Emro Science and Education
Open-access scientific journal
Journal homepage: https://journal.emro.uz
OPEN ACCESS

CONFERENCE PAPER OPEN ACCESS

Vol. 2 No. 1 (2025) · “Raqamli iqtisodiyot sharoitida hududlarni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish va yuqori iqtisodiy o‘sish sur’atlarini ta’minl...

KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIKDA MEHNAT SALOXIYATINING RIVOJLANISHİ VA UNING NAZARIY ASOSLARI.

Xolmirzayev Ikromjon Odiljon O‘g‘li
Andijon texnika instituti
mustaqil tadqiqotchisi

Mamlakatimizda so‘ngi yillarda tadbirkorlikda mehnat munosabatlarining rivojlanishi, mazkur jarayonni qo‘llab-quvvatlash va rag‘batlantirish borasida amalga oshirilayotgan izchil tadbirlar, ular bo‘yicha qabul qilinayotgan qator dasturiy yo‘nalishlar mazkur sohaning rivojlanishida muhim ahamiyatga ega.

Akademik K.X.Abduraxmonovning fikricha, ―Mehnat munosabatlari – xodim va ish beruvchi o‘rtasida ish beruvchi zarur mehnat sharoitlarini yaratib bergan holda haq 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 subektlari xodim va ish beruvchi hisoblanadi. Mehnat munosabatlari ijtimoiy xususiyat kasb etganda, ushbu subektlar qatoriga davlat ham qo‘shiladi[12]. Mazkur fikrni davom ettirgan holda B.E.Tagayevning tadqiqotida: ―... XMT tasnifiga asosan, ishlab chiqarish birliklarini turi va ish joylarining ish bilan bandlik maqomi bo‘yicha bo‘linishi xalqaro mehnat statistlarining 17-xalqaro konferensiyasida (2003-yil) taklif etilgan bo‘lib, unda xodimlarning rasmiy yoki norasmiy mehnat bilan bandligi mehnat munosabatlarining xususiyatiga ko‘ra tasniflanadi[13], deya qayd etillgan.

Iqtisodchi olima G.Q.Abdurahmonova ta’kidlaganidek, ―Kichik biznes tuzilmalarida Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) tomonidan 1999-yilda qabul qilingan Munosib mehnat dasturi tamoyillari – insonning mehnat qilish huquqining kafolatlanishi, xodimni ijtimoiy himoya qilish va ijtimoiy–mehnat munosabatlarini joriy qilishda ijtimoiy sheriklikni yo‘lga qo‘yish hozirgi kun talabidir[14].

Shuningdek, boshqa olimlarning fikricha: ― kichik korxona va xususiy tadbirkorlik sohasida ijtimoiy-mehnat tizimini isloh qilish va rivojlantirishning ustuvor yo‘nalishlarini belgilashda, hududda (misol uchun viloyat miqyosida) ijtimoiy soha va

[12] Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт / дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган. 3-нашри. – Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар Академияси «ФАН» нашриёти, 2019-й. 468-б.

[13] Тагаев Б.Э. Рақамли иқтисодиёт шароитида норасмий меҳнат билан бандлик даражасини камайтиришнинг методологик асосларини такомиллаштириш. И.ф.д.диссертацияси. Тошкент 2021. –Б.46.

[14] Абдурахманова Г.Қ. Кичик бизнесда аҳолини муносиб меҳнат тамойиллари асосида иш билан таъминлашни такомиллаштириш. И.ф.д. дисс. автореферати. Тошкент. 2016. 5- Б.

Published: 24.05.2025
Cite this article: Xolmirzayev Ikromjon Odiljon O‘g‘li (2025). Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda mehnat saloxiyatining rivojlanishi va uning nazariy asoslari. Emro Science and Education, 2(1). https://journal.emro.uz/public/maqola/328
© 2025 The Author(s). Published by Emro Science and Education. This is an open access article.

korxona nisbati masalasi dolzarbdir. Chunki kichik korxonada ijtimoiy-mehnat munosabatlarining qaror topishi to‘g‘risidagi masalani qamrab chiqishda, hududda ijtimoiy soha va korxona o‘rtasidagi hamkorlik tamoyili (qishloq, shahar, tuman) aholisi va korxona ishlovchilarining ijtimoiy himoyasi bir-birini to‘ldirib borishiga imkon yaratadi. Demak, hudud ijtimoiy sohasi va korxonadagi ijtimoiy munosabatlar qanchalik rivojlangan bo‘lsa, ular o‘rtasidagi aloqadorlik mustahkam bo‘lsa, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik shunchalik jadal rivojlanib boradi[15]. MDH davlatlari olimlari qayd etganlaridek, mehnat munosabatlarini takomillashtirish «ijtimoiy faoliyatni ijtimoiy himoya tizimi, qulay ish sharoitlarini yaratish, ishlovchilar ijodiy qobiliyatini rivojlantirish, ularning malaka darajasini oshirish, ijtimoiy hamkorlik va mehnat munosabatlarining mazmundorligini shakllantirish, ishlovchilarnining madaniy-maishiy va yashash sharoitlarini yaxshilash hamda ijtimoiy xarakterdagi boshqa tadbirlarni amalga oshirish»ni belgilab beradi[16].

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining ―2022-2026-yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risidagi Farmondagi 29- maqsad: Tadbirkorlik faoliyatini tashkil qilish va doimiy daromad manbalarini shakllantirish uchun sharoitlar yaratish, xususiy sektorning Yalpi ichki mahsulotdagi ulushini 80 foizga va eksportdagi ulushini 60 foizga yetkazish belgilangan. Hududlarda 200 ta yangi sanoat zonalarini tashkil etish va biznes- inkubatorlar tizimini rivojlantirish. 2026 yilga borib tadbirkorlik sub’ektlariga soliq yuklamasini yalpi ichki mahsulotning 27,5 foizidan 25 foizi darajasiga kamaytirish. Hududlarda tadbirkorlikni qo‘llab-quvvatlash, ishsizlik va kambag‘allikni qisqartirish bo‘yicha mavjud tuzilmalar faoliyatini takomillashtirish singari vazifalar belgilangan.[11]

Mazkur vazifalarning ijrosini ta’minlashda iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat munosabatlarini takomillashtirish alohida o‘rin egallaydi.

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.

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

[15] Улуг_Мурадова Н. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида меҳнат муносабатларини такомиллаштиришнинг иқтисодий механизмлари. И.ф.ф.д.диссертацияси. Тошкент. 2021. 32-33- Б.

[16] Слезингер Г.Э. Социальная экономика: Учебник - М.: Из-во «Дело и сервис», 2001. -С. 329-330.

taraqqiyotiga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. Xodim uchun ishchini ishga yollanish va mehnat sharnomasini 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.h.k.; ikkinchidan, ushbu yo‘nalish nazariy ahamiyatga ega, uning amaliy ahamiyati kamroq. Chunki kichik ishlab chiqarishda yollangan mehnatni aniq davrlarga ajratish qiyin va murakkabdir, sabab chuki kichik va xususiy tadbirkorlikni ichki va tashqi rivojlanish sharoitlari bunga 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 sifatida uning mazmuni va namoyon bo‘lishi mezonlarini olishimiz mumkin.

Shuni e’tirof etish joizki, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik bilan shug‘ullanuvchi subektlarning 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 qilayotgan mehnat motivatsiyasiga uzviy bog‘liq. Rivojlangan mamlakatlarda iqtisodiy faol kishilarning tadbirkorlik faoliyatida bandlik darajasi yildan-yilga oshib bormoqda. Jumladan, Yaponiyada iqtisodiy faol aholining-70,0 %i, Xitoyda-80,0 %i, AQSHda esa, 50,0 %i aynan kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda band bo‘lib, AQSHda yalpi ichki mahsulot (YAIM)ning qariyb 52,0 %i, Yaponiyada-67,0 %i, AQSHda faoliyat yuritayotgan korxonalarning 97,6 %i, Yaponiyada-99,2 %i, Germaniyada-99,3 %i aynan mazkur subektlar ulushiga to‘g‘ri kelmoqda[17].

Mamlakatimizda 523,5 ming kichik biznes subektlari 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

[17] ҳттп//www.мспбанк.ру; ҳттп//www.гиас.ру; ҳттп://www.м-эсономй.ру.

sub’ektlariga qariyb bir trilliondan ortiq imtiyozli kreditlar ajratilgan[18]. 2023-yilda esa mahallalarda kichik biznes va tadbirkorlik muhitini yanada yaxshilash, yoshlar va xotin-qizlarni daromadli mehnat bilan band qilishni davom ettirish maqsadida:

oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish dasturlari doirasidagi loyihalarni moliyalashtirish uchun 13 trillion so‘m yo‘naltiriladi[19].

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda mehnat munosabatlarining rivojlanishi va uning ilmiy-nazariy asoslarini o‘rganish natijasida, bizningcha, quyidagi chora-tadbirlarning bajarilishiga alohida e’tibor qaratish lozim:

- KBXT sohasiga investisiyalar, shu jumladan, chet el investisiyalarini jalb etishni yanada oshirish;
- mazkur sohada xizmat ko‘rsatuvchi bozor infratuzilmalarini kengaytirish va rivojlantirish;
- kichik biznes subektlari, ayniqsa, oilaviy tadbirkorlik faoliyatini davlat tomonidan iqtisodiy qo‘llab-quvvatlash;
- Aholining, ayniqsa, yoshlarning tadbirkorlik tashabbuslarini har tomonlama qo‘llab-quvvatlash;
- ―Har bir oila - tadbirkor‖ dasturi doirasida aholiga tadbirkorlik ko‘nikmalarini o‘rgatish uchun ―Mahalla-oila-hokimiyat‖ tuzilmalarining tizimli ishlashiga shart-sharoitlar yaratish.

Shu o‘rinda ta’kidlash lozimki, KBXTni rivojlantirishning ijtimoiy jihatlari siyosiy-iqtisodiy barqarorlikni ta’minlash, ishsizlik darajasini pasaytirishga xizmat qilishi, mehnatga layoqatli kishilarning ish bilan band bo‘lishlaridagi qulayligi, ayniqsa yoshlar orasida iqtisodiy jihatdan kamol topishga yo‘naltirish nuqtayi nazaridan o‘ziga xos o‘rin egallaydi. Mehnat munosabatlarni o‘rganish mazkur sohada boshqarishning o‘ziga xos xususiyatlari va mehnat munosabatlarini o‘rganish zaruriyatini taqozo qiladi.

KLASTERLARNI MILLIY IQTISODIYOTDA TUTGAN O‘RNI

M.M.Muxtorov
Andijon davlat texnika instituti
“Iqtisodiyot” kafedrasi dotsenti i.f.f.d (PhD)
@mail.ru +99893 699-77-47

[18] Банк ахборотномаси №4 (1193) 2019- йил 24- январ. – Б.3

[19] ҳттпс://т.ме/ҳукуқи ачборот