



**XAVFSIZLIK TUZILMALARI XODIMLARINING IJTIMOIIY
TA'MINOT DARAJASINI BAHOLASH VA MODDIY
RAG'BATLANTIRISH MEXANIZMLARI**

podpolkovnik Tairov Akmal Bahromovich

O'zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti magistranti

Annotatsiya. *Maqolada jamoat xavfsizligini ta'minlashga jalb qilingan xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy ta'minoti tizimi, uning tarkibiy elementlari (pul ta'minoti, ijtimoiy kafolatlar, uy-joy, tibbiy va pensiya ta'minoti) hamda ularning xizmat samaradorligi va kadrlar barqarorligiga ta'siri tahlil qilingan. Xalqaro tajriba asosida xizmat haqini differensiallashtirish, motivatsion to'lovlarni natijaga bog'lash va ijtimoiy paketni moslashuvchan shakllantirish yondashuvlari o'rganilgan. O'rganish natijasida ijtimoiy-iqtisodiy ta'minot darajasini baholashning integral indeksi, kadrlar qo'nimsizligini kamaytirishga yo'naltirilgan motivatsion mexanizm va ijtimoiy ta'minot tizimini raqamlashtirish bo'yicha takliflar tavsiya etilgan.*

Kalit so'zlar: *jamoat xavfsizligi, ijtimoiy-iqtisodiy ta'minot, pul ta'minoti, ijtimoiy kafolatlar, motivatsiya, kadrlar barqarorligi, ijtimoiy paket, uy-joy ta'minoti.*

Аннотация. *В статье проанализированы система социально-экономического обеспечения сотрудников, привлекаемых к обеспечению общественной безопасности, её структурные элементы (денежное довольствие, социальные гарантии, жилищное, медицинское и пенсионное обеспечение) и их влияние на эффективность службы и стабильность кадров. На основе международного опыта изучены подходы к дифференциации денежного довольствия, привязке мотивационных выплат к результатам и гибкому формированию социального пакета. В результате исследования разработаны интегральный индекс оценки уровня социально-экономического*



обеспечения, мотивационный механизм, направленный на снижение текучести кадров, и предложения по цифровизации системы социального обеспечения.

Ключевые слова: общественная безопасность, социально-экономическое обеспечение, денежное довольствие, социальные гарантии, мотивация, стабильность кадров, социальный пакет, жилищное обеспечение.

Abstract. The article analyzes the system of socio-economic support for personnel engaged in ensuring public safety, its structural elements (monetary allowance, social guarantees, housing, medical and pension provision) and their impact on service effectiveness and workforce stability. Based on international experience, approaches to differentiating pay, linking incentive payments to performance and flexibly forming social benefit packages are examined. As a result, an integral index for assessing the level of socio-economic support, an incentive mechanism aimed at reducing staff turnover and proposals for digitalizing the social support system are developed.

Keywords: public safety, socio-economic support, monetary allowance, social guarantees, motivation, workforce stability, benefits package, housing provision.

Jamoat xavfsizligini ta'minlash tizimining samaradorligi, eng avvalo, bu tizimda xizmat qilayotgan xodimlarning kasbiy salohiyati, sadoqati va ish faolligi bilan belgilanadi. Xodimlar faoliyati yuqori jismoniy va ruhiy zo'riqish, xavf-xatar, tartibsiz ish vaqti va qat'iy intizom talablari bilan bog'liq. Shu bois ularning ijtimoiy-iqtisodiy ta'minoti nafaqat ijtimoiy adolat masalasi, balki xizmat sifatini va kadrlar barqarorligini ta'minlashning iqtisodiy shartidir.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida har bir shaxsning munosib mehnat sharoitlari va ijtimoiy ta'minot olish huquqi kafolatlangan [1]. "2022–2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi"da [3] huquqni muhofaza qiluvchi organlar xodimlarining ijtimoiy himoyasini kuchaytirish, "O'zbekiston – 2030" strategiyasida [4] esa davlat xizmatchilari mehnatiga haq



to'lash tizimini natijaga yo'naltirish vazifalari belgilangan. Jamoat xavfsizligi konsepsiyasida ham xodimlarni moddiy rag'batlantirish va ijtimoiy qo'llab-quvvatlash xavfsizlik tizimini rivojlantirishning muhim yo'nalishi sifatida qayd etilgan [5].

Maqolaning maqsadi xavfsizlik tuzilmalari xodimlarining ijtimoiy ta'minot darajasini baholash metodikasini va kadrlar barqarorligini ta'minlashga yo'naltirilgan moddiy rag'batlantirish mexanizmlarini ishlab chiqishdan iborat.

Xodimlarni moddiy rag'batlantirish va ijtimoiy ta'minlash masalalari mehnat iqtisodiyoti va inson resurslarini boshqarish nazariyasida chuqur o'rganilgan. M.Armstrong va S.Taylor rag'batlantirish tizimini moliyaviy (asosiy ish haqi, qo'shimcha to'lovlar, mukofotlar) va nomoliyaviy (kasbiy o'sish, e'tirof, ish sharoiti) elementlar uyg'unligi sifatida ko'rib chiqadi va "jami mukofot" (total reward) konsepsiyasini asoslaydi [9].

Harbiylashtirilgan tuzilmalar xodimlarini rag'batlantirish bo'yicha B.Asch tadqiqotida xizmat haqi tizimi uch vazifani – kadrlarni jalb qilish, ularni saqlab qolish va yuqori natijaga undashni – bajarishi lozimligi, bunda xizmat muddatiga bog'liq to'lovlar va pensiya ta'minoti kadrlarni saqlab qolishda, natijaga bog'liq mukofotlar esa samaradorlikni oshirishda asosiy rol o'ynashi asoslangan [10].

Xalqaro mehnat tashkilotining 2024–2026-yillarga mo'ljallangan jahon ijtimoiy himoya hisobotida ijtimoiy himoyaning universal qamrovi va adekvatligi barqaror rivojlanishning asosiy sharti sifatida ko'rsatilgan [11]. OECD tadqiqotlarida esa davlat xizmatida malakali kadrlarni saqlab qolish uchun raqobatbardosh xizmat haqi bilan birga moslashuvchan ish sharoitlari, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari va xodimlar farovonligiga e'tibor qaratish zarurligi ta'kidlanadi [12; 13].

Milliy qonunchilikda xodimlarning mehnat huquqlari Mehnat kodeksi [2] bilan, xizmat bilan bog'liq maxsus kafolatlar esa sohaviy normativ-huquqiy hujjatlar bilan tartibga solinadi. Biroq ilmiy adabiyotlarda jamoat xavfsizligi xodimlarining ijtimoiy-iqtisodiy ta'minoti darajasini kompleks baholash metodikasi va uni kadrlar barqarorligi ko'rsatkichlari bilan bog'lash masalalari yetarlicha yoritilmagan.



Tahlilda tizimli yondashuv, qiyosiy tahlil, guruhlash, indeks usuli, sotsiologik so'rov natijalarini umumlashtirish va mantiqiy-abstrakt fikrlash usullaridan foydalanildi. Ijtimoiy-iqtisodiy ta'minot darajasini baholash uchun ko'p mezonli integral indeks yondashuvi qo'llanildi. Xorijiy tajriba xalqaro tashkilotlar hisobotlari va ilmiy nashrlar asosida o'rganildi.

Jamoat xavfsizligini ta'minlashga jalb qilingan xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy ta'minoti kompleks tizim bo'lib, uning asosiy elementlari 1-jadvalda keltirilgan.

1-jadval. Xodimlar ijtimoiy-iqtisodiy ta'minoti tizimining tarkibiy elementlari

№	Element	Mazmuni
1	Pul ta'minoti	Lavozim maoshi, unvon uchun maosh, xizmat muddati uchun ustama, maxsus sharoit uchun qo'shimcha to'lovlar, mukofotlar
2	Uy-joy ta'minoti	Xizmat uy-joyi, ijara kompensatsiyasi, imtiyozli ipoteka krediti, uy-joy sharoitini yaxshilash uchun subsidiyalar
3	Tibbiy ta'minot	Idoraviy tibbiyot muassasalarida xizmat ko'rsatish, sanatoriy-kurort davolanishi, oila a'zolari uchun imtiyozlar
4	Pensiya ta'minoti	Xizmat muddati bo'yicha pensiya, nogironlik va boquvchisini yo'qotganlik pensiyalari
5	Ijtimoiy kafolatlar	Hayot va sog'liqni majburiy sug'urtalash, xizmat vazifasini bajarishda



№	Element	Mazmuni
		jarohatlanganda kompensatsiya, farzandlar ta'limi uchun imtiyozlar
6	Nomoliyaviy rag'batlar	Kasbiy o'sish va malaka oshirish, davlat mukofotlari, e'tirof, dam olish sharoitlari

Ushbu elementlarning aksariyati davlat budjeti hisobidan moliyalashtirilib, Byudjet kodeksida belgilangan tartibda rejalashtiriladi [6]. Pensiya ta'minoti esa uzoq muddatli moliyaviy barqarorlik nuqtai nazaridan alohida e'tibor talab etadi; xalqaro tajriba pensiya tizimlarini demografik va fiskal omillarni hisobga olgan holda muntazam qayta ko'rib chiqish zarurligini ko'rsatadi [14]. Tahlil shuni ko'rsatadiki, ijtimoiy-iqtisodiy ta'minot elementlari o'zaro bog'liq bo'lib, ulardan birining yetarli darajada rivojlanmaganligi boshqalarining ta'sirini ham pasaytiradi. Masalan, pul ta'minoti yetarli bo'lsa ham, uy-joy muammosi hal etilmagan xodimlar o'rtasida qo'nimsizlik darajasi yuqori bo'lishi kuzatiladi.

O'rganishlar natijasida quyidagi muammolar aniqlandi. Birinchidan, pul ta'minoti tarkibida doimiy qismning ulushi yuqori bo'lib, xizmat natijalari va murakkabligiga bog'liq o'zgaruvchan qism yetarli darajada rivojlanmagan. Ikkinchidan, xizmat sharoitlarining hududiy farqlari (chekka hududlar, yuqori xavfli obyektlar, iqlim sharoiti) to'lovlarda to'liq aks etmaydi. Uchinchidan, uy-joy bilan ta'minlash navbatlari uzoq muddatli bo'lib, yosh xodimlar uchun bu masala ayniqsa dolzarb. To'rtinchidan, ijtimoiy kafolatlar haqidagi ma'lumotlar va ulardan foydalanish tartibi xodimlar uchun yetarlicha shaffof va qulay emas.

Ijtimoiy-iqtisodiy ta'minot holatini obyektiv baholash va boshqaruv qarorlarini asoslash uchun integral indeks taklif etiladi:

$$ISIT = \sum (w_i \times I_i), \quad i = 1 \dots n,$$

bu yerda: ISIT – ijtimoiy-iqtisodiy ta'minot integral indeksi (0 dan 1 gacha); I_i – i-element bo'yicha normallashtirilgan xususiy indeks; w_i – i-elementning ekspert usulida aniqlangan vazni ($\sum w_i = 1$).



2-jadval. Integral indeks tarkibidagi xususiy ko'rsatkichlar

№	Xususiy indeks	Asosiy ko'rsatkich
1	Pul ta'minoti indeksi	O'rtacha pul ta'minotining hududdagi o'rtacha ish haqiga nisbati
2	Uy-joy indeksi	Uy-joy sharoiti yaxshilangan xodimlarning muhtojlar umumiy soniga nisbati
3	Tibbiy ta'minot indeksi	Tibbiy xizmatlardan foydalanish va sanatoriy-kurort qamrovi darajasi
4	Ijtimoiy kafolatlar indeksi	Belgilangan kafolatlarning amalda ta'minlanish darajasi
5	Qoniqish indeksi	Xodimlar o'rtasida o'tkazilgan anonim so'rov natijalari
6	Kadrlar barqarorligi indeksi	1 – (yil davomida o'z xohishiga ko'ra ishdan ketganlar / o'rtacha ro'yxatdagi soni)

Indeks bo'linmalar va hududlar kesimida hisoblanib, ijtimoiy ta'minot sohasidagi “zaif nuqtalar”ni aniqlash, resurslarni ustuvorlik asosida yo'naltirish va ko'rilgan choralar samarasini dinamikada kuzatish imkonini beradi.

Xalqaro tajriba [9; 10] asosida pul ta'minoti tizimida “bazaviy kafolatlangan qism + xizmat sharoitiga bog'liq qism + natijaga bog'liq qism” tuzilmasini joriy etish taklif etiladi. Xizmat sharoitiga bog'liq qism hududiy koeffitsiyent, xavf darajasi va xizmat yuklamasi asosida, natijaga bog'liq qism esa shaffof va o'lchanadigan ko'rsatkichlar (xizmat vazifalarining bajarilishi, intizom, malaka darajasi) asosida belgilanadi.

Shuningdek, “moslashuvchan ijtimoiy paket” amaliyotini joriy etish maqsadga muvofiq: xodim belgilangan limit doirasida o'zi uchun dolzarb imtiyozlarni (ijara kompensatsiyasi, farzandlar ta'limi, qo'shimcha tibbiy sug'urta,



sport va dam olish) tanlash imkoniyatiga ega bo'ladi. Bu bir xil mablag' sarflangan holda xodimlar qoniqishini oshiradi.

Ijtimoiy ta'minot tizimini raqamlashtirish ham muhim yo'nalish hisoblanadi. Xodimning shaxsiy elektron kabineti orqali pul ta'minoti tarkibi, uy-joy navbatidagi o'rni, ijtimoiy kafolatlar va ulardan foydalanish tartibi to'g'risidagi ma'lumotlarni olish, arizalarni onlayn topshirish imkoniyatini yaratish shaffoflikni oshiradi va byurokratik to'siqlarni kamaytiradi. Bu yo'nalish "Raqamli O'zbekiston – 2030" strategiyasi maqsadlariga mos keladi [7], biroq xodimlarning shaxsiy ma'lumotlarini himoya qilish talablariga qat'iy rioya etilishini taqozo etadi [8].

Tahlil natijalari asosida quyidagi xulosa va takliflar shakllantirildi:

- jamoat xavfsizligini ta'minlashga jalb qilingan xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy ta'minoti pul, uy-joy, tibbiy, pensiya ta'minoti, ijtimoiy kafolatlar va nomoliyaviy rag'batlardan iborat kompleks tizim bo'lib, uni elementlarning o'zaro bog'liqligini hisobga olgan holda takomillashtirish zarur;
- ijtimoiy-iqtisodiy ta'minot darajasini baholash uchun moliyaviy ko'rsatkichlar, xodimlar qoniqishi va kadrlar barqarorligini birlashtirgan integral indeksni joriy etish taklif etiladi;
- pul ta'minotini "bazaviy – sharoitga bog'liq – natijaga bog'liq" tuzilmasi asosida qayta shakllantirish xizmat samaradorligini oshirish va kadrlarni saqlab qolishga xizmat qiladi;
- yosh xodimlar uchun uy-joy masalasini hal etishda ijara kompensatsiyasi va imtiyozli ipoteka mexanizmlarini kengaytirish maqsadga muvofiq;
- moslashuvchan ijtimoiy paket va xodimning shaxsiy elektron kabinetini joriy etish ijtimoiy ta'minot tizimining shaffofligi va samaradorligini oshiradi.

Ushbu takliflarning amalga oshirilishi xodimlarning moddiy farovonligi va xizmatdan qoniqishini oshirish, kadrlar qo'nimsizligini kamaytirish va pirovardida jamoat xavfsizligini ta'minlash sifatini yaxshilashga xizmat qiladi.



FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. – T.: O‘zbekiston, 2023. – 80 b.
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabr, O‘RQ-798-son (amaldagi tahrirda) // lex.uz.
3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi “2022–2026-yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida”gi PF-60-son Farmoni // lex.uz.
4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi “O‘zbekiston – 2030” strategiyasi to‘g‘risida”gi PF-158-son Farmoni // lex.uz.
5. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 29-noyabrdagi “O‘zbekiston Respublikasi jamoat xavfsizligi konsepsiyasini tasdiqlash va uni amalga oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-27-son Farmoni // lex.uz.
6. O‘zbekiston Respublikasining Byudjet kodeksi. 2013-yil 26-dekabr, O‘RQ-360-son (amaldagi tahrirda) // lex.uz.
7. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 5-oktabrdagi “Raqamli O‘zbekiston – 2030” strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-6079-son Farmoni // lex.uz.
8. O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 2-iyuldagi “Shaxsga doir ma’lumotlar to‘g‘risida”gi O‘RQ-547-son Qonuni // lex.uz.
9. Armstrong M., Taylor S. Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice. 15th ed. – London: Kogan Page, 2020. – 832 p.
10. Asch B.J. Setting Military Compensation to Support Recruitment, Retention, and Performance. – Santa Monica: RAND Corporation, 2019. – RR-3197-A.
11. International Labour Organization. World Social Protection Report 2024–26: Universal social protection for climate action and a just transition. – Geneva: ILO, 2024.
12. OECD. Public Employment and Management 2021: The Future of the Public Service. – Paris: OECD Publishing, 2021.



13. OECD. Government at a Glance 2023. – Paris: OECD Publishing, 2023. – 218 p.
14. OECD. Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators. – Paris: OECD Publishing, 2023.