

O'ZBEKISTONDA DAVLAT BOSHQARUVI ORGANLARI ISH HAQI TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH MASALALARI

Xolmatova Madina Farhodjon qizi

O'zbekiston Respublikasi Bank-moliya akademiyasi magistranti

Annotatsiya: Mazkur maqolada O'zbekistonda davlat boshqaruvi organlarida ish haqi tizimini takomillashtirish zaruriyati va buning davlat xizmatchilari samaradorligiga ta'siri tahlil qilinadi. Ish haqi tizimining adolatli va shaffof tashkil qilinishi, kadrlarning ishga bo'lgan motivatsiyasini oshirishga xizmat qilishi hamda davlat boshqaruvi organlari faoliyatining umumiy samaradorligini oshirishi ko'rsatiladi. Maqolada qo'shimcha rag'batlantirish tizimi, boshqaruv organlarining ish haqi iste'mol savatiga nisbatan darajasi va shaffoflikni ta'minlash kabi takomillashtirish yondashuvlarini qamrab oladi. Shuningdek, O'zbekistonda davlat boshqaruvi organlari ish haqi bilan oddiy ishchilar ish haqi o'rtasidagi tafovut aniqlanadi. Xulosa sifatida, ish haqi tizimining takomillashtirilishi, davlat xizmati sifatini yaxshilash va malakali kadrlarni saqlashga hissa qo'shishi ta'kidlanadi.

Kalit so'zlar: ish haqi tizimi, davlat boshqaruvi, o'rtacha ish haqi, shaffoflik

Аннотация: В данной статье анализируется необходимость совершенствования системы заработной платы в органах государственного управления Узбекистана и ее влияние на эффективность государственных служащих. Подчеркивается, что справедливая и прозрачная система оплаты труда способствует повышению мотивации сотрудников и увеличению общей эффективности работы органов государственного управления. В статье рассматриваются подходы к совершенствованию, такие как внедрение дополнительных систем стимулирования, привязка зарплат к прожиточному минимуму и обеспечение прозрачности. Также исследуется разница между заработной платой сотрудников органов государственного управления и обычных работников в Узбекистане. В заключение подчеркивается, что совершенствование системы заработной платы способствует улучшению качества государственной службы и удержанию квалифицированных кадров.

Ключевые слова: Система заработной платы, государственное управление, средняя заработная плата и прозрачность

Abstract: This article analyzes the necessity of improving the salary system in public administration bodies in Uzbekistan and its impact on the efficiency of civil servants. It highlights that establishing a fair and transparent salary system enhances employee motivation and increases the overall efficiency of public administration bodies. The article covers improvement approaches such as introducing additional incentive



systems, aligning salaries with the cost of living, and ensuring transparency. Furthermore, it examines the disparity between the salaries of public administration employees and regular workers in Uzbekistan. In conclusion, the article emphasizes that improving the salary system contributes to enhancing the quality of public service and retaining qualified personnel.

Keywords: *Salary system, public administration, average Salary transparency*

KIRISH

O'zbekiston Respublikasi mustaqillikga erishgandan so'ng, davlat boshqaruv tizimida keng ko'lamli islohatlar amalga oshirildi. Shunday bo'lsada, rivojlangan mamlakatlarda uchraydigan zamonaviy talablarga javob beruvchi samarali boshqaruv tizimini shakllantirish hanuz davom etmoqda. Davlat boshqaruvi organlarining sifatli faoliyat ko'rsatishi ko'p jihatdan u yerda mehnat qilayotgan xodimlarning malakasi, tajribasi va ishga bo'lgan motivatsiyasiga bog'liq. Xodimlarning motivatsiyasini oshirishning asosiy omillaridan biri esa adolatli va rag'batlantiruvchi ish haqi tizimidir.

Bugungi kunda ko'p mamlakatlar singari O'zbekiston Respublikasida ham bazi muommolar mavjud ya'ni, davlat xizmatida mehnat qilayotgan xodimlarning ish haqi raqobatbardoshlikni ta'minlay olmaydi. Natijada yuqori malakali ishchi hodimlar davlat sektoridan xususiy sektorga o'tish ko'rsatgichlari sezilarli darajada ortdi. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonida bir nechta qaror va farmonlar joriy qilinsada lekin, hali hamon bu muammo dolzarbligicha qolmoqda va davlat xizmatchilarining malakali va tajribali bo'lishi, ularning davlat sektorida barqaror ishlashlarini ta'minlash uchun ish haqi tizimini takomillashtirish zarurati paydo bo'lgan. Shuningdek, bir qancha rivojlangan mamlakatlar tajribasidan kelib chiqqan holda, samarali davlat boshqaruv infratuzilmasi uchun ishchi xodimlarga to'lanadigan ish haqi darajasini oshirish va ularning mehnat faoliyatini yuqori baholash juda muhim ahamiyatga ega.

Bugungi kunda mamlakatda yashirin iqtisodiyot darajasi ham ancha yuqori. Shu sababdan davlat boshqaruvi organlarining ish haqi daromadlari adolatli, shaffof va rag'batlantiruvchi tizimini shakllantirish masalasi dolzarb hisoblanadi. Nazariy va amaliy bilimlarga tayangan holda, maqolada davlat boshqaruvi organlarida ish haqi tizimini takomillashtirish zarurati, mavjud muammolar va ularni hal qilish bo'yicha takliflar ko'rib chiqiladi.

Maqola bo'yicha, bu masalaning chuqur o'rganilishi va amaliy yechimlar ishlab chiqilishi davlat ishchi hodimlari uchun rag'batlantiruvchi sharoitlar yaratish, ularning kasbiy faoliyatiga samarali foyda berish, ijtimoiy hayotiga ijobiy ta'sir ko'rsatish va umuman davlat boshqaruvi tizimi samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

Asosiy qism.

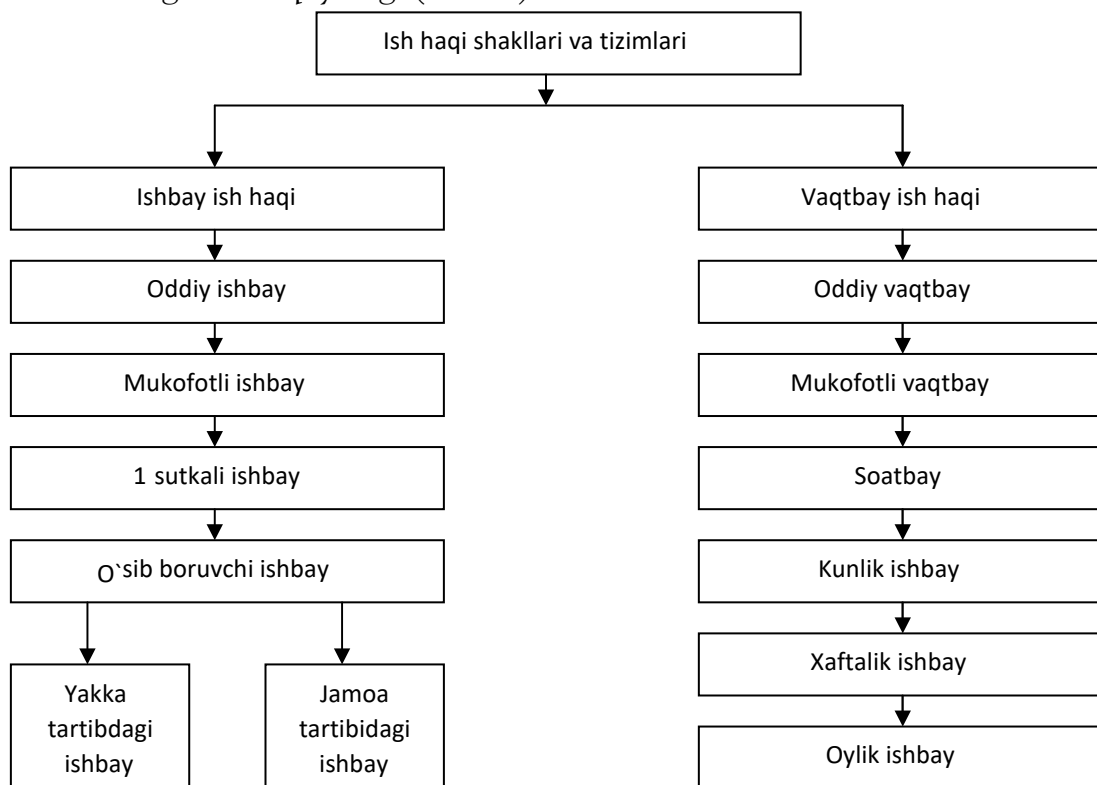
Yaratilgan yalpi ichki mahsulotning ma'lum qismi, ya'ni ishchi va xizmatchilarga,



ya'ni, ishchi kuchiga tegishli qismi uning ishlab chiqaruvchilari o'rtasida mehnatning miqdori, sifati va unumdorligiga qarab taqsimlanadi, bu esa o'z navbatida ish haqi deb yuritiladi. Ish haqi hozirgi davrda barcha mamlakatlar iqtisodiyotida muhim o'rin tutadi. Ish haqining asosiy vazifasi ishchi va xizmatchilarning turmush va mehnat sharoitini yaxshilash, boshqacha qilib aytganda, mehnat me'yori bilan iste'mol me'yori o'rtasidagi bog'liqlikni ta'minlashdan iboratdir.

Ish haqi-ishchi va xizmatchilarning mehnatining miqdori, sifati va unumdorligiga qarab, milliy mahsulotdan oladigan ulushining puldagi ifodasidir.

Ish haqini tashkil etishda uning ikkita asosiy shakli: vaqtbay va ishbay shakllari farqlanadi. Uning turlari quyidagi (1-rasm) da ko'rish mumkin.




1-rasm. Ish xaqqi shakllari va tizimlari.

Shuningdek ishbay ish haqi tizimida yakka va jamoa tartibdagi mehnatga haq to'lash farqlanadi. Bunda olingan tayyor mahsulot uchun uning sifati va ishlab chiqarish chiqimlarini hisobga olib haq to'lanadi.

O'zbekistonda davlat boshqaruvi organlarida ish haqi tizimi xalqaro tajribaga asoslangan holda takomillashtirilmoqda. Biroq, amalga oshirilayotgan ishlardan o'laroq, hozirgi tizimda mavjud bo'lgan muammolar ushbu sohani keng qamrovli isloh qilishni talab etmoqda. O'z navbatida, O'zbekiston Respublikasi davlat boshqaruv organlari faoliyatida ish haqi tizimining roli juda ahamiyatlidir. Mazkur tizim ishchi xodimlarning ishga bo'lgan





motivatsiyasini oshirishga xizmat qiladi va samaradorlik ko'rsatgichi ko'tariladi. Shuningdek, so'ngi yillarda kuzatilayotgan ayrim muammolarni talqin qilsak, davlat boshqaruvidagi xodimlarning ish haqi munosib baholanmayapti va xodimlar o'rtasida noroziliklar yuzaga kelmoqda. Muammoning yechimi sifatida, joriy tizim bo'yicha: davlat xizmatida faoliyat yurituvchi xodimlarning mehnatini munosib baholash, ularning professional o'sishiga imkoniyat yaratadi. Shuningdek, davlat boshqaruv xizmatlari ko'rsatgichlari samaradorligi ortadi, chunki ishchi xodimlarning ish haqi munosib tarzda baholansa ularning mijozlarga bo'lgan munosabatini yaxshi shakllantiradi.

O'zbekiston Respublikasi davlat boshqaruvi organlarida ishlovchi xodimlar soni va ularning o'rtacha ish haqi darajasini solishtirganda, ish haqi daraja miqdori mintaqaviy va xalqaro me'yorlarga nisbatan pastligi kuzatiladi. Bu esa kadrlar oqimiga va davlat boshqaruvi tizimining sifatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

O'zbekistonda davlat boshqaruv organlarida ish haqi tizimiga nisbatan adolatsizlik va shaffoflikning yetishmasligi bir qator ijtimoiy va iqtisodiy muammolarni keltirib chiqarishi mumkin. Ya'ni boshqacha qilib yondashilsa, birinchi navbatda ish haqi tafovutlari - O'zbekistonda davlat organlari xodimlari o'rtasida ish haqi tafovutlari mavjud. Ba'zi kasblar yoki lavozimlar uchun maoshlar yuqori bo'lsa, boshqalarida esa nisbatan past bo'lishi mumkin. Bu adolatsizlikka olib keladi, chunki bir xil mas'uliyatni bajaruvchi xodimlarning maoshi farqlanadi. Bu tafovutlar ba'zan "muhim" deb hisoblangan lavozimlar yoki boshqa tashqi faktorlar bilan bog'liq bo'lib, oddiy fuqarolar va ayrim davlat xodimlari uchun norozilikka sabab bo'ladi.

Bundan tashqari, tajribali va yuqori malakali xodimlar bilan endigina faoliyat boshlagan xodimlar o'rtasida sezilarli farq kuzatilmaydi. Ya'ni ularning ish haqini belgilashda yagona tarif gridasi qo'llaniladi. Bu ham, katta muammolarga sabab bo'ladi.

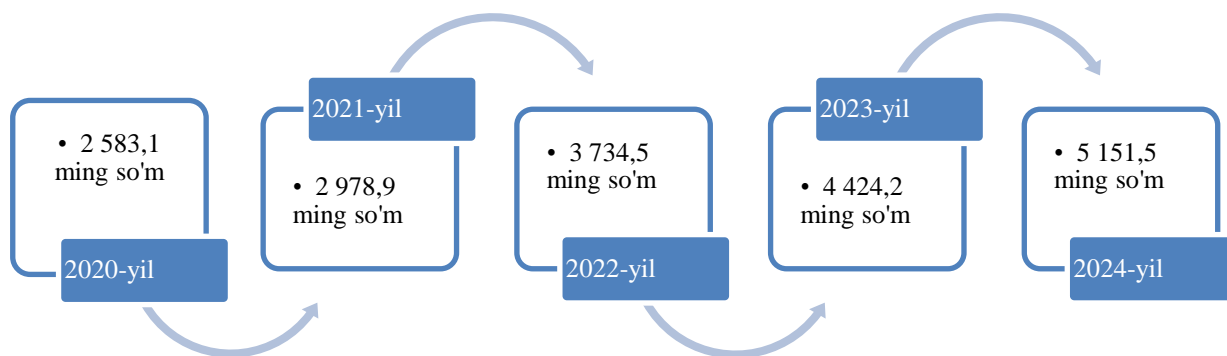
Ish haqini baholashda aniq mezonlar yo'qligi va ko'p hollarda shaxsiy munosabatlarga tayangan holda ish haqi shakllanishi yuzaga keladi. O'z navbatida xodimlarni ishga bo'lgan ma'suliyatini pasayishiga va ishonsizlik o'rtishiga sabab bo'ladi.

Ohirgi 10 yillikda davlat boshqaruv organlari xodimlarining xususiy sektorga o'tishiga asosiy sabablardan biri, ish haqi darajasi xususiy sektorning o'rtacha ish haqi darajasidan sezilarli darajada pastligi xodimlarning ishdan ketishiga va ish haqidan qoniqmasligiga olib keladi. Natijada, davlat boshqaruv organlarida malakali kadrlar yetishmasligi muammolari yuzaga chiqadi.

O'zbekiston Respublikasida nominal hisoblangan ish haqi - ma'lum bir davr (soat, oy, yil) mobaynida xodim tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot (bajarilgan ish yoki ko'rsatilgan xizmat) evaziga ish beruvchilar tomonidan, amaldagi qonun hujjatlariga asoslangan holda soliq va boshqa to'lovlarni o'z ichiga oluvchi yollanma xodimning mehnatiga haq to'lash tarzida jismoniy shaxsga pul shaklida hisoblangan daromadlardan



iborat. Shuningdek, bir qancha statistik ma'lumotlarga tayangan holda, mamlakat, miqyosida o'rtacha oylik ish haqining yillar kesimidagi dinamikasi quyidagicha:



2-rasm. O'rtacha oylik ish haqining yillar kesimidagi dinamikasi.

Quyidagi ma'lumotlar asosida, 2020-yilda o'rtacha oylik ish haqi miqdori 2583,1 ming so'm tashkil qilgan bo'lsa, 2024-yilga kelib bu ko'rsatgich qariyb 100% ga oshgan holda 5151,5 ming so'mni hosil qilgan.

O'zbekistonda o'rtacha oylik ish haqini hisoblashda jami 3 121 641 nafar xodim ma'lumotlaridan foydalanilgan. Shuningdek, mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori – oyiga 1 155 000 ming so'm va bundan xulosa qilgan holda davlat organlarida ish haqi miqdori anchagina yaxshi ko'rsatgichga ega.

Davlat boshqaruvi organlari ish haqi tizimini takomillashtirishda qo'shimcha rag'batlantirish va mukofotlash tizimini qo'llash va kengaytirish takomillashishning asosiy kaliti sifatida hizmat qiladi. Ya'ni, rag'batlantirish tizimi faqat ish haqining oshirilishi bilan cheklanmasdan, qo'shimcha bonuslar, mukofotlar va imtiyozlar tizimi orqali amalga oshirilishi kerak.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining 252-moddasiga muvofiq: Rag'batlantiruvchi xususiyatga ega to'lovlar jumlasiga xodimlarga mehnatdagi yuksak yutuqlari, kasbiy mahorati, energiya resurslarini, materiallarni tejaganligi, oldindan belgilangan boshqa ko'rsatkichlarga erishganligi uchun beriladigan mukofotlar, ish haqiga qo'shimcha to'lovlar, ustamalar va boshqa to'lovlar kiradi. Shu bilan birga, mukofotlash, ish haqi asosiy qismiga doir qo'shimcha to'lovlar va ustamalar, boshqa rag'batlantiruvchi to'lovlar tizimlari ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra belgilanadi⁶³.

⁶³ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. <https://lex.uz/mact/-6257288>



Qo'shimcha rag'batlantirish tizimida samaradorlik ko'rsatkichlari asosida mukofotlar berish amaliyoti kengaytirilishi lozim. Masalan, davlat xizmatida yuqori natijalarga erishgan xodimlar uchun:

- Tashakkurnoma e'lon qilish (faxriy yorliq);
- Yillik mukofotlar;
- O'qish va malaka oshirish kurslariga grantlar;
- Uy-joy va transport xarajatlari uchun subsidiyalar;
- Davlat mukofotlariga taqdim etish.

Bugungi kunga kelib, ish haqi tizimini takomillashtirish bo'yicha qonunchilik bazasining zamonaviy talablarga javob berishi dolzarb hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi qonunchiligiga binoan xodimlarning huquqlarini himoya qilish borasida bir qancha qadamlar tashlangan bo'lsada, ammo hali ham ish haqi oshirilishi bo'yicha aniq mexanizmlar ishlab chiqilmagan.

O'zbekistonda davlat boshqaruv organlari, korxonalar va tashkilotlar ishchi xodimlarining ish haqi tizimini qonun doirasida takomillashtirish bo'yicha asosiy yo'nalishlar quyidagicha:

1. Xodimlarning minimal ish haqi darajasini aniqlashning aniq mezonlarini joriy etish.
2. Har yili inflatsiya ko'rsatkichlari asosida ish haqi oshirilishini majburiy tartibda belgilash.
3. Ish haqini oshirishda iqtisodiy ko'rsatkichlarni (YAIM o'sishi, davlat byudjeti daromadlari) inobatga olish.
4. Mehnat bozorining talab va takliflariga mos ravishda ish haqining moslashuvchan tizimini joriy etish.
5. Ish haqini oshirishning davriy tizimini joriy etish.
6. Ishchilar uchun ijtimoiy ta'minot tizimining kuchaytirilishi.

O'zbekiston Respublikasi va boshqa davlatlarning o'rtacha ish haqi miqdorini quyidagi jadval asosida ko'rish mumkin:

1-jadval

O'zbekiston va boshqa davlatlarning o'rtacha ish haqi miqdori*

№	Davlatlar	O'rtacha ish haqi miqdori (USD)	
		yillik o'rtacha ish haqi	oylik o'rtacha ish haqi
1.	O'zbekiston	4,800-5,400	400-450
2.	Turkiya	9,000-11,500	850-1,200
3.	Rossiya	10,400-12,000	870-1,000
4.	Germaniya	52,000-54,000	4,300-4,500
5.	Buyuk Britaniya	50,000	4,000-4,200



6.	AQSH	70,000–75,000	5,800–6,000
7.	Xitoy	14,000–16,000	1,000–1,200
8.	Yaponiya	40,000	3,300–3,400

*Manbaa: O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi statistika agentligi
<https://stat.uz/uz/>

I-jadval asosida tahlil qilinsa, rivojlangan mamlakatlarda o‘rtacha yillik va oylik ish haqi miqdori yuqori. Shuningdek, O‘zbekiston Respublikasida davlat va xususiy sektorlarning ayrim bo‘g‘inlarida ish haqi midori ko‘rsatgichi quyidagi jadvalda keltirilgan. Ayrim rivojlanayotgan mamlakatlardan o‘laroq bizning davlatda anchagina past ko‘rsatgichga ega. Eng yaxshi maosh Amerika Qo‘shma Shtatlariga to‘g‘ri keladi. Hozirgi kunda ishlab chiqarish va eksport qilish bo‘yicha dunyoda yuqori pog‘onaga ega Xitoy davlati oylik va yillik ish haqi miqdori qoniqarli darajada, boshqa davlatlarga solishtirilganda.

Xulasa.

Kelgusi yillarda, O‘zbekiston Respublikasida davlat boshqaruvi organlarining ish haqi tizimida ayrim muammolarga duch kelmaslik uchun, tizimni takomillashtirish va yaxshilash kerak, ya‘ni davlat xizmatchilarining samarali va maqsad muvofiq tarzda ishlashini ta‘minlash muhim ahamiyatga ega. Ushbu tizimni takomillashtirish jarayonida bir nechta asosiy omillarni inobatga olish zarur: davlat organlari xodimlarining mehnat samaradorligini oshirish, ularning moddiy rag‘batlantirish tizimini adolatli va shaffof qilish, mehnatni baholash va tariflash tizimini isloh qilish, bozor iqtisodiyoti talablariga moslashtirish shuningdek, davlat boshqaruvi jarayonlarining samarali va innovatsion usullar bilan amalga oshirilishini qo‘llab-quvvatlash kabi ishlar amalga oshirilishi darkor.

Bu kabi omillarga tayangan holda, birinchi navbatda davlat boshqaruv organlari ish haqi tizimining shaffofligini ta‘minlash, ish haqini belgilash vaqtida korrupsiya holatlariga yo‘l qo‘ymaslik va nizoli vaziyatlarni oldini olish ko‘zda tutiladi. Ikkinchidan, davlat xizmatchilarining ish haqi miqdorini belgilashda, ularning malaka va bilimlaridan kelib chiqqan holda belgilash ustvor vazifa qilib qo‘yilishi kerak. Uchinchidan, davlat xodimlarining ishga bo‘lgan motivatsiyasini oshirish va samaradorlik ko‘rsatgichini ko‘tarish. To‘rtinchidan, global miqyosdagi eng yaxshi tajribalarni o‘rganib, milliy ish haqi tizimini jahon me‘yorlariga moslashtirish, xalqaro standartlarga javob beradigan tizim yaratish muhim omil sifatida qaraladi.

Davlat boshqaruvi organlarining ish haqi tizimini takomillashtirishda faqatgina moliyaviy rag‘batlantirish bilan cheklanib qolmaslik kerak, balki kadrlar siyosatini, ijtimoiy himoyani va tashkilotning ichki madaniyatini yaxshilashni ham o‘z ichiga olish bilan ish haqi tizimi samaradorligini oshirish mumkin. Bu kabi ko‘rsatgichlar boshqaruvi





organlarining ish haqi tizimini takomillashtirish bilan umumiy iqtisodiy o'sishga hissa qo'shish imkonini yaratadi.

REFERENCES:

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasi: - T.: "O'zbekiston", 2023
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi:- T.: "O'zbekiston", 2023
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Davlat aktivlarini boshqarish tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Qarori. 2018-yil 12-may. PQ- 3720-sonli.
4. Xayitov.A.B. Daromadlar siyosati va ish haqi -T.: «Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi », 2021, 336 bet.
5. Jumaniyazov I, Boltayev A. O'zbekistonda davlat boshqaruvi organlari ish haqi tizimini takomillashtirish masalalari. DOI 10.5281/zenodo.14222574
6. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi statistika agentligi-2024

