Materiallar to’plami · Conference Proceedings
QATAG‘ON QURBONLARI: TARIXIY XOTIRA, MILLIY O‘ZLIK VA MA’NAVIY MEROS
10 September – 10 October 2026
UDK 347

YANGI O‘ZBEKISTONDA DAVLAT FUQAROLIK XIZMATIDA MERITOKRATIYA TAMOYILI VA KOMPLAYENS-NAZORAT TIZIMINI HUQUQIY TARTIBGA SOLISH

Muvazzam Baxtiyorovna Tillaboyeva*
Farg’ona davlat unversiteti, Huquqshunoslik fakulteti Maxsus huquqiy fanlar kafedrasi yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori (PhD)
✉ muazzamtillaboyeva2@gmail.com

ANNOTATSIYA

Maqolada Yangi O‘zbekiston davlat fuqarolik xizmatida meritokratiya tamoyili va komplayens-nazorat tizimining huquqiy asoslari tahlil qilingan. Davlat organlarida korrupsiyaga va manfaatlar to‘qnashuviga qarshi kurashish, kadrlarni ochiq tanlovlar orqali adolatli saralash hamda ARGOS tizimini kuchaytirish mexanizmlarining strategik ahamiyati xolis baholangan.

Kalit so‘zlar

Meritokratiya, komplayens-nazorat, davlat xizmati, korrupsiya, qonunchilik, kadrlar, halollik, huquq, monitoring, transformatsiya.

DOI: 10.5281/zenodo.23279247

KIRISH:

Yangi O‘zbekiston sharoitida davlat boshqaruvi tizimini modernizatsiya qilish, uning samaradorligi va xalqchilligini oshirish bevosita professional, halol va kompetentli kadrlar korpusini shakllantirish bilan bog‘liqdir. Ushbu strategik maqsadga erishishning konstitutsiyaviy asosi O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida mustahkamlab qo‘yilgan bo‘lib, unga ko‘ra mamlakat fuqarolari davlat xizmatiga kirishda mutlaqo teng huquqqa egadirlar. Mazkur oliy qoidaning amaliy hayotga izchil tatbiq etilishi va davlat fuqarolik xizmati sohasidagi munosabatlarning tizimli tartibga solinishi tarixiy ahamiyatga ega bo‘lgan “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonunning qabul qilinishi bilan yangi huquqiy bosqichga ko‘tarildi. Ushbu fundamental qonunchilik hujjati davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining davlat reyestriga kiritilgan xizmatchilar faoliyatini tartibga solib, sohaning barqarorligi va yagonaligini kafolatlovchi qat’iy prinsiplarni joriy etdi. Qonunda mustahkamlangan qonuniylik, adolatlilik, ochiqlik, shaffoflik hamda xolislik kabi prinsiplar davlat xizmatida korrupsiyani ildizi bilan yo‘qotish va munosib kadrlarni saralashning bosh huquqiy filtri hisoblanadi. Ayniqsa, fuqarolarning davlat xizmatiga kirishdagi teng huquqliligi hamda xizmatchilarning professional kompetensiyasiga qo‘yiladigan malaka talablari davlat apparatining byurokratik unsurlardan tozalanib, xalqqa xizmat qiluvchi ixcham tizimga aylanishiga xizmat qilmoqda. Mazkur jarayonda yagona davlat siyosatini belgilash bevosita O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining strategik vakolatlariga, ijro va muvofiqlashtirish ishlari Vazirlar Mahkamasiga yuklatilgan bo‘lsa, sohadagi maxsus vakolatli davlat organi — O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi (ARGOS) barcha jarayonlarning eng asosiy lokomotivi sifatida harakat qilmoqda. Agentlik zimmasiga kadrlarni tanlov asosida ochiq qabul qilish, inson resurslarini innovatsion usullarda boshqarish hamda davlat xizmatida meritokratiya (eng munosiblarni tanlash va rag‘batlantirish) tamoyilini amalda ta’minlash borasida ulkan mas’uliyat yuklangan bo‘lib, ushbu ilmiy-amaliy maqolada Yangi O‘zbekiston davlat xizmati tizimidagi meritokratiya va komplayens-nazorat mexanizmlarining huquqiy mohiyati tizimli ravishda tahlil qilinadi.

Davlat fuqarolik xizmatchisining huquqiy maqomini belgilash, uning huquq va majburiyatlari muvozanatini ta’minlash hamda xizmatni o‘tash bilan bog‘liq tizimli cheklovlarni joriy etish meritokratiya va komplayens-nazoratning eng muhim amaliy poydevoridir. O‘zbekiston Respublikasining fuqarosi davlat fuqarolik xizmati lavozimiga tayinlangan paytdan e’tiboran ushbu maxsus huquqiy maqomga ega bo‘ladi. Demokratik va odil boshqaruv prinsiplarining yaqqol isboti sifatida, qarindoshining sudlanganligi yoki undan kelib chiqadigan huquqiy oqibatlar fuqarolarni davlat xizmatiga qabul qilish va uni o‘tash chog‘ida ularning huquqlarini cheklash uchun asos bo‘la olmasligi qonuniy mustahkamlab qo‘yilgan. Bu norma o‘tmishdagi subyektiv to‘siqlarga barham berib, har bir iqtidorli shaxs uchun davlat apparatida o‘z salohiyatini namoyon etishga yo‘l ochadi.

Davlat xizmatchisining huquqlari tizimi munosib ish haqi olish, kasbiy kompetensiyalar uchun rag‘batlantirilish va muntazam malaka oshirish kabi meritokratik omillar bilan bir qatorda, komplayens-nazorat bilan bog‘liq o‘ta muhim himoya vositalarini ham o‘z ichiga oladi. Xususan, xizmatchining davlat organi rahbariyatining noqonuniy topshiriqlarini bajarishdan bosh tortish hamda davlat fuqarolik xizmatidagi korrupsiyaga oid huquqbuzarliklar to‘g‘risida xabar bergan taqdirda davlat himoyasi bilan ta’minlanish huquqi korrupsiyaga qarshi ichki immunitetni shakllantirishda hal qiluvchi rol o‘ynaydi. Bu huquqlar tizimi xizmatchining zimmasiga Konstitutsiya va qonunlarga qat’iy rioya etish, manfaatlar to‘qnashuviga yo‘l qo‘ymaslik, o‘z xizmat mavqeyidan shaxsiy g‘ayriqonuniy maqsadlarda foydalanmaslik hamda belgilangan muddatlarda daromadlari va mol-mulki to‘g‘risida deklaratsiya taqdim etish kabi jiddiy majburiyatlar majmuini yuklaydi.

Komplayens-nazorat tizimining huquqiy sarsatgichi sifatida davlat xizmatini o‘tash bilan bog‘liq o‘ta qat’iy cheklovlar filtri joriy etilgan. Qonunga ko‘ra, bir-biriga bevosita bo‘ysunuvchi lavozimlarda yaqin qarindoshlarning birga xizmat qilishi, pedagogik, ilmiy va ijodiy faoliyatdan tashqari haq to‘lanadigan boshqa faoliyat hamda tadbirkorlik bilan shug‘ullanish, tadbirkorlik subyektlarining muassisi bo‘lish qat’iyan man etiladi. Shuningdek, o‘zi xizmat qilayotgan davlat organi nazorati ostidagi tashkilotlardan ulush va aksiyalar olish, xizmat vakolatlarini bajarish evaziga sovg‘alar qabul qilish, chet davlat fuqaroligini olish hamda xizmat safarlari yoki ta’limdan tashqari maqsadlarda O‘zbekiston hududidan tashqarida hisobvaraqlar ochish huquqiy jihatdan butunlay taqiqlangan. Ushbu huquqiy taqiqlar va cheklovlar zanjiri davlat apparatida xizmat qilayotgan har bir xodimning beg‘araz va xolis bo‘lishini ta’minlab, Yangi O‘zbekistonda meritokratiya prinsiplari asosida halol kadrlarni tanlash va davlat tizimini korrupsiyadan ishonchli himoya qilishning eng oliy kafolatidir.

Davlat fuqarolik xizmatchisining javobgarlik instituti hamda tizimda korrupsiyaga qarshi murosasizlik muhitini yaratish masalalari, qonunda mustahkamlanganidek, meritokratiya va komplayens-nazorat mexanizmlarining amaliy oqibati hamda markaziy harakatlantiruvchi kuchi hisoblanadi. Qonunchilikka muvofiq, xizmatchining har qanday qonunga xilof harakati yoki o‘z majburiyatlarini lozim darajada bajarmaganligi muqarrar huquqiy javobgarlikka sabab bo‘ladi. Tizimning xalqchilligi va ochiqligini ta’minlash maqsadida, jismoniy va yuridik shaxslarga xodimning aybi bilan yetkazilgan moddiy zararning o‘rni dastlab davlat organi tomonidan qoplanishi, so‘ngra ushbu mablag‘lar regress tartibida aybdor xizmatchining o‘zidan undirilishi belgilangan. Agar zarar rahbarning noqonuniy topshirig‘ini bajarish oqibatida yuzaga kelgan bo‘lsa, regress talabi to‘g‘ridan-to‘g‘ri o‘sha qonunga xilof buyruqni bergan mansabdor shaxsga qaratiladi. Bu qoida davlat apparatida byurokratik tazyiqlarning oldini olish va har bir xodimning faqat qonun doirasida harakat qilishini ta’minlashda muhim huquqiy to‘siq hisoblanadi.

Komplayens-nazorat tizimining huquqiy arxitekturasi doirasida korrupsiyaning oldini olish bo‘yicha tizimli va preventiv chora-tadbirlar majmualari joriy etilgan. Bu mexanizmlar sirasiga xizmatchilarning odob-axloq qoidalariga rioya etishi, daromadlar va mol-mulkni majburiy deklaratsiyalash, sovg‘alar olish va berish tartibini qat’iy cheklash hamda eng asosiysi — manfaatlar to‘qnashuvining barvaqt oldini olish va monitoring qilish tashkiliy-huquqiy asoslari kiradi. Qonun talabiga ko‘ra, har bir davlat fuqarolik xizmatchisi korrupsiyaga nisbatan mutlaqo murosasiz munosabatda bo‘lishi, o‘ziga ma’lum bo‘lgan noqonuniy faktlar to‘g‘risida yuqori turuvchi organlarga yoki Aksilkorrupsiya agentligiga darhol xabar berishi shart. Bunday holatda xabardor qilgan xizmatchiga to‘liq davlat himoyasi kafolatlanadi. Odob-axloq normalarining buzilishi intizomiy jazo choralarini qo‘llash uchun to‘g‘ridan-to‘g‘ri asos bo‘ladi va uning ijrosi kadrlar bo‘linmalari hamda maxsus tuzilgan odob-axloq komissiyalari tomonidan nazorat qilinadi.

Sohada korrupsion risklarni kamaytirishning eng nozik jihati — bu sovg‘alar va manfaatlar to‘qnashuviga nisbatan huquqiy munosabatdir. Xizmat vakolatlarini bajarish yoki bajarmaslik evaziga har qanday moddiy qimmatlik yoki beg‘araz xizmat ko‘rinishidagi sovg‘alarni qabul qilish qat’iyan man etiladi; faqat rasmiy xizmat safarlari yoki xalqaro tadbirlarda olingan va qiymati maxsus vakolatli organ tomonidan belgilangan me’yordan oshmaydigan rasmiy esdalik sovg‘alari mustasno hisoblanadi. Agar xizmatchining shaxsiy manfaatlari u ko‘rib chiqayotgan davlat ishiga bevosita yoki bilvosita ta’sir ko‘rsatish ehtimoli, ya’ni manfaatlar to‘qnashuvi vaziyati yuzaga kelsa, xodim bu haqda rahbariyatni darhol yozma ravishda xabardor qilishi, rahbar esa ushbu to‘qnashuvni bartaraf etish yuzasidan kechiktirib bo‘lmaydigan choralarni ko‘rishi shart.

Ushbu barcha huquqiy va tashkiliy elementlar birlashib, davlat fuqarolik xizmatining yagona va markazlashgan tizimini shakllantiradi. Bu tizim Davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining davlat reyestri asosida tasniflangan bo‘lib, unda malaka talablariga javob beradigan barcha fuqarolarga davlat xizmatiga kirish uchun teng imkoniyatlar yaratiladi. Xizmatchilarning lavozim bo‘yicha ko‘tarilishi va rag‘batlantirilishi esa ularning kasbiy kompetensiyasi va alohida xizmatlarini xolisona hamda adolatli baholash orqali amalga oshiriladi, bu esa Yangi O‘zbekiston ijro hokimiyati tizimida meritokratiya tamoyilining amaliy tantanasini va korrupsiyadan xoli shaffof boshqaruv modelini to‘laqonli ta’minlaydi.

Davlat fuqarolik xizmatida mansab pog‘onalari va malaka darajalarining tizimlashtirilishi, shuningdek, Milliy kadrlar zaxirasi hamda ochiq tanlov mexanizmlarining joriy etilishi meritokratiya (munosiblik) tamoyilini amalda ta’minlashning eng oliy texnik-huquqiy kafolatidir. Qonunchilikka ko‘ra, davlat fuqarolik xizmati lavozimlari o‘zining strategik va funktsional vazifasiga ko‘ra siyosiy, boshqaruv va yordamchi guruhlarga, shuningdek, rahbar kadrlar, boshqaruv kadrlari hamda mutaxassislar toifalariga qat’iy ajratilgan. Ushbu klassifikatsiya asosida xodimlarga oliy darajali maslahatchidan tortib, oltinchi darajali xizmatchigacha bo‘lgan maxsus malaka darajalari (chinlar) beriladi. Martaba va unvonlar berish tizimining sub’ektiv omillardan xoli qilinishi meritokratiyaning eng yaqqol isbotidir: har qanday malaka darajasi, qoida tariqasida, qat’iy izchillik bilan faqatgina oliy ma’lumot, muayyan xizmat staji, malaka oshirish kursini tugatganlik haqidagi sertifikat hamda maxsus malaka komissiyasining ijobiy xulosasi mavjud bo‘lgandagina beriladi. Bu tizim professional o‘sishni faqat va faqat shaxsiy bilim va xizmat ko‘rsatkichlariga bog‘lab, har qanday tanish-bilishchilikka chek qo‘yadi.

Ushbu professional zanjirning eng yuqori strategik bo‘g‘ini sifatida Milliy kadrlar zaxirasi tizimi shakllantirilgan. Mazkur zaxira davlat organlaridagi rahbarlik lavozimlarini eng iqtidorli va munosib kadrlar bilan markazlashtirilgan tarzda to‘ldirish, ularni maqsadli tayyorlash va xizmatda lavozim bo‘yicha adolatli o‘stirish (career ladder) tizimini ifodalaydi. Zaxirani shakllantirish va yuritish maxsus vakolatli davlat organi (ARGOS) tomonidan amalga oshirilib, bu jarayonda yagona tashkiliy-huquqiy mexanizmlarni qo‘llash va qonun buzilishlarining oldini olish maqsadida davlat organlarida doimiy huquqiy monitoring o‘tkazib boriladi. Agar monitoring davomida kadrlar siyosatida yoki martaba berishda biror qonunbuzarlik aniqlansa, vakolatli organ tomonidan davlat organi rahbariga bajarilishi majburiy bo‘lgan taqdimnomalar kiritiladi, bu esa tizim ustidan komplayens-nazoratning amaliy ishlayotganidan dalolat beradi.

Meritokratiya tamoyilining amaldagi eng bosh asosi — bu davlat fuqarolik xizmatiga kirishning mutlaqo tanlov asosida yo‘lga qo‘yilganligidir. Davlat tilini biladigan, belgilangan malaka talablariga javob beradigan har bir O‘zbekiston fuqarosi uchun ochiq va shaffof tanlovlar orqali davlat apparatiga kirish kafolatlangan bo‘lib, hatto shartnoma asosida chet el mutaxassislari va ekspertlarini ham jalb etish huquqiy jihatdan mustahkamlangan. Shu bilan birga, komplayens-nazorat va xavfsizlik filtri sifatida davlat xizmatiga qabul qilishda o‘ta qat’iy salbiy (inkor etuvchi) mezonlar belgilangan. Xususan, sud tomonidan muomalaga layoqatsiz deb topilgan, sud qarori bilan davlat lavozimini egallash huquqidan mahrum qilingan, eng muhimi — muqaddam korrupsiyaga oid jinoyatlarni sodir etishda sudlangan hamda og‘ir va o‘ta og‘ir jinoyatlar uchun sudlanganlik holati tugallanmagan shaxslarning, shuningdek, qonunda belgilangan korrupsiyaga qarshi qat’iy cheklovlarni imzolashni rad etgan shaxslarning davlat fuqarolik xizmatiga kirishi huquqiy jihatdan butunlay taqiqlangan. Ushbu huquqiy to‘siqlar davlat boshqaruv apparatining pokligini va halolligini ta’minlashga, korrupsion xavflarni boshlang‘ich bosqichdayoq yo‘q qilishga hamda faqat eng munosib kadrlardan iborat xalqchil tizim yaratishga xizmat qiladi.

Davlat fuqarolik xizmatida shaffoflikni ta’minlash va kadrlar siyosatida beg‘arazlik mezonlarini o‘rnatish masalasi, bevosita 2024-yilda to‘liq kuchga kirgan fundamental va tarixiy ahamiyatga ega bo‘lgan “Manfaatlar to‘qnashuvi to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni normalari bilan o‘zaro uzviy bog‘liqdir. Ushbu Qonunning qabul qilinishi Yangi O‘zbekiston ijro hokimiyati va davlat sektorida komplayens-nazorat arxitekturasini mutlaqo yangi, amaliy bosqichga olib chiqdi. Mazkur qonunchilik hujjatining amal qilish sohasi nafaqat barcha darajadagi davlat organlari va mahalliy hokimiyat idoralarini, balki ustav fondida davlat ulushi ellik foiz va undan ortiq bo‘lgan barcha davlat muassasalari, unitar korxonalar, davlat maqsadli jamg‘armalari hamda yirik aksiyadorlik jamiyatlarini qamrab oladi. Bu keng ko‘lamli huquqiy qamrov davlat aktivlari va xaridlar tizimida korrupsion xavflarning barvaqt oldini olishda eng asosiy strategik filtr bo‘lib xizmat qilmoqda.

Qonunning eng muhim institutsional yangiliklaridan biri — davlat organlarida manfaatlar to‘qnashuvini tartibga solish bo‘yicha maxsus bo‘linma tushunchasining kiritilishi hamda ularning huquqiy maqomi belgilanishidir. Ushbu vazifa bevosita tashkilotlarning korrupsiyaga qarshi ichki nazorat (komplayens-nazorat) tuzilmalari yoki kadrlar bo‘linmalari zimmasiga yuklatilgan bo‘lib, ular amaliyotda har bir qaror qabul qilish jarayonining pokligini monitoring qiladi. Qonunchilik doirasida manfaatlar to‘qnashuvining ikki shakli — real vaqtda mavjud bo‘lgan to‘qnashuv hamda kelajakda yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan ehtimoliy manfaatlar to‘qnashuvi vaziyatlari aniq huquqiy tasniflab berilgan. Bu yerda asosiy e’tibor xodimning shaxsiy manfaatdorligiga qaratilgan bo‘lib, u bevosita yoki bilvosita qaror qabul qilish orqali o‘zi yoxud o‘ziga aloqador shaxslar uchun har qanday shakldagi moddiy naf, imtiyoz yoki afzallik olish holatlarini mutlaqo taqiqlaydi.

Komplayens-nazorat doirasida tekshiriladigan sub’ektlar doirasini aniq belgilash maqsadida qonunda xodimga aloqador shaxslar mezonlari o‘ta qat’iy va aniq shakllantirilgan. Unga ko‘ra, birinchidan, xodimning barcha yaqin qarindoshlari (ota-onalari, aka-ukalari, opa-singillari, farzandlari, er-xotinlari hamda quda tomon qarindoshlari) aloqador shaxs hisoblanadi. Ikkinchidan, davlat xodimi yoki uning yaqin qarindoshlari qaysi yuridik shaxsning ustav kapitalidagi aksiyalari yoki ulushlariga egalik qilsa, o‘sha korxona aloqador sub’ekt deb topiladi. Uchinchidan, agar xodim yoki uning yaqin qarindoshi biror yuridik shaxsning boshqaruv organida rahbar yoki a’zo bo‘lsa, ushbu korxonalar ham avtomatik ravishda aloqador shaxslar ro‘yxatiga kiritiladi. Qonuniylik, xolislik, fuqarolar va davlat manfaatlari ustuvorligi hamda korrupsiyaga nisbatan murosasizlik prinsiplariga tayanadigan ushbu huquqiy mexanizm davlat xizmatchisining shaxsiy munosabatlari va tijoriy aloqalarining xizmat vazifalariga salbiy ta’sir ko‘rsatish imkoniyatini butunlay yo‘q qiladi va Yangi O‘zbekiston davlat xizmatida meritokratiya hamda halollik standartlarini ta’minlashning amaliy kafolati bo‘lib xizmat qiladi.

Davlat sektorida halollik standartlarini ta’minlash va xolis boshqaruv muhitini yaratishda manfaatlar to‘qnashuvining huquqiy boshqaruvi nafaqat umumiy qoidalar, balki xodimlar va ularga aloqador shaxslarning aniq huquq va majburiyatlari balansi orqali amalga oshiriladi. Qonunchilikka ko‘ra, davlat xizmatchisi o‘z lavozim majburiyatlarini bajarish chog‘ida shaxsiy manfaatdorlikka olib keladigan har qanday harakatlardan o‘zini tiyishi, mavjud manfaatlar to‘qnashuvi yuzaga kelgan taqdirda esa, o‘z ish yurituvidagi hujjatlar bo‘yicha yakuniy qaror qabul qilinguniga qadar bevosita rahbarini yoki komplayens-nazorat bo‘linmasini zudlik bilan xabardor qilishi shart. Bu majburiyat tizimda qog‘ozbozlikni emas, balki real javobgarlik zanjirini shakllantiradi. Shu bilan birga, xodim o‘z bo‘ysunuvidagi shaxslarni shaxsiy manfaatlarni ko‘zlovchi harakatlarga majburlamasligi, o‘ziga ma’lum bo‘lgan boshqa xodimlarning manfaatlar to‘qnashuvi holatlari to‘g‘risida ham xabar berishi lozim. Bu borada mas’uliyat faqat xodim bilan cheklanib qolmay, uning yaqinlariga ham taalluqlidir; xodimga aloqador shaxslar davlat organi bilan munosabatlarga kirishganda, shaxsiy manfaatlarini ko‘zlab qonunbuzarlikka yo‘l qo‘ymasliklari hamda ehtimoliy manfaatlar to‘qnashuvi to‘g‘risidagi deklaratsiyaga bila turib yolg‘on ma’lumot kiritmasliklari qat’iy belgilangan. Bunday deklaratsiyalarda ma’lumotlarni yashirish yoki soxtalashtirish tizim ustidan olib boriladigan komplayens-nazoratning eng og‘ir buzilishi hisoblanib, qonuniy javobgarlik choralarini keltirib chiqaradi.

Komplayens-nazorat tizimining huquqiy immunitetini mustahkamlash maqsadida xodimlarning faoliyatida manfaatlar to‘qnashuvining oldini olish bo‘yicha o‘ta qat’iy va tizimli cheklovlar filtri o‘rnatilgan. Qonunga binoan, davlat xizmatchisining xizmat mavqeyini suiiste’mol qilib shaxsiy naf olishi, biri boshqasiga bo‘ysunuvchi tashkilotlarda o‘rindoshlik asosida ishlashi, tijorat tashkilotlarining ta’sischisi bo‘lishi butunlay

taqiqlanadi. Aksiyadorlik jamiyatlarining erkin muomaladagi aksiyalariga egalik qilishning chegarasi esa qat’iy o‘n foiz etib belgilangan. Agar xodim o‘zi ishlayotgan davlat organi nazoratidagi tadbirkorlik subyektining ulushlariga ega bo‘lsa, u davlat xizmatiga kirganidan keyin bir oy ichida ushbu aksiyalarni realizatsiya qilishi va boshqaruv organlari a’zoligidan chiqishi shart. Bu cheklovlar asosan rahbar xodimlarga, davlat unitar korxonalari va maqsadli jamg‘armalar boshqaruvchilariga nisbatan qo‘llanilib, ularning o‘zlariga yoki yaqinlariga taalluqli bo‘lgan ishlarni ko‘rib chiqishda vakil sifatida qatnashishini hamda tashkilot mol-mulkini shaxsan sotib olishi yoki ijaraga olishini butunlay inkor etadi.

Ushbu qonuniy arxitekturaning eng ilg‘or va korrupsiyaga qarshi kurashishda xalqaro standartlarga mos keladigan jihati — “aylanuvchi eshiklar” (revolving doors) deb nomlanuvchi yashirin nazorat mexanizmidir. Unga ko‘ra, davlat organi bilan mehnat shartnomasi tugatilgan yoki xizmatdan bo‘shatilgan xodim ikki yil ichida oxirgi ish joyida o‘zi bevosita yoki bilvosita nazorat qilgan, imtiyozlar bergan yoxud tekshiruvlar o‘tkazgan xususiy tashkilotlar va tadbirkorlik subyektlariga ishga kira olmaydi. Bunday shaxslarni ishga qabul qilish faqatgina o‘sha tashkilotning korrupsiyaga qarshi nazorat bo‘linmasi mansabdor shaxslarining maxsus xulosasiga asosan amalga oshiriladi. Bu tizimli cheklov davlat xizmatchilarining mansabda o‘tirgan paytlarida kelajakda o‘zlariga manfaatli ish o‘rinlari tayyorlash maqsadida xususiy korxonalarga noqonuniy preferensiyalar, litsenziyalar yoki ruxsatnomalar berish, tekshiruvlardan yashirish kabi yashirin korrupsion kelishuvlar tuzish ehtimolini butunlay yo‘q qiladi. Shu tariqa, davlat boshqaruvi apparatining har bir bo‘g‘inida huquqiy cheklovlar va o‘zaro monitoring mexanizmlari yagona yaxlit tizim sifatida ishlaydi, bu esa Yangi O‘zbekiston davlat fuqarolik xizmatida meritokratiya prinsiplari asosida faqat halol va professional kadrlar faoliyat yuritishini hamda davlat resurslarining shaxsiy manfaatlardan xoli, faqat xalq manfaatlari uchun xizmat qilishini huquqiy jihatdan kafolatlaydi.

Yangi O‘zbekistonda davlat fuqarolik xizmatini isloh qilish, unda meritokratiya prinsiplarini qaror toptirish va korrupsiyaga qarshi samarali komplayens-nazorat tizimini yo‘lga qo‘yish bugungi kunda boshqaruv apparatining xalqchilligini ta’minlovchi eng oliy mezondir. “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi hamda “Manfaatlar to‘qnashuvi to‘g‘risida”gi fundamental qonunlarning qabul qilinishi va amaliyotga izchil tatbiq etilishi sohada mislsiz huquqiy filtrlar tizimini yaratgan bo‘lsa-da, amaliy samaradorlikka erishish uchun ijro mexanizmlarini yanada qat’iylashtirish davr talabidir. Bizning fikrimizcha, sohadagi islohotlar samaradorligini kafolatlash uchun quyidagi amaliy qadamlarni zudlik bilan hayotga tatbiq etish zarur:

Birinchidan, davlat fuqarolik xizmatiga kadrlarni qabul qilish va ularni lavozim bo‘yicha o‘stirish jarayonlarida har qanday byurokratik unsurlar, nepotizm hamda tanish-bilishchilik illatining ildizini batamom sug‘urib tashlash lozim. Inson omilini butunlay cheklovchi raqamli, shaffof va mustaqil filtrlarni har bir davlat organida istisnosiz qo‘llash, nomzodlarni baholash tizimini inson aralashuvisiz sun’iy intellekt nazoratiga o‘tkazish subyektivizm xavfini to‘liq bartaraf etadi.

Ikkinchidan, fuqarolarning daxlsiz huquqlarini ta’minlaydigan va bevosita aholi bilan ishlaydigan davlat xizmatchisining huquqiy tafakkuri hamda mas’uliyatini yangi bosqichga olib chiqish davr talabidir. Har bir davlat fuqarolik xizmatchisi mamlakatning Oliy Qonuni — O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasini mukammal bilishi shart bo‘lib, davlat xizmatiga kirish bosqichida barcha nomzodlardan Konstitutsiya normalarini o‘zlashtirganlik darajasi bo‘yicha alohida qat’iy imtihon olish amaliyotini joriy etish zarur. Xalqqa xizmat ko‘rsatadigan xodim o‘z davlatining Bosh Qonunini chuqur anglashi va unga so‘zsiz rioya qilishi uning kasbiy kompetensiyasining bosh sharti deb belgilanishi tizimda qonuniylik prinsipini mustahkamlaydi.

Uchinchidan, mazkur tizimli jarayonlarni nazorat qilish va muvofiqlashtirishda maxsus vakolatli davlat organi — Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi (ARGOS) tizimining texnik, huquqiy va monitoring imkoniyatlarini yanada kuchaytirish strategik ahamiyatga ega. Bugungi kunda mehnat bozorida quruq diplomi bor, ammo real kasbiy bilimi va amaliy malakasi bo‘lmagan insonlar toifasi uchrashayotganini inobatga olgan holda, ARGOS ochiq tanlovlar filtri orqali faqat va faqat yuksak intellektual salohiyatga, amaliy ko‘nikmalarga va chuqur sohaviy bilimga ega bo‘lgan haqiqiy mutaxassislarnigina davlat apparatiga qabul qilinishini qat'iy kafolatlashi shart.

Xulosa qilib aytganda, kiber-texnologiyalar va global transformatsiyalar asrida raqamli nazorat vertikali, qat’iy adolat mezonlari, chuqur huquqiy bilim talabi va mukammal saralash zanjiri o‘zaro uyg‘unlashgandagina

Yangi O‘zbekistonning davlat xizmati tizimi har qanday korrupsion xavflardan ishonchli asraladi. Davlat apparatining poklanishi va eng munosib salohiyatli kadrlarning xizmatga kelishi nafaqat barqaror iqtisodiy rivojlanishning drayveri bo‘ladi, balki xalqimizning davlat organlariga bo‘lgan ishonchini chinakamiga yuksaltirib, suveren boshqaruv tizimini va milliy xavfsizlik arxitekturasini yangi cho‘qqiga olib chiqadi.

Binobarin, raqamli iqtisodiyot va global texnologik raqobat shiddat bilan o‘zgarayotgan hozirgi davrda davlat fuqarolik xizmatida shaffoflik va daxlsizlikni ta’minlash shunchaki ma’muriy zaruriyat emas, balki mamlakat barqarorligi va davlat mustaqilligining bosh kafolatidir. Virtual makonda har qanday subyektiv aralashuvlar va manfaatlar to‘qnashuvini sun’iy intellekt monitoringi orqali jilovlash o‘z navbatida boshqaruv qarorlarining beg‘arazligini ta’minlaydi hamda davlat resurslarining faqat jamiyat farovonligi yo‘lida sarflanishiga xizmat qiladi. Kelajakda tizim samaradorligini ushlab turish uchun meritokratiya prinsiplarini yuridik va texnik filtrlar bilan kuchaytirib borish, ”aylanuvchi eshiklar” kabi ilg‘or xalqaro cheklov mexanizmlarining amaliy ijrosini qat’iy nazorat qilish shart. Zero, xalqimiz davlat xizmatchisida quruq diplomni emas, balki real sohaviy bilimni, vatanparvarlikni va Bosh Qonunimiz — Konstitutsiyaga bo‘lgan cheksiz hurmatni ko‘rishni istaydi. Faqatgina qonun ustuvorligiga tayanadigan xolis kadrlar korpusini, kuchli huquqiy madaniyatni va zamonaviy komplayens-nazorat immunitetini davlat boshqaruvining barcha bo‘g‘inlariga chuqur singdirish orqaligina Yangi O‘zbekiston o‘zining strategik maqsadlariga erishadi hamda global raqamli makonda o‘zining iqtisodiy, siyosiy va huquqiy suverenitetini mutlaq saqlab qoladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI :

1. O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi (37-modda. Fuqarolarning davlat xizmatiga kirishdagi teng huquqliligi).
2. O‘zbekiston Respublikasining “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonuni. 2022-yil 8-avgust, O‘RQ-788-son.
3. O‘zbekiston Respublikasining “Manfaatlar to‘qnashuvi to‘g‘risida”gi Qonuni. 2024-yil 5-iyun, O‘RQ-931-son.
4. O‘zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi — LexUZ rasmiy sayti.