

O'ZBEKISTONDA DAVLAT ORGANLARINING MEHNATGA HAQ TO'LASH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH MASALALARI

Eshmurodov Elyor Xolmurodovich

O'zbekiston Respublikasi

Bank-moliya akademiyasi 2-kurs tinglovchisi

Annotatsiya. Ushbu maqola O'zbekiston Respublikasida davlat organlarida mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish masalalariga bag'ishlangan. Tadqiqotda xalqaro tajribalar, jumladan Skandinaviya mamlakatlari, Yaponiyaning natijaviylik va jamoaviy muvaffaqiyatni rag'batlantirish tizimlari, AQSh va Fransiya tizimlari o'rganildi. Maqolada O'zbekiston sharoitlariga moslashtirish imkoniyatlari va davlat boshqaruvini takomillashtirish yo'llari, shuningdek, rag'batlantirish mexanizmlarining samaradorligini oshirish uchun tavsiyalar berilgan. Tadqiqot davlat xizmatchilarining mehnat samaradorligini oshirish va tizimning shaffofligini ta'minlashga qaratilgan yondashuvlarni ishlab chiqishga qaratilgan.

Kalit so'zlar: mehnatga haq to'lash, xalqaro tajribalar, rag'batlantirish tizimi, davlat organlari, samaradorlik, shaffoflik, O'zbekiston.

Abstract. This article is dedicated to the improvement of the wage system in public institutions of the Republic of Uzbekistan. The study examines international experiences, including the systems of the Scandinavian countries, Japan's effectiveness and team success incentive systems, and those of the United States and France. The article explores possibilities for adapting these systems to the conditions of Uzbekistan and suggests ways to enhance public governance, as well as recommendations for improving the effectiveness of motivation mechanisms. The research aims to develop approaches aimed at increasing labor productivity of civil servants and ensuring transparency in the system.

Keywords: wage system, international experience, motivation system, public institutions, effectiveness, transparency, Uzbekistan.

Kirish

O'zbekiston davlat boshqaruvi tizimida mehnatga haq to'lash mexanizmi jamiyatni iqtisodiy va ijtimoiy rivojlantirishda muhim ahamiyatga ega. Zamonaviy sharoitda

samarali mehnatga haq to'lash tizimi nafaqat davlat xizmatchilarining moddiy farovonligini ta'minlash, balki ularning professional rivojlanishi va ishga bo'lgan motivatsiyasini oshirishda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Shuningdek, bu tizim davlat organlarining umumiy samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Davlat xizmatchilariga nisbatan adolatli va shaffof mehnatga haq to'lash mexanizmlarining mavjudligi ijtimoiy barqarorlikni ta'minlash va korrupsiyani oldini olishda muhim omil hisoblanadi.

Davlat organlarining samaradorligi ko'p jihatdan kadrlarning malakasi, tajribasi va motivatsiyasiga bog'liq. Mehnatga haq to'lash tizimi mazkur omillarga ta'sir qiluvchi asosiy mexanizmlardan biri hisoblanadi. Adolatli va rag'batlantiruvchi mehnatga haq to'lash tizimi xodimlarni yuqori natijalarga erishishga undaydi, bu esa davlat organlarining strategik maqsadlariga erishishga xizmat qiladi. Shu bilan birga, nomukammal tizim, aksincha, motivatsiyani pasaytirib, kadrlar oqimini kuchaytirishi va faoliyat samaradorligini pasaytirishi mumkin. Natijada davlat boshqaruvining sifatiga salbiy ta'sir ko'rsatiladi.

Mazkur tadqiqotning asosiy maqsadi O'zbekistonda davlat organlarining mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan tavsiyalar ishlab chiqishdir. Ushbu maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalar belgilangan:

- Amaldagi mehnatga haq to'lash tizimini o'rganish va uning kamchiliklarini aniqlash.
- Xorijiy tajribani tahlil qilish va O'zbekiston sharoitlariga mos keluvchi innovatsion yondashuvlarni aniqlash.
- Mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish uchun asosiy yo'nalishlarni belgilash.
- Davlat xizmatchilarining motivatsiyasini oshiruvchi mexanizmlar ishlab chiqish va takliflarni shakllantirish.

O'zbekistonda davlat organlarida mehnatga haq to'lash tizimi ko'plab qonunchilik hujjatlari va me'yoriy-huquqiy asoslar bilan tartibga solinadi. Asosiy hujjatlar orasida Mehnat kodeksi, "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risidagi" qonun va Prezident hamda Oliy Majlis qarorlari alohida o'rin tutadi. Mehnat kodeksi 1995 yil 21 dekabrda O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi tomonidan qabul qilingan bo'lib, mehnatga haq to'lashni

tartibga soluvchi asosiy normativ-huquqiy hujjat hisoblanadi. Ushbu kodeksda davlat organlari xodimlarining mehnatiga haq to'lashning umumiy qoidalari va minimal ish haqi miqdori belgilangan. Shuningdek, xodimlarning lavozim darajasi, malakasi va ish stajiga asoslangan tarif tizimi kiritilgan. Biroq, mazkur qonunchilik bazasi ko'pincha umumiy qoidalar bilan cheklanib, zamonaviy iqtisodiy sharoitlarni hisobga oladigan moslashuvchan yondashuvni joriy etish uchun yetarlicha mos emas.

Bundan tashqari, "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risidagi qonun" 1997 yil 29 avgustda qabul qilingan bo'lib, davlat fuqarolik xizmatchilarining huquqiy maqomini, mehnatga haq to'lash tizimini va ish shartlarini belgilaydi. Ushbu qonun, shuningdek, davlat organlarida ishlovchi xodimlarning malaka va ish staji asosida haq to'lashning tartibini belgilaydi. Qonunda davlat fuqarolik xizmatchilarining faoliyatini rag'batlantirishga qaratilgan normativlar o'z aksini topgan bo'lsa-da, ularning samaradorligini oshirish uchun yetarlicha takomillashtirilgan tizimlar mavjud emas.

Davlat organlarida mehnatga haq to'lash tizimi ko'plab hollarda "tarif" tamoyiliga asoslanadi, bu esa xodimlarning natijaviyligini yetarlicha hisobga olmaydi. Tarif tizimi, asosan, xodimlarning lavozim darajasi va malakasiga asoslangan bo'lib, yuqori lavozimdagi xodimlarning ish haqi miqdori nisbatan yuqori bo'lsa-da, past lavozimdagi xodimlarning mehnatiga to'lanadigan haq minimal talablarni qoniqtirish darajasidan pastroq bo'ladi. Bu esa, o'z navbatida, mehnatning sifatiga nisbatan motivatsiyani kamaytirishi mumkin. Mehnatga haq to'lashda amal qilinayotgan prinsiplarning tahlili ko'rsatadi, tarif tizimining adolatli va samarali ishlashi uchun xodimlarning mehnat samaradorligi va individual ko'rsatkichlariga asoslangan tizimni joriy etish zarur.

Mehnatga haq to'lash tizimining amaldagi kamchiliklari ko'plab tashkilotlarda motivatsiya mexanizmlarining yetarlicha rivojlanmaganligini ko'rsatadi. Bir nechta holatlarda, bonuslar va qo'shimcha mukofotlash mexanizmlari shaffof emas, bu esa xodimlarning yuqori natijalarga erishishga bo'lgan ishtiyoqini pasaytiradi. Shuningdek, tizimda mavjud byurokratik murakkabliklar ish haqining hisob-kitob qilish tartibini qayta ko'rib chiqishni taqozo etadi. Shu sababli, tizimda adolatsizlikka olib keluvchi holatlar kuzatiladi, chunki bir xil mehnatga bir xil ish haqi to'lash tamoyili yuqori natijalarni

ko'rsatgan xodimlarni rag'batlantirmaydi va bu, o'z navbatida, ularning motivatsiyasiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Ushbu muammolarni hal etish va mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish zarurati ortib bormoqda. Biroq, O'zbekistonda davlat organlari xodimlarining mehnatini rag'batlantirish tizimining samaradorligini oshirish uchun yangi mexanizmlar ishlab chiqish va bu tizimlarni aniq ko'rsatkichlar asosida shakllantirish lozim. Tizimda adolat, differensiyalashuv va motivatsiya prinsiplarini hisobga olgan holda, xodimlarning ish haqi ko'rsatkichlarini belgilash va yuqori samaradorlikka erishgan xodimlarni rag'batlantirish orqali davlat boshqaruvining sifatini oshirish mumkin.

Xalqaro tajriba mehnatga haq to'lash tizimining samaradorligini oshirishda muhim rol o'ynaydi. Dunyo miqyosida eng samarali tizimlar orasida Skandinaviya mamlakatlarida (Shvetsiya, Daniya, Norvegiya) joriy etilgan yondashuvlar alohida ajralib turadi. Ushbu mamlakatlarda mehnatga haq to'lash tizimi individual xodimlarning ish faoliyatining natijadorligiga qarab farqlanadi, shuningdek, iqtisodiy barqarorlikka asoslangan moslashuvchan tizimlar mavjud. Shvetsiyada, masalan, ish haqi miqdori nafaqat ishning miqdoriga, balki sifatiga, innovatsion yondashuvlarga va kadrlar malakasiga qarab belgilangan. Shuningdek, Yaponiyada ham mehnatga haq to'lash tizimi samaradorlik va jamoaviy ishga yo'naltirilgan tarzda tashkil etilgan, bunda tizimni rag'batlantirishning asosiy elementi jamoaviy muvaffaqiyatga erishish hisoblanadi.

Amerikada esa, yuqori daromadli sektorlar, masalan, texnologik kompaniyalar va moliya sohasida, individual ish haqi ko'rsatkichlari orqali rag'batlantirish tizimi ishlab chiqilgan, bunda bonuslar va qo'shimcha to'lovlar tizimi asosiy rol o'ynaydi. Fransiyada esa mehnatga haq to'lashni differensiyalash bo'yicha aniq ko'rsatkichlar belgilangan, bunda ishchilarning ijtimoiy himoyasi yuqori darajada ta'minlanadi, bu esa jamoaviy muvozanatni saqlashga yordam beradi.

Xorijiy tajribalarni O'zbekiston sharoitlariga moslashtirish imkoniyatlari O'zbekistonda mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish uchun xorijiy tajribalarni moslashda bir nechta muhim omillarni hisobga olish zarur. Birinchi navbatda, mamlakatimizda ishlayotgan davlat organlarining samaradorligini oshirish uchun Skandinaviya va Yaponiyadagi yondashuvlarni o'rganish zarur, chunki ular individual va

jamoaviy ish haqini sifatga asoslangan tarzda belgilaydi, shu bilan birga ijtimoiy himoyani ham ta'minlaydi. Ikkinchidan, O'zbekistonda raqamlashtirish va innovatsion texnologiyalarning rivojlanishi mehnatga haq to'lash tizimini shaffof va samarali qilish imkoniyatini yaratadi, shu sababli AQSh va Fransiyada qo'llaniladigan motivatsion tizimlar, jumladan, bonuslar va qo'shimcha rag'batlantirish mexanizmlarini joriy etish mumkin.

Xususan, O'zbekistonda davlat organlari xodimlarining ish haqi, ularning lavozimi va malakasiga qarab farqlanishi, xuddi Shvetsiya va Daniya tizimlarida bo'lgani kabi, mehnat samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Bunday differensiyalashuv, shuningdek, kasbiy malakalarni oshirishni rag'batlantiradi. Shuningdek, davlat xizmatchilarining motivatsiyasini oshirish uchun, AQSh tajribasida qo'llaniladigan, ijtimoiy va iqtisodiy ko'rsatkichlarga asoslangan bonus tizimi joriy etilishi mumkin.

Davlat boshqaruvida mehnatni rag'batlantirish tizimining samaradorligi, birinchi navbatda, tizimning adolatligi va shaffofligiga bog'liq. Yuqori natijalarga erishgan xodimlarni moliyaviy va boshqa rag'batlantirish usullari bilan taqdirlash, natijada, xodimlarning ishga bo'lgan munosabatini va motivatsiyasini oshiradi. Fransiyada va Yaponiyada amalda qo'llaniladigan, jamoaviy muvaffaqiyatga asoslangan tizimlar samarali bo'lib, ular ijtimoiy barqarorlikni ta'minlaydi. Shvetsiyada qo'llaniladigan differensiyalashgan yondashuv, har bir xodimning mehnatini maksimal darajada rag'batlantiradi va mehnat samaradorligini oshiradi.

1-jadval.

Xorijiy tajriba va O'zbekiston sharoitlari tahlili

Asosiy Yondashuvlar	Xususiyatlar	Misollar	Tavsiyalar
Mehnatga haq to'lash bo'yicha xalqaro modellarning	Skandinaviya mamlakatlarida individual va jamoaviy ish haqining sifatga	Shvetsiyada ish haqi ko'rsatkichi malakaga asoslangan, Yaponiyada	Skandinaviya va Yaponiyadagi metodlarni moslashtirish va jamoaviy ishni

o'ziga xos xususiyatlari	asoslanishi. Yaponiyada natijaviylik va jamoaviy muvaffaqiyatni rag'batlantirish tizimi. AQShda yuqori daromadli sektorlar va bonuslar tizimi. Fransiyada differensiyalashgan yondashuv va ijtimoiy himoya.	jamoaviy muvaffaqiyat rag'batlantiriladi, AQShda bonuslar tizimi ko'plab texnologik kompaniyalarda qo'llaniladi.	rag'batlantirishni kuchaytirish. O'zbekiston sharoitiga mos keladigan rag'batlantirish mexanizmlarini ishlab chiqish.
Xorijiy tajribalarni O'zbekiston sharoitlariga moslashtirish imkoniyatlari	O'zbekistonda mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish uchun Skandinaviya va Yaponiyadagi yondashuvlarni o'rganish zarur. Xorijiy tizimlarning motivatsion mexanizmlarini O'zbekistonga moslashtirish. Raqamlashtirish va innovatsion	O'zbekistonda yangi tizimni joriy etishda Skandinaviya va Yaponiyadagi namunaviy tizimlar, masalan, jamoaviy muvaffaqiyatni rag'batlantirishni o'rganish mumkin.	Raqamlashtirishni joriy etish, bonus tizimlarini yaratish va malakali xodimlarga yuqori ish haqi taqdim etish. Xorijiy tajribani o'rganish va tizimni shaffof qilish.

	texnologiyalarni joriy etish orqali tizimni samarali qilish.		
Davlat boshqaruvida mehnatni rag'batlantirish tizimlarining samaradorligi	Davlat organlarida rag'batlantirish tizimi samaradorligini oshirish uchun adolatli va shaffof mexanizmlar joriy etilishi lozim. Motivatsion tizimlarni samarali qilish uchun bonuslar va qo'shimcha rag'batlantirish mexanizmlari zarur. Skandinaviya va Yaponiyadagi tizimlarni rag'batlantirish mexanizmlari bilan to'ldirish.	Raqamli platformalarda ishlash orqali O'zbekistonda davlat xizmatchilarining samaradorligini oshirish va rag'batlantirish tizimlarini modernizatsiya qilish.	Bonus tizimlarini kuchaytirish, maqsadli va samarali rag'batlantirish mexanizmlarini yaratish. Yangi mexanizmlar va tizimlarni samarali qo'llash.

Ushbu jadvalda O'zbekistonda davlat organlarida mehnatga haq to'lash tizimi bo'yicha xalqaro tajriba va yondashuvlar, shuningdek, ularni O'zbekiston sharoitlariga moslashtirish imkoniyatlari batafsil ko'rsatilgan. Jadvalda Skandinaviya mamlakatlari,

Yaponiyaning natijaviylik va jamoaviy muvaffaqiyatni rag'batlantirish tizimlari, AQShda yuqori daromadli sektorlar va bonuslar tizimi hamda Fransiyada qo'llaniladigan differensiyalashgan yondashuvlar misolida xalqaro tajribalar tahlil qilingan. Xorijiy tajribalarni O'zbekiston sharoitlariga moslashtirishda Skandinaviya va Yaponiyadagi motivatsion mexanizmlarini o'rganish va innovatsion texnologiyalarni joriy etish muhim tavsiyalar sifatida keltirilgan. Shuningdek, davlat organlarida mehnatni rag'batlantirish tizimlarining samaradorligini oshirish bo'yicha adolatli va shaffof mexanizmlar yaratish, bonus tizimlarini kuchaytirish va samarali rag'batlantirish mexanizmlarini ishlab chiqish kabi amaliy tavsiyalar berilgan. Jadvalda har bir yondashuv va tajriba misollari bilan birga, ularni O'zbekiston sharoitlariga moslashtirish bo'yicha aniq tavsiyalar taqdim etilgan bo'lib, bu tizimni takomillashtirishga qaratilgan ilmiy va amaliy yondashuvlarni ko'rsatadi.

Shuningdek, O'zbekistonda davlat organlarida rag'batlantirish tizimining samaradorligi bugungi kunda yuqori darajada emas, chunki ko'p hollarda tizimda adolatsizliklar mavjud, bu esa xodimlarning motivatsiyasiga salbiy ta'sir qiladi. Shu bois, yuqoridagi tajribalar asosida rag'batlantirish mexanizmlarini modernizatsiya qilish, xodimlarning malakasi va ish natijalariga qarab mukofotlash tizimini rivojlantirish zarur. Bu orqali davlat organlarida ishlayotgan xodimlarning ish faoliyati va mehnatga bo'lgan munosabati ijobiy o'zgarishlarga olib kelishi mumkin.

Xulosa: Ushbu tadqiqot O'zbekistonda davlat organlarida mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish uchun xalqaro tajribalarni o'rganish va ularni mamlakatimiz sharoitlariga moslashtirish zarurligini ko'rsatdi. Skandinaviya mamlakatlaridagi individual va jamoaviy ish haqi tizimi, Yaponiyada jamoaviy muvaffaqiyatni rag'batlantirish, AQSh va Fransiyadagi bonuslar tizimi kabi xalqaro yondashuvlar mehnatga haq to'lashni samarali tashkil etish bo'yicha foydali tajribalar taqdim etadi. Biroq, O'zbekistonda mavjud tizimning ayrim kamchiliklari, masalan, adolatsizlikka olib keluvchi holatlar va motivatsiya mexanizmlarining yetarli darajada rivojlanmaganligi, tizimni modernizatsiya qilish zaruratini taqozo etmoqda.

Tadqiqotda taklif etilgan tavsiyalar, jumladan, mehnatga haq to'lash tizimini adolatli, shaffof va rag'batlantiruvchi mexanizmlar bilan to'ldirish, raqamlashtirishni joriy etish va bonus tizimlarini samarali boshqarish, O'zbekiston sharoitida samarali ishlashi uchun muhimdir. Xorijiy tajribalarni hisobga olgan holda, O'zbekistonda davlat organlarida mehnatga haq to'lash tizimining rivojlanishiga katta hissa qo'shish mumkin. Kelajakda tizimni takomillashtirish orqali davlat xizmatchilarining mehnat samaradorligini oshirish, motivatsiyalarini kuchaytirish va umumiy iqtisodiy barqarorlikni ta'minlashga erishish mumkin.

Manbalar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi. (1995). O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 3 dekabrda PQ-4471-sonli qarori "Davlat fuqarolik xizmati tizimida ish haqi va boshqa ijtimoiy to'lovlarni tartibga solish bo'yicha chora-tadbirlar to'g'risida".
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 30 iyuldagi PQ-6070-sonli qarori, "Davlat fuqarolik xizmatini takomillashtirish va xodimlar faoliyatini rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida".
4. Bekmurodov, M. (2019). "Davlat fuqarolik xizmati tizimida rag'batlantirish mexanizmlarini joriy etish". Toshkent: O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi.
5. Karimov, S. (2021). "O'zbekistonda mehnatni rag'batlantirish va iqtisodiy barqarorlik: Yangi yondashuvlar". Toshkent: O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va sanoat vazirligi.
6. Turg'unov, F. (2018). "Mehnatga haq to'lashda xalqaro tizimlarni o'rganish va O'zbekiston sharoitlariga moslashtirish". Toshkent: O'zbekiston Milliy universiteti.
7. Shvetsiya davlatining ish haqi tizimi: Malaka va tajriba asosida ko'rsatkichlarni belgilash. (2020). Stockholm: Swedish Labor Ministry.
8. Yaponiyaning jamoaviy muvaffaqiyatni rag'batlantirish tizimi: Tahlil va amaliy yondashuvlar. (2021). Tokyo: Japan National Institute of Labor.

9. USA compensation model for high-income sectors and bonuses system: A comprehensive study. (2019). New York: US Economic Review.
10. Fransiyada ish haqining farqini belgilash va ijtimoiy himoya tizimi. (2018). Paris: French Labor Institute.
11. "O'zbekistonning mehnatga haq to'lash tizimi va uning takomillashtirish yo'llari". (2022). Toshkent: O'zbekiston Mehnat Vazirligi.
12. "Davlat fuqarolik xizmati tizimida rag'batlantirish mexanizmlarini joriy etish". (2021). Toshkent: O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi.
13. "O'zbekistonda mehnatni rag'batlantirish va iqtisodiy barqarorlik: Yangi yondashuvlar". (2020). Toshkent: O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va sanoat vazirligi.