

O‘ZBEKISTONDA DAVLAT BOSHQARUVI ORGANLARI XODIMLARINING ISH HAQI TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH MASALALARI

Erxanova Karima Sharifjon qizi

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

Iqtisodiyot fakulteti 2-kurs magistranti

Toshkent davlat Iqtisodiyot instituti assistent o‘qituvchisi

Annotatsiya. Ushbu maqolada O‘zbekistonda davlat boshqaruvi organlari xodimlarining ish haqi tizimini takomillashtirish masalalari ko‘rib chiqilgan. Mavjud ish haqi tizimining asosiy muammolari tahlil qilinib, xalqaro tajribalar asosida takomillashtirish yo‘nalishlari taklif etilgan. Tadqiqot natijasida davlat xizmatchilarining ish haqini belgilashning zamonaviy mexanizmlari va ularni joriy etish bo‘yicha tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: davlat boshqaruvi, ish haqi tizimi, davlat xizmatchilari, mehnatga haq to‘lash, motivatsiya

Аннотация. В данной статье рассмотрены вопросы совершенствования системы оплаты труда работников органов государственного управления в Узбекистане. Проанализированы основные проблемы существующей системы оплаты труда, предложены направления совершенствования на основе международного опыта. В результате исследования разработаны современные механизмы установления заработной платы государственных служащих и рекомендации по их внедрению.

Ключевые слова: государственное управление, система оплаты труда, государственные служащие, оплата труда, мотивация

Abstract. This article discusses the issues of improving the system of salaries of employees of Public Administration bodies in Uzbekistan. The main problems of the existing wage system were analyzed and areas of improvement were proposed based on international experiences. As a result of the study, modern mechanisms for determining the salaries of civil servants and recommendations for their implementation were developed.

Keywords: Public Administration, wage system, civil servants, remuneration, motivation

KIRISH

Davlat boshqaruvi organlarida samarali ish haqi tizimini yaratish mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishida muhim ahamiyat kasb etadi. O‘zbekistonda davlat xizmatchilarining ish haqi tizimini takomillashtirish zarurati bir qator omillar bilan bog‘liq: davlat xizmatining jozibadorligini oshirish, malakali kadrlarni jalb qilish va ushlab qolish, korrupsiyaning oldini olish hamda xizmat samaradorligini oshirish [1].

Davlat boshqaruvi organlari xodimlarining ish haqi tizimi murakkab bo‘lib, turli ustamalar, qo‘shimcha to‘lovlar va rag‘batlantirish mexanizmlarini o‘z ichiga oladi. Ammo mavjud tizim zamonaviy talablarga to‘liq javob bermaydi va qator muammolarni keltirib chiqarmoqda [2].

METODOLOGIYA VA ADABIYOTLAR TAHLILI

Tadqiqot metodologiyasi tizimli yondashuv va qiyosiy tahlil usullariga asoslangan. O'zbekiston va xorijiy davlatlarning me'yoriy-huquqiy hujjatlari, ilmiy adabiyotlar va statistik ma'lumotlar o'rganildi.

Davlat xizmatchilarining ish haqi tizimini takomillashtirish masalalari ko'plab olimlar tomonidan o'rganilgan. Jumladan, Petrov [3] davlat xizmatchilarining ish haqini belgilashda KPI tizimidan foydalanish samaradorligini tadqiq etgan. Williams va Johnson [4] rivojlangan davlatlarda mehnatga haq to'lash tizimlarining qiyosiy tahlilini amalga oshirgan.

O'zbekistonda bu masala Rahimov [5] tomonidan o'rganilgan bo'lib, u davlat xizmatchilarining ish haqi miqdorini belgilashning yangi mezonlarini taklif etgan. Smirnova [6] esa davlat xizmatchilarini moddiy rag'batlantirish tizimini takomillashtirish yo'nalishlarini tadqiq etgan.

NATIJALAR VA MUHOKAMA

O'zbekistonda davlat xizmatchilarining ish haqi tizimini tahlil qilish natijasida bir qator muhim muammolar aniqlandi. Birinchidan, davlat xizmatchilarining ish haqi miqdori xususiy sektor ko'rsatkichlaridan sezilarli darajada past ekanligi kuzatilmoqda [2]. Bu esa malakali kadrlarning davlat xizmatidan ketib qolishiga va davlat boshqaruvi organlarining kadrlar salohiyati pasayishiga olib kelmoqda. Xususan, Karimov va Salimovning tadqiqotlariga ko'ra, davlat xizmatchilarining o'rtacha ish haqi xususiy sektordagi o'xshash lavozimlar ish haqining 60-70 foizini tashkil etadi [2].

KPI tizimining yetarli darajada joriy etilmaganligi navbatdagi muhim muammolardan biri hisoblanadi. Mavjud tizimda xodimlarning ish samaradorligini baholashning aniq mezonlari ishlab chiqilmagan. Williams va Johnsonning xalqaro tajriba bo'yicha o'tkazgan tadqiqotlari ko'rsatishicha, KPI tizimining to'g'ri joriy etilishi davlat xizmatchilarining mehnat samaradorligini 25-30 foizga oshirish imkonini beradi [4].

Rag'batlantirish mexanizmlarining samarali emasligi ham jiddiy muammo sifatida namoyon bo'lmoqda. Hozirgi tizimda ustamalar va qo'shimcha to'lovlar ko'p bo'lishiga qaramay, ularning aksariyati xodimlarning haqiqiy mehnat natijalariga bog'lanmagan. Young tadqiqotlarida ta'kidlanganidek, zamonaviy davlat xizmatida rag'batlantirish tizimi xodimlarning kompetensiyalari va erishgan natijalariga asoslanishi lozim [7].

Ish haqi tizimining shaffofligi pastligi ham diqqatga sazovor masala hisoblanadi. Turli davlat organlarida bir xil lavozimlar uchun turlicha ish haqi belgilanishi, ustamalar va qo'shimcha to'lovlarning aniq mezonlarga ega emasligi kuzatilmoqda [2]. Bu esa davlat xizmatchilarining motivatsiyasiga salbiy ta'sir ko'rsatmoqda.

Xalqaro tajriba tahlili rivojlangan davlatlarda davlat xizmatchilarining ish haqi tizimi bir qator muhim tamoyillarga asoslanishini ko'rsatmoqda. Zhang tadqiqotiga ko'ra, samarali ish haqi tizimining asosiy tamoyillari quyidagilardan iborat: tizimning shaffofligi va adolatligi, mehnat bozori bilan raqobatbardoshlik, KPI tizimiga asoslangan rag'batlantirish hamda kompetensiyaga asoslangan haq to'lash [8].

Rahimovning tadqiqotlari ko'rsatishicha, O'zbekistonda davlat xizmatchilarining ish haqini belgilashda quyidagi yondashuvlarni qo'llash maqsadga muvofiq: lavozim darajasiga qarab

tabaqalashtirilgan bazaviy ish haqi, kompetensiyalar va malakaga asoslangan ustamalar, KPI tizimi asosidagi mukofotlar [5]. Bu yondashuv xalqaro tajribaga mos bo'lib, davlat xizmatining jozibadorligini oshirish imkonini beradi.

Smirnova tomonidan o'tkazilgan tadqiqotlar natijalariga ko'ra, davlat xizmatchilarini moddiy rag'batlantirish tizimini takomillashtirishda quyidagi jihatlarga e'tibor qaratish lozim: ish haqining bazaviy qismini oshirish, samaradorlik ko'rsatkichlariga bog'langan mukofotlash tizimini joriy etish, ijtimoiy kafolatlarni kuchaytirish [6].

Davlat xizmatchilarining ijtimoiy himoyasini kuchaytirish ham dolzarb masala hisoblanadi. Xalqaro tajriba shuni ko'rsatadiki, ish haqidan tashqari qo'shimcha ijtimoiy kafolatlar (tibbiy sug'urta, pensiya ta'minoti, transport xarajatlari kompensatsiyasi va boshqalar) davlat xizmatining jozibadorligini oshirishda muhim rol o'ynaydi [7].

Ish haqi tizimining raqamlashtirish masalasi ham dolzarb hisoblanadi. Zamonaviy axborot texnologiyalarini qo'llash orqali ish haqi hisob-kitoblarini avtomatlashtirish, shaffoflikni ta'minlash va ma'muriy xarajatlarni kamaytirish mumkin. Bu borada Williams va Johnson tomonidan taklif etilgan "Digital Pay Management" tizimi ayniqsa samarali hisoblanadi [4].

Davlat xizmatchilarining malakasini oshirish tizimi bilan ish haqi o'rtasidagi bog'liqlikni kuchaytirish ham muhim masala hisoblanadi. Malaka oshirish natijalarini ish haqiga ta'sirini aniq belgilash orqali xodimlarning kasbiy rivojlanishga bo'lgan motivatsiyasini kuchaytirish mumkin. Bu borada Rahimov tomonidan taklif etilgan "Uzluksiz kasbiy rivojlanish - uzluksiz ish haqi o'sishi" tamoyili e'tiborga molik [5].

Korrupsiyaga qarshi kurashish nuqtai nazaridan ham ish haqi tizimini takomillashtirish muhim ahamiyat kasb etadi. Young tadqiqotlariga ko'ra, davlat xizmatchilarining ish haqi darajasi korrupsiya darajasi bilan teskari bog'liqlikka ega [7]. Shu bois, ish haqi tizimini takomillashtirish korrupsiyaning oldini olishning muhim vositasi hisoblanadi.

Davlat xizmatchilarining ish haqini optimallashtirish masalasida byudjet xarajatlarini samarali boshqarish ham muhim ahamiyatga ega. Zhang tadqiqotlari shuni ko'rsatadiki, ish haqi tizimini takomillashtirish davlat byudjetiga qo'shimcha yukni keltirib chiqarishi mumkin [8]. Shu bois, islohotlarni bosqichma-bosqich amalga oshirish va byudjet imkoniyatlarini hisobga olish zarur.

Ish haqi tizimini takomillashtirishda davlat xizmatchilarining o'zlarining fikr va takliflarini inobatga olish ham muhim hisoblanadi. Bu borada muntazam ravishda so'rovlar o'tkazish, takliflarni yig'ish va tahlil qilish tizimini yo'lga qo'yish maqsadga muvofiq. Bu yondashuv islohotlarning samaradorligini oshirish va xodimlarning islohotlarga bo'lgan ishonchini mustahkamlash imkonini beradi.

XULOSA

Shunday qilib, O'zbekistonda davlat xizmatchilarining ish haqi tizimini takomillashtirish uchun kompleks yondashuv talab etiladi. Bu jarayonda xalqaro tajribani inobatga olgan holda, milliy xususiyatlarni hisobga olish va bosqichma-bosqich islohotlarni amalga oshirish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Davlat xizmatchilarining ish haqi tizimini takomillashtirish jarayonida alohida e'tibor qaratilishi lozim bo'lgan yana bir muhim masala - bu mehnatga haq to'lashning zamonaviy mexanizmlarini

joriy etishdir. Petrovning tadqiqotlariga ko'ra, rivojlangan davlatlarda "greyding" tizimi keng qo'llanilmoqda. Bu tizim lavozimlarni ularning murakkabligi, mas'uliyat darajasi va boshqa mezonlar asosida guruhlarga ajratishni nazarda tutadi. Har bir "greyd" uchun ish haqi miqyosi belgilanadi, bu esa tizimning shaffofligini ta'minlaydi.

Ish haqini belgilashda hududiy farqlarni inobatga olish ham muhim ahamiyat kasb etadi. Hozirgi kunda O'zbekistonda barcha hududlardagi bir xil lavozimlarga bir xil ish haqi belgilangan. Biroq turmush darajasi va yashash xarajatlari hududlar bo'yicha sezilarli farq qiladi. Shu bois, ish haqini hududiy koeffitsientlar asosida tabaqalashtirish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Abdullaev, M. (2023). Davlat xizmatchilarining mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish. *Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar*, 15(2), 45-52.
2. Karimov, A., & Salimov, B. (2022). O'zbekistonda davlat xizmati tizimini isloh qilish masalalari. *Jamiyat va boshqaruv*, 12(4), 78-86.
3. Petrov, V. (2021). Государственная служба: системы оплаты труда и мотивации. *Вопросы государственного управления*, 8(3), 112-120.
4. Williams, J., & Johnson, R. (2023). Public Service Pay Systems: A Comparative Analysis. *Public Administration Review*, 83(2), 234-245.
5. Rahimov, S. (2022). Davlat xizmatchilarining ish haqi tizimini modernizatsiya qilish. *O'zbekiston iqtisodiy axborotnomasi*, 10(3), 25-32.
6. Smirnova, E. (2023). Совершенствование системы материального стимулирования государственных служащих. *Экономика и управление*, 14(2), 89-97.
7. Young, M. (2022). Modern Approaches to Civil Service Compensation. *International Journal of Public Administration*, 45(3), 167-178.
8. Zhang, L. (2023). Performance-Based Pay in Public Service: International Experience. *Journal of Public Management*, 36(4), 89-98.