



ДАВЛАТ БОШҚАРУВИДА РАВБАТЛАНТИРИШ УСУЛЛАРИНИ ҚЎЛЛАШ АМАЛИЁТИНИ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ЖИҲАТЛАРИ

А.Т.Ахмедов

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10721854>

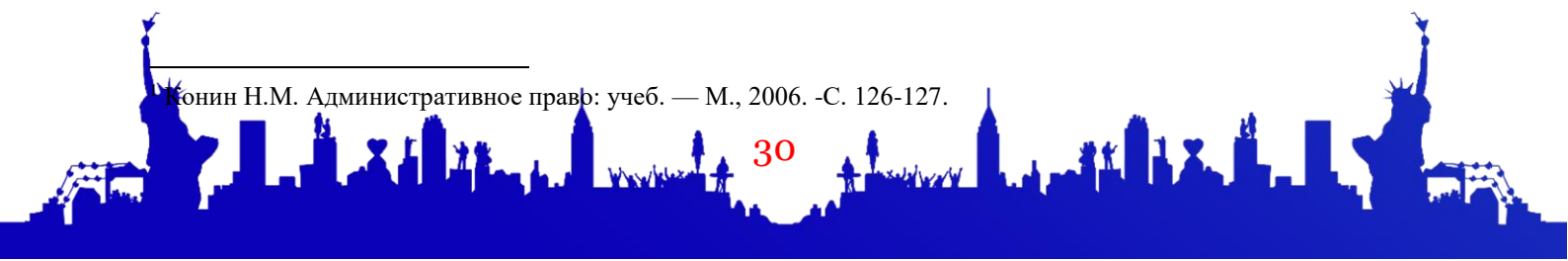
Инсонларнинг ижтимоий аҳамиятга молик натижаларга эришишдан шахсий манфаатдорлигини ошириш, уларни моддий ва маънавий рағбатлантириш орқали ҳуқуқий фаолиятга рағбатлантириш зарурати чинакам демократик жамиятнинг ўз моҳиятидан келиб чиқади. Ҳуқуқий тартибга солишнинг ушбу усули давлат бошқаруви фаолиятини ривожлантиришни таъминлайдиган ҳуқуқ тизимида етакчи ўринни эгаллаши керак.

Замонавий дунёнинг тез ўзгариб бораётган ижтимоий-иқтисодий шароити давлат хизмати олдига янги мақсад ва вазифаларни қўймоқда. Шу боис давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари ва давлат хизматчилари бошқарувнинг одатий, анъанавий усуллари қайта кўриб чиқишга ва ўз фаолияти самарадорлигини ва давлат функцияларини амалга ошириш сифатини доимий равишда оширишга, бошқарувнинг янги усуллари жорий этишга ундамоқда.

Рағбатлантириш (стимул) бошқарув функцияларини амалга оширишда қўлланиладиган усул сифатида, биринчи навбатда, қонунга бўйсунуш ва давлат фаол хатти-ҳаракатларини ҳуқуқий қўллаб-қувватлаш вазифасини бажаради. Бошқарувга таъсир кўрсатишнинг мақсади ва воситалари нуқтаи назаридан рағбатлантириш усули қўл остидагиларга турли хил моддий ва маънавий мотивларни жорий этиш чораларини қўллаш шаклидаги ишонтириш усули билан чамбарчас боғлиқ¹.

Давлат хизматчиси – нафақат малакали бошқарувчи, балки ваколати доирасига давлат вазифаларини амалга ошириш ва давлат ҳокимияти органларининг ваколатларининг малакали ижросини таъминлаш кирадиган мансабдор шахс ҳамдир. Давлат хизматчиси – бу оддий ходим эмас, у давлат топшириғи ва манфаатлари бўйича унинг номидан ҳаракат қилувчи инсондир. У фуқаролар манфаатлари йўлида давлат органлари тизимида давлат ҳокимияти ваколатларини бажарадиган, халқнинг иродасини ифода этиб, ижтимоий масалаларни ҳал этадиган махсус ижтимоий фуқаролар бирлигининг вакили ҳисобланади.

¹Конин Н.М. Административное право: учеб. — М., 2006. -С. 126-127.





Давлат хизматчилари мақомининг масалан, мақсади фойда олиш бўлган тадбиркорлардан асосий фарқи ана шунда.

Давлат хизматчиси мақоми – кўп қиррали ва кўп даражали ҳодиса. Шунинг учун унинг таснифланиши зарур. Давлат хизматчиси мақомининг тизими ўзига қуйидагиларни жамлайди: шахсий, фуқаролик, ижтимоий, ҳуқуқий, хизматга оид, лавозим мақомлари².

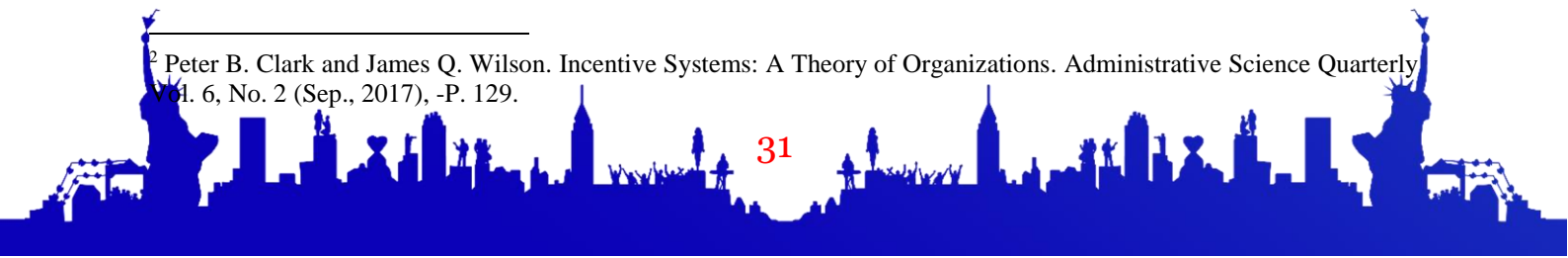
Давлат хизматчисининг шахсий мақоми ҳар бир хизматчининг жисмоний, ақлий ва ижтимоий-психологик шахсий характеристикаларига асосланади. Ҳар бир давлат хизматчиси фуқаролик мақомига эга бўлиб, давлат фуқароси ҳисобланади.

Хизматга оид мақом давлат хизматчиларига қўшимча ҳуқуқлар, мажбуриятлар, чеклов ва тақиқлар юклайди. Лавозим мақоми давлат хизматчисининг вақтинча эгаллаб турган мансаби билан белгиланади. У қанча юқори бўлса, мансабдорнинг лавозим мақоми шунча юқори бўлади.

Ҳуқуқий мақом – бу Конституция ва қонунлар билан ўрнатилган, инсоннинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, шунингдек, давлат органлари ва мансабдор шахслар ваколатининг тан олиниши. Давлат хизматчиларининг “ҳуқуқий мақоми” тушунчасига давлат хизмати тизимида уларнинг ўрнини белгилайдиган давлат хизматчиларининг ҳуқуқий даражасининг энг муҳим институционал характеристикалари киради.

Демократик жамият ва давлат, қоида тариқасида, нафақат тартибга солишдан, балки фуқароларга берилган ҳуқуқ ва эркинликларнинг амалга оширилишидан ҳам манфаатдордир. Бу борада кўпчилик олимлар шундай хулосага келадики: *"субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятлар муҳим мотивацион роль ўйнайди, инсонларнинг хатти-ҳаракатларини самарали рағбатлантиради, уларда тегишли ҳаракатларга, ўз имкониятларидан фойдаланишга қизиқиш уйғотади, фаоллиги ва ташаббусини ривожлантиради"*. Айтиш мумкинки, субъектив ҳуқуқлар ҳуқуқий рағбатлантириш структурасининг элементлари бўлиб, ташқи томондан ҳуқуқий рағбатлантиришнинг намоён бўлиш шакллари сифатида намоён бўлади. Тадқиқотчиларнинг таъкидлашича, *"рағбатлантириш – бу имкониятларни ўз ичига олган, маконни очадиган, фаолиятни тезлаштириш учун қулай шарт-шароитлар, маълум параметрларни кучайтириш, фаоллаштириш ва бошлаш усулидир"*.

² Peter B. Clark and James Q. Wilson. Incentive Systems: A Theory of Organizations. Administrative Science Quarterly Vol. 6, No. 2 (Sep., 2017), -P. 129.





Шу билан бирга, фуқароларнинг хулқ-атворининг муайян вариантларига рухсат бериш билан бирга, давлат субъектнинг ижтимоий-ҳуқуқий фаолиятини фаоллаштиришга имкон берадиган қўшимча ҳуқуқий рағбатлардан ҳақиқатда фойдаланмаслигини таъкидлаш мумкин. Рухсат бериш каби ҳуқуқий тартибга солиш усулининг табиати ва ижтимоий мақсади хулқ-атвори рағбатлантиришнинг бошқа даражасига мос келади. Шу муносабат билан, рухсат бериш усули ва шахснинг ижтимоий фаоллигининг ҳақиқий ўсиши билан боғлиқ хатти-ҳаракатлар ўртасида сўзсиз, тўғридан-тўғри боғлиқлик мавжудлигини айтиш қийин. Бу фаолият кўпинча бошқа қўзғатувчи сабаблар, бу ҳолда рағбатлантириш билан амалга оширилади.

Ҳуқуқий рағбатлантириш позитив рағбатлантиришнинг бир туридир. Меҳнат ҳуқуқи фанида, масалан, ҳуқуқий рағбатлантириш билан бир қаторда, ижобий мотивациянинг бундай шакллари имтиёзлар ва устуворлик бериш ва ҳоказолар деб аталади. Ҳуқуқий рағбатлантириш ижобий рағбатлантиришнинг бошқа шаклларида маълум бир ижтимоий благо (маънавий ёки моддий) рағбатлантириш билан фарқланади.

В.М. Баранов шундай деб ёзади: *"Рағбатлантиришнинг ҳуқуқий қоидалари юридик мажбуриятларни бажаришни назарда тутади, лекин улар ижтимоий жиҳатдан қимматли хатти-ҳаракатларни рағбатлантиришга қаратилган"*³.

Бинобарин, ижтимоий муносабатларни, шу жумладан, давлат хизмати соҳасидаги муносабатларни тартибга солишда рағбатлантиришнинг роли сезиларли даражада ошиб бормоқда, чунки агар ҳуқуқий чекловлар, биринчи навбатда, ҳуқуқий таъсирнинг марказлаштирилган ва тўғридан-тўғри усуллариининг намоён бўлиш шакли сифатида ҳаракат қилса, унда рағбатлантириш воситалари (айниқса, рағбатлантириш ва имтиёзлар) баъзан фаол хатти-ҳаракатни рағбатлантириш мақсадида қўлланилади. Бундай жазолаш, тақиқлаш ва жавобгарлик билан рағбатлантириш деярли мумкин эмас. Рағбатлантириш, бошқа мотивацион чоралар каби, умумий мақсади - турли ижтимоий муносабатларни тартибга солишга қарамасдан, кўп ҳолларда жазо, мажбурлаш ва бошқа қонуний чекловларга қараганда самаралироқдир. Шунини таъкидлаш керакки, "қўллаб-қувватлаш "кучли"

³ Баранов В.М. Поощрительные нормы советского социалистического права. — Саратов, 1978. -С. 42.





рағбатлантирувчи восита бўлса-да, давлат хизматчилари фаолиятидаги ҳуқуқий рағбатлантиришнинг сиғимли тоифасидан узоқдир"⁴.

Фанда давлат хизматчиларининг тўрт хил йўналишлари (ориентация) мавжуд: **хизматнинг хусусияти, хизмат кўрсатиш шартлари, иш ҳақи, мартаба**. Шу билан бирга, фаол эҳтиёжнинг мавжудлиги ходимни маълум бир мақсадга эришиш учун рағбатлантиришнинг ягона зарур шарти эмас. Шунинг учун давлат хизматчиси ўзи танлаган хулқ-атвор тури ҳақиқатда қониқиш ёки керакли натижага эришишига умид қилиши керак.

Маъмурий ҳуқуқ нормаларида давлат хизматининг муайян моделига хос бўлган анъанавий рағбатлантириш ва мотивация усулларида фойдаланиш мақсадга мувофиқдир. Ўзбекистон Республикасида шаклланган давлат хизмати модели рағбатлантиришни қуйидаги жиҳатларини талаб қилади:

1) давлат хизматчиларининг турли соҳаларда жамоат тотувлиги, қонунийлик ва ҳуқуқий тартибот муҳитини яратадиган қонунга бўйсунувчи фаол хулқ-атворини рағбатлантириш;

2) шахс ва барча фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини таъминлаш учун қулай шарт-шароитлар яратиш;

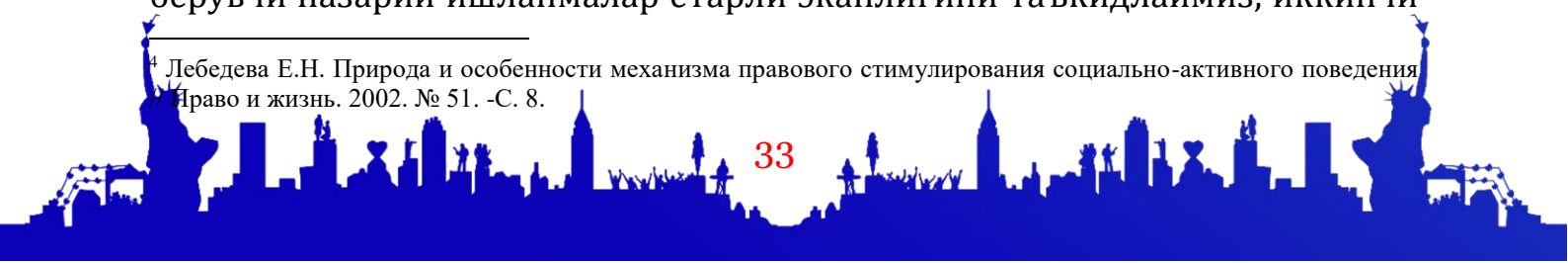
3) мансабдор шахсларнинг ҳуқуқий мақомини зарур даражада аниқлаш, давлат хизматчиларини қўллаб-қувватлаш, имтиёзлар ва бошқа рағбатлантириш чоралари тизимини аниқ белгилаш;

4) фақат ижобий ҳуқуқий мотивларни шакллантириш; давлат хизматчиларининг ижобий фаоллигини ошириш; давлат ва жамиятнинг ижтимоий-сиёсий ва иқтисодий ҳаётини ислоҳ қилишда, шунингдек, давлат хизмати тизимини ислоҳ қилишда ижобий жараёнларни кучайтириш.

Шундан келиб чиқиб, давлат бошқаруви фаолиятини рағбатлантириш давлат хизматчисида намунали хулқ-атвори учун мотивацияни муайян чора-тадбирлар ва шаклларда ифодаловчи омил ҳисобланади, деган хулосага келдик.

Бугунги шиддат билан янгиланиб, ўзгариб бораётган жараёнларда бир томондан, рағбатлар тадқиқотчилар ва амалиётчиларнинг эътиборини ўзига жалб этаётганлиги ҳамда улар инсон ва жамият тараққиётининг омили сифатида юксак баҳоланаётганидан далолат берувчи назарий ишланмалар етарли эканлигини таъкидлаймиз, иккинчи

⁴ Лебедева Е.Н. Природа и особенности механизма правового стимулирования социально-активного поведения // Право и жизнь. 2002. № 51. -С. 8.





томондан, бугунги кунда давлат фаолиятини бошқаришни такомиллаштириш учун улардан фойдаланиш имконини беради. Шу билан бирга, рағбатлантириш менежментнинг асосий қисмидир, бу менежмент муаммоларини ўрганишда энг бой жаҳон ва маҳаллий анъаналардан далолат беради.

Хулоса сифатида таъкидлаш мумкинки, давлат бошқаруви фаолиятини рағбатлантириш тизимини такомиллаштиришдан мақсад давлат хизматчилари меҳнатининг самарадорлиги ва сифатини ошириш, натижада давлат ва жамият ўртасидаги ўзаро ҳамкорлик кўламини, кўрсатилаётган давлат хизматлари сифатини оширишдан иборат. Шунингдек, фуқароларга ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш учун шарт-шароитларни оптималлаштириш рағбат механизмининг бош мантиғини ташкил этиши лозим.

Жумладан, ижро этувчи ҳокимият органларида лойиҳа-мақсадли ёндашувдан фойдаланиш амалиётини таҳлил қилиш натижасида ушбу ёндашув билан кадрлар менеджменти давлат хизматига номзодларни танлашда кўпроқ мослашувчанликни ўз ичига қамраб олиши лозим дейиш мумкин. Лойиҳа-мақсадли моделни қўллаш тажрибаси шуни кўрсатдики, харажатлар ва давлат мансабдор шахслари сонини ошириш муайян лойиҳани муваффақиятли яқунлашда хавф бўлиши мумкин. Бу, хусусан, патерналистик тизимга эга ривожланаётган мамлакатларда лойиҳага асосланган моделнинг жорий этилиши бошқарув сифатининг пасайишига олиб келиши билан боғлиқ. Шу муносабат билан, лойиҳа бошқаруви билан шуғулланувчи давлат хизматчиларининг меҳнатига ҳақ тўлашда расмий кадрлар тартиби сифатини ошириш ва шахсий самарадорлик каби мезонлардан фойдаланиш тавсия этилади.

