

## **ЎЗБЕКИСТОН RESPUBLIKASIDA DAVLAT FUQAROLIK XIZMATINI TASHKIL ETISH VA UTAH TARTIBINI TAKOMILLASHTIRISH.**

*Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги ҳузуридаги  
Юристар малакасини ошириш маркази катта ўқитувчиси*

**Рахмонов З.З.**

***Аннотация:** ушбу мақолада Ўзбекистон Республикасида давлат фуқаролик хизматини ташкил этиш ва ўташ тартиби, ҳуқуқий асослари, давлат хизмати ўташнинг ўзига хос жиҳатлари, унинг аҳамияти ва долзарблиги муҳокама қилинган. Шунингдек халқаро тажриба асосида Ўзбекистон Республикасида давлат фуқаролик хизмати ўташ тизими такомиллаштиришга оид таклифлар берилган.*

Ҳар қандай давлат ва жамиятнинг ривожланиш асосида шу давр ва маконда меҳнат фаолиятини олиб бораётган, ислоҳотларни амалга ошираётган мутахассис ҳамда кадрларнинг билим ва салоҳияти муҳим аҳамиятга эга бўлади. Улуғ мақсад ва режалар кўзланган ислоҳотларнинг ижросини салоҳиятли, ўз соҳасига оид билим ва кўникмага эга бўлган, профессионал ҳамда ташаббускор кадрларсиз амалга ошириб бўлмаслигини бугунга ривожланган жамият исботлаб бермоқда.

Тан олиш керак, сўнгги беш-олти йил давомида юртимизда давлат фуқаролик хизматининг ҳуқуқий асосини мустаҳкамлаш юзасидан пухта ўйланган, чуқур таҳлил ва ўрганишларни ўзида акс этган ишлар олиб борилди. Давлат фуқаролик хизматини ташкил этиш масаласи бўйича энг муҳим норматив-ҳуқуқий ҳужжат Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси ҳисобланади. Янги таҳрирда қабул қилинган Конституциянинг 37-моддасига кўра Ўзбекистон Республикасининг фуқаролари давлат хизматига киришда тенг ҳуқуққа эгадирлар. Давлат хизматини

ўташ билан боғлиқ чекловлар қонун билан белгиланади [1]. Шунингдек, давлат фуқаролик хизматини ташкил этишга оид норматив-ҳуқуқий ҳужжатлардан бири, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида” ги ПФ-4947-сон Фармони [2] дейиш мумкин. Мазкур фармонга асосан, давлат хизмати тизимини ташкил этиш ва фаолият кўрсатишининг асосий тамойиллари, давлат хизматининг кадрлар таркибини шакллантириш, давлат хизматига ишга ўтиш, хизматни ўташ ва хизматдан кетиш масалалари, бу борадаги кафолатлар тартибга солиниши кўзда тутилган эди. Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан 2017 йилнинг 8 сентябрида имзоланган “Ўзбекистон Республикасида Маъмурий ислохотлар концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-5185-сон Фармон [3] давлат бошқаруви тизимини ислох қилишнинг олти асосий йўналишини белгилаб берди. Улардан бири профессионал давлат хизматларининг самарали тизимини шакллантиришдан иборатдир. Унга кўра, давлат хизматини ташкил этиш, шу жумладан, давлат хизматчиларининг ҳуқуқий мақоми, классификацияси, хизматга қабул қилишнинг шаффоф механизмлари (танлов асосида), кадрлар захирасини шакллантириш, хизматни ўташ, ахлоқ нормаларига риоя этилишини таъминлаш масалаларини тартибга солиниши назарда тутилган эди. Шунингдек, Президентимизнинг 2019 йил 3 октябрь куни қабул қилинган “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони билан Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги ташкил этилди. Ўзбекистон Республикасида давлат фуқаролик хизматини ташкил этиш ва ўташга оид қонунчиликдаги муҳим ҳужжат бу узоқ муҳокамалардан сўнг 2022 йил 8 август куни қабул қилинган Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонунидир. Унда давлат фуқаролик хизматчиларини ишга қабул қилиш, иш вақти, дам олиш вақти, меҳнатига ҳақ тўлаш, кафолатли тўловлар ва компенсация тўловларини тўлаш,

меҳнат интизоми, меҳнатни муҳофаза қилиш, ижтимоий суғурта қоидалари ва нафақалар билан таъминлаш тартиблари белгиланди. Ушбу қонуннинг 5 боби “Давлат фуқаролик хизматини ташкил этиш” деб номланиб, давлат фуқаролик хизмати тизими, давлат фуқаролик хизмати лавозимларининг давлат реестри, давлат фуқаролик хизмати лавозимларининг гуруҳлари ва тоифалари, давлат фуқаролик хизмати лавозимларининг малака даражалари, миллий кадрлар захираси ва давлат фуқаролик хизмати соҳасидаги мониторингни ўз ичига олган.

Демак, Ўзбекистон Республикасида давлат фуқаролик хизматини ташкил этиш бир қатор норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида олиб борилади. Энди эса, яна бир муҳим жиҳат Ўзбекистон Республикасида давлат фуқаролик хизматини ўташ тартибини таҳлил қилиб кўрсак. **Давлат фуқаролик хизматини ўташ тартиби** давлат фуқаролик хизматининг ташкилий-институционал асосларининг энг муҳим жиҳати ҳисобланади. Сабаби шундаки, кадрлар томонидан давлат фуқаролик хизматини ўташ орқали тизим ҳаракатланади.

Давлат хизматини ўташ институти – бошқарув аппаратида ходимларни танлашдан, хизмат бўйича ҳаракатланишни амалга оширишдан, давлат хизматидан бўшатиш услубларини ўрнатиш ва амалга оширишдан бошланади [4].

Давлат фуқаролик хизматини ўташ тушунчаси бўйича бўлмаса ҳам, давлат хизматини ўташ бўйича олимлар ва тадқиқотчилар томонидан бир қанча таърифлар берилган. Хусусан, россиялик тадқиқотчи-олим В.В.Черепанов фикрича, давлат хизматини ўташ – хизмат ўташнинг асосий мазмуни, бошқичлари, тартиб ва жараёнларини белгилаб берувчи ҳуқуқий, ташкилий ва ижтимоий чора-тадбирлар тизими ҳисобланади. Давлат-хизмат ваколатларини амалга ошириш жараёнида, давлат ва давлат хизматчилари ўртасида вужудга келадиган муносабатлар мажмуи мужассам этилган [5]. Яна бир таниқли рус олими Д.М.Овсянковнинг фикрича, давлат хизматини ўташ икки турдаги ҳуқуқий актлар билан тартибга солинади. Бу ҳуқуқий актлар бир-биридан юридик оқибат юзага келтириши билан фарқланади.

Ўзбек олимлари эса давлат хизматини ўташни давлат хизматчисининг ҳуқуқий ҳолатига таъсир кўрсатувчи юридик фактлар ва ҳокимият субъектлари индивидуал актларининг тизими, шунингдек, давлат лавозимини эгаллаб турган шахснинг хизмат ҳолатининг ўсиши [6], деб изоҳлайдилар. Яна бир ўзбек олими Э.Т.Ҳожиева “Давлат хизматини уташ - сиёсий ва маъмурий давлат лавозимларини тулдириш фаолияти - давлат маъмуриятида мансабларнинг давлат хизматчилари томонидан кетма-кетликда алмашинувини, хизматчиларнинг давлат-хизмат ҳуқуқий муносабатлари узгаришини уз ичига олади” [7] деган фикрни билдирган.

Давлат хизматини ўташни бир неча босқичлардан иборат бўлиши мумкин. Айрим адабиётларда унинг қуйидагича кўринишлари таклиф этилади:

- давлат хизматига қабул қилиш;
- давлат хизматчиларини аттестациядан ўтказиш ва уларнинг малакасини ошириш;
- малака даражалари ва махсус унвонлар бериш;
- давлат хизматчисини бошқа лавозимга ўтказиш;
- давлат хизматчисини рағбатлантириш;
- давлат хизматининг тугатилиши [8].

Аксарият тадқиқотчилар давлат хизматини ўташнинг асосий белгиси *давлат лавозимини эгаллаш* эканлигини таъкидлашади [9]. Аслида давлат лавозимини эгаллаш фуқаронинг мансаб ҳуқуқлари, мажбуриятлари, чекловлар ва ҳуқуқий жавобгарликнинг субъектига айланганидан далолат беради.

Шуни ҳам қайд этиш керакки, хизмат бўйича ҳаракатланиш давлат хизматини ўташдаги энг асосий элементларидан бири ҳисобланади. Давлат хизматчиларининг хизмат бўйича ҳаракатланиши ходимнинг юқори лавозимни эгаллаши, бир хил аҳамиятдаги лавозимни эгаллаши ёки қуйи лавозимга ўтказилиши [10] каби бўлиши мумкин. Хизмат бўйича ходимнинг юқори лавозимни эгаллаш жараёни таклиф этилган номзодлар муайян лавозимга яроқлилигини аниқлаш мақсадида уларни ўрганишдан иборат бўлади.

Фикримизча, Ўзбекистон Республикасида давлат фуқаролик хизматини ўташда хизматга киришдан тортиб, мансаб поғоналари бўйича ҳаракатланишнинг шаффоф механизмини яратиш, бунда меритократия тамойили ва “карьер модели”ни жорий этиш мақсадга мувофиқ бўлар эди. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармонида ҳам айнан шу вафиза белгилинган. Меритократия тушунчасига тўхталадиган бўлсак, илк бор бу тушунча британиялик социолог ва сиёсатчи Майкл Янгнинг 1958 йилда нашр этилган “Меритократия юксалиши” китобида акс эттирилган [11]. Даставвал ушбу тушунча менежментдан кўра сиёсатга яқинроқ бўлган эди, шунга қарамай, бу атама бугунги кунда бошқарув соҳасида энг кўп ишлатиладиган тушунчалардан бирига айланиб улгирди. Демак, меритократия — бу ижтимоий келиб чиқиши, ижтимоий мавқеи, бойлиги ёки ҳокимиятидан қатъи назар, қобилият ва ютуқлар шахсларнинг юқори поғонага кўтарилишлари учун асос бўлган тизимдир [12]. Халқаро экспертларнинг таъкидлашича, энг ривожланган мамлакатларда меритократия корпоратив маданиятнинг меъёри ва давлат аппарати ташкилий самарадорлигининг омилига айланди. Бугунги кунда маҳаллий илмий манбаларда ҳали меритократия назарияси ҳақида аниқ тасаввурлар ва концептуал таъриф берилмаган бўлсада, ушбу принципга мувофиқ давлат хизматчисини танлаш ва лавозимга тайинлашда эътиборга олинishi керак бўлган кўрсаткичлар аниқ кўрсатилган [13]. Давлат фуқаролик хизматини ўташ тартибида кўплаб ривожланган давлатларда қўлланилаётган энг яхши моделлардан бири бу “карьер модели” ҳисобланади. “*Карьер модели*” кадрлар малакасини мунтазам ошириб бориш, давлат фуқаролик хизматчиларини тоифалаш ва уларга малака мартабалари (даражалари) бериш орқали хизмат карьерасининг лавозим поғоналаридан босқичма-босқич ўтишни назарда тутади. Тадқиқотчилар томонидан давлат хизматчилари фаолиятини илмий таҳлил қилиш натижасида мавжуд

карьераларнинг асосий тўрт тури ажратиб кўрсатилади: “трамплин”, “зинапоя”, “илон”, “чорраҳа” [14].

Шунингдек, “трамплин” карьера модели менежерлар ва мутахассислар орасида кенг тарқалган. Ходимнинг салоҳияти, билимлари, тажрибаси ва малакаси аста-секин ўсиб бориши билан бирга унинг лавозими ҳам босқичма-босқич кўтарилади. Лавозим билан бирга ходимнинг маоши ҳам ошиб, муайян босқичда, у ўзи учун энг юқори лавозимни эгаллайди ва бу позицияни узок вақт ушлаб туришга ҳаракат қилади, сўнг “трамплинг”дан сакраб, нафақага чиқиб кетади.

Карьера моделининг кейинги тури “зинапоя”. Бу моделга кўра, ҳар бир қадам ходимнинг маълум бир позицияси, масалан, 5 йиллик иш жойи зинапоядаги бир босқични англатади. Кейингиси “илон” модели менежер ва мутахассисга мос келади ва у ҳар бир лавозимдан бошқасига горизонтал ҳаракатланишини таъминлайди. Масалан, менежерлар мактабида ўқиган мутахассис диспетчер, технолог ва иқтисодчи бўлиб ишлайди ва кейинчалик корхона раҳбари лавозимига тайинланади. Яна бир “чорраҳа” моделига кўра, маълум бир муддатдан кейин менежер ёки мутахассис кенг қамровли тест, аттестация ёки суҳбатдан ўтади, ва натижада янги лавозимга ўтиш тўғрисида қарор қабул қилинади. Мазкур модел индивидуалликка урғу бергани туфайли америка модели ҳисобланади [15].

Давлат фуқаролик хизмати бўйича кўтарилиш давлат фуқаролик хизматчисининг ўз касбий компетенциясини узлуксиз равишда ошириб бориши ҳисобига хизмат фаолиятининг натижадорлиги асосида юқорироқ лавозимга тайинлаш ёки юқорироқ малака даражасини бериш орқали амалга оширилади.

Юқоридан келиб чиқиб айтишимиз мумкинки, Ўзбекистон Республикасида давлат фуқаролик хизматини ўташ тартибига ҳам “*Карьера модели*” кенг чорий қилиш лозим. Айниқса “трамплин” карьера моделини ўрнатиш орқали ходимнинг салоҳияти, билимлари, тажрибаси ва малакаси аста-секин ўсиб бориши билан бирга унинг лавозими ҳам босқичма-босқич кўтарилиш тизими яратилади.

### **Адабиётлар**

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 01.05.2023 й., 03/23/837/0241-сон // <https://lex.uz/docs/6445145>
2. Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармони. Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида. // <http://lex.uz/docs/3107036>
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони. Ўзбекистон Республикасида Маъмурий ислохотлар концепциясини тасдиқлаш тўғрисида. // <http://lex.uz/docs/3331174>
4. Аппарат управления государства. Ч.2. –М. 1997. С. 205.
5. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. – М., 2012. – С.167.
6. Мирбобоев Б., Хусанов О., Бегматов А. Ўзбекистонда давлат хизматини ташкил этишнинг ташкилий-ҳуқуқий масалалари. “Akademiya” нашриёти, Тошкент, 2005 йил. Б.84.
7. Давлат хизмати: Ўқув қўлланма / Хожиев Э.Т., Исмаилова Г.С., Рахимова М.А. – Т.: Baktria press, 2015.
8. Давлат хизмати: Ўқув қўлланма / Хожиев Э.Т., Исмаилова Г.С., Рахимова М.А. – Т.: Baktria press, 2015.
9. Хожиев Э., Хожиев Т. Маъмурий ҳуқуқ. – Т.: “Фан ва технология”, 2008. – Б.232.
10. Давлат хизмати. Ўқув қўлланма / Азизов Х., Йўлдошев А., Асадов Ш., Хайитов Х., Каримов Д., Бекчанов Д., Атажанова Д., Юлдашева Ф. – Т.: Tafakkur qanoti, 2019. – Б.102.
11. Appiah KA. The myth of meritocracy: who really gets what they deserve? // <https://www.theguardian.com/news/2018/oct/19/the-myth-of-meritocracy-who-really-gets-what-they-deserve>
12. Simard C. Is Your Company a Meritocracy? // <https://www.fastcompany.com/1118575/your-company-meritocracy>
13. [https://www.researchgate.net/publication/340091200\\_MERITOKRATIA\\_NAZARIASI\\_SAKLLANINING\\_TARIHIJ\\_ILDIZLARI](https://www.researchgate.net/publication/340091200_MERITOKRATIA_NAZARIASI_SAKLLANINING_TARIHIJ_ILDIZLARI)
14. Типовые модели карьеры. Планирование карьеры. Студенческие статьи и материалы. // [https://studref.com/359445/menedzhment/tipovye\\_modeli\\_karery\\_planirovanie\\_karery](https://studref.com/359445/menedzhment/tipovye_modeli_karery_planirovanie_karery).
15. Brijendra Chaudhary. Career Models: Architecture for Integrated Talent Management. HR Exchange Network. // <https://www.hrexchangenetwork.com/hr-talent-management/articles/career-model>