

ИЛМИЙ СОҶА ХОДИМЛАРИ МЕҲНАТИ НАТИЖАЛАРИНИ РАҒБАТЛАНТИРИШ ТИЗИМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ



Мухаммедов Мурод Мухаммедович
Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти “Иқтисодий назария”
кафедраси профессори, и.ф.д.
E-mail: murodmuhammedov@rambler.ru

Исхакова Сарвар Аюбовна
Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти “Тармоқлар иқтисодиёти”
кафедраси доцент вазифасини бажарувчиси, и.ф.ф.д. (PhD)
E-mail: isarvar@yandex.ru

Аннотация. Ушбу мақолада олий таълим муассасалари профессор-ўқитувчиларининг меҳнатига ҳақ тўлашнинг амалдаги тизими самарадорлигининг далзарб муаммолари тадқиқ этилган ҳамда уларнинг меҳнат фаоллигини рағбатлантирувчи ва пировард натижада илмий-педагогик фаолияти натижавийлигини оширувчи тизимни яратиш бўйича илмий тавсиялар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: олий таълим, меҳнатни мотивлаштириш, иш ҳақи, иш ҳақи тизими, рағбатлантириш, базавий лавозим маоши, аҳоли жон бошига тўғри келадиган ЯИМ, миллий даромад, меҳнат миқдори ва сифати, ижодий меҳнат, инновацион иқтисодиёт.

Аннотация. В данной статье рассмотрены актуальные проблемы эффективности действующей системы оплаты труда профессорско-преподавательского состава высших образовательных учреждений и разработаны научные рекомендации по созданию системы, стимулирующей их трудовую деятельность и в конечном итоге повышающей результативность их научно-педагогической деятельности.

Ключевые слова: высшее образование, мотивация труда, заработная плата, система заработной платы, стимулирование, базовый должностной оклад, ВВП на душу населения, национальный доход, количество и качество труда, творческий труд, инновационная экономика.

Abstract. This article discusses the problems of the effectiveness of the current system of remuneration of the teaching staff of higher educational institutions and develops scientific recommendations for determining the amount of wages that stimulate their work and ultimately increase the effectiveness of their scientific and pedagogical activities.

Keywords: higher education, labor motivation, wages, wage system, incentives, basic salary, GDP per capita, national income, quantity and quality of work, creative work, innovative economy.

Кириш

Бугунги кунда инновацион иқтисодиётни шакллантириш келажакда истиқболли тараққиётнинг устувор йўналиши сифатида қаралаётган Ўзбекистонда фан ва таълим соҳасида банд бўлган ишчи-ходимларнинг иш ҳақини жамият нуқтаи назаридан оқилона миқдорини белгилаш муаммоси муҳим аҳамият касб этади. Сабаби рақобатбардош инновацион иқтисодиётнинг янги сифатига ўтиш биринчи галда ушбу соҳа ходимларининг меҳнатига ва уларнинг инновацион тараққиётга эришиш нуқтаи

назаридан юқори меҳнат натижаларини кўрсатишга бўлган қизиқишлари даражасига боғлиқ. Юқори малакали мутахасислар, олимлар, илмий тадқиқотчилар учун мотивлаштиришнинг самарали тизимини қўлламай, уларни юқори унумли ва сифатли меҳнатга рағбатлантирмай туриб, мамлакатда иқтисодий инновацион асосда ривожлантириш муаммосини ечиб бўлмайди. Бу ривожланган мамлакатлар амалиётида ишончли синовлардан аллақачон ўтган, исбот талаб этмайдиган аксиомадир.

Ўзбекистонда ҳозирги вақтда таълим соҳаси ишчи-ходимлари ва илмий тадқиқотчилар иш ҳақи тизимини такомиллаштириш масаласи ҳукуматнинг диққат марказида турибди ва бу борада диққатга сазовор бир қатор тадбирлар амалга оширилди. Жумладан профессор-ўқитувчилар ва педагогларнинг иш ҳақини ошириш ва меҳнат натижаларини рағбатлантиришга оид кетма-кет чора-тадбирлар амалга оширилди. Масалан, 2020 йилдан бошлаб илмий тадқиқот ишларида юқори натижаларга эришган фан докторлари (Doctor of Science) ойлик маошига 60 фоизгача устама ўрнатиш, фан номзоди ёки фалсафа доктори (PhD) (ёки хорижий мамлакатларда уларга тенглаштирилган даражалар) илмий даражасига эга шахслар учун лавозим маошининг 30 фоизгача устама ўрнатиш тизими жорий этилди, илм-фан ва таълим соҳасидаги давлат ташкилотларида илмий, илмий-педагогик ва меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи илмий даражага эга ходимларга қўшимча ҳақ тўлаш тартиби тўғрисидаги низом тасдиқланди [1].

Статистик рақамларга таянган ҳолда ишонч билан айтиш мумкинки, мамлакатда амалга оширилаётган кенг кўламли иқтисодий ислохотлар доирасида профессор-ўқитувчиларнинг ва илмий ходимларнинг иш ҳақи маошлари, агар уни мустақилликнинг олдинги даврларига таққослайдиган бўлсак, кейинги йилларда сезиларли даражада ўсди. Лекин Ўзбекистон илмий соҳа ходимларининг ўртача иш ҳақи даромадларини ижтимоий-иқтисодий тараққиётда пешқадамлик қилаётган ва инновацион фаолият устун ривожланган хориж давлатларининг илмий ходимлари иш ҳақи даромадлари билан таққосласак, аҳвол мақтанарли даражада яхши эмаслигига амин бўламиз.

Шу сабабли, илмий соҳасида банд бўлган ходимлар меҳнатлари натижаларини рағбатлантириш тизимини ҳар бир олимнинг меҳнат салоҳиятини тўла ишга солиш тамойилига мослаштириш ва олий таълим муассасалари ишчи-ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тизимини такомиллаштириш муаммоси долзарб бўлиб қолмоқда.

Мақоланинг мақсади олий таълим муассасалари профессор-ўқитувчиларининг меҳнатига ҳақ тўлашнинг амалдаги тизими самарадорлигини тадқиқ этишдан иборат бўлиб, унинг вазифаси олий таълим муассасалари профессор-ўқитувчиларининг меҳнат фаоллигини рағбатлантирувчи ва пировард натижада илмий-педагогик фаолияти натижавийлигини оширувчи тизимни яратиш бўйича илмий тавсиялар ишлаб чиқишдир.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Замонавий адабиётларда олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчилари таркибининг касбий фаолиятини мотивациялаш ва рағбатлантиришга бағишланган турлича нуқтаи назарларга асосланувчи бир қатор тадқиқотлар мавжуд, улар орасида Ивлев А.В., Шмидт Ю.Д., Купера А.В., Куприянова Л.М., Раҳманбаева Р.А., Айнабек К.С. ва бошқаларнинг ишлари эътиборга молик. Жумладан, А.В. Ивлев олий таълим

муассасалари ходимларини мотивлаштириш ва рағбатлантириш тизимининг механизмлари ва воситаларини яхлит компонент сифатида қарашни таклиф этган [2]. Ю.Д. Шмидт ва А.В. Купера ишларида олий таълим муассасаси ходимлари учун бюджетдан ташқари рағбатлантирувчи қўшимча тўлов миқдорларини ҳисоблаш усули контракт асосида ўқиётган талабалар сонини, юклама миқдорини ва ҳар бир ходимнинг муассаса фаолияти натижаларига қўшган ҳиссасини ҳисобга олган ҳолда белгилаш таклиф этилади [3].

Л.М.Куприянова ўз ишларида олий таълим муассасалари ходимлари меҳнатини рағбатлантиришни самарали контрактлар тизимини шакллантиришдан бошлаш лозим, деб ҳисоблайди ва бунда халқаро тажрибадан фойдаланишни таклиф этади [4].

Л.М. Раҳманбаева инновацион иқтисодиётни шакллантириш шароитида олий таълим муассасаларининг интеллектуал салоҳиятини бошқариш бўйича таклифлар ишлаб чиққан [5]. Олий таълим муассасалари профессор-ўқитувчилари меҳнатини рағбатлантириш масалалари профессор К.С. Айнабек ишларида ҳам ўз аксини топган [6].

Аммо юқорида келтирилган илмий ишларда олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчилари меҳнатининг соҳага хос специфик хусусиятларини ўзида акс эттирувчи рағбатлантириш тизимини шакллантириш муаммолари алоҳида тадқиқ этилмаган. Ушбу тадқиқотларда олий ўқув юртлари ишчи-ходимлари меҳнатининг жамият ижтимоий-иқтисодий тараққиёти нуқтаи назаридан муҳим бўлган пировард натижаларини рағбатлантириш тизимини шакллантириш муаммолари ҳал этилмаган.

Тадқиқот методологияси

Тадқиқотимиз мавзуси олий таълим муассасалари ишчи-ходимлари даромадларини ошириш масалаларига бағишланганлиги сабабли, аввало, мавзу доирасидаги мамлакат Президентининг қарор ва фармонлари, ҳукумат қарорлари билан белгиланган вазифалар ҳамда мавзу доирасида тадқиқот олиб борган иқтисодчи олимларнинг илмий ишлари ўрганилиб, мавзунини ўрганилганлик даражаси тадқиқот этилган. Тадқиқот методологияси сифатида статистик тадқиқот, адабиётлар қиёсий таҳлили ва фаразни асослаш усуллари билан фойдаланилган.

Таҳлил ва натижалар

Ҳозирги кунда инновацион иқтисодиётни шакллантириш мамлакат ижтимоий-иқтисодий тараққиёти юқори суръатларини таъминлашнинг ва унинг тобора глобаллашиб бораётган жаҳон хўжалигидаги мавқеини мустаҳкамлашнинг бош мезонига айланди. Инновацион иқтисодиётни шакллантиришни олимлар, профессор-ўқитувчилар, бошқа барча тоифадаги илмий тадқиқотчиларнинг фаол ва юқори натижали меҳнатисиз амалга оширишнинг имкони мавжуд эмас. Ушбу ҳаётини ҳақиқатни ўз вақтида англаб етган ва муносиб тарзда баҳолаган Ғарб давлатлари илмий-тадқиқот билан шуғулланувчи аҳоли қатламлари меҳнатини мотивлаштириш масалаларига жиддий эътибор қаратдилар. Моддий рағбатлантиришнинг турли хил мотивацион механизмларини яратиш ва амалиётда ундан ўринли фойдаланиш орқали улар илмий-тадқиқот фаолияти билан шуғулланаётганларнинг сифатли, самарали меҳнат қилишга рағбатлантирдилар. Натижада илмий-ижодий салоҳиятнинг иқтисодий ўсишга кучли таъсир кўрсатиш тизимини шакллантирдилар.

Узоқни ўйлаб, катта ақл билан бошланган иш ўзининг амалий самараларини берди: бугунги кунда Ёарб мамлакатлари ижтимоий-иқтисодий тараққиётнинг жуда катта натижаларига эришдилар. Инновацион жараёнларни интенсив ривожлантириш ҳисобидан улар олаётган ижтимоий-иқтисодий самаранинг кўлами жуда кенг. Масалан, АҚШ инновацион ривожланиш даражаси бўйича дунёнинг биринчи иқтисодиёти ҳисобланади. АҚШ аҳолиси ер кўрраси аҳолисининг атиги 5 фоизини ташкил этган айни бир пайтда, жаҳон ЯИМнинг 20-25 фоизи унинг улушига тўғри келади. 40 фоиз Нобель мукофоти совриндолари АҚШда истиқомат қилади. Статистик маълумотларга кўра, ушбу мамлакатда иқтисодиётни инновацион ривожлантириш ҳисобидан бир йилда 27,1 млн. янги ўринлари яратилган (жами иш ўринларидаги улуши 18,8%), инновацион тармоқлар мамлакат ЯИМга 5,06 трлн. АҚШ доллари миқдорига кўшимча даромад келтирган (жами ЯИМнинг 34,8 %). Мамлакатда ХХ аср давомида аҳолининг умр кўриш узюқлиги деярли икки мартага узайди, аҳоли даромадлари ва турмуш фаровонлиги тез суръатлар билан ўсди [7]. Ижтимоий-иқтисодий юксалишнинг бундай даражларига эришишда олимларнинг, илмий тадқиқотчиларнинг машаққатли ва самарали меҳнати ётганлиги ўз-ўзидан аён.

Бизнингча, мамлакатда изчил амалга оширилаётган кенг кўламли иқтисодий ислохотлар доирасида инновацион иқтисодиётни шакллантиришни истиқболли тараққиётнинг устувор йўналиши сифатида қаралаётган Ўзбекистонда фан ва таълим соҳасида банд бўлган ишчи-ходимларнинг иш ҳақини ижтимоий-иқтисодий тараққиётни жадаллаштириш нуқтаи назаридан оқилона миқдорини белгилаш муаммоси муҳим аҳамият касб этади. Сабаби иқтисодиётнинг инновацияларга асосланган янги сифатига ўтиш биринчи галда ушбу соҳа ходимларининг меҳнатига ва уларнинг инновацион тараққиётга эришиш нуқтаи назаридан юқори меҳнат натижаларини кўрсатишга мойиллик ва моддий қизиқишлари даражасига боғлиқ.

Ўзбекистонда ҳозирги вақтда таълим соҳаси ишчи-ходимлари ва илмий тадқиқотчилар иш ҳақи тизимини такомиллаштириш масаласи ҳукуматнинг диққат марказида турибди ва бу борада диққатга сазовор бир қатор тадбирлар кетма-кет амалга оширилди ва энг муҳими бу истиқболли жараён катта куч ва ҳаракатлар билан янада мустаҳкамланиб бормоқда. Жумладан профессор-ўқитувчилар ва педагогларнинг иш ҳақини ошириш ва меҳнат натижаларини рағбатлантиришга оид диққатга лойиқ кетма-кет чора-тадбирлар амалга оширилди. Масалан, 2020 йилдан бошлаб илмий тадқиқот ишларида юқори натижаларга эришган фан докторлари (Doctor of Science) ойлик маошига 60 фоизгача устама ўрнатиш, фан номзоди ёки фалсафа доктори (PhD) (ёки хорижий мамлакатларда уларга тенглаштирилган даражалар) илмий даражасига эга шахслар учун лавозим маошининг 30 фоизгача устама ўрнатиш тизими жорий этилди, илм-фан ва таълим соҳасидаги давлат ташкилотларида илмий, илмий-педагогик ва меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи илмий даражага эга ходимларга кўшимча ҳақ тўлаш тартиби тўғрисидаги низом тасдиқланди[1]. Статистик рақамларга таянган ҳолда далилланган хулоса қилиш мумкинки, мамлакатда изчил амалга оширилаётган кенг кўламли иқтисодий ислохотлар доирасида профессор-ўқитувчиларнинг ва илмий ходимларнинг иш ҳақи маошлари, агар уни мустақилликнинг олдинги даврларига таққослайдиган бўлсак, кейинги йилларда сезиларли даражада ўсди. Лекин Ўзбекистон илмий соҳа ходимларининг ўртача иш ҳақи даромадларини ижтимоий-иқтисодий тараққиётда

пешқадамлик қилаётган ва инновацион фаолият устун ривожланган хориж давлатларининг илмий ходимлари иш ҳақи даромадлари билан таққосласак, аҳвол ҳали жуда мақтанарли даражада эмаслигига амин бўламиз.

Иадқиқотларимиз давлатнинг охирги йилларда олий таълим муассасалари профессор-ўқитувчиларининг ва илмий ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш тизимини такомиллаштиришга қаратилган қатор чора-тадбирларига қарамасдан, уларнинг меҳнатига ҳақ тўлашнинг амал қилаётган тизимининг мотивацион роли ҳали жуда пастлигини кўрсатди. Олинган натижалар мамлакатда миллий иқтисодиётни ривожлантиришдаги илмий муаммоларни ҳал этишда олимларнинг имкониятлари ва салоҳиятини тўла сафарбар этиш, уларни таълим-тарбия ва илмий тадқиқот ишларида юқори натижаларга эришишга рағбатлантириш талабларига жавоб бермаётганлигидан далолат беради. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг олий таълим тизимидаги муаммоларга алоҳида урғу бериб, “Иқтисодиёт шиддат билан ривожланаётган бир пайтда олий таълим тизими тараққиётнинг локомотиви бўлиш ўрнига, замон билан ҳамқадам бўлмаётгани ачинарлидир”, деб таъкидлагани бежиз эмас [8]. Бизнинг назаримизда, мамлакат Президенти таъкидалаган муаммони ҳал этишнинг муҳим йўналишларидан бири – бу олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчиларининг самарали меҳнатини рағбатлантиришнинг замонавий тизимини шакллантиришдан иборат.

Мутахассисларнинг фикрига кўра, ривожланган мамлакатларда олий таълим тизимига сарфланган бир АҚШ долларидан пировард натижада давлат олти АҚШ доллари миқдорида фойда олади [9]. Лекин, афсуски Ўзбекистонда бугунги кунда соҳа ходимлари илмий салоҳиятини тўла рўёбга чиқаришни рағбатлантирувчи юқори самарали мотивацион механизмнинг яратилмаганлиги оқибатида жамият хазинасига келиб тушадиган фойдани кўпайтиришнинг ушбу омилидан унумли фойдаланилмапти.

Таълим хизматларининг ўзига хос жиҳатларидан бири шундан иборатки, ушбу соҳада банд бўлганларнинг меҳнати натижалари, унинг сифати ва миқдори иқтисодий ўсиш суръатларига, мамлакат ялпи ички маҳсулоти ҳажмига бевосита ва кучли таъсир кўрсатади. Маълумки, Ўзбекистонда бугунги кунда иқтисодий тараққиётнинг инновацияларга асосланган моделини шакллантириш вазифаси қўйилган. Ушбу долзарб муаммонинг ҳал этилиши мамлакатда олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчиларида мужассамланган илмий салоҳиятдан унумли фойдаланиш билан чамбарчас боғлиқ.

Олий ўқув юртларининг илмий ва таълим фаолиятини такомиллаштириш, уларининг инновацион салоҳиятини ошириш учун профессор-ўқитувчилар таркибини моддий рағбатлантириш тизимининг самарадорлигини тубдан ошириш зарур. Чунки олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчилари меҳнатига ҳақ тўлашнинг амал қилаётган механизмларининг мотивацион самараси жуда паст, миллий иқтисодиётни ривожлантиришдаги илмий муаммоларни ҳал этишда олимларнинг имкониятлари ва ҳаракатларини тўла сафарбар этиш, таълим-тарбия ва илмий тадқиқот ишларида юқори натижаларга эришишни самарали рағбатлантириш, келажакда Ўзбекистонни ривожланган мамлакатлар сафидан муносиб ўрин олишига салмоқли ҳисса қўшишларига эришиш ғояларига мос келмайди.

Таълим фаолиятининг замонавий шароитларида олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчиларни моддий рағбатлантириш тизими бажариладиган ишнинг мураккаблиги, сарфланган меҳнатнинг миқдори ва сифатини ҳисобга олувчи меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини ишлаб чиқиш асосида ташкил этиш лозим. Бизнингча, олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчиларини моддий рағбатлантириш тизими ўқув юртлари фаолиятини самарадорлигини баҳолаш кўрсаткичларига боғлиқ бўлиши лозим.

Базавий лавозим маошларининг жорий этилиши ундан олдин қўлланилган Ягона тариф тизимига хос бўлган бир қатор камчиликларни бартараф этиш имконини берди. Профессор-ўқитувчиларнинг меҳнат натижалари билан уларнинг иш ҳақи шаклидаги даромадлари ўртасидаги ўзаро боғлиқлик муайян даражада кучайди. Лекин базавий лавозим маошларининг жорий этилиши профессор-ўқитувчиларнинг иш ҳақи даромадларини шакллантириш механизми орқали таълим хизматлари сифатини кескин ошириш, илмий тадқиқот фаолиятининг самарадорлигини таъминлаш муаммоларини узил-кесил ечиш имконини бермади. Таҳлил жараёнида ушбу амалиётга жорий этилган базавий лавозим маошларига хос бир қатор камчиликларни аниқладик (1-жадвал).

1-жадвал

Олий таълим муассасаларида жорий этилган иш ҳақи тўлашнинг янги тизимининг асосий камчиликлари

Иш ҳақининг таркибий элементи	Аниқланган камчилик
<i>Базавий лавозим маоши</i>	1.ОАК томонидан тақдим этилган доцент ва профессор илмий унвонлари ҳисобга олинмаган; 2.Лавозим маошларида иш стажи ҳисобга олинмаган.
<i>Устамалар</i>	1.Ҳамма ходимларга бир вақтда ва иш сифатини эътиборга олмаган ҳолда бир хил устамалар тўлаш амалиёти мавжудлиги.
<i>Рағбатлантирувчи тўловлар</i>	1.Профессор-ўқитувчи фаолиятининг натижавийлиги ва интенсивлигини ўлчашнинг объектив механизмнинг яратилмаганлиги; 2. Профессор-ўқитувчи фаолияти сифатини объектив баҳолаш механизмнинг мавжуд эмаслиги; 3. Бажарилган ишлар даражасини баҳолаш механизми самарадорлиги пастлиги; 4.Самарали меҳнат қилаётган ишчи-ходимлар ва самарасиз меҳнат-қилаётган ишчи-ходимларнинг иш ҳақи ўртасида фарқнинг йўқлиги; 4.Раҳбариятда профессор-ўқитувчиларни рағбатлантиришнинг иқтисодий асосланган механизмнинг мавжуд эмаслиги; 5. Профессор-ўқитувчи фаолиятини рейтинг баҳолашнинг ишлаб чиқилмаганлиги.

Манба: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Республика олий таълим муассасалари ходимлари меҳнатида ҳақ тўлашнинг такомиллаштирилган тизимини тасдиқлаш тўғрисида”ги 2008 йил 1 августдаги 164-сон қарори. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2008 й., 31-32-сон

Фикримизча, ушбу тизимнинг энг жиддий камчиликларидан яна бири шундаки, унинг жорий этилиши соҳа ишчи-ходимлари иш ҳақи даромадларининг миллий иқтисодиётнинг бошқа тармоқларида банд бўлганларнинг иш ҳақи даромадларидан устунлигини таъминлаб бермади.

Бизнинг фикримизга кўра, фан ва таълим соҳаси ходимларининг иш ҳақи даромадлари миллий иқтисодиётнинг бошқа тармоқ ва соҳаларидан кам бўлмаслиги, иложи топилганда улардан ҳам юқорироқ бўлмоғи лозим. Шундагина у иқтисодий ўсишнинг бош драйвери, мамлакатни иқтисодий юксалишнинг раван йўлига олиб чиқишнинг етакчи кучига айланади. Лекин эмпирик таҳлил натижалари бу борада Ўзбекистонда аҳвол унча яхши эмаслигини кўрсатди (2-жадвал).

2-жадвал

2017-2020 йилларда Ўзбекистон Республикасида иқтисодиётнинг тармоқлари бўйича ўртача номинал иш ҳақи

	Йиллар			
	2017	2018	2019	2020
Республика бўйича	1457,8	1822,2	2324,5	2667,6
Саноат	2090,7	2731,1	3310,2	3682,9
Қурилиш	1777,9	2297,3	2761,2	3212,3
Савдо	1676,5	1990,3	2469,8	2748,1
Ташиш ва сақлаш	2028,6	2507,4	2965,5	3405,3
Ахборот ва алоқа	2502,2	3347,5	3971,8	4368,8
Молия и суғурта фаолияти	2694,7	3500,5	4798,4	6230,6
Таълим	1160,2	1396,4	1841,2	1979,7
Соғлиқни сақлаш ва ижтимоий хизматлар кўрсатиш	979,4	1173,1	1534,3	1808,5
Бошқалар	1261,8	1711,2	2309,1	2672,4

Манба: Ўзбекистон Республикасининг ижтимоий-иқтисодий ҳолати. Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг ахборотномаси ва расмий сайти www.stat.uz

2-жадвал маълумотларидан кўришиб турибдики, таълим соҳаси ишчи-ходимларининг ўртача иш ҳақи даромадлари миллий иқтисодиётнинг бошқа соҳа ва тармоқлари кўрсаткичларига қараганда хийла паст. Ҳаттоки сўнгги йилларда давлат томонидан илмий тадқиқотчилар ва профессор-ўқитувчилар, мактаб педагоглари иш ҳақи маошларини ошириш бўйича амалга оширилган қатор чора-тадбирлардан кейин ҳам аҳвол ўзгаргани йўқ. 2020 йилда таълим соҳаси ишчи-ходимларининг ўртача иш ҳақи савдо тармоғи ишчи-ходимлари ўртача иш ҳақининг 72,0 фоизини, алоқа ва ахборот соҳасининг 45,1 фоизини, молия ва суғурта фаолиятининг эса атиги 31,8 фоизини ташкил этди, холос. Бизнингча, ушбу ҳолат таълимни миллий иқтисодиёт тараққиётининг асосий драйверига айлантириш ғоясига батамом мос келмайди.

Масалага аниқлик киритиш мақсадида биз Ўзбекистонда таълим соҳаси ишчи-ходимларининг иш ҳақи кўрсаткичларини бир қатор хорижий мамлакатлар кўрсаткичлари билан таққосладик (3-жадвал).

Таҳлил натижалари Ўзбекистонда таълим соҳаси ишчи-ходимларининг ўртача иш ҳақи даромадлари хизматлар соҳасида банд бўлган жами ишчи-ходимлар ўртача иш ҳақиға нисбатан 22,8 фоизга, савдо ва овқатланиш тармоғи кўрсаткичларига нисбатан 40,0 фоизга, алоқа ва ахборот хизматларига нисбатан 50,8 фоизга, молия хизматлари соҳаси кўрсаткичларига нисбатан эса қарийб 2,4 мартага пастлигини кўрсатди. Айти пайтда Германияда ушбу соҳа ходимларининг ўртача иш ҳақи даромадлари савдо ва овқатланиш соҳаси кўрсаткичларига нисбатан 17,4 фоизга, давлат хизматлари соҳаси кўрсаткичларига нисбатан 12,0 фоизга, жами иқтисодиётда банд аҳоли ўртача иш ҳақиға нисбатан 9,0 фоизга кўп.

Дунё мамлакатларида 2019 йилда хизмат кўрсатиш соҳаси тармоқларида ўртача ойлик иш ҳақи (АҚШ долларида)¹

Хизмат кўрсатиш соҳаси тармоқлари	Ўртача ойлик иш ҳақи			
	АҚШ (1160,0)	Германия (1678,0)	Россия (174,0)	Ўзбекистон (25,0)
Савдо ва умумий овқатланиш	4760	4234	453	281
Таълим	3550	4970	442	169
Соғлиқни сақлаш		6093	462	149
Транспорт	3760 5670	6292 6216	572	343
Алоқа ва ахборот хизматлари				
Молия хизматлари	5540	6290	1145	405
Давлат хизматлари	3263	4438	-	-
Бошқа хизматлар	3080	-	-	-
Соҳа бўйича	4580	4576	560	219

Ҳозирги кунда Ўзбекистонлик профессор-ўқитувчилар иш ҳақи билан ривожланган мамлакатлар профессор-ўқитувчилари иш ҳақи ўртасида жуда кескин тафовутлар мавжуд. Масалан, АҚШда 50% фан докторлари йилига ўртача 70 600 АҚШ доллари миқдоридан иш ҳақи олади [10]. Тадқиқотчилик университетининг лаборанти йилига 40 минг АҚШ доллари, яъни ойида ўртача 3,3 минг АҚШ доллари миқдоридан маош олади. Олмонда илмий муассасанинг тажрибали профессори йилида 41,5 минг Евро, фан соҳасидаги ёш мутахассислар 34 минг Евро ва ундан юқори миқдорда маош оладилар. Ҳаттоки Жанубий Африка, Малайзия, Аргентина ва Колумбияда олимларга жуда юқори иш ҳақи белгиланган [11]. Ҳозирги кунда ўзбекистонлик фан доктори ва бошқа илмий ходимларнинг реал оладиган ойлик маошини илму фанни юқори кадрлайдиган мамлакатлар кўрсаткичлари билан қандай таққослаш мумкин?

Бизнинг фикримизга кўра, юқорида қайд этилганлар Ўзбекистонда фан ва таълим соҳасида меҳнат қилаётган ходимлар иш ҳақи миқдорини жаҳон андозаларига яқинлаштириш асосида такомиллаштиришни ўткир заруратга айлантиради. Чунки замон талабларига жавоб бера оладиган ва ривожланган мамлакатларда яратилган маҳсулот билан бемалол беллаша оладиган инновацион товар ва хизматларни ишлаб чиқариш ва жаҳон бозорларига тақлиф этиш учун мамлакатимиз илму-фани соҳаси намоёндаларидан рақобатбардош, яъни жаҳон андозалари даражасидаги инновацион ғояларни яратиш ва амалиётга жорий этишни тақозо этади. Модомики шундай экан, социал адолат нуқтаи назаридан уларнинг оладиган меҳнат ҳақи ҳам хорижлик илмий ходимлар иш ҳақи миқдорига имкон қадар яқин бўлиши керак. Айнан иш ҳақи даражасининг пастлиги сабабли Ўзбекистоннинг анчагина олимлари ва етакчи мутахассислари Россия ва дунёнинг бошқа мамлакатларида ишлаб юрганлари бежиз эмас. Ваҳоланки, инновацион

¹ <https://visasam.ru/wp-content>; <http://uz-rek.com/ru/>

иқтисодиётни шакллантириш шароитида иқтисодиётни юксалтиришга ўз ҳиссасини реал қўша оладиган юқори малакали, инновацион ғояларнинг потенциал ихтирочиларига эҳтиёж беҳад катта. Ушбу кадрларни мамлакат миллий иқтисодиётига ишга жалб қилиш учун уларга ҳозир хорижда олаётган иш ҳақи маошидан кам бўлмаган миқдорда маош тўлаш лозим бўлади. Бизнингча, мамлакат учун шундай оғир шартлар билан бўлса ҳам уларни Ўзбекистонга қайтариш ва улар имкониятларидан иқтисодий тараққиёт йўлида фойдаланиш керак. Айти пайтда иқтидорли, инновацион салоҳияти юқори тадқиқотчи олимларнинг хорижга чиқиб кетиш жараёнларининг олди олинади. Ўйлаймизки, ушбу тадбир албатта ўзининг ижобий самарасини беради.

Бизнинг назаримизда, Ўзбекистон ҳамда илм аҳли меҳнатининг қадри анча баланд мамлакатлар профессор-ўқитувчилари ва олимлари иш ҳақи ўртасидаги тафовутни қисқартириш, бир томондан, ҳозир хорижда ишлаётган юртдошларимизни мамлакатга қайтариш ғоясини ҳаётга тадбиқ этишга хизмат қилса, иккинчи томондан, у нисбатан юқори иш ҳақиға қизиқиб, хорижга кетаётган иқтидорли ёшлар сонини камайтиради. Муаммо шундаки, кейинги пайтларда илм аҳли ўртасида хорижий тилларни чуқур ўрганишга қаратилган сиёсатнинг амалға оширилиши натижасида ёш иқтидорли олимлар ва тадқиқочилар ўртасида англиз тили ва бошқа хорижий тилларни мукамал билладиган юқори малакали мутахассислар улуши тобора кўпайиб бормоқда. Табиийки, мамлакатимиздаги иш ҳақидан бир неча баробар юқори иш ҳақи иқтидори юқори ёшларимизни хорижда ишлашға рағбатлантиради. Бунинг натижасида Ўзбекистон ўзи учун бениҳоя қимматли бўлган ва келажакда мамлакат ижтимоий-иқтисодий тараққиётига муносиб ҳисса қўшишға лақатли ноёб илмий салоҳиятнинг муайян бир қисмини йўқотиши мумкин.

Бизнинг фикримизча, таълим соҳасининг инновацион тараққиётдаги ролини ошириш учун қуйидаги чора-тадбирларни амалға ошириш лозим: биринчидан, замонавий шароитларда олий ўқув юртли профессор-ўқитувчилари томонидан бажарилладиган ишнинг мураккаблигидан келиб чиққан ҳолда моддий рағбатлантириш тизимини тўдан такомиллаштириш, сарфланган меҳнатнинг миқдори ва сифатини ҳисобға олувчи меҳнатға ҳақ тўлаш тизимини ишлаб чиқиш ва жорий этиш; иккинчидан, таълим соҳасидаги барча ишчи-ходимлар иш ҳақининг объектив юқори чегарасиға асосланувчи мотивацион механизмни амалиётға тадбиқ этиш; учинчидан, халқаро стандартлар асосида профессор-ўқитувчилар меҳнатини меъёрлаштириш; тўртинчидан, таълим соҳаси ходимларини моддий рағбатлантиришнинг самарали усуллари ва йўллари ишлаб чиқиш ва амалиётға изчил жорий этиш.

Назаримизда, олий таълим муассасалари профессор-ўқитувчилари меҳнатига ҳақ тўлаш тизимини такомиллаштириш қуйидаги мезонлар ва тамойиллар асосида амалға оширилиши лозим:

- лавозим маошларини илмий даражаға қараб табақалаштириш;
- ҳар бир лавозим учун белгиланган базавий лавозим маошларини иш стажига боғлаш;
- профессор-ўқитувчилар ишининг интенсивлиги ва натижавийлигини объектив баҳолаш орқали рағбатлантириш;
- компенсацион тўловлар механизмининг жорий этиш;
- ижтимоий тўловларни амалға ошириш.

Юқоридагиларни ҳисобға олган ҳолда олий таълим муассасалари профессор-ўқитувчиларининг меҳнатига ҳақ тўлаш тизимини уч таркибий қисм асосида

шакллантириш тавсия этилади: базавий лавозим маошлари, устамалар ва йил якунлари бўйича рағбатлантирувчи тўловлар.

Ўтказилган тадқиқотлар жаҳон амалиётида, яъни дунёнинг кўпчилик мамлакатларида олимлар, профессор-ўқитувчилар таркиби, олий ўқув юртлари ва тадқиқотчилик институтлари ходимларининг иш ҳақи, уларнинг ялпи ички маҳсулот (ЯИМ) ва аҳоли жон бошига тўғри келадиган ЯИМга қўшган ҳиссаси билан уйғунлаштирилганлигини кўрсатди [6]. Рағбатлантиришнинг ушбу прогрессив механизмини қўллаш орқали мамлакатда иқтисодий ўсиш суръатлари юқори даражада олимлар ва тадқиқотчиларнинг меҳнати натижаларига боғлиқлиги аниқланган.

Бинобарин, олий ўқув юртлари ходимлари бир томондан ишлаб чиқариш кучларини мукамалликнинг янги даражаларига олиб чиқишга қодир инновацион ғояларни ихтиро қилиш, иккинчи томондан эса малакали кадрларни тайёрлаш орқали иқтисодий ўсиш суръатларига, ЯИМ ҳажмига ижобий таъсир кўрсатадилар. Шунинг учун Ўзбекистонда соҳа ходимлари иш ҳақи фондини ЯИМ ҳажми ва унинг суръатлари билан боғлиқ ҳолда шакллантириш механизмини қўллаш мақсадга мувофиқ, деб ҳисоблаймиз.

Айни пайтда, ҳисоб-китоб жараёнида ЯИМ(Q) таркибидаги инвестицияларни(I) ҳамда эгри солиқларни(S) чиқариш, яъни база шаклида фақат соф миллий даромад(Q₁) ҳажмини олиш таклиф этилади. Бизнинг ушбу ёндашувимизнинг моҳияти шундан иборатки, кўчирилган қийматни ўзида ифодаловчи инвестициялар(амортизация фонди) ва эгри солиқлар мазкур соҳа ходимлари меҳнат натижалари билан ўзаро узвий боғлиқлиги йўқ. Шунга асосланиб, олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчиларининг базавий ойлик иш ҳақининг юқори чегараси мезони сифатида аҳоли жон бошига тўғри келувчи миллий даромад миқдорини база сифатида асос қилиб олиш керак, деган таклифни киритмоқчимиз.

Таклифимизни конкрет рақамлар асосидаги ҳисоб-китоблар ёрдамида ҳисоблаб бердик.

Бунинг учун аввало республикада 2019-2020 йиллар давомида ишлаб чиқарилган миллий даромад миқдорини аниқладик (4-жадвал). Миллий даромад қўйидаги формула асосида ҳисобланди:

$$Q_1 = Q - (I + S)$$

4-жадвал

Ўзбекистон Республикасининг миллий даромадининг таркиби ва тузилиши динамикаси таҳлили

Кўрсаткич номи	Йиллар		2020 йил 2019 йилга нисбатан, %
	2019	2020	
ЯИМ (даромад бўйича), млрд. сўм - Q	510117,2	580203,2	113,7
Инвестиция, млрд.сўм -I	230469,5	217362,2	94,3
Бизнесга эгри солиқлар, млрд. сўм - S	45262,7	44372,2	98,0
Миллий даромад, млрд. сўм – Q ₁	234385,0	318468,8	135,9
Аҳоли жон бошига миллий даромад, млн.сўм	7048,0	9392,9	133,3

Манба: Ўзбекистон Республикаси йиллик статистик тўпламлари асосида ҳисобланган.

Юқори малакали профессор-ўқитувчилар мамлакат фаровонлиги йўлидаги самарали меҳнатлари учун мамлакатда йил давомида яратилган миллий даромад

миқдорига мос тарзда иш ҳақи даромадлари олишлари керак. Буни қуйидаги кўринишда иқтисодий-математик моделда ифодалаш мумкин:

$$IH = D \cdot k$$

Бунда,

IH – ойлик иш ҳақи миқдори

D – аҳоли жон бошига тўғри келадиган миллий даромад миқдори

k – коэффициент

Коэффициент профессор ўқитувчининг лавозими, малака даражаси ҳисобга олинишидан келиб чиққан ҳолда иш ҳақининг якуний катталигини белгилашга имкон беради, бунда юқори чегара – 2 ва қуйи чегара – 0,5 билан чегараланган ва олий таълим профессор-ўқитувчиларининг категориялари (тоифалари) учун етти тоифа бўйича табақалаштириш мақсадга мувофиқ (5-жадвал).

5-жадвал

ОТМ ходимларига ҳақ тўлаш бўйича базавий лавозим маошлари миқдори, минг сўмда

т/р	Лавозимлар номи	Аҳоли жон бошига тўғри келадиган миллий даромад миқдори	Коэффициент	Базавий лавозим маошлари миқдори
1.	Фан доктори, профессор	9392,9	2	18785,8
2.	Фан доктори, доцент	9392,9	1,75	16436,4
3.	Фан номзоди, доцент	9392,9	1,5	14088,3
4.	Фан номзоди, катта ўқитувчи	9392,9	1,25	11740,3
5.	Илмий унвонга эга бўлмаган катта ўқитувчи	9392,9	1,0	9392,9
6.	Ўқитувчи	9392,9	0,75	7044,2
7.	Ўқитувчи стажер	9392,9	0,5	4696,1

Манба: Муаллифлар томонидан ишлаб чиқилган.

Масалан, фан доктори, профессорнинг базавий лавозим маоши 18785,8 минг сўмни ташкил этади, бу 2020 йилда аҳоли жон бошига тўғри келадиган миллий даромадни 2 коэффициентига кўпайтириш йўли билан аниқланади. Эгаллаган лавозими бўйича кейинги ўриндагиларнинг базавий лавозим маоши белгиланган коэффициентга асосан аниқланади. Ҳисоб- китобларга асосан энг пастки ўринда бўлган ўқитувчи-стажер 4696,1 минг сўм олади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг биз таклиф этаётган тизимининг жорий этилиши олий таълим муассасаларида меҳнатни мотивлаштиришни тубдан ўзгартиради, жамиятнинг профессор-ўқитувчиларга, юқори малакали мутахассисларга тобора ўсиб бораётган эҳтиёжларини тўлароқ қондиришга имконият яратади, уларнинг илмий-тадқиқот ишларининг амалий аҳамиятлилигига жиддий эътибор қаратишга, мамлакатда миллий даромад ҳажмини кўпайтириш йўллари излашга, ресурсларни тежовчи, меҳнат унвондорлигининг ўсишини таъминловчи инновацион ғояларни яратишга рағбатлантиради. Шу билан бир қаторда, профессор-ўқитувчиларнинг ўз карьерасини босқичма босқич ўқитувчи стажёрдан тортиб фан доктори, профессор даражасига эришгунга қадар узлуксиз ишлашга бўлган моддий қизиқишини

кучайтиради, унинг ўз малакасини оширишдан манфаатдорлигини оширади. Ўзбекистонда олий таълим тизимида биз таклиф қилган ёндашувни қўллаш натижасида профессор-ўқитувчилар улушига тўғри келадиган миллий даромаднинг кўпайиши ҳисобидан улар ойлик иш ҳақининг ўсиши яна бир ўта муҳим муаммони ечишга кўмаклашади. Бу ҳам бўлса, тақсимотда социал адолат ўрнатиш, юртимиздаги олий ўқув юртларидаги иш ўринларининг жозибадорлигини ошириш, профессор-ўқитувчилар таркибини салоҳиятли кадрлар ҳисобидан шакллантиришдир. Мамлакат олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчиларнинг меҳнатини раҳбатлантиришда таклиф этилган усулни қўллаш уларнинг иш ҳақи миқдори билан хорижий мамлакатлар профессор-ўқитувчилари иш ҳақи миқдори ўртасида мавжуд кескин тафовутни муайян даражада қисқартириш имконини беради.

АҚШда фан докторлари – 8000 – 15000 доллар, Қозоғистонда – 1000–2300 доллар, Японияда – 2800–4600 доллар, Францияда – 1900–4700 доллар, Малайзияда – 2800–7800 доллар, Туркияда –2100–3800 доллар [12] миқдорида иш ҳақи оладилар. Шунга мос тарзда уларнинг жамиятдаги имиджи ҳам юқори. Шунинг ҳам таъкидлаш лозимки, АҚШ университетлари ректорларининг иш ҳақи, масалан, шу мамлакат мудофаа вазириникидан юқорироқ даражада. Бироқ бизнинг олимларимизнинг бундай маошларни олишлари учун миллий иқтисодиёт ривожланиши даражасининг АҚШдаги мавжуд ўлчамларга яқинлаштириш лозим.

Халқаро меҳнат ташкилотининг тавсиясига кўра, ишчи ходимларга соатига 3 АҚШ доллари кам иш ҳақи тўлаш таъқиқланган [13]. Ўзбекистон республикаси Президентининг Фармонида биноан 2020 йил 30 январидан бошлаб фан доктори, профессорга 7185585 сўм миқдорида иш ҳақи белгиланди. Агар шу ойлик иш ҳақини профессорнинг бир ойлик юкласига бўлсак, унинг бир соатлик иш ҳақи 4,5 АҚШ долларини ташкил этади. АҚШ профессорининг бир соатлик иш ҳақи эса 52 АҚШ долларини (у 154 соатлик юкламани бажариб, 8000 доллар ойлик олган тақдирда) ташкил этади. Айни пайтда бизнинг профессор-ўқитувчиларимиз бажарадиган юклама хорижий давлатларникидан 3-5 баробар кўп (800-1000 соат). Ҳисоб-китоблар шуни кўрсатдики, профессорнинг базавий маошини таклиф этаётган усул асосида белгилангандан кейин, унинг бир соатлик иш ҳақи 12 доллардан ошиши мумкин.

Хулоса ва таклифлар

Хулоса қилиб айтганда, олий ўқув юрти профессор-ўқитувчиларига нисбатан амалда қўлланилаётган моддий раҳбатлантириш тизими бугунги куннинг талабларига жавоб бермайди. Чунки Ўзбекистонда ўқитишнинг кўп босқичли шакли – бакалаврият, магистратура, PhD жорий қилинди, ҳозирги кунда ўқитишнинг кредит технологиясини жорий қилиш чоралари кўрилмоқда. Лекин уларнинг ойлик иш ҳақи миқдори ўтган аср даражасида қолиб кетмоқда, яъни олий ўқув юрти профессор-ўқитувчиларига белгиланган ойлик иш ҳақи ҳали жуда паст ва бугунги кун талабларига жавоб бермайди.

Ҳозирги кунда давлат профессор-ўқитувчиларнинг меҳнатини самарали раҳбатлантириш мақсадида уларга иш ҳақини таклиф этилаётган миқдорларда тўлаш имконига эга. Бугунги кунда республикамизда мавжуд фан докторларининг сони 1181 кишини, фан номзодлари сони 6181 кишини, фалсафа докторлари эса-1081 кишини [14] ташкил этишидан келиб чиқадиган бўлсак, таклиф этилган усулни жорий қилиш натижасида уларнинг 2020 йилда жами иш ҳақи фонди 121,9 млрд. сўмни ташкил

этади. Бу эса эски усулда шакллантирилган йиллик иш ҳақи фондига (2020 йилда 52,2 млрд. сўм) нисбатан 69,8 млрд. сўмга, ёки 2,3 баробарга кўп. Лекин ушбу тадбирдан олиниши мумкин бўлган иқтисодий самаранинг миқдори беҳисоб. Ўзбекистон миллий иқтисодиётнинг инновацион тараққиётида муҳим аҳамиятга эга бўлган ва озчиликни ташкил этадиган олимлар ва профессор-ўқитувчилар учун муносиб меҳнат шароитларини таъминлаб беришга қодир.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Вазирлар Маҳкамасининг “Илм-фан ва таълим соҳасидаги давлат ташкилотларида илмий, илмий-педагогик ва меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи илмий даражага эга ходимларга қўшимча ҳақ тўлаш тартиби тўғрисида”ги қарори. 2019 йил 25 декабр. <https://kun.uz/news/2019/12/25>.
2. Ивлев А.В. Разработка систем оплаты труда работников вуза в современных экономических условиях. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. - Екатеринбург: 2011.
3. Шмидт Ю.Д., Купера А.В. Стимулирование труда профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала вуза. Журнал “Университетское управление: практика и анализ”, 2006, №6.
4. Куприянова Л.М. Система формирования эффективного контракта зарубежных стран. журнал “Современный юрист”, 2015, №4.
5. Рахманбаева Р.А. Управление интеллектуальным потенциалом вузов в условиях интеграции образования и производства. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. –Ташкент: 2012.
6. Айнабек К.С. Инновационный потенциал вузовской системы и пути совершенствования научно-образовательной деятельности. Ж.Экономика образования, №2,2012. -Б.14.
7. Перепечко Л.Н., Кравченко Н.А. Аналитический обзор экономических исследований в области интеллектуальной собственности. // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1.
8. Мирзиёев Ш.М. “Олий таълим соҳасини янада ривожлантириш, кадрлар тайёрлаш сифатини ошириш, илм-фан ва ишлаб чиқариш интеграциясини кенгайтириш масалалари” га бағишланган йиғилишдаги нутқи. 2018 йил 24 октябрь.
9. Щетинин В.П., Хроменков Н.А, Рябушкин Б.С. Экономика образования. — М.: Рос. Агентство, 1998. - Б. 88-89.
10. Чем привлекательна Америка для ученых. [Интернет-ресурс] <https://almavest.ru/ru/node/1106>.
11. Зарплаты российских учёных. [Интернет-ресурс] <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/zarplata-uchenyx.html>.
12. Сколько стоит профессор. [Интернет-ресурс] <https://www.pravmir.ru/skolko-stoit-professor/>
13. Трудовые ресурсы мира и структура занятости. [Интернет-ресурс] https://studme.org/50485/ekonomika/trudovye_resursy_mira_struktura_zanyatosti_nasel_eniya
14. Ўзбекистонда илм-фан ва инновацион фаолият. Ўзбекистон Республикаси давлат статистика қўмитаси тўплами. – Т.: 2020. -130 б.