chakana savdo tizimi isloq qilindi; kichik

tadbirkorlik korxonalariga infratuzilma bo'linmalari tomonidan xizmat ko'rsatishning samarali tizimi yaratilmoqda. Rivojlangan davlatlar tajribasi tadbirkorlik milliy iqtisodiyotni modernizatsiya va diversifikatsiya qilishda, uni barqaror sur'atlar bilan rivojlantirishni ta'minlashda, texnik hamda texnologik qayta jihozlash, yangi turdagi mahsulotlarni o'zlashtirishda o'ta muhim rol o'ynashidan, ichki bozorni zarur tovar va xizmatlar bilan to'ldirishning asosiy manbayi ekanligidan yaqqol dalolat beradi. O'zbekiston uchun xususiy tadbirkorlikning mehnatga layoqatli aholini ish bilan ta'minlash yoki o'zini o'zi band qilish, uning daromadini oshirishdagi ahamiyati, ayniqsa, muhimdir. Mehnat munosabatlari - bu xodim va ish beruvchi o'rtasidagi ixtiyoriy huquqiy munosabatlar bo'lib, unda ishlab chiqarish jarayonida har ikki tomon ham mehnat qonunchiligi, jamoaviy va shaxsiy mehnat shartnomalari bo'ysunadi. Mehnat munosabatlarining o'ziga xos xususiyati - bu mehnat munosabatlari shaxsiydir, ya'ni mehnat shartnomasi erkinligining rivojlanishi bilan xodimning mehnat munosabatlarini individuallashtirish rivojlanadi.

Respublikamizda kichik biznesni qo'llab-quvvatlash hamda tadbirkorlarning huquq va manfaatlarini himoyalash borasida amalga oshirilgan ishlar natijasida bu tarmoq tobora mustahkamlanib, uning respublikamiz iqtisodiyotidagi o'rni, ish bilan ta'minlash va mahsulot ishlab chiqarishdagi salmog'i yildan-yilga oshmoqda. Kichik biznes shunday raqobatchilik muhitini shakllantiradiki, busiz bozor iqtisodiyoti rivojlanishini tasavvur ham etib bo'lmaydi. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlari davlat tomonidan har tarflama qo'llab-quvvatlanishlari natijasida jadal rivojlanib, o'z faoliyat ko'lamini muttasil kengaytirib bormoqda.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Shodibekova D. A., Shodibekov D.I.© "Tadbirkorlik va kichik biznes asoslari" (o'rta maxsus o'quv yurtlarining iqtisodiy ta'lim yo'nalishlari uchun o'quv qo'llanma). – T.: , Iqtisodiyot 2013. 226 bet.
2. G'oyibnazarov B.K., Rahmonov H. O., Otajonov Sh.I., Almatova D.S. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik - mamlakat ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotini yuksaltirish omili. — T.: «Fan», 2011. — 185-b.
3. Boltayeva M., Suyunov A. Mustaqillik yillarida aholiga ijtimoiy-iqtisodiy xizmat korsatish strukturasi takomillashtirish //Zamonaviy innovatsion tadqiqotlarning dolzarb muammolari va rivojlanish tendensiyalari: yechimlar va istiqbollar. – 2022. – T. 1. – №. 1. – C. 538-541.
4. Ilyos o'g'li, Suyunov Abbos. "RAQAMLI IQTISODIYOT: VUJUDGA KELISHI, SAMARADORLIGI, IJOBIY VA SALBIY JIHATLARI." International Journal of Contemporary Scientific and Technical Research (2022): 75-79.
5. Q.X.Abduraxmonov, B.X.Umurzakov, N.T.Shoyusupova, Z.J.Adilova. Ijtimoiy mehnat munosabatlari. Darslik. "IQTISODIYOT" 2019-yil 580 bet.
6. <https://lex.uz/docs/5055690>
7. <https://review.uz/uz/post/ozbekistonda-yoshlar-tadbirkorligini-qollab-quvvatlash-va-rivojlantirishda-amalga-oshirilayotgan-islohotlar-samarasi>

8.

https://www.norma.uz/oz/bizning_sharhlar/yangilangan_qonunda_mehnat_munosabatlarining_zamonaviy_shakllari_aks_etadi

9. [https://edu-torzhok.ru/uz/zhaloby/trudovye-pravootnosheniya-ih-vidy-i-](https://edu-torzhok.ru/uz/zhaloby/trudovye-pravootnosheniya-ih-vidy-i-soderzhanie-ponyatie-i-struktura-trudovogo/)

[soderzhanie-ponyatie-i-struktura-trudovogo/](https://edu-torzhok.ru/uz/zhaloby/trudovye-pravootnosheniya-ih-vidy-i-soderzhanie-ponyatie-i-struktura-trudovogo/)