ISSN: 3060-4737 Volume 3, Issue 11 IF(Impact Factor) 10.98 / 2026

KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISHDA MEHNAT MUNOSABATLARINI TAKOMILLASHTIRISH

Azimov Azamat Kamol o‘g‘li

TERMIZ IQTISODIYOT VA SERVIS UNIVERSITETI

IQTISODIYOT MUTAXISSISLIGI MAGISTRANTI

Annotatsiya. Mazkur maqolada O‘zbekistonda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish jarayonida mehnat munosabatlarini tartibga solishning tashkiliy-huquqiy hamda iqtisodiy mexanizmlari tadqiq etildi. Tadqiqotning maqsadi mehnat shartnomalarini rasmiylashtirish, xodimlarning mehnat huquqlarini ta’minlash, korxona ichki boshqaruvi va ijtimoiy muloqot tizimini takomillashtirish yuzasidan amaliy tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat. Tadqiqotda normativ-huquqiy hujjatlarning kontent-tahlili, xalqaro tajribani qiyosiy o‘rganish, 2023–2025-yillardagi rasmiy statistikaning tavsifiy tahlili va institutsional modellashtirish usullaridan foydalanildi. Natijalar kichik tadbirkorlikning bandlikdagi salmoqli ulushi mehnat munosabatlarini sifatli tashkil etish zaruratini kuchaytirishini ko‘rsatdi. Mehnat shartnomalarini to‘liq rasmiylashtirish, hisob-kitoblarning shaffofligi, xavfsiz mehnat sharoitlari va xodimlar bilan muntazam muloqotga asoslangan besh tarkibli boshqaruv mexanizmi taklif etildi. Ish natijalari kichik korxonalar, hududiy bandlik organlari va tadbirkorlikni qo‘llab-quvvatlovchi tuzilmalar faoliyatida foydalanilishi mumkin.

Kalit so‘zlar: kichik biznes, xususiy tadbirkorlik, mehnat munosabatlari, rasmiy bandlik, mehnat shartnomasi, ijtimoiy muloqot, institutsional mexanizm, mehnat huquqi.

ORGANIZATIONAL, LEGAL AND ECONOMIC MECHANISMS FOR IMPROVING LABOUR RELATIONS IN SMALL BUSINESSES AND PRIVATE ENTREPRENEURSHIP

Abstract. This article examines organizational, legal and economic mechanisms for improving labour relations in small businesses and private entrepreneurship in Uzbekistan. The study uses regulatory content analysis, descriptive comparison of official statistics for 2023–2025 and institutional modelling. It identifies formal employment documentation, transparent remuneration, occupational safety and workplace dialogue as key elements of sound employment governance. A five-

ISSN: 3060-4737 Volume 3, Issue 11 IF(Impact Factor) 10.98 / 2026
component enterprise-level mechanism and a practical monitoring framework are proposed. The recommendations are analytical proposals rather than findings from an unreported field experiment.

Keywords: small business, private entrepreneurship, labour relations, formal employment, employment contract, social dialogue, labour regulation.

KIRISH

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik iqtisodiyotni diversifikatsiya qilish, aholi daromadlarini oshirish va yangi ish o‘rinlarini yaratishning muhim manbalaridan biridir. Ayniqsa, mahalliy bozorlarga yaqinlik, tadbirkorlik tashabbusiga moslashuvchanlik hamda tezkor boshqaruv qarorlari mazkur sektorning afzalliklarini belgilaydi. Biroq korxona hajmining kichikligi mehnat munosabatlarini rasmiylashtirish, ish vaqtini hisobga olish, xodimlarning ijtimoiy kafolatlarini ta’minlash va mehnat nizolarini oldini olish masalalarini avtomatik ravishda hal etmaydi. Shu sababli mehnat munosabatlarining sifatini tadbirkorlik rivojlanishining mustaqil institutsional sharti sifatida ko‘rib chiqish zarur.

O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasining SIAT ma’lumotlariga ko‘ra, 2025-yilda kichik tadbirkorlik subyektlarida band bo‘lganlar soni 11 183,4 ming kishiga yetgan, jami bandlikdagi ulushi esa 74,9 foizni tashkil etgan [4; 5]. Mazkur ko‘rsatkichlar kichik biznesdagi mehnat munosabatlari mamlakat mehnat bozorining katta qismini qamrab olishini ko‘rsatadi. Shu bilan birga, bandlik ulushining yuqoriligi o‘z-o‘zidan ish joylari sifati, barqarorligi yoki mehnat huquqlariga rioya etilish darajasi yuqori ekanligini anglatmaydi. Ushbu jihatlarni alohida ko‘rsatkichlar asosida o‘lchash talab etiladi.

Mehnat munosabatlari ish beruvchi va xodim o‘rtasida bajariladigan mehnat vazifasi, haq to‘lash, ish vaqti, dam olish, mehnatni muhofaza qilish va huquqiy javobgarlik bo‘yicha yuzaga keladigan huquq hamda majburiyatlar majmuasidir. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi mehnat munosabatlarining asosiy kafolatlarini belgilaydi; xususan, ishga qabul qilishni rasmiylashtirish va Yagona milliy mehnat tizimiga ma’lumot kiritish qoidalari nazarda tutilgan [1]. Bunda qonun normalari korxonaning kundalik boshqaruv amaliyotiga to‘liq ko‘chirilgandagina kutilgan ijtimoiy-iqtisodiy samaraga erishiladi.

Ilmiy adabiyotlarda norasmiylikdan rasmiy iqtisodiyotga o‘tish, ish beruvchi va xodim vakillari o‘rtasidagi muzokaralar hamda munosib mehnat tamoyillari o‘zaro bog‘liq omillar sifatida ko‘riladi. Xalqaro mehnat tashkilotining 204-sonli tavsiyasi rasmiylashtirish jarayonida huquqiy himoya, iqtisodiy rag‘batlar va ijtimoiy muloqotni

ISSN: 3060-4737 Volume 3, Issue 11 IF(Impact Factor) 10.98 / 2026

birlashtirishga e'tibor qaratadi [7]. ILOning SCORE yondashuvi esa mehnat sharoitlarini yaxshilashni ishlab chiqarish samaradorligi va xodimlar ishtiroki bilan uyg'unlashtirish mumkinligini ko'rsatadi [8].

Tadqiqot muammosi shundaki, kichik korxonalarda ko'pincha alohida kadrlar bo'limi yoki malakali yurist bo'lmaydi; natijada mehnat hujjatlarini yuritish va xodimlar bilan muloqot vazifalari korxona egasi yoki buxgalter zimmasiga tushadi. Bunday sharoitda murakkab boshqaruv tizimlaridan ko'ra, kam xarajatli, huquqiy jihatdan aniq va muntazam nazorat qilinadigan mexanizm samaraliroq bo'lishi mumkin. Shu nuqtayi nazardan, maqolaning ilmiy vazifasi kichik biznes uchun mehnat munosabatlarini boshqarishning amaliy tarkibiy qismlarini yaxlit tizimga keltirishdir.

Tadqiqot maqsadi — O'zbekistonda kichik biznes subyektlarining mehnat munosabatlarini takomillashtirishga xizmat qiladigan tashkiliy-huquqiy va iqtisodiy chora-tadbirlar majmuasini asoslash. Vazifalar: birinchidan, sektorning bandlikdagi o'rnini statistik jihatdan tavsiflash; ikkinchidan, mehnat munosabatlaridagi asosiy institutsional xavflarni guruhlash; uchinchidan, korxona uchun monitoring ko'rsatkichlari va joriy etish bosqichlarini ishlab chiqish.

2. TADQIQOT MATERIALLARI VA METODLARI (METHODS)

Tadqiqot hujjatli va ikkilamchi ma'lumotlar tahliliga asoslandi. Normativ asos sifatida O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, «Aholi bandligi to'g'risida»gi Qonun hamda Yagona milliy mehnat tizimi faoliyatini tartibga soluvchi Vazirlar Mahkamasining 971-sonli qarori o'rganildi [1–3]. Xalqaro qiyos uchun ILOning rasmiylashtirishga doir tavsiyasi va kichik korxonalarda mehnat sharoitlarini takomillashtirishga oid SCORE dasturi materiallari tanlandi [7; 8].

Empirik qismda Milliy statistika qo'mitasi SIAT tizimidagi uchta ochiq indikator ishlatildi: kichik biznesda band bo'lganlar soni (ming kishi), kichik biznesning jami bandlikdagi ulushi (foiz) va kichik biznes hamda xususiy tadbirkorlikning yalpi ichki mahsulotdagi ulushi (foiz). Kuzatuv davri 2023–2025-yillar bilan cheklangan [4–6]. Bu manbalar soha miqyosini baholash imkonini bersa-da, alohida korxonalarning mehnat shartnomalari sifati yoki xodimlar qoniqishini bevosita o'lchamaydi.

Tahlilda taqqoslash va dinamik qatorlarni tavsiflash usullari qo'llandi. Mutlaq o'zgarish $\Delta N = N(t) - N(t-1)$ formula bilan, nisbiy o'sish $T = [N(t)/N(t-1) - 1] \times 100\%$ formula bilan hisoblandi; ulushlar farqi esa foiz punktlarda ifodalandi. Statistik ko'rsatkichlarning izohi ularning rasmiy metodologiyasiga muvofiq berildi, iqtisodiy sabab–oqibat bog'lanishlari esa mazkur raqamlardan bevosita kelib chiqadigan qat'iy xulosa sifatida talqin qilinmadi.

ISSN: 3060-4737 Volume 3, Issue 11 IF(Impact Factor) 10.98 / 2026

Institutsional modellashtirishda mehnat munosabatlarining besh yo‘nalishi ajratildi: hujjatlashtirish, haq to‘lash va hisob-kitoblar, ish vaqti va dam olish, mehnat xavfsizligi, xodimlar bilan muloqot. Ushbu yo‘nalishlar huquqiy me’yorlar va kichik korxonaning amaliy boshqaruv ehtiyojlaridan kelib chiqib tanlandi. Taklif etilayotgan indeks va baholash mezonlari dastlabki konseptual vosita bo‘lib, ular mustaqil dala tadqiqoti bilan hali validatsiya qilinmagan.

Tadqiqotda so‘rovnoma, intervyu yoki tajriba o‘tkazilgani da’vo qilinmaydi. Natijalardagi statistik qiymatlar ikkilamchi rasmiy ma’lumotlardan, korxona darajasidagi sxema va indikatorlar esa muallifning normativ-tahliliy takliflaridan iborat. Shu ajratish ilmiy xulosalarning tekshiriluvchanligini ta’minlashga xizmat qiladi.

3. NATIJALAR (RESULTS)

Birinchi natija kichik biznesda bandlik ko‘lamining ortganidir. 2023-yilda bu sektorda 10 373,3 ming kishi, 2024-yilda 10 538,6 ming kishi, 2025-yilda esa 11 183,4 ming kishi band bo‘lgan [4]. 2024-yildan 2025-yilga o‘sish 644,8 ming kishini yoki taxminan 6,1 foizni tashkil etadi. Shu davrda umumiy bandlikdagi ulush 73,9 foizdan 74,9 foizga, ya’ni 1,0 foiz punktga oshgan [5].

Ayni paytda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning YIMdagi ulushi 2023-yildagi 56,7 foizdan 2025-yilda 54,9 foizgacha pasaygan [6]. Bandlik ulushi bilan YIM ulushining turli yo‘nalishda o‘zgarishi ishlab chiqarish tarkibi, tarmoqlararo farqlar va mehnat samaradorligi masalalarini chuqurroq o‘rganish zarurligini ko‘rsatadi. Ammo bandlik va YIMning ushbu ulushlari turli hisoblash bazalariga ega bo‘lgani sababli ularning oddiy nisbatidan mehnat unumdorligi darajasini chiqarish metodologik jihatdan to‘g‘ri emas.

Yil	Kichik biznesda bandlar, ming kishi	Jami bandlikdagi ulush, %	YIMdagi ulushi, %
2023	10 373,3	74,0	56,7
2024	10 538,6	73,9	55,8
2025	11 183,4	74,9	54,9

1-jadval. O‘zbekistonda kichik biznesning bandlik va iqtisodiyotdagi o‘rni (2023–2025-yillar). Manba: Milliy statistika qo‘mitasi SIAT [4–6].

ISSN: 3060-4737 Volume 3, Issue 11 IF(Impact Factor) 10.98 / 2026

Hududlar kesimida farqlar ham kuzatiladi. Masalan, Surxondaryo viloyatida kichik tadbirkorlikning jami bandlikdagi ulushi 2023-yilda 76,8 foiz, 2024-yilda 77,5 foiz va 2025-yilda 78,2 foiz bo‘lgan [5]. Bu holat viloyatda tadbirkorlik sektoridagi mehnat munosabatlari aholi bandligi siyosati bilan bevosita bog‘liq ekanini ko‘rsatadi. Hududlararo tafovutlarning sabablari esa alohida tarmoq tarkibi va korxona ma’lumotlari asosida tekshirilishi kerak.

Ikkinchi natija — kichik korxona uchun mehnat munosabatlarini yaxshilashning minimal tashkiliy-huquqiy yadrosi shakllantirildi. Mehnat kodeksining 127-moddasi ishga qabul qilish haqidagi ma’lumotlarni Yagona milliy mehnat tizimiga kiritish zarurligini belgilaydi [1]. 2019-yilgi 971-son qaror bilan tasdiqlangan tartib esa elektron mehnat shartnomalarini tuzish va elektron mehnat daftarchalarini yuritish asoslarini belgilaydi [3]. Huquqiy rasmiylashtirish korxonada faoliyatni nazorat qilish, xodimlar ish stajini aniqlash va kelishmovchiliklarning oldini olish uchun zarur ma’lumot bazasini yaratadi.

Yo‘nalish	Xavf yoki muammo	Taklif etilayotgan mexanizm	Nazorat belgisi
Shartnomalar	Og‘zaki kelishuv va mavhum vazifalar	Yozma/elektron shartnoma, lavozim vazifasi	Rasmiy hujjat bilan qamrov
Haq to‘lash	Hisob-kitobning tushunarsizligi	Aniq ish haqi qoidalari va hisob varaqalari	O‘z vaqtida to‘lov ulushi
Ish vaqti	Ortiqcha ishni qayd etmaslik	Jadval, davomat va ta’til hisobi	Qaydlarning to‘liqligi
Mehnat xavfsizligi	Xavflarni baholamaslik	Yo‘riqnoma va davriy xavf tahlili	O‘qitilgan xodimlar ulushi
Ijtimoiy muloqot	Nizolarning kech aniqlanishi	Oyma-oy uchrashuv, murojaat kanali	Murojaat yechimlari muddati

2-jadval. Kichik korxona uchun mehnat munosabatlarini takomillashtirish mexanizmi (muallifning tahliliy taklifi).

Uchinchi natija sifatida korxona darajasida monitoring yuritish konsepsiyasi ishlab chiqildi. Bunda har bir yo‘nalish 0 dan 100 gacha normalashtirilgan ball bilan

ISSN: 3060-4737 Volume 3, Issue 11 IF(Impact Factor) 10.98 / 2026

baholanadi va umumiy indeks I = 0,30S + 0,25H + 0,15V + 0,20X + 0,10M formula orqali hisoblanishi mumkin. Bu yerda S — shartnomalarning rasmiyligi, H — haq to‘lash shaffofligi, V — vaqt va ta’til hisobining to‘liqligi, X — xavfsizlik talablari, M — muloqot amaliyoti. Og‘irliklar normativ hujjatda belgilangan majburiy koeffitsiyentlar emas, balki pilot baholash uchun taklif etilgan dastlabki qiymatlardir.

Indeksning amaliy vazifasi korxonalarni bir-biriga qat’iy reytinglash emas, balki ayni korxonaning davrlar bo‘yicha holatini kuzatish va qaysi faoliyatda kamchilik mavjudligini aniqlashdir. Indeks ko‘rsatkichlari tekshirish varaqalari, anonimizatsiya qilingan kadrlar hujjatlari va xodimlarning ixtiyoriy fikr-mulohazalari bilan tekshirilganda foydaliroq bo‘ladi. Ushbu usul qonunchilikka rioya etilishini tekshiruvchi rasmiy nazorat tartib-taomillarining o‘rnini bosmaydi.

To‘rtinchi natija — joriy etishning uch bosqichli yo‘l xaritasi taklif qilindi. Birinchi bosqich (1-oy) mehnat hujjatlari auditi va tavakkalchiliklarni aniqlashdan iborat; ikkinchi bosqich (2–3-oylar) shartnomalarni tartibga keltirish, hisobni standartlashtirish va mas’ullarni belgilashga qaratiladi; uchinchi bosqich (4–6-oylar) xodimlar bilan muloqot, ichki monitoring va tuzatish tadbirlarini muntazamlashtiradi. Muddatlar umumiy tavsiya sifatida keltirilgan bo‘lib, korxona hajmi va faoliyat turi bo‘yicha moslashtiriladi.

Taklif etilgan yo‘l xaritasida bir vaqtning o‘zida ham tadbirkor, ham xodim manfaatlari ko‘zda tutiladi: xodim huquqi va ish sharoitiga oid noaniqlik qisqarsa, ish beruvchi hujjatlashtirish xatolari, kadrlar almashinuvi va nizolar tufayli yuzaga keladigan tashkiliy yo‘qotishlarni kamaytirish imkoniyatiga ega bo‘ladi. Bu natijalar nazariy kutilmalar bo‘lib, ularning iqtisodiy ta’siri korxonalar ma’lumotlarida alohida sinovdan o‘tkazilishi lozim.

4. MUHOKAMA (DISCUSSION)

Olingan tahliliy natijalar kichik biznesdagi mehnat munosabatlari muammosini faqat huquqiy rasmiylashtirish orqali emas, balki huquq, boshqaruv va iqtisodiy manfaatlar birligi sifatida talqin qilish kerakligini ko‘rsatadi. Shartnomaning mavjudligi zarur asos bo‘lsa-da, unda ko‘rsatilgan ish vaqti, haq to‘lash va mehnat sharoitlari amalda bajarilishi muhim. Rasmiylashtirish sifati bilan real mehnat amaliyotlari o‘rtasidagi tafovut keyingi korxona miqyosidagi empirik tadqiqotning alohida predmeti bo‘lishi kerak.

ILOning 204-sonli tavsiyasida norasmiy iqtisodiyotdan rasmiy iqtisodiyotga o‘tish qamrovli siyosat sifatida qaraladi [7]. Kichik biznes uchun bunday yondashuv faqat jarima va tekshiruvga tayanmasdan, tushunarli namunaviy hujjatlar, bepul

ISSN: 3060-4737 Volume 3, Issue 11 IF(Impact Factor) 10.98 / 2026

maslahat, elektron xizmatlar va iqtisodiy motivatsiya vositalarini birlashtirishni anglatadi. Bu yerda davlat va tadbirkorlik birlashmalari mehnat qonunchiligini oson tushuntiruvchi servis infratuzilmasini rivojlantirishi maqsadga muvofiq.

Korxona ichida xodimlarning fikrini eshitish tashkiliy iqlimni mustahkamlash uchun zarur. ILO SCORE dasturida ishlab chiqarish samaradorligi va mehnat sharoitini yaxshilashdagi hamkorlik alohida yo‘nalish sifatida ajratiladi [8]. Shundan kelib chiqib, kichik korxona sharoitida majlislarning sonini ko‘paytirish emas, balki aniqlangan muammolarni yozma qayd etish, mas’ul shaxsni belgilash va bajarilgan ish natijasini xodimlarga yetkazish amaliyoti muhimroqdir.

Taklif etilgan mexanizmning iqtisodiy jihati ko‘pincha e’tibordan chetda qoladi. Hujjatlar yuritish, xavfsizlik bo‘yicha o‘qitish va hisob-kitob tizimlari qisqa muddatda xarajatlarni oshirishi mumkin. Lekin bu xarajatlarni faqat ma’muriy yuk sifatida emas, balki shartnomaviy aniqlik, xodimlar malakasini saqlab qolish va to‘xtab qolishlarning oldini olishga qaratilgan investitsiya sifatida ham baholash zarur. Aniq iqtisodiy samarani isbotlash uchun kamida bir necha hisobot davrini qamrab olgan korxona ma’lumotlari kerak bo‘ladi.

Tadqiqotning birinchi cheklovi shundaki, sektor bo‘yicha ochiq statistika mehnat munosabatlarining mikro-darajadagi huquqiy sifatini o‘lchamaydi. Ikkinchi cheklov — taklif etilgan kompozit indeksning og‘irliklari ekspert bahosi yoki kuzatuvlar orqali empirik tekshirilmagan. Uchinchi cheklov — tarmoq va hududlar o‘rtasidagi farqlar bir xil modelning barcha korxonalarda aynan bir xil ishlashiga yo‘l qo‘ymasligi mumkin. Keyingi bosqichda savdo, xizmat ko‘rsatish va ishlab chiqarishdagi korxonalar bo‘yicha alohida tahlil o‘tkazish lozim.

Shunday qilib, tadqiqotning asosiy ilmiy hissasi mehnat munosabatlarini tashkil etish, huquqiy muvofiqlik va boshqaruv monitoringini bitta tizimli yondashuvga birlashtirishdan iborat. U O‘zbekiston mehnat qonunchiligining mazmuniga mos keladi va kichik biznesdagi institutsional xarajatlarni oqilona boshqarish bo‘yicha amaliy qarorlar tayyorlashga xizmat qiladi.

XULOSA VA AMALIY TAVSIYALAR

Tahlil natijasida kichik biznesning 2025-yilda jami bandlikdagi ulushi 74,9 foizga yetgani va bu sektorda 11,18 milliondan ortiq kishi band bo‘lgani aniqlandi [4; 5]. Shu ko‘lam mehnat munosabatlarini takomillashtirishni tadbirkorlik siyosatining ikkilamchi emas, ustuvor yo‘nalishlaridan biriga aylantiradi. Bandlik o‘sishini ish joylari sifati bilan uyg‘unlashtirish alohida o‘lchov va tashkiliy vositalarni talab qiladi.

ISSN: 3060-4737 Volume 3, Issue 11 IF(Impact Factor) 10.98 / 2026

Kichik korxonalar uchun mehnat shartnomalarini to‘liq rasmiylashtirish, ish haqi va ish vaqtini shaffof hisobga olish, xavfsiz mehnat sharoitlarini ta’minlash hamda xodimlar bilan muntazam muloqotni yo‘lga qo‘yish tavsiya etiladi. Bularning barchasi qonunchilikka muvofiqlikni ta’minlash bilan birga, tashkiliy barqarorlikni oshirishga qaratilgan yagona mexanizm sifatida qo‘llanishi kerak.

Hududiy tadbirkorlikni qo‘llab-quvvatlash muassasalari va bandlik organlari kichik korxonalar uchun namunaviy hujjatlar, qisqa o‘quv modullari va elektron maslahatlar paketini ishlab chiqishi maqsadga muvofiq. Taklif etilgan indeks faqat diagnostika vositasi sifatida pilot tarzda sinovdan o‘tkazilishi, natijalar asosida uning ko‘rsatkichlari va og‘irliklari qayta ko‘rib chiqilishi lozim. Kelgusi tadqiqotlarda huquqiy muvofiqlik bilan xodimlar almashinuvi, mehnat nizolari va korxona natijalari o‘rtasidagi bog‘liqlikni mikroma’lumotlar yordamida baholash taklif etiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasi. Mehnat kodeksi (2022-yil 28-oktabr, O‘RQ-798-son bilan tasdiqlangan; amaldagi tahriri). https://lex.uz/uz/docs/-6257288

2. O‘zbekiston Respublikasi. «Aholi bandligi to‘g‘risida»gi Qonun. 2020-yil 20-oktabr, O‘RQ-642-son. https://lex.uz/docs/-5055690

3. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi. 2019-yil 5-dekabrdagi 971-son qaror: «Yagona milliy mehnat tizimi» faoliyatiga oid nizom. https://lex.uz/uz/docs/-4630020

4. O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi. Kichik tadbirkorlik subyektlarida band bo‘lganlar soni, SIAT, indikator 1.10.02.0029. https://siat.stat.uz/data/425/?lang=en

5. O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi. Kichik tadbirkorlikning jami bandlikdagi ulushi, SIAT, indikator 1.10.02.0030. https://siat.stat.uz/data/274/?lang=en

6. O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning YIMdagi ulushi, SIAT, indikator 1.01.01.0055. https://siat.stat.uz/data/1840/?lang=en

7. International Labour Organization. Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3243110:NO

ISSN: 3060-4737 Volume 3, Issue 11 IF(Impact Factor) 10.98 / 2026

8. International Labour Organization. Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) Programme. https://www.ilo.org/score

9. OECD (2023). OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2023. Paris: OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-sme-and-entrepreneurship-outlook-2023_342b8564-en.html

10. World Bank (2024). Uzbekistan Enterprise Survey 2024: Study Description and Metadata. https://microdata.worldbank.org/catalog/6711