



YURISPRUDENSIYA

HUQUQIY ILMIY-AMALIY JURNALI

2021/4



MUNDARIJA

12.00.02 – KONSTITUTSIYAVIY HUQUQ. MA’MURIY HUQUQ. MOLIYA VA BOJXONA HUQUQI

- 5 **ЭРГАШЕВ ИКРОМ АБДУРАСУЛОВИЧ**
Солиқ низоларини муқобил ҳал этишнинг
ҳуқуқий механизмларини такомиллаштириш
масалалари
- 12 **ЙЎЛДОШЕВ АЗИЗЖОН ЭРГАШ ЎҒЛИ**
Ўзбекистонда жамоатчилик муҳокамаларини
ҳуқуқий тартибга солишнинг долзарб масалалари
- 25 **АБДУВАЛИЕВ МАҚСУДЖОН
АБДУРАШИД ЎҒЛИ**
Ўзбекистонда қурилиш соҳасини тартибга
солувчи ҳуқуқий асосларнинг вужудга келиши
- 34 **РАҲИМОВ ДИЛМУРОДЖОН
ҒУЛОМЖОН ЎҒЛИ**
Давлат фуқаролик хизматида меритократия
тамойилини қўллашнинг ташкилий-ҳуқуқий
масалалари

12.00.03 – FUQAROLIK HUQUQI. TADBIRKORLIK HUQUQI. OILA HUQUQI. XALQARO XUSUSIY HUQUQ

- 42 **USMONOVA MUNISKHON YULDOSH QIZI**
Definition and classification of voidable
transactions
- 50 **ХУДАЙБЕРГЕНОВ БЕҲЗОД
БАХТИЁРОВИЧ**
Ғарбда тўловга қобилиятсизлик (банкротлик)
ҳуқуқи ривожланиши ва асосий принциплар
шаклланиши
- 66 **ЖОЛДАСОВА ШАҲНОЗА БОТИРОВНА**
Чет эл ҳуқуқи нормалари ҳамда чет эл
ҳуқуқига ҳавола этиш тушунчаси ва моҳияти

12.00.07 – SUD HOKIMIYATI.
PROKUROR NAZORATI.
HUQUQNI MUHOFAZA QILISH
FAOLIYATINI TASHKIL ETISH.
ADVOKATURA

76 **БАКАЕВ ШАХРИЁР БАХТИЁРОВИЧ**
Маъмурий суд иш юритуви тушунчаси ва
мазмун илмий-назарий таҳлили

12.00.08 – JINOYAT HUQUQI,
HUQUQBUZARLIKLARNING
OLDINI OLISH. KRIMINOLOGIYA.
JINOYAT-IJROIYA HUQUQI.

83 **НАЖИМОВ МИРАТДИЙИН
ШАМШЕТДИНОВИЧ**
Оилага ва ёшларга қарши жиноятлар учун
жавобгарлик белгиланган жиноят қонуни
нормаларининг ривожланиш тарихи

12.00.09 – JINOYAT PROTSESSI.
KRIMINALISTIKA,
TEZKOR-QIDIRUV HUQUQ VA
SUD EKSPERTIZASI

92 **НИЯЗОВ МАКСУД КАДАМОВИЧ**
Опыт зарубежных стран по реализации
требований допустимости доказательств
при производстве по уголовным делам

102 **ПРИМОВ БАХТИЁР ОЛИМ ЎҒЛИ**
Дастлабки терговда ахборот-коммуникация
технологияларини қўллашнинг процессуал-
ҳуқуқий асослари

12.00.11 – PARLAMENT HUQUQI

111 **АББОСХОНОВ ТОИРХОН ХАСАН ЎҒЛИ**
Парламент фаолияти учун ахборот-таҳлилий
маълумотномаларни тайёрлашнинг ўзига
хос хусусиятлари

UDC: 351.342

ORCID: 0000-0002-9788-5698

ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТИДА МЕРИТОКРАТИЯ ТАМОЙИЛИНИ ҚЎЛЛАШНИНГ ТАШКИЛИЙ-ҲУҚУҚИЙ МАСАЛАЛАРИ

Раҳимов Дилмуроджон Ғуломжон ўғли,
Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси таянч докторанти,
e-mail: drakhimov95@gmail.com

Аннотация. Мазкур мақола Ўзбекистон Республикаси давлат фуқаролик хизматида кадрларни қабул қилишда меритократия тамойилининг аҳамиятини тадқиқ этишни мақсад қилган. Мақолада меритократия тамойили тушунчасининг моҳияти, хусусиятлари ва республикада қўлланиш жараёнлари таҳлил қилинган. Давлат фуқаролик хизматида кадрларни қабул қилишда меритократия тамойилини қўллашга оид норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ўрганилган. Давлат фуқаролик хизматида очиқ танлов асосида кадрларни қабул қилишнинг ижобий хусусиятлари тизимлаштирилган. Ўрганилаётган масала юзасидан ўтган давр мобайнида Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги томонидан олиб борилган амалий ишлар таҳлил қилинган. Мақолада агентликнинг ютуқлари билан бир қаторда, йўл қўйган камчиликларига эътибор қаратилган. Хусусан, меритократия тамойили асосида давлат фуқаролик хизмати лавозимлари учун очиқ танловлар ўтказиш бўйича норматив-ҳуқуқий ҳужжат мавжуд эмаслиги масаланинг энг муаммоли жиҳати сифатида таъкидланган. Шу сабабли мақолада давлат фуқаролик хизмати вакант лавозимлари учун очиқ танлов ўтказиш тўғрисида низом ишлаб чиқиш ва унда бир қанча масалаларга эътибор қаратиш таклиф қилинган. Бундан ташқари, кадрларни давлат фуқаролик хизматида очиқ танлов асосида қабул қилишни давлат фуқаролик хизматида оид барча давлат органларида ўтказиш лозимлиги ва унинг зарурати асослантирилган.

Калит сўзлар: давлат хизмати, давлат фуқаролик хизмати, давлат фуқаролик хизматчиси, меритократия тамойили, очиқ танлов, компетенция, кадр, вакант лавозим.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПРИНЦИПА МЕРИТОКРАТИИ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Рахимов Дилмуроджон Гуломжон угли,
базовый докторант Академии государственного
управления при Президенте Республики Узбекистан

Аннотация. Данная статья направлена на изучение важности принципа меритократии при наборе персонала на государственную гражданскую службу Республики Узбекистан. В статье анализируются сущность, особенности и процессы применения концепции принципа меритократии в нашей республике. Изучены нормативно-правовые документы по применению принципа меритократии при найме кадров на государственную гражданскую службу. Систематизированы положительные особенности приема на государственную гражданскую службу на основе открытого конкурса. Проанализирована практическая работа, проделанная Агентством развития го-

сударственной гражданской службы при Президенте Республики Узбекистан за истекший период. В статье рассматриваются как достижения Агентства, так и устраненные им недостатки. В частности, наиболее проблемным аспектом было отмечено отсутствие нормативно-правового документа об открытых конкурсах на замещение государственных должностей на основе меритократии. Поэтому в статье предлагается разработать Положение об открытом конкурсе на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и сосредоточить внимание на ряде вопросов. Кроме того, обоснована необходимость набора кадров на государственную гражданскую службу на основе открытого конкурса во всех государственных органах.

Ключевые слова: государственная служба, государственная гражданская служба, государственный гражданский служащий, принцип меритократии, открытый конкурс, компетентность, персонал, вакансии.

ORGANIZATIONAL AND LEGAL ISSUES OF APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF MERITOCRACY IN THE CIVIL SERVICE

Rakhimov Dilmurodjon Gulomjon ugli,

Base doctoral student of the Academy of Public Administration
under the President of the Republic of Uzbekistan

Abstract. This article aims to study the importance of the principle of meritocracy in the recruitment of personnel to the civil service of the Republic of Uzbekistan. The article analyzes the essence, features and application processes of the concept of the principle of meritocracy in our Republic. The normative and legal documents on the application of the principle of meritocracy in the recruitment of personnel to the civil service have been studied. The positive features of recruitment to the civil service on the basis of open competition are systematized. The practical work carried out by the Agency for the development of public service under the President of the Republic of Uzbekistan over the past period is analyzed. In addition to the agency's achievements, the article highlights the shortcomings it has addressed. In particular, the lack of a normative legal document on open competitions for civil service positions on the basis of meritocracy was noted as the most problematic aspect of the issue. Therefore, the article proposes to develop a Regulation on open competition for vacancies in the civil service and focus on a number of issues. In addition, it is justified that the recruitment of personnel to the civil service on the basis of open competition should be carried out in all public bodies of the civil service and its necessity.

Keywords: public service, civil service, civil servant, the principle of meritocracy, open competition, competence, staff, vacancy.

Кириш

Янги Ўзбекистонда давлат бошқарувини ислоҳ қилиш, шу жумладан, давлат хизмати тизимини муносиб кадрлар билан таъминлаш муҳим аҳамият касб этади. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев мазкур масалага ўзининг Президентликка номзод сифатидаги сайловолди дастуридаёқ эътибор қаратган эди. Ўзбекистон Либерал-демократик партиясининг 2016 йил 19 октябрда бўлиб ўтган VIII съездидаги маърузасида Шавкат Мирзиёев давлат хизматини тубдан ислоҳ

қилиш ва бу бўйича қонун қабул қилиш вақти келганлигини таъкидлаган эди [1].

Натижада 2017 йил 7 февралдаги 4947-сонли Президент фармони билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси”нинг устувор йўналишларидан бири сифатида давлат хизмати тизимини такомиллаштириш масаласи белгиланганди.

Шунингдек, 2017 йил 8 сентябрдаги 5185-сонли Президент фармони билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси-

да Маъмурий ислохотлар концепцияси”-нинг 6-устувор йўналиши профессионал давлат хизматининг самарали тизимини шакллантириш этиб белгиланди. Унда давлат хизматчиларининг классификацияси, ҳуқуқий мақоми, давлат хизматида танлов асосида қабул қилиш, давлат хизматчилари захирасини шакллантириш, давлат хизматини ўташ каби масалаларга тўхталиб ўтилган. Бундан ташқари, концепцияда давлат хизмати тизимида кадрлар сиёсатини амалга ошириш учун масъул давлат органини ташкил этиш вазифалари назарда тутилган эди.

Таъкидлаш жоизки, давлат бошқарувининг қанчалик самарали бўлиши тизимда фаолият юритувчи кадрлар салоҳиятига шунчалик боғлиқ. Шу боис давлат хизматини муносиб кадрлар билан таъминлаш бугунги кун давлат бошқарувининг энг долзарб масалаларидан бири ҳисобланади. Давлат хизматини энг муносиб кадрлар билан таъминлаш эса бевосита меритократия тамойилининг элементларини жорий этишни талаб этади. Бу борада Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномасида давлат хизматида кадрларни қабул қилишда уларнинг билим, кўникма ва малакаларини баҳолайдиган очик танлов тизимини жорий этишни коррупцияга қарши курашишнинг самарали воситаларидан бири сифатида алоҳида таъкидлаган [2].

Тадқиқот натижалари ва уларнинг таҳлили

Мазкур тадқиқот иши бир қанча муаммо ва масалаларга ечим излаш ҳамда уларни тадқиқ этишни талаб этади.

Биринчидан, меритократия тушунчасини илмий-назарий жиҳатдан ўрганиш ва унинг давлат хизмати тизимида тутган ўрнини таҳлил қилиш лозим.

Иккинчидан, Ўзбекистон Республикаси давлат фуқаролик хизмати меритократия тамойилини қўллашнинг норматив

ҳуқуқий асослари ва амалий-ташкилий жараёнларини таҳлил қилиш лозим.

Меритократия тушунчасига илк бор британиялик социолог ва сиёсатчи Майкл Янг томонидан 1958 йилда нашр этилган “Меритократия юксалиши” китобида таъриф берилган [3]. Дастлаб мазкур тушунча менежментдан кўра сиёсатга яқинроқ бўлган эди. Шунга қарамай, ушбу атама бугунги кунда бошқарув соҳасида энг кўп ишлатиладиган тушунчалардан бирига айланди. Меритократия луғавий жиҳатдан (*лотинча* *meritus* – энг *лаёқатли, қобилиятли; юнонча* *kratos* – *бошқариш, ҳокимият*) “энг муносиблар ҳокимияти” деган маънони англатади. Унга кўра, меритократия — бу ижтимоий келиб чиқиши, ижтимоий мавқеи, бойлиги ёки ҳокимиятидан қатъи назар, қобилият ва ютуқлар шахсларнинг юқори поғонага кўтарилишлари учун асос бўлган тизимдир [4].

Меритократия ҳам хусусий секторда, ҳам давлат хизматида кенг қўлланилаётганлигини кўриш мумкин. Масалан, йирик иқтисодий компанияларнинг меритократик корпоратив маданиятни йўлга қўйганликлари уларнинг ютуқлари сифатида баҳоланади. Меритократия тамойилларини қабул қилган компаниялар ўз ходимларига ўз фикрини эркин билдириш, иш жараёнларига бевосита таъсир кўрсатиш ва муҳим қарорлар қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шароитларни яратиб берадилар. Аммо мазкур яратиб берилган имкониятлар, албатта, биринчи навбатда, даромад топиш мақсадида амалга оширилган [5]. Бугунги кунда меритократия тамойилларини юқори технологиялар асосида кенг қўллаётган машҳур компаниялар жумласига Убер ва Амазон кабиларни киритиш мумкин [6].

Давлат хизматининг “очик” модели хусусиятлари устун бўлган Буюк Британия, АҚШ, Сингапур, Канада, Янги Зеландия, Бельгия, Нидерландия, Норвегия, Финляндия, Швецария каби мамлакатларда ме-

ритократик тамойилнинг самарали йўлга қўйилганлигини кўриш мумкин.

Таъкидлаш жоизки, давлат фуқаролик хизматида меритократия тамойилининг қўлланилиши тизимдаги лавозимларнинг ижтимоий келиб чиқиши, жинси, диний мансублиги, иқтисодий аҳволдан қатъи назар энг муносиб бўлганлар эгаллашгани таъминлайди. Меритократия давлат фуқаролик хизматида қариндошлик, таниш-билишчилик, коррупция ва давлат хизматига киришда малакасизлик кабиларни рад этади. У тенглик, касбий компетенция (билим, кўникма ва малака) тамойилларини қўллаб-қувватлайди. Одатда, давлат хизматига кадрларни қабул қилиш умумий ва психологик тестлар ҳамда танлов комиссияси билан суҳбатлар асосида амалга оширилади.

Меритократиянинг асосий элементлари қуйидагилардан иборат:

кадрларнинг давлат хизматига қабул қилиниши очиқ танлов асосида амалга оширилади;

номзодларни баҳолаш уларнинг компетенциялари (билим, малака ва кўникма) ва самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (KPI) асосида белгиланади;

давлат хизматчиларини баҳолаш натижасида уларни моддий рағбатлантириш, лавозимларини ошириш, натижалари қониқарли бўлмаган ходимларни ишдан бўшатиш ёки уларнинг малакасини ошириш кабилар амалга оширилади;

барча давлат хизматчиларига бир хил муносабатда бўлиш.

Меритократия XX асрнинг ўрталарида тушунча сифатида вужудга келган бўлса-да, унинг туб моҳияти, келиб чиқиши қадимий даврларга бориб қадалади. Давлат хизматига ўхшаш жараёнларнинг бошланиши бир қанча тадқиқотчилар, жумладан, Энн Палудан [7] ва Дерк Боддэ [8] томонидан Қадимги Хитойга боғланади. Меритократик тамойилга асосланган Хитой империяси давлат хизматининг муҳим

жиҳати энг яхши маъмурий амалдорларни танлаш учун ишлаб чиқилган имтиҳондан иборат эди. Ушбу тизим оилавий насл-насаби (ижтимоий келиб чиқиши)дан қатъи назар ҳар қандай хитойликнинг йирик давлат амалдорига айлана олишини назарда тутарди [9]. Мазкур тизим Хитойда Син (мил.авв. 246–206 йиллар), Хан (мил. авв. 206 – милодий 220 йиллар), Суй (589–618 йиллар) ва Тан (618–907 йиллар) сулолалари даврида амалда бўлган.

Тадқиқотчилар Итжек Галнур ва Женифер Осер меритократик давлат хизматининг бошланиши Қадимги Хитой билан биргаликда Мисрнинг Қадимги подшолик давлари (мил.авв. 3 минглик йилларнинг иккинчи ярми)га бориб тақалишини таъкидлашган. Ўрта асрларда эса Византия, Эрон сосонийлари, Араб халифалигининг аббосийлар сулоласи ва Усмонли турклар империялари мамлакат бошқарувида мазкур тизимни йўлга қўйганлар. 1806 йилда Буюк Британиянинг Ост-Индия компанияси ташаббуси билан инглизларнинг Ҳиндистонни бошқарадиган маъмурлари малакасини ошириш ва уларни аттестациядан ўтказишни назарда тутувчи коллеж Лондонда ташкил этилди [10].

Аср ўрталарига келиб давлат бошқаруви хизматига танлов-имтиҳон орқали қабул қилиниш, маълум мансабни эгаллаш учун муайян билим ва кўникмаларнинг мавжуд бўлиши, шунингдек, давлат амалдорларининг иерархик тарзда ўсишини назарда тутувчи жараёнлар умумий “civil service”, яъни “давлат хизмати” атамаси билан қўлланила бошланди [11].

Бугунги кунда Ўзбекистонда давлат фуқаролик хизмати самарадорлигини ошириш, хусусан, уни юқори малакали, етук кадрлар билан таъминлаш масаласи мутлақо янги босқичга кирди. Жумладан, 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари

тўғрисида”ги 5843-сонли Президент фармони билан давлат фуқаролик хизмати тизимини такомиллаштириш йўналишлари белгиланди. Шунингдек, давлат хизмати соҳаси бўйича ваколатли орган Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги ташкил этилди. Агентлик давлат хизматига оид ташкилотларда ягона давлат сиёсатини амалга ошириш учун масъул этиб белгиланди. Фармонда давлат фуқаролик хизматида меритократия тамойилини жорий этиш белгиланган бўлиб, мазкур тушунчани илмий тадқиқ этиш ва уни амалиётда самарали қўллаш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқиш Ўзбекистон Республикасида давлат фуқаролик хизматининг энг муҳим масалаларидан ҳисобланади.

Фармонда меритократия тамойили касбга оид сифатлари ва алоҳида хизматларини одилона ва холис баҳолаш асосида энг қобилиятли ва муносиб шахсларни давлат фуқаролик хизматига қабул қилиш ҳамда уларнинг хизмат поғоналари бўйича кўтарилишини назарда тутувчи тушунча сифатида изоҳланган. Фармонга кўра, 2020 йил 1 январдан бошлаб тажриба сифатида Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Адлия вазирлиги, Молия вазирлиги ва “Халқ банки” АЖ, шунингдек, 16 та шаҳар ва туман ҳокимликларида давлат фуқаролик хизматига қабул қилиш очик танлов асосида (сайланадиган ва алоҳида тартибда тайинланадиган лавозимлар бундан мустасно) амалга оширилиши, 2021 йил 1 январдан бошлаб мазкур тизим давлат фуқаролик хизматига оид республиканинг барча давлат органлари ва ташкилотларида жорий қилиниши белгиланган. Мазкур жараёни амалга оширишга Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги масъул ҳисобланади [10].

Ўтган давр мобайнида Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги томони-

дан меритократия тамойилини амалиётга жорий қилиш бўйича қатор ишлар амалга оширилди. Жумладан, давлат фуқаролик хизматига кадрларни очик танлов асосида қабул қилишнинг механизмлари шакллантирилмоқда.

Умуман олганда, давлат фуқаролик хизматида лавозимларни эгаллашнинг, асосан, иккита тури мавжуд:

1. Лавозимга тайинлаш орқали давлат фуқаролик хизматига кириш;
2. Танлов асосида давлат фуқаролик хизматига кириш.

Аксарият ривожланган давлатларда фақатгина давлат ва ҳукумат раҳбари давлатнинг энг муҳим лавозимларига тайинлаш орқали кадрларни давлат фуқаролик хизматига қабул қилиш ҳуқуқига эга. Қолган барча лавозимлар учун очик танлов ўтказилади. Давлат фуқаролик хизматида бўш иш ўринларини танлов асосида тўлдириш бир қанча ижобий хусусиятларга эга.

Биринчидан, мазкур жараён давлат фуқаролик хизматига малакали кадрларни жалб этишга, бу ўз навбатида, давлат фуқаролик хизмати самарадорлиги такомиллашувига олиб келади. Россиялик социолог Е. Литвинцева фикрича, танлов асосида вакант лавозимларга кадрларни жалб этиш ташкилотларни энг муносиб кадрлар билан таъминлашга хизмат қилади [12]. Рақобат бор жойда ўсиш, ривожланиш ва сифат бўлиши турган гап. Бу омил давлатнинг кадрлар сиёсати соҳасига ҳам тааллуқлидир. Шу жиҳатдан бўш иш ўрни учун танлов ўтказилиши энг яхши кадрни давлат хизматига келишини таъминлайди. Кадрларни давлат хизматига танлов асосида қабул қилиш тенденциясининг давом этиши, бир тарафдан, давлат хизматига кирмоқчи бўлган кадрларни ўз устида янада яхшироқ ишлаши, танлов учун тайёрланишига олиб келса, бошқа тарафдан давлат фуқаролик хизматчиларининг ўз лавозимлари учун муносиб бўлишга ин-

тилишларига хизмат қилади, дейиш мумкин.

Ўзбекистонлик тадқиқотчилар Ш. Асадов ва Ф. Юлдашева давлат фуқаролик хизматида бўш иш ўринларига танлов ўтказишда Танлов комиссияси иш берувчи вакилларида ташқари, илмий ва таълим муассасалари ходимлари, жамоатчилик вакиллари ҳам жалб этган ҳолда фаолият олиб борса, манфаатлар тўқнашуви эҳтимоли истисно қилишини таъкидлашади [13]. Фикримизча, танлов комиссияси таркибида илмий ва таълим муассасалари ходимлари ва жамоатчилик вакиллари билан бир қаторда номзодларнинг назарий билим ва кўникмалари объектив баҳоланишига имкон яратиб беради.

Иккинчидан, давлат фуқаролик хизматида очиқ танловларнинг амалга оширилиши фуқароларнинг конституциявий ҳуқуқларини ҳам кафолатлайди. Боиси Конституциямизнинг 18-моддаси Ўзбекистон Республикасида барча фуқаролар бир хил ҳуқуқ ва эркинликларга эга бўлиб, қонун олдида тенглиги, 32-моддаси фуқаролар давлат ва жамият ишларини бошқаришда бевосита иштирок этиш ҳуқуқига эга эканлиги, 37-моддаси эса ҳар бир шахс меҳнат қилиш ва эркин касб танлаш ҳуқуқига эга эканлигини назарда тутди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 6-моддасида барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш, улардан фойдаланишда тенг имкониятларга эга эканлиги, 78-моддасида ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмаслиги белгиланган бўлиб, мазкур қоидалар давлат хизматида ҳам тааллуқлидир. Умуман олганда, давлат хизматида киришда тенг ҳуқуқлилиқ масаласи илк маротаба Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясида белгилаб қўйилган. Декларациясининг 21-моддаси ҳар бир фуқаро ўз юртининг давлат хизматида

киришда тенг ҳуқуққа эга эканлигини назарда тутди [14].

Давлат фуқаролик хизматида кириш танлов асосида амалга ошириш бўйича агентлик томонидан Давлат фуқаролик хизматчилари вакант лавозимлари ягона очиқ портали (vacancy.argos.uz) яратилди. Порталда давлат фуқаролик хизматидаги вакант лавозимлар учун танловлар эълон қилинади. Дастлаб 2020 йилнинг июнь-июль ойларида Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги ҳудудий филиалларидаги бўш лавозимлар учун очиқ мустақил танлов эълон қилиб, агентлик филиалларига имкон қадар энг яхши кадрлар жалб этилди [15]. Мазкур амалиёт муваффақиятли амалга оширилганидан сўнг бошқа давлат бошқарув ва маҳаллий давлат ҳокимият органларида ҳам очиқ мустақил танлов эълон қилиб борилмоқда. Танловлар 3 босқичда амалга оширилади:

Биринчи босқичда номзодларнинг ҳужжатлари вакант лавозимнинг малака талабларига мувофиқлиги ўрганилади ва унга мос келган номзодлар кейинги босқичга ўтказилади.

Иккинчи босқичда номзодларнинг иқтисодиёт, ҳуқуқ, тарих ва IT соҳалари бўйича билим ва кўникмалари тест синовидан ўтказилади. Тест жараёнларида юқори балл тўплаган номзодлар суҳбат жараёнларига тавсия этилади.

Учинчи босқичда номзодлар суҳбат жараёнларида қатнашишади. Суҳбат учун танлов комиссияси ташкил этилиб, комиссия номзодларнинг шахсий ва касбий кўникмаларига баҳо беради. Яқунда энг муносиб деб топилган номзод вакант лавозимни эгаллайди ва давлат хизматида қабул қилинади.

2020 йил декабрь ҳолатига кўра, вакант лавозимлар ягона очиқ портали орқали ташкил этилган очиқ танловларда 220 нафар энг муносиб номзод давлат хизматида қабул қилинди. Уларнинг 20 нафари олий таълим муассасаларини 2019 йилда тугат-

ган бўлса, 19 нафари 2020 йилда тамомлаган [16].

2021 йил давомида эса очиқ танловлар ўтказиладиган ташкилотлар кўлами янада кенгайтирилди. 2021 йилнинг августигача порталга уланган ташкилотлар сони 13 310 тани ташкил этди. Шу кунгача 143 624 нафар номзод портал орқали эълон қилинган очиқ танловларда қатнашган бўлиб, улардан 2 464 нафари давлат хизматига қабул қилинди [17].

Очиқ танловлар ўтказишнинг кўпайиб бориши давлат ва жамият учун ҳам бирдек самарали ҳисобланади. Давлат органлари энг юқори компетенцияга эга кадрлар билан таъминланади.

Хулосалар

Юқоридаги тадқиқотдан келиб чиқиб, қуйидаги хулосаларга келиш мумкин:

Биринчидан, меритократиянинг туб моҳияти қадим замонларга бориб тақалиб, тушунча сифатида ўтган асрда пайдо бўлишига қарамай, унинг Ўзбекистон Республикаси давлат хизматига жорий қилиниши ўзига хос инновацион ёндашув бўлди дейиш мумкин.

Иккинчидан, давлат фуқаролик хизмати лавозимлари учун очиқ танловлар ўтказилиши фуқаролар (номзодлар) учун очиқлик ва шаффофликни таъминлаб, тенг имкониятлар яратиб бермоқда. Бу, маълум маънода, фуқароларнинг конституциявий ҳуқуқлари ҳам кафолатланишига хизмат қилмоқда.

Учинчидан, вакант лавозимлар учун очиқ танлов ташкил этилиши давлат фуқаролик хизматини энг малакали кадрлар билан таъминлашга хизмат қилмоқда. Бу эса, ўз навбатида, давлат фуқаролик хизмати самарадорлиги такомиллашувига олиб келади.

Юқоридаги каби ижобий ютуқлар билан чекланиб қолмасдан, яна бир қанча масалаларга эътибор қаратиш мақсадга мувофиқ:

Биринчидан, кадрларни очиқ танлов асосида давлат фуқаролик хизматига қабул қилишнинг ҳуқуқий асосларини мустаҳкамлаш лозим.

Бу борада давлат фуқаролик хизматига очиқ танлов асосида қабул қилиш тўғрисида низом ишлаб чиқиш таклиф этилади. Низомда давлат фуқаролик хизматига очиқ танлов асосида қабул қилиш механизмлари, хусусан, танлов босқичлари, ҳар бир босқичнинг шартлари, уларни ташкил этиш масалалари, тест ва суҳбатнинг мазмун доираси каби жиҳатлар ифодаланиши мақсадга мувофиқ.

Мазкур низомнинг қабул қилиниши давлат фуқаролик хизматига ишга кирмоқчи бўлган номзод кадрларга амалий томондан ёрдам беради, улар низомга асосланиб танловга тайёрланиши мумкин.

Бундан ташқари, низом барча вакант лавозимлар учун ўтказиладиган танловларнинг бир хиллигини таъминлаши билан бир қаторда, танловларнинг ҳуқуқий асоси сифатида коррупцион ҳолатлар рўй беришининг ҳам олдини олишга хизмат қилади.

Иккинчидан, давлат фуқаролик хизмати вакант лавозимлари учун очиқ танловларни давлат фуқаролик хизматига оид барча давлат органларида ўтказиш лозим.

Бу давлат органлари ўртасида тенглик ва бир хилликни таъминлаш билан бир қаторда, уларни юқори компетенцияли кадрлар билан таъминлашга хизмат қилади. Бунинг учун, аввало, давлатнинг махсус хизмати ва давлат фуқаролик хизмати тизимларига мансуб давлат бошқарув органлари ва ташкилотларининг аниқ рўйхатини белгилаш зарур.

Шундан сўнг давлат фуқаролик хизматига оид барча давлат органларида бир хил тартибда танловлар ўтказиш мақсадга мувофиқ.

REFERENCES

1. Demokratik islohotlarni izchil davom ettirish, xalqimiz uchun tinch va munosib turmush darajasini yaratish barqaror taraqqiyot garovidir. O'zbekiston Respublikasi Prezidentligiga nomzod Shavkat Mirziyoyevning O'zbekiston Liberal-demokratik partiyasining VIII qurultoyidagi nutqi [Consistent continuation of democratic reforms, creation of a peaceful and decent standard of living for our people is a guarantee of sustainable development. Speech of the candidate for President of the Republic of Uzbekistan Shavkat Mirziyoyev at the VIII Congress of the Liberal Democratic Party of Uzbekistan]. Available at: https://uz.fundamental-economic.uz/?page_id=1132/.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasii [Address of the President of the Republic of Uzbekistan Shavkat Mirziyoyev to the Oliy Majlis]. Available at: <https://president.uz/uz/lists/view/4057/>.
3. Appiah K.A. The myth of meritocracy: who really gets what they deserve? Available at: <https://www.theguardian.com/news/2018/oct/19/the-myth-of-meritocracy-who-really-gets-what-they-deserve/>.
4. Simard C. Is Your Company a Meritocracy? Available at: <https://www.fastcompany.com/1118575/your-company-meritocracy/>.
5. Whitehurst J. Meritocracy: the workplace culture that breeds success. Wired. Available at: <https://www.wired.com/insights/2014/10/meritocracy/>.
6. Tobak S. In Defense of Uber, Amazon and Meritocracy. Available at: <https://www.entrepreneur.com/article/289919/>.
7. Paludan A. Chronicle of the Chinese Emperors: The Reign-by-Reign Record of the Rulers of Imperial China. New York, New York: Thames and Hudson, 1998. Available at: <https://thamesandhudsonusa.com/books/chronicle-of-the-chinese-emperors-the-reign-by-reign-record-of-the-rulers-of-imperial-china-softcover/>.
8. Bodde D. China: A Teaching Workbook. Columbia University. Available at: <http://afe.easia.columbia.edu/songdynasty-module/index.html/>.
9. Civil Service Examinations. Available at: <http://www.princeton.edu/~elman/documents/Civil%20Service%20Examinations.pdf/>.
10. Galnoor I., Oser J. Civil Service. Available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780080970868750033?via%3Dihub/>.
11. Huddleston M.W., Boyer W.W. The Higher Civil Service in the United States: Quest for Reform. University of Pittsburgh Press, 1996. Available at: <https://upittpress.org/books/9780822955740/>.
12. Litvinceva E.A. Problemy realizacii konkursnyh procedur v sisteme gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby [Problems of Implementation of Competitive Procedures in the System of State Civil Service]. Sociologija vlasti – Sociology of Power, 2009, no. 5, pp. 140-148.
13. O'zbekiston Respublikasi davlat fuqarolik hizmatini takomillashtirish masalalari. Monografiya. H. Azizov va b. [Issues of improving the civil service of the Republic of Uzbekistan. Monograph]. Tashkent, Shafoat Nur Fayz, 2020, p. 126.
14. Universal Declaration of Human Rights. Available at: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights/>.
15. Musobaqa o'z nihoyasiga yetdi: g'oliblar tez orada jangovar faoliyatini boshlaydi [The competition is over: the winners will soon start working in their new jobs]. Available at: <https://argos.uz/ads/308/>.
16. Endi kadrlar ochiq tanlov asosida tanlab tanlanadi [Now the staff is selected on the basis of open competition]. Available at: https://www.uza.uz/uz/posts/endi-kadrlar-ochiq-tanlov-asosida-tanlanadi_237206/.
17. Davlat xizmatchilarining bo'sh ish o'rinlari yagona ochiq portali [The only open portal for vacancies of civil servants]. Available at: <https://vacancy.argos.uz/>.