

FORMATION OF LABOR RELATIONS IN THE ECONOMIC SYSTEM

Kurbanov A.B.¹, Esanov E.D.² (Republic of Uzbekistan)

Email: Kurbanov249@scientifictext.ru

¹Kurbanov Alisher Bobokulovich - Candidate of Economic Sciences, Associate Professor;

²Esanov Elmurod Dilmurodovich - Master's Degree,
DEPARTMENT OF INNOVATION ECONOMICS,
KARSHI ENGINEERING AND ECONOMIC INSTITUTE,
KARSHI, REPUBLIC OF UZBEKISTAN

Abstract: the article shows the role and importance of labor resources in the system of economic relations, analyzes the directions of the effective use of labor relations in increasing economic efficiency. The views of foreign and domestic scientists on the improvement of labor relations are also analyzed, highlighting it in a separate category. The indicators of productivity and labor efficiency at enterprises have been analyzed. The current models of labor relations in countries are analyzed, including the liberal model (typical for the USA, Great Britain and Ireland), the corporate model (typical for Japan, India, China), and the model of social markets. The features of the models of labor relations in the conditions of Uzbekistan are revealed.

Keywords: labor relations, labor productivity, labor productivity, labor model, model, liberal model, corporate model, social model.

ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ

Курбанов А.Б.¹, Эсанов Е.Д.² (Республика Узбекистан)

¹Курбанов Алишер Бобокуллович - кандидат экономических наук, доцент;

²Эсанов Элмурод Дилмуродович – магистр,
кафедра инновационной экономики,
Каршинский инженерно-экономический институт,
г. Карши, Республика Узбекистан

Аннотация: в статье показаны роль и значение трудовых ресурсов в системе экономических отношений, проанализированы направления эффективного использования трудовых отношений в повышении экономической эффективности. Также проанализированы взгляды зарубежных и отечественных ученых на улучшение трудовых отношений, выделив его в отдельную категорию. Проанализированы показатели производительности и эффективности труда на предприятиях. Проанализированы текущие модели трудовых отношений в странах, включая либеральную модель (характерную для США, Великобритании и Ирландии), корпоративную модель (характерную для Японии, Индии, Китая), модели социальных рынков. Выявлены особенности моделей трудовых отношений в условиях Узбекистана.

Ключевые слова: трудовые отношения, производительность труда, производительность труда, модели труда, модели, либеральная модель, Корпоративная модель, социальная модель.

Успех экономических реформ в нашей стране зависит от эффективного функционирования хозяйствующих субъектов, изменений трудовых отношений, происходящих в производственном процессе. Известно, что содержание трудовых отношений, механизм их действия, определяющий активность человеческого фактора в совокупности факторов производства, постоянно совершенствуется. Естественно, что существуют определенные различия в возникновении трудовых отношений в разных секторах экономики, поскольку они также отражают особенности сектора.

Разнообразие трудовых отношений определяется следующим: во-первых, они являются частью общей системы человеческих отношений; во-вторых, они проявляются под влиянием социальной среды; в-третьих, они будут подвержены институциональному влиянию со стороны государства и публичных властей; и, в-четвертых, они, как правило, обеспечивают конструктивное решение возникающих конфликтов.

Экономисты К. Абдурахманов, Ф.Мамарасулов трудовые отношения - это отношения, которые возникают между людьми во время их работы.

К ним относятся отношения между работодателем и работником, между начальником и его подчиненными, между служащими, выполняющими соответствующие трудовые функции, между рабочим коллективом, между администрацией и профсоюзом [3].

Словарь менеджера под редакцией М.Г. Лапуста уникальным образом освещает концепцию трудовых отношений.

По его словам, трудовые отношения возникают в результате создания товарной стоимости среди его участников коллективного труда, обмена результатами труда, а также необходимости трудовой кооперации и ее разделения на подразделения.

В свою очередь, социальные процессы отражаются в социологических аспектах трудовых отношений благодаря взаимодействию работников, а также социальному статусу групп и работников, наличию разнообразия в их интересах за счет разделения труда [4].

По словам Ромашова О.В, трудовые отношения - сложное социально-экономическое явление, характеризующееся следующими аспектами:

а) мотивация и определение поведения и этики в процессе работы;

б) характеризуется высокой ориентацией на оплату труда и мотивацию сотрудников [6].

Непрерывная трудовая деятельность осуществляется посредством взаимодействия людей с хозяйствующими субъектами. Трудовые отношения являются важным фактором процесса трудовой деятельности, роста ее производительности, то есть снижения затрат на единицу продукции. Трудовые отношения являются важной частью системы экономических отношений и проявляются как экономический механизм, который представляет собой отношения между работодателем (предпринимателем, инвестором, фермером и т.д.) и работником в экономической деятельности, в которой формируется конкурентная среда. Трудовые отношения в системе экономических отношений, с одной стороны, представляют собой эффективное использование рабочей силы конкурентоспособных хозяйствующих субъектов, поддержание нормальной заработной платы, высокого положения на рынке и увеличение прибыли. С другой стороны, работодатель, преследуя свои материальные интересы, демонстрирует взаимосвязь высокой заработной платы, благоприятных условий труда и социальной защиты.

Хотя эти отношения были основной частью экономических отношений в разных социально-экономических системах, процессы их организации и управления различались, а отношения между работодателем и работником реализовывались по-разному.

В рыночной экономике под влиянием соотношения спроса и предложения на трудовые ресурсы на рынке труда и складывающихся социально-экономических отношений существующие трудовые отношения совершенствуются и обогащают свою сущность новыми принципами. В частности, предоставление свободы работать в различных формах собственности привело к сокращению принудительных трудовых отношений в административно-командной системе и еще больше расширило возможности работодателя по социальной защите. Это привело к изменению отношения к категории трудовых отношений в экономике.

На наш взгляд, категория трудовых отношений - это совокупность социально-экономических отношений между работодателем и работником во всех формах управления, протекающих в рамках установленного законодательства, изменяющихся под влиянием рыночных факторов. Трудовые отношения включают в себя социально-экономические отношения, которые будут изменяться на рыночные факторы, которые осуществляются с работодателем во всех формах собственности на рыночную экономику, под влиянием рыночных факторов.

Движение факторов производства в отраслях экономики, особенно непосредственное участие человеческого фактора, служит основой формирования трудовых отношений и постоянно меняется под влиянием внутренней конкуренции.

Это связано с тем, что стремление хозяйствующих субъектов участвовать в конкуренции в рыночной экономике и занять высокое положение и прибыль на рынке также включает в себя трудовые отношения.

Этот процесс подразумевает настрой работников на увеличение размера прибыли на основе своевременного и качественного выполнения порученных работ, хранения имущества и не расходования сырья, рационального использования рабочего времени. В результате между сторонами возникает конфликт интересов, который, с одной стороны, усиливает склонность работодателя поддерживать заработную плату на уровне, равном заработной плате работника, а с другой стороны, увеличивает потребность работодателя в дальнейшей поддержке их интересов. Эти экономические отношения охватывают трудовые отношения, в которых также определяется активность человеческого фактора.

Трудовые отношения являются эволюционным периодом на протяжении всеми периодическими системами как экономические категории, и является концепцией, которая существует во всех экономических системах. Однако эта категория отличалась искренней, религиозной, экономической и взаимно отличающейся различными социально-экономическими системами.

Важной особенностью этих систем является то, что они не разделяют, а дополняют друг друга. Это дает компании эффективные результаты. Такие отношения являются добровольными, любопытством и событиями на основе трудовых договоров. В частности, в Индии, в Китае, важно получить работу в системе трудовых отношений, поддерживать и принять работу. Поскольку спрос на рынок труда на рынке труда очень мало, чем предложение. Тем не менее, независимо от того, как спрос и поставка на рынке труда в той мере, в значительной степени интересы появления внешнего вида также отражают усилия работы и труда. Во время производственного процесса факторы из производственных факторов, в разных условиях, политических, экономических, демографических отношениях, используются в разных связях и взаимодействии. В результате роль трудовых отношений между работодателями и работниками увеличится, и ее состав отличается. Каждый из вышеуказанных факторов в формировании трудовых отношений является стоимостью вышеуказанного фактора, а также окружающую среду с социально-культурными и политическими условиями, которые наступают в силу экономического роста и динамика экономического развития.

Сегодня могут быть выделены три модели работы в экономическом развитии развитых стран:

1. Либеральная модель. Отличительной особенностью этой модели является то, что роль профсоюзов не будет очень высокой, превосходство частной собственности для этой модели является центральное положение. Эта модель в основном действительна в Соединенных Штатах, Великобритании и Ирландии. В последние годы развивается всестороннее законодательство о свободных рабочих отношениях в этих странах.

2. Корпоративная модель. Эта модель доминирует на рынке системы, а государство активно участвует в экономике. Его два выступления могут быть выделены:

- а) демократическая или социально-реформированная корпорация;
- б) иерархическая корпорация.

Существует отличное место для социального консенсуса на демократическом направлении, то есть для достижения взаимного соглашения. Эта система основана на координации государственных и частных интересов для координации регулирования процессов на рынке труда, для достижения общего социального благополучия в этой системе.

Иерархическая корпорация доступна в Японии и характеризуется регулированием использования ресурсов. В то же время государство придает большое значение развитию труда, но менее участвует в бизнес сети. Уникальность на рынке труда заключается в том, что трудовые договоры во всех секторах наблюдаются в фирме.

3. Модель социальной рыночной сети тесно из либеральной модели к корпоративной модели. Это социальная система экономического управления в основном в Германии.

Эта система предусматривает поддержку тех, кто является социально-экономическими трудностями. Это, прежде всего, молодые люди, фермеры, семьи с низким доходом также являются небольшими и средними фирмами, поскольку они не всегда могут справиться с давлением крупных компаний и транснациональных корпораций. Активное участие государства в экономике находится в гармонии с широким спектром социального обеспечения собственности. Модель социального рынка имеет положительный результат в Швеции. Швеция - самая развитая страна в мире с лучшей социальной защищенностью населения. Доля расходов на социальную защиту составляет 42% ВВП. В частности, доля пенсионного обеспечения составляет 12%, пособия временно безработным - 11%, пособия по безработице - 2%, помощь малообеспеченным семьям - 5%, на образование - 7%. В Швеции как работающие, так и безработные, домохозяйки и пенсионеры имеют право пользоваться страховым фондом в случае болезни [8].

Три модели трудовых отношений включают степень экономического развития страны: демографические процессы, национальное достоинство и национальный менталитет. Вышеуказанные модели соответствуют условиям Узбекистана, то есть, модель социального рынка.

Это связано с тем, что в нашей стране, основанные на национальных особенностях, предприятия поддерживаются государством и осуществляют всеобъемлющие решения о решении мер социальной защиты.

При регулировании трудовых отношений необходимо сосредоточиться на следующем:

- трудовые отношения - включают все формы собственности в рыночной экономике, социально-экономические отношения между работодателем и работником, которые протекают в рамках установленного законодательства, изменяясь под влиянием рыночных факторов;
 - равновесие трудовых отношений происходит в рамках баланса спроса и предложения на рынке труда.
- Согласно анализу, развитие частных форм хозяйствования наряду с повышением производительности труда создает определенные социально-экономические проблемы в регионах. В частности, темпы создания рабочих мест на предприятиях отстают от потребностей населения.

Список литературы / References

1. Самуэльсон П. Экономика. М.: МГУ. Амон, 1992. 17 стр.
2. Коршунова Т.Ю. Словарь по трудовому праву. М.: БЕК, 1998. 116 стр.
3. Абдурахмонов К., Мамарасулов Ф. Экономика труда. Т., 1996. 43 б.
4. Словарь-справочник менеджера. М., 1996. 446 стр.
5. Тожибоева Д. Экономическая теория. Т., 2002. 221 с.
6. Ромашов О.В. Социология труда. М.: Гардарика, 1999. 159 стр.
7. Улмасов А., Вахабов А. Экономическая теория. Т., 2006. 256 с.
8. Жураев А.М., Ахмедов Д.К., Саатов Х.К. Улучшение системы социальной защиты сельского населения. Т., 1995. 50 с.
9. Kurbanov A.B. The role of small business in innovation // Economics, 2020. Т. 2. № 02.
10. Турсунов И.Э., Курбанов А.Б. Инновационные подходы развития предпринимательства // International Journal of Innovative Technologies in Economy, 2018. Т. 2. № 5 (17).
11. Курбанов А.Б. Роль малого бизнеса в инновационной деятельности // Economics, 2020. № 1 (44).
12. Курбанов Алишер Бабакулович, Джалилова Нигора Мавлоновна. Роль кооперации в формировании аграрной собственности // Economics, 2020. №4 (47). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-kooperatsii-v-formirovanii-agrarnoy-sobstvennosti/> (дата обращения: 10.04.2021).

13. *Kurbanov A.B., Alimova M.Y.* Prospects for the development of fruit and vegetable enterprises // Journal NX, 2020. Т. 6. № 12. С. 13-17.
14. *Хамраева С.Н.* Формирование агротехнопарков в Узбекистане // European research, 2016. № 12 (23).
15. *Хамраева С.Н., Хаккулов Ф.Ф.* Сущность кооперации в хлопководстве // Вестник науки и образования, 2020. № 20-2 (98).
16. *Хамраева С.Н.* Состояние инвестиционно-инновационного развития сельского хозяйства в Узбекистане // Economics, 2020. № 1 (44).
17. *Khamraeva S.N.* Forecasting innovative development of infrastructure providing services to agriculture // Journal of Contemporary Issues in Business and Government, 2021. Т. 27. № 2. С. 4037-4045.