

UDK 340

Jiyanova Shohida Mahsumovna, Magistrant
Jiyanova Shohida Mahsumovna, master student
Toshkent Davlat Yuridik Universiteti
Tashkent State Law University
O'zbekiston, Toshkent
Uzbekistan, Tashkent

**COMPARATIVE AND LEGAL ANALYSIS OF THE INSTITUTE
OF ROTATION IN THE SYSTEM OF PUBLIC GOVERNMENT IN
DEVELOPED FOREIGN COUNTRIES (JAPAN, SINGAPORE,
GERMANY, USA)**

Annotation: The study of foreign experience in increasing the efficiency of work in government bodies and preventing corruption is considered important. For this reason, in the current position, we will consider the advanced experience of developed countries in the application of the rotational Institute.

Keywords: public authority, management system, foreign experience, rotation.

**RIVOJLANGAN XORIJIY MAMLAKATLARDA (YAPONIYA,
SINGAPUR, GERMANIYA, AQSH) DAVLAT HOKIMIYATI
TIZIMIDA ROTATSIYA INSTITUTINING QIYOSIY-HUQUQIY
TAHLILI**

Annotatsiya: Davlat organlarida ishlash samaradorligini oshirish hamda korrupsiyaning oldini olishda xorij tajribasini o'rganish muhim sanaladi. Shu sababdan, hozirgi o'rinda rivojlangan davlatlarning rotatsiya institutini qo'llash bo'yicha ilg'or tajribasini ko'rib chiqamiz.

Kalit so'zlar: davlat hokimiyati, boshqaruv tizimi, xorij tajribasi, rotatsiya.

Germaniyada rotatsiya davlat idoralarida korrupsiyaning oldini olish maqsadida ko'p yillardan beri amalga oshirilib keladi. Korrupsiyaga ko'proq

ta'sirli lavozimlarni egallagan xizmatchilarni rotatsiya qilishga alohida e'tibor qaratiladi. Bunday lavozimlarda xizmat qilish muddati 5 yilgacha qilib belgilangan bo'lib, bu muddatni cho'zish uchun zarur hujjatlarda tegishli yozuvlarni kiritish shart. Bu talab xodimlarni lavozimlarga joylash jarayoni ustidan nazoratni kuchaytiradi, bunday qarorni qaysi mansabdor qanday sabablarga asoslanib qabul qilganini aniq ko'rsatib turadi. Bu esa o'z o'rnida mansabdor shaxslarning ma'suliyatini oshishiga xizmat qiladi. Germaniyalik ekspertlarning fikriga ko'ra, rotatsiya tufayli korrupsiya holatlari darajasi pasayishiga quyidagi omillar sabab bo'ladi: alohida shaxs va davlat xizmatchisining qayta uchrashish ehtimoli kamayadi; pora taklif etishi mumkin bo'lgan alohida shaxs keyinchalik lavozimga kelgan yangi xizmatchi tomonidan o'zining oldingi "marhamati" hisobga olinishiga ishonch hosil qilolmaydi; alohida shaxs pora taklif qilsa yangi davlat xizmatchisining javobi qanday bo'lishini bilmaydi.

Germaniya Federativ Respublikasida 2004-yildan beri Federal Ichki ishlar vazirligi huzurida federal hokimiyat organlaridagi korrupsiyaning oldini olish dasturi faoliyat olib boradi va uning muammoni hal qilishda asosiy usuli xodimning keyingi rotatsiyadan so'ng korrupsiyaga yo'l qo'yish darajasini tahlil qilish va uning oldini olish va yuqori stavkali lavozimlarda xizmat muddatini cheklash (5 yilgacha) dan iborat. Germaniyada korrupsiyaning oldini olishda rotatsiya institute muhim rol o'ynaydi. Davlat xizmatchilarini rotatsiya qilish borasidagi Germaniya tajribasi tadqiqotchilar tomonidan ijobiy baholanadi.

Aytish joizki, xodimlarni rotatsiya qilish mintaqalararo va davlat xizmati tarmoqlari o'rtasida ham amalga oshiriladi (Fransiya, Xitoy). Birinchi holatda davlat xizmatchilarini ko'proq rivojlangan mintaqalardan nisbatan kam rivojlangan hududlarga yuboriladi. Ikkinchi holatda esa xizmatchilarni davlat idorasining boshqa tarkibiy qismlariga rotatsiya qilish orqali ularni yangi kasbiy tajriba va ko'nikmalarni egallashiga ahamiyat beriladi. Daniya, Kanada singari

davlatlarda xodimlarni joy-joyiga qo'yish sohasida hukumat dasturlari amal qiladi. Rotatsiya siyosati xodimlarning davlat xizmatidagi turg'unligining oldini oladi, davlat idoralariga ularni tajribasi va imkoniyatlaridan unumli foydalanish imkonini beradi.

Yaponiyada qabul qilingan kadrlar almashinuvi tizimi alohida qiziqishga sabab bo'ladi. Davlat organlarida asosiy rotatsiyani tartibga solish mezonlari 1947-yil 21-oktabrdagi 120-son "Davlat mansabdor shaxslari to'g'risida" gi qonun bilan tartibga solinadi. Qonunda rotatsiya qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimining bir qismi sifatida ko'rib chiqiladi, xodimlarning gorizonta va vertikal ravishda harakatlanishi, barcha davlat xizmatchilarini qamrab oladimi yoki yo'qmi kabi normalar qayd etilgan. Mexanizm juda oddiy va tushunarli: davlat xizmatchisi davlat organiga ishga kirgach, xizmat ko'rsatish va yuqori darajadagi lavozimni egallashdan oldin, bir xil darajadagi, ammo turli xil funksional majburiyatlarga ega bo'lgan bir qator quyi lavozimlardan o'tishi majburiydir. Yaponiya tizimi o'ziga xos xususiyatga ega bo'lib, yosh ishchilarni yollash va moslashtirish bilan bog'liq umrbod bandlik ham qonun bila tartibga solingan. Umr bo'yi bandlik tizimi deganda butun umri davomida bitta ijroiya organida ishlagan xodim bosqichma-bosqich martaba pog'onasidan yuqoriga ko'tariladi. Qoidaga ko'ra, bir necha (ikki yoki uch) gorizonta harakatlardan so'ng, vertikal aylanish, ya'ni o'sish kuzatiladi va bunda lavozim, yuqori maoshga o'tkazish ko'zda tutiladi.

Yaponiyada Germaniyadan farqli ravishda, xodimlarning rotatsiya qilinishidan asosiy ko'zlangan maqsad korrupsiyaning oldini olish emas, balki yuqori malaka va ko'nikmaga ega bo'lgan har tomonlama bilim va saviyali kadrlarni yetishtirish orqali tashkilot va organlarni rivojlantirish hisoblanadi.

AQSHning ham xodimlarni rotatsiya qilish bo'yicha o'z yo'li mavjud. Unga ko'ra, AQSHda davlat boshqaruvi har doim yuridik fanlar, xususan, ma'muriy huquq bilan chambarchas bog'langan. So'nggi yillarda bunday tendensiya davlat xizmatchilarining iqtisodiy boshqaruvini kuchaytirish

kuzatildi. Davlat boshqaruvi organlarida kadrlar zaxirasi bilan ishlash tashkiliy nuqtai nazardan kadrlar xizmatlari tomonidan umumiy qoidalar va normativ talablar asosida, shuningdek, yagona uslubiy va siyosiy ko'rsatmalar asosida amalga oshiriladi. Asosiy usullardan biri AQSh davlat idoralari uchun kadrlarni tanlash tanlov imtihonlari bo'lib qolmoqda. Bu yerda ularni amalga oshirish uchun dunyoda eng yaxshi tashkil etilgan tizim mavjud. Shu bilan birga, asos tanlov imtihonlari malaka standartlari qabul qilingan. Shtatda kadrlarni tanlash va joylashtirish xizmat odatda bajariladigan ishning xarakteri va darajasi, talab qilinadigan qobiliyatlar, malaka va ish tajribasi, ishbilarmonlik fazilatlarini bilan ifodalanadi. Ishga qabul qilish jarayoni quyidagilardan iborat bo'lishi mumkin: yakuniy ro'yxat, oldindan belgilangan normalar asosida tanlovda ishtirok etishga ruxsat berilgan; yozma imtihon, tanlov suhbat, psixologik test, skrining, diplom yoki boshqa hujjatlar va boshqalar.

Davlat xizmatida korrupsiyaga qarshi kurash darajasini sezilarli darajada pasaytirgan davlat sifatida Singapur misol qilib olish mumkin bo'lib, ushbu davlat bir necha yil davomida korrupsiyaga qarshi muvaffaqiyatli kurash olib borgan. 1952-yilda Britaniya mustamlaka hukumati tuzilgach, bevosita bosh vazirga bo'ysunadigan doimiy faoliyat yurituvchi korrupsiyani tergov qilish byurosi (CPIB - Korrupsiyani tergov qilish byurosi) tashkil etildi. Byuro CBIP direktori tomonidan boshqariladi va u bevosita Bosh vazir oldida javobgardir. Bu shuni anglatadiki, hech bir vazir tergovni to'xtatish uchun aralasha olmaydi yoki unga har qanday tarzda ta'sir qila olmaydi. Byuro davlat xizmatida halollikni saqlash va halollik tamoyillarining buzilmasligi hamda xususiy sektorda korrupsiyasiz operatsiyalarni rag'batlantirish uchun javobgardir. Agar korrupsiyaga moyillik aniqlansa, mazkur bo'shliqlar korrupsiya va suiiste'mollikka olib kelishi mumkin den hisoblanib, byurolar mazkur bo'limlar rahbarlariga tegishli choralar ko'rishni tavsiya qiladi. CPIB quyidagi funksiyalarga ega: ish jarayonida insofsizlik va nayranglar haqidagi shikoyatlarni qabul qilish va tekshirish; noto'g'ri ishlarni va davlat

xizmatchilarining korrupsiya belgilarini o'z ichiga olgan noto'g'ri xatti-harakatlari tekshirish; davlat xizmatida korrupsiya va shafqatsiz nayranglar usul va tartiblarni o'rganish orqali suiiste'molliklar imkoniyatlarini minimallashtirish. Singapur davlat xizmatining muhim xususiyati korrupsiya jinoyatida gumon qilingan xodimning xodimlarning daxlsizligi va aybdorlik prezumpsiyasidan mahrum qilishdir. Davlat mansabdor shaxsi shaxsdan olgan har qanday korrupsiya hisoblanadi. Singapur tajribasiga korrupsiya ustidan g'alaba qozonishning eng hayotiy tasdiqlovchi misoli hisoblanadi.

Ko'rib turganimizdek, barcha davlatlarda korrupsiyaning oldini olish maqsadida rotatsiya qo'llanilishi asosiy yechim sifatida qaralgan. Ikkinchi tomondan esa xodim ko'nikmasini oshirish hamda ish samaradorligini takomillashtirish uchun ham xodimlar rotatsiyasi xorij mamlakatlarida ilg'or tajriba hisoblanadi. Yuqoridagi ko'rib chiqilgan masalalarni hisobga olgan holda, hozirgi vaqtda quyidagi dolzarb vazifalarni amalga oshirish taklif qilinadi: - davlat xizmatchilarini rotatsiya qilishning huquqiy asoslari va moliyaviy-iqtisodiy mexanizmlarini yaratish; - korrupsiyaga ta'sirchanlik darajasini hisobga olgan holda rotatsiya qo'llanadigan lavozimlar toifasi va mezonlarini aniqlash; - rotatsiyaning qo'yilgan maqsadlarga erishish imkonini beradigan optimal muddatini belgilash; - ayrim davlat idoralarida sinov sifatida rotatsiya usulini qo'llash.

Adabiyotlar:

1. A.Eminov. Rotatsiya korrupsiyaga qarshi kurashning samarali usuli: qiyosiy-huquqiy tahlil.
2. Халиков М.И., Галиуллин Т.Т.Зарубежный опыт государственной службы. Уфа, 2007. С. 46–47.
3. Государственная служба. Сборник. М., 2005. № 4. С. 145–147.
4. Corrupt Practices Investigation Bureau // Prime Minister's Office Singapore. –2010. –P. 3.