

АВСТРАЛИ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАНД “ЧАДАХУЙН/МЕРИТ ЗАРЧМЫН ХЭРЭГЖИЛТ

Хураангуй: Уг нэгдлэл нь Австрали Улсын төрийн албанд мерит буюу чадахуйн зарчмыг хэрхэн тодорхойлж, хэрэгжүүлж ирсэн байдлыг тоймлон үзсэн болно. Австрали Улсын төрийн албаны мэргэшсэн, чадварлаг, чанартай ажилчилгааг чадахуйн зарчим/мерит/-тай холбож ойлгох нь нийтлэг байдаг хэдий ч дэлхийн бусад орнуудад нийгмийн хөгжил, төрийн албаны бүтэц зохион байгуулалт, соёлын ялгаанаас улбаалан харилцан адилгүй ойлголт, хэрэгжилттэй байна. Австралийн төрийн албаны хуулиар зохицуулагдсан чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийг тоймлон үзвэл хэрэгжиж эхэлсэн цаг хугацаа буюу нэг үеэс зуунаас нөхцөл хөдөлмөрийн маргаан дагуулсан хэвээр байгаа аж. Уг маргаан нь тухайн үеийн нийгмийн хөгжил, төрийн өөрөг оролцоо, хандлага, төрийн албаны шинэчлэл болон тус улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөлттэй нягт уялдсан байдаг. Тухайлбал, төрийн албанд гүйцэтгэх эмэгтэйчүүдийн өөрөг, оролцоо, мөн төрийн албанд ажиллаж байсан албан хаагчдын нийгмийн асуудал, төрийн тусгай албан хаагчид, цэргийн алба хаагчдын асуудал, төрийн албаны хөний нөхцийн бүрдүүлэлт, албан хаагчдын ёс зүй, шударга байдлын талаарх асуудлууд нь одоог хөртөл тулгамдсан хэвээр байна.

Төлхөөрөгс: Австрали Улс, төрийн алба, чадахуйн зарчим/мерит/, соёл

Дэлхийн олон улс оронд merit/мерит буюу чадахуйн зарчим хэмээх нэр томъёо нь тухайн улсын төрийн албаны ажиллагааны чадвар, чанарыг тодорхойлох гол хэмжүүрийн нэг болж, үгийн утгын хувьд нийтлэг байдлаар өргөн хэрэглэгддэг боловч төрийн албаны хуульдаа тусган хэрэгжүүлэх байдал нь харьцангуй байдаг.

Чадахуйн зарчим буюу мерит зарчим гэдэг нь төрийн албан хаагчдыг сонгон шалгаруулах ажиллагаа хувийн болон улс төрийн үзэмжээс илүү хувь хөний мэргэшил, ур чадварт үндэслэсэн байх зарчмыг ойлгоно. “Мерит” гэдэг үгийг монголчилбол “гавъяа зүтгэл, чанар чансаа, сайн тал, хөлөөн зөвшөөрөгдсөн байдал” гэх мэт утгыг агуулах бөгөөд хөний нөхцийн тухайд энэ ойлголт нь төрийн аливаа албан тушаалд төхний зорилго, ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд зайлшгүй хэрэгцээтэй шалгуур шаардлагуудыг бөх талаараа

бүрэн хангасан шилмэл хүн томилогдох өйл явцыг илэрхийлдэг байна.¹ Сонгон шалгаруулах, албан тушаалд дэвшүүлэх ажиллагаа ажилтан бүрийн ажлын гүйцэтгэл, мэдлэг мэргэшлийн төвшин, ур чадварыг бодитойгоор хэмжихийн (гол төлөв нээлттэй, өрсөлдөхт шалгаруулалтын журмаар) зэрэгцээ бүрийн албаны зөвлөл нь албан тушаалын ангилал, цалин хүлсний нэгдсэн сэлжээг боловсруулж, мөрдөлдөг, улс бүрийн нөлөөллөөс ангид боловсон хүчний удирдлагын мэргэжсэн тогтолцоо болж төлөвшсөн байдаг.²

Энэхүү утга санааг өргөн хүрээнд нь авч үзвэл ‘төвийг сахисан чадавхи’ буюу бүрийн албан хаагч өөргөө ялгамжгүйгээр, өр дөнтэй гүйцэтгэх боломжийг илэрхийлдэг хэмээн ойлгогдох боловч нэгмөр утгаар ойлгон, хэрэгжүүлэх байдал нь тухайн улсын нийгмийн бүрийн байгуулал болон соёлын ялгаатай холбогдон харилцан адилгүй хэрэгжих явцад тулгамдсан ямар асуудлууд байгааг Австрали Улсын жишээн дээр тоймлон үзье.

Австралийн холбооны улсын системд, бүрийн захиргааны чиг өөргийн байгууллага нь холбооны, муж/нутаг дэвсгэрийн захиргаанд хуваагддаг. Австрали Улсын бүрийн албанд нийтдээ 2.04 сая албан хаагч ажилладаг бөгөөд тэдний дийлэнх буюу 77% нь муж/нутаг дэвсгэрийн харьяалалд, 10% нь нутгийн өөрөө удирдах байгууллагад, 13% нь холбооны төвшинд эрүүл мэндийн байгууллага-эмнэлэг, сургууль, бүрийн тусгай алба, нийтийн тээвэр зэрэг салбарт харьяалагдан бүрийн өйлчилгээг иргэдэд хүргэдэг байна.³

Тус улсад бүрийн албаны шинэтгэл 1980 оноос хэрэгжиж эхэлсэн бөгөөд 2003, 2013 онуудад шинэтгэлийг төгөлдөржүүлэх бодлого хэрэгжүүлсэн нь бүрийн албанд шинэ менежментийн бодлогыг нэвтрүүлэх зорилготой байв.⁴

Австралийн бүрийн албаны өйл ажиллагаа нь холбооны болон муж/нутаг дэвсгэрийн хууль тогтоомжид захирагддаг ба ялангуяа чадахуйн зарчмыг тодорхойлохдоо нийтлэг боловч зарим журам, процедур дээр бага зэргийн ялгаатай зохицуулагдсан байдаг.

Одоо хүчин төгөлдөр мөрдөж буй Холбооны Бүрийн албаны тухай хуульд бүрийн өйл ажиллагааг чадахуйн зарчимд дээр үндэслэсэн байхыг хуульчилсан байдаг ба ерөнхийдөө зарчмын дараах шаардлагуудтай. Үүнд:

¹ Зэмбэрэлхам Д., Монгол улсын бүрийн албанд мерит зарчмыг төлөвшүүлэх нь, Бүрийн захиргаа сэтгүүл, 2011 оны тусгай дугаар (18), 26 дахь тал

² Lowe, R. 2011. *The Official History of the British Civil Service: Reforming the Civil Service, Volume 1: The Fulton Years, 1966-81.* Oxford: Routledge.

³ Австрали Улсын Статистикийн Газар, 2021.

⁴ Australian Public Service Commission (APSC). 2003. *The Australian Experience of Public Sector Reform.* APSC Occasional Paper 2, Canberra: Commonwealth of Australia.

- Төрийн албаны хөний нөөцийн бөрдөөлөлтийг сонгон шалгаруулалтаар элсүүлэн бөрдүүлэх
- Тухайн албан тушаалд шаардагдах, мэдлэг, чадвар, туршлага нь төрийн албаны шалгалтыг гч буй өрсөлдөгчид бий эсэхийг харьцуулан үнэлэх
- Өрсөлдөгчдийн ур чадвар болон тухайн албан тушаалтнаас гарах ёстой бөтөөмжийн өр дөнг харьцуулан үнэлэх
- Өрсөлдөгчдийг сонгон шалгаруулж авах шийдвэр гаргахдаа ашиглах үнэлгээний зарчмыг баримтлах зэрэг болно. Ингэснээр тухайн байгууллагын албан тушаалд шаардагдах хэрэгцээг тухайн этгээд хангаж байгаа эсэхийг үнэлэн дөнгөх боломжтой болдог.

Төрийн албаны харьцангуй дээд төвшний албан тушаалд сул орон тооны нөхөн хангалтыг олон нийтэд нээлттэйгээр зарлаж, уг ажлын байрны шаардлагыг хангах удирдах албан тушаалтан, мэргэжилтэнийг сонгон шалгаруулахдаа зөвхөн төрийн байгууллагаас бус хөний нөөцийн мэргэшсэн хувийн байгууллагыг хөллсөн ажиллуулах тохиолдлууд байдаг.

Сонгон шалгаруулалтыг ихэнхдээ жижиг комиссоор удирдуулан журамд заасан удирдамжийн дагуу, тухайлбал жендерийн тэнцвэртэй байдлыг хангах эсэх, тухайн албан тушаалд нийцэх ур чадвар болон ажлын туршлагыг үндэслэн өргөдлийг харгалзан эцсийн шатанд өлдөх өрсөлдөгчийг шалгаруулдаг. Журамд заасан тусгай шалгалт болох сэтгэл зөйн болон бусад сорил (ялангуяа олноор шалгаруулалт явуулахдаа) ярилцлага, баримт бичгийг бөрдлийг хангуулж, шийдвэр гаргах этгээдэд зуучилдаг байна. Төрийн албаны тусгай шалгалтын агуулгыг албан тушаалын шаардлагад нийцүүлэх замаар “тухайн албан тушаалд тохирох, чадварлаг” иргэнийг шалгаруулахад нөллүүлэх боломжтой.

Мөн туршилтын хугацаа хэрэглэх болзол, журмыг оновчтой ашигласнаар тухайн ажлыг гүйцэтгэх ур чадвар дутмаг хөнийг урьдчилан тодорхойлж, төрийн жинхэнэ албанд авахаас зайлсхийх боломжтой. Төрийн албанд шинээр элсэгчийг 12 сарын туршилтын хугацаанд ажиллуулдаг бол албан тушаалд дэвшүүлэхэд ажилласан хугацааг өл харгалзан тухайн албан хаагч одоогийн төвшний чадвараа батлан харуулж, амжилт гаргасан, одоогийн болон дэвшүүлэх гэж байгаа орон тоонд нийцэх ур чадвараа харуулсан байхыг шаарддаг.

Албан тушаал дэвшүүлэх шийдвэрийг байгууллагын дотоод хяналтын дагуу бусад гишүүд эсэргүүцэх эрхтэй ба байгууллага болгон төрийн албаны тухай хуульд зааснаар “шударга хяналтын тогтолцоотой” байхыг хуульчилсан бөгөөд Австралийн төрийн албаны зөвлөлийн харилцан хөндөтгөлтэй, эерэг, хамтарч ажилладаг “эрүүл байгууллага”, “эрүүл соёл” хандлагыг төгээдэг, төргөн шуурхай, хяналттай байх зөвлөмжийг гаргасан байна. Дотоод хяналтаас

гаргасан шийдвэрийг мөн төрийн албаны хуулиар тогтоосон “Чадахуйн зарчмыг хамгаалах төлөвлөгч”-д давж заалдах хэсэлт гаргах боломжтой байдаг хэдий ч ийм хэсэлт маш цөөн гардаг байна.

Австралийн төрийн нийт алба хаагчдын 2%-ийг удирдах албан тушаалын зэрэгт ажиллах бэрэлдэхөөн эзэлдэг ба эдгээр албан хаагчдыг томилох эсхэл албан тушаал дэвшүүлэх эрхийг төрийн албаны зөвлөлийн гишүүний олгосон “батламж”-аар албажуулсан байдаг. Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүний төлөөллийг сонгон шалгаруулах комисст оруулж, орон тооны сонгон шалгаруулалтыг нээлттэй зарлаж, комисс журмын дагуу нэлгээ, дүгнэлтийг гаргадаг.

Байгууллагын удирдлагыг харин тусгай журмаар томилно. Яамны сайдыг тодорхой хугацаагаар буюу ихэнхдээ 5 жилээр, засаг даргыг ерөнхий сайдын саналыг харгалзан томилдог ба ерөнхий сайд шийдвэр гаргахаасаа өмнө төрийн албаны зөвлөл болон шадар сайдаас ирүүлсэн саналыг харгалзан эзнэ. Ингэснээр чадахуйн зарчимд ндэслэсэн байх боловч ерөнхий сайд дээрх саналыг харгалзан зэхгүй байх тохиолдол бий. Өндсэндээ байгууллагын удирдах албан тушаалтныг томилоход 2011 онд хэрэгжиж эхэлсэн “Чадахуйн зарчим болон ил тод байдлын бодлого”-ыг баримтладаг. Мөн цөөн тооны албан тушаалтан жишээ нь сангийн сайдыг томилохдоо парламенттай зөвлөлдөн томилдог.

Австрали Улсын төрийн албанд чадахуйн зарчмыг хэрэгжүүлэхэд тулгамдаж буй асуудлууд

Австрали Улс төрийн албандаа ‘чадахуйн зарчим’-ыг хэрэгжүүлсэн зуу гаруй жилийн туршлагатай хэдий ч хэрэгжилтийн байдал төдийлэн дардан бус байжээ. Өнэндээ чадахуйн зарчим нь тодорхой зорилго дээр суурилсан зарчим гэхээсээ илүүтэйгээр тухайн өөийн нийгмийн хөгжлийн хандлагыг даган өөрчлөгдсөөр ирсэн байна.

1902 оны анхны хууль тогтоомжид “албан өөргөө биелүүлэх чадавхи, өрдөнтэй, хичээнгүй хандлагатай, тусгай мэргэшил, ур чадварыг бэрдүүлэх”-д чиглэсэн байв. 1854 оны Northcote-Trevelyan-ий хууль батлагдан гарснаар Британид төрийн албанд томилохдоо сонгон шалгаруулалтаар тухайн горилогчийн “бэтэмж, ур чадварыг” шалгах болжээ.¹ Төрийн албанд анхлан орохдоо дараах гурван салбарын аль нэгийн хамгийн доод албан тушаалд ордог байв. Мэргэжлийн салбар (шалгуурыг хангасан цөөн тооны хүмүүс, тухайлбал хуульч, инженер), бичиг хэргийн салбар (сургуулийн боловсрол

¹ Godwin, A. 2011. ‘Merit and Its Merits: Are We Confusing the Baby with the Bathwater?’ *Australian Journal of Public Administration* 70(3):318-326.

эзэмшсэн элсэгчид), ерөнхий салбар (дийлэнх хэсгийг эзэлдэг хязгаарлагдмал боловсролтой, ихэнх нь мэргэжлийн чадвараа ажил дээрээ олж авдаг). Боловсролын шалгалт нь “энгийн буюу анхан шатны чанартай” байсан нь албан тушаалын “хамгийн багаас эхлэж, насаараа ажиллах” санааг илтгэж байв. Тушаал дэвшүүлэхдээ горилогчийн “ерөнхий бэтгэмж”-ийг харгалздаг буюу хамгийн тохиромжтой горилогчид нь ижил бэтгэмжтэй бол “ажилласан жил”-ийг голчлон харгалздаг байсан байна.

Төрийн албанд ажиллах эмэгтэйчүүдийн тэгш оролцоо

Төрийн албаны тухай хууль болон бусад хууль тогтоомжийн хувьд эмэгтэйчүүдийг илтэд гадуурхаагүй боловч хэрэгжилтийн хувьд эсрэгээрээ буюу тогтвортой ажлын байранд эмэгтэйчүүдийг шалгаруулан авахаас татгалздаг хандлагатай байв. Улмаар уг хориг нь аажмаар суларч хамгийн доод шатны тогтвортой ажлын байранд эмэгтэйчүүдийг ажиллуулдаг болсон ба 1949 оноос л бичиг хэргийн болон мэргэжлийн салбарт тогтвортой ажлын байранд томилогддог болсон боловч гэр бүлтэй эмэгтэйчүүдэд тавигдах хориг нь 1966 он хүртэл хэвээр байв. Эмэгтэйчүүд доогуур төвшний ажлаас (бичээч, данс хөтлөлтийн ажилтан болон бусад баримт бичгийн туслах) бусад салбарт цөөнх байсан ба 1980 он хүртэл доод төвшний бичиг хэргийн салбараас дээшлэх нь ховор байжээ.

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь зөвхөн хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш боломжийн асуудал бус эмэгтэйчүүдийн эрх, чадахуйн зарчмын хэрэгжилт, нийц бөхий чадварлаг ажилтнуудын нийцийг бэрэн ашиглаж чадахгүй байгаа асуудал бас хөндөгддөг. 1970-аад оноос хойш нийгмийн амьдралын бөх төвшинд эмэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог хангахад чиглэсэн бодлого явагдаж эхэлсэний үр дүнд тэдний чадавх, чадахуйн зарчимд нийцүүлсэн хөгжил, сургалтын боломж, сонгон шалгаруулах комисст эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг оролцуулах, хүүхэд асрах чөлөөг хуулиар зохицуулсан зэрэг уян хатан бодлого хэрэгжих болжээ.

Австрали Улсын төрийн албанд эмэгтэйчүүд одоогоор олонх болсон хэдий ч удирдах албан тушаалд эзлэх тэдний байр суурь төдийлэн хангалттай төвшинд хүрч чадаагүй хэвээр байна. Уг асуудал нь эмэгтэйчүүдэд тэгш боломж одоо хүртэл хаалттай байгаагаас шалтгаалж байна уу эсхүл чадахуйн зарчим үйлчлэхгүй байна уу мөн эмэгтэйчүүдийн өөрсдийнх нь ажил, амьдралын сонголттой холбоотой эсэх нь тодорхойгүй хэвээр байна. Удирдах дээд албан тушаалаас бусад гүйцэтгэх, дунд төвшинд жендэрийн бодлогын өөрчлөлтүүд гарсаар байгаа нь нийгмийн өөрчлөлтийн хандлага нь хэвээр

Оргэлжилбэл удирдах твшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо эрчүүдтэй ижил твшинд хэрхэйд тлв ажиглагдаж байна.¹

Цэргийн алба хаагчдын давуу байдал

Дэлхийн I,II дайны нөлөөгөөр төрийн албанд чадахуйн зарчмыг хэрэгжүүлэх бодлогод тодорхой хэмжээгээр саад учирч байсан гэж үзэх үндэслэлтэй байв. Өөрөөр хэлбэл цэргийн алба хаасан иргэд, ахмад дайчдад аливаа хэлбэрийн хөнгөлөлт, давуу байдал олгох асуудал нь төрийн бодлогын хэмжээнд 1915-1917 онд хэрэгжиж эхэлсэн төдийгүй 1922 онд шинээр батлагдсан Төрийн албаны хуульд тусгагдсан байна. Улмаар энэ зохицуулалт нь Дэлхийн II дайны дараа буюу 1945 онд бусад хуульд оруулсан нэмэлт өөрчлөлтөөр зөвхөн төрийн албанд бус хувийн хэвшлийн ажил олгогчдод ч мөн адил хамаарахаар зохицуулагдсан байна. 1950 он гэхэд төрийн бодлогын өөр нөлөө нь төрийн албаны бэтгэмжид сөрөг нөлөө үзүүлж байгаа нь илт болсоноор барахгүй, төрийн албан хаагчдын боловсролын шалгуур багасаж, залуу үеийхний ажилд орох боломж хязгаарлагдаж, төрийн албан хаагчдын дундаж наслалт нэмэгдэхэд нөлөөлсөн байна.

Их сургууль төгсгөчдийг төрийн албанд элсүүлэх бодлогын өргөн нөлөө

1930 он гэхэд бөх насаар нь ажиллуулах бодлого нь их сургуулийн боловсролтой хөмүүсийг элсүүлэх хэрэгцээ, шаардлагын бий болгоход хүргэсэн ба энэ нь чадахуйн зарчимд сөрөг нөлөө үзүүлж эхэлсэн юм. Northcote-Trevelyan хууль нь их сургууль төгсгөчдөд чиглэж “эрдмийн” ажил эрхлэх хөмүүст ажил олгох тусгай арга зам бий болгох санаачлага гаргасан ч энэ санаа нь Британид I дайны дараа л мөрдөгдөж эхэлсэн юм. Төрийн албанд элсэгчдийн насны хязгаарлалт, төрийн албаны бөх салбарын доод твшинд бөх насаар нь ажиллуулдаг байдал нь Австралид цөөн тооны “мэргэжилтнүүдээс” бусад боловсролтой иргэдэд ажилд ороход хөндрэлтэй болжээ.²

1933 онд эдгээр тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх бодлогын нөлөөгөөр боловсролтой иргэдийн тоог мэргэжлийн болон бичиг хэргийн салбарт 10% болгож нэмэгдүүлсэн юм. Их сургуулийн төлбөр өндөр, зөвхөн хүргөнгтэй

¹ Godwin, A. 2011. 'Merit and Its Merits: Are We Confusing the Baby with the Bathwater?' *Australian Journal of Public Administration* 70(3):318-326.

² Lowe, R. 2011. *The Official History of the British Civil Service: Reforming the Civil Service, Volume 1: The Fulton Years, 1966-81*. Oxford: Routledge.

айлын хүүхдэд ордог байсан нь уг шийдвэр элитэд хэт давуу байдал олгож байгаа асуудлаар томоохон маргаан дагуулсан юм. 1930-1940-аад онуудад маш цөөн тооны тусгачид холбооны тусрийн албанд орсон ба тэдний дундаас 1940, 1950-иад онуудад нэр хүндтэй удирдагчид туср гарсан байдаг. Элитдийг дэвийлгэх асуудал нь нэндээ нийгмийн шүүмжлэлийг дагуулжээ. Тухайлбал, Queensland мужид тусрийн албаны шалгалт нь ндэр тлбэртэй, тэнцэхэд шаардагдах оноо нь бага байсан нь зөвхөн “залуу, эрл, мнгтэй” буюу “ухаалаг биш” хүмүүсийг элсүүлээд байна гэсэн шүүмжлэлд өртөхд хүргэжээ.¹

Их дээд сургууль тусгаад тусрийн албанд элсэхэд хамгийн доод албан тушаалд томилогдон олон жилийн шат, дамжлага шаардлагагүй, мэргэжлийн болон удирдах албан тушаалд бэлтгэгдсэн, ндэр боловсролтой “удирдах боловсон хүчин”-ий хэрэгцээ бий болж эхэлжээ. Нэндээ 20 жилийн дараа л томоохон судалгаа, дн шинжилгээний ндсэн дээр өөрчлөлийн бодлогуудыг авч хэрэгжүүлсэн байна. Тухайлбал, Тусрийн албаны звлл 1961 онд анх их сургуулийн тусгачдийг элсүүлэх хүтлбэр хэрэгжүүлж, улмаар 1963 онд элитдийн “удирдагч-дадлагажигч” хүтлбэрийг хэрэгжүүлжээ. 1960 онд Холбооны тоо бэртгэл, статистик, эдийн засаг, статистик, математикийн ухаанд дээдөрт ордог сурагчдыг их сургуульд суралцах хугацаандаа туршлага хуримтлуулах боломж олгох тусрийн албанд элсэн мэргэших дадлагын хүтлбэр боловсруулсан байна. Гэсэн хэдий ч 1980 оныг хүртэл мэргэжлийн шинжээчид, бодлогын звлх зэрэг мэргэжлүүдэд тусгачдийг элсүүлэх, карьерийг хөгжүүлэх хүтлбэрт тусрийн албанд маш цөөн тоотой байсан хэдий ч бодлого, зохицуулалтын хүрээнд маш томоохон нлл зүүлсэн юм. Улмаар технологийн өөрчлөлтөд, мн тусрийн өмчийн бизнесдийг ашиг орлого олоход чиглүүлэн, иргэдийн боловсролын чанарыг дээшлүүлэн, тусрийн алба хаагчдыг чадавхижуулах бодлогын өр днд тусрийн албаны чадварлаг байдал нэмэгдсэн байна.²

Хүдлмэр эрхлэлтийн тэгш боломж

1960, 1970-аад оны тусрийн албанд гарсан томоохон дэвшил нь хүдлмэр эрхлэлтийн тэгш боломж болон ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх бодлого байсан ба энэ нь “чадавхи” хэмээх ойлголт өөрчлөгдөхд хүргэжээ. Нийгмийн

¹ Colley, L. 2006. ‘Approaches to the Merit Principle in Queensland Public Service Recruitment 1859- 2000. From Rich and Dumb to Gender Discrimination to Politicisation.’ *Australian Journal of Public Administration* 65(1):46-60.

² Colley, L. 2001. ‘The Changing Face of Public Sector Employment.’ *Australian Journal of Public Administration* 60(1):9-20.

хөгжлийн явцад ялгаварлан гадуурхалд өртөмтгий, хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш боломж олгогдоогүй бөлөг хөмөөс, тухайлбал Австралийн уугуул иргэд, англи хэлээр ярьдаггүй иргэд, хөдөлмөрийн чадваргүй иргэдэд чиглэсэн эерэг арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлсэн байна.¹

Хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш боломжийг хангах хөтөлбөрүүд хэрэгжүүлсэн хэдий ч Үр дүн багатайн улмаас эмэгтэйчүүдээс гадна эмзэг бөглүүдэд чиглэсэн бодлого, зохицуулалт одоог хүртэл чухал шаардлагатай хэвээр байна. Уугуул иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт нь 2000-аад оны дундуур нэмэгдэж байсан ч түүнээс хойш буурсан эзлэлттэй байгаа нь түүрийн албанд их сургууль төгсөгчдийг давуу эздэгтэй холбоотой байх боломжтой юм. Мөн сүүлийн арван жил хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт багассаар байгаа билээ. Шалтгаан нь одоогоор тодорхойгүй байгаа боловч нүүдэд олон түүрийн чадвартай хөмөөсийн эрэлт хэрэгцээ нэмэгдсэнээр хязгаарлагдмал чадамжтай иргэдийн боломж хязгаарлагдаж байгаатай холбон үзэх болжээ.

Сүүлийн үеийн дэвшил болон бусад асуудлууд

Австрали Улсын түүрийн албаны хөгжлийн хандлага нь Үрндийн бусад олон улс орнуудын нэгэн адил шударга ёсонд суурилсан "хууль дээдлэх ёс" -ыг тусгасан байдаг. Сүүлийн жилүүдэд түүрийн албанд чадахуйн зарчмыг хэрэгжүүлэх асуудал нь нэлээд чухалд тооцогдох болсоноор 1984 оны Түүрийн албаны тухай хуульд чадахуйн зарчмыг хамгаалахаар тодорхойлогдсон ба хууль тогтоомжоор чадахуйн зарчмын хамгаалалт-хяналтын байгууллага байгуулан үүн нь түүрийн албаны эвлэл хийдэг байсан үүргийг хэрэгжүүлэх болжээ. Чадахуйн зарчмын хамгаалалт-хяналтын байгууллага нь түүрийн алба, чадахуйн зарчмыг хамгаалах комисст нэгдэн орсон ба тусгай хуулиар олгогдсон эрхтэй албан тушаалтантай болсон. Мерит буюу чадахуйн зарчмын ойлголтыг 1999 оны Түүрийн албаны тухай хуульд илүү дэлгэрэнгүйгээр тодорхойлон хэрэгжүүлэх болсон.

1980-1990-ээд онд Австралийн түүрийн албыг илүү нээлттэй болгосон буюу түүрийн болон хувийн хэвшлийн салбарт шилжилт хөдөлгөөнийг илүү чөлөөтэй болгож, албан тушаалын үрсэлдөөнийг нэмэгдүүлсэнээр чадахуйн зарчмыг илүү Үр дүнтэй хэрэгжүүлэх боломж бий болж. Гэвч анхаарал хандуулах шаардлагатай асуудлууд тулгамдсан хэвээр байна. Тухайлбал,

¹ APSC. 2013c. *State of the Service Report 2012-13*. Canberra: Commonwealth of Australia. APSC. 2013d. *APS Statistical Bulletin 2012-13*. Canberra: Commonwealth of Australia.

карьер менежмент болон дараа Үеийн хҮний нҮцийг тҮлҮвлҮх зорилтууд ҮҮрчлҮгдҮж байна. ИрээдҮйд ҮндҮр албан тушаалд дэвших магадлалтай алба хаагчид бусдаасаа илҮү хҮрҮнгҮ оруулалт, сургалт, дадлагажуулалтаар бусад ҮрсҮлдҮгчдҮүс давуу тал олох магадлалтай. ТҮр орон тоонд чадахуйн зарчим хэрхэн Үйлчлэх тал дээр сҮҮлийн хэдэн жил мҮн маргаан дагуулж байгаа билээ.¹

Австралийн тҮрийн албаны ҮндҮр албан тушаалтнуудын томилгоо нэлээд шҮҮмжлэлд ҮртдҮг бҮгҮүд ҮҮний улмаас ерҮнхий сайдууд, хэд хэдэн яамны сайдыг огцруулсан нь Австралийн тҮрийн албанд улс тҮржилт явагдаж байна гэх тҮгшҮүр ҮҮсгээд байгаа юм. Үнтэй адил асуудлууд ч мҮн мужийн засаг захиргааны удирдлагуудад тулгамдаад байна. Чадахуйн зарчимд тҮвлҮрдҮг Northcore-Trevelyan хууль нь 20-р зуунаас хойш Австралийн тҮрийн албаны тҮлҮшлийг тодорхойлсоор ирсэн хэдий ч 2013 оны ТҮрийн албаны тухай хуульд тҮрийн албаны Үнэт зҮйлсийн жагсаалтад чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийн асуудлыг бҮрхэгдҮүлэн тусгасан нь мҮн шҮҮмжлэлд ҮртҮх шалтгааны нэг болоод байгаа аж.²

ДҮгнэлт

Австралид Улсын тҮрийн албаны Үйл ажиллагаа нь бусад ардчилсан орнуудын нэгэн адил хууль, дҮрэм, журмаар нарийвчлан зохицуулагдсан байдаг бҮгҮүд эдгээр нь ҮргҮн утгаараа мерит буюу чадахуйн зарчим гэсэн ойлголтыг агуулдаг. Австрали Улсын тҮҮх нь тухайн цаг Үеийн нийгмийн хҮгжил, эрх зҮйн зохицуулалтын хэм хэмжээ нь тҮрийн албаны хҮгжилд, тухайлбал мерит буюу чадахуйн зарчмын хэрэгжилтэд нҮлҮүлдгийг илтгэж байна. Чадахуйн зарчмын талаарх тҮрийн албан хаагчдын таагҮй хандлага нь хҮнд суртал бҮхий соёл, эсвэл мерит зарчмыг хэрхэн хэрэгжҮүлэх тал дээрх Үзэл бодлын зҮрҮүтэй байдлыг илтгэж байх боломжтой юм.

Үнээс дҮгнэхэд мерит буюу чадахуйн зарчим нь нийгмийн хҮгжлийн ялгаатай нҮхцҮлд, ялгамжтай байдлаар хэрэгжиж одоог хҮртэл маргаан дагуулсан хэвээр байгаа нь тодорхой харагдаж байна. ТҮүнд нҮлҮүлҮх гол хҮчин зҮйлс нь тухайн улсын нийгмийн хҮгжил, тҮрийн бҮтэц, зохион байгуулалт болон тҮүхэн соёл, уламжлалтай салшгҮй холбоотой. Чадахуйн

¹ MacDermott, K. 2008. *Whatever Happened to Frank and Fearless: The Impact of New Public Management on the Australian Public Service*. Canberra: ANU Press.

² Podger, A. 2013. 'Mostly Welcome, but Are the Politicians Aware of What They Have Done? The Public Service Amendment Act 2013.' *Australian Journal of Public Administration* 72(2): 77-81.

зарчмын талаарх нэгдсэн ойлголт, тодорхойлолт, түүнийг хэрэгжүүлэх цорын ганц тус арга байхгүй нь тодорхой байна. Гэсэн хэдий ч энэхүү зарчим нь аль ч түүрийн албанд үнэ цэнэтэйд тооцогддог ба цаашид энэ талаар судалгаа, мэтгэлцээн үргэлжлэх нь зайлшгүй билээ.

Эх сурвалжийн жагсаалт

Австрали Улсын Статистикийн Газар, 2021.

Australian Public Service Commission (APSC). 2003. *The Australian Experience of Public Sector Reform*. APSC Occasional Paper 2, Canberra: Commonwealth of Australia.

Australian Bureau of Statistics. 2013. *Employment and Earnings, Public Sector, Australia, 2012-13* (ABS 6248.0.55.002).

Australian Public Service Commission (APSC). 2003. *The Australian Experience of Public Sector Reform*. APSC Occasional Paper 2, Canberra: Commonwealth of Australia.

APSC. 2004. *A History in Three Acts: Evolution of the Public Service Act 1999*. APSC Occasional Paper 3 (by Bob Minns), Canberra: Commonwealth of Australia.

APSC. 2012a. *Not Just about Process: The Review of Actions Scheme*. A Human Resources Practitioner's Guide to Responding to and Managing Employee Complaints and Disputes. Canberra: Office of the Merit Protection Commissioner.

APSC. 2012b. *2012 APSC Staff Survey*. Available from www.data.gov.au.

APSC. 2013a. *APS Recruitment Guidelines — Operational Guidance for Agencies*. Canberra: Commonwealth of Australia.

APSC. 2013b. 'Background Paper on Australian Public Sector.' *Staff Research Insights* (by Kathy Potts). Canberra: Commonwealth of Australia.

APSC. 2013c. *State of the Service Report 2012-13*. Canberra: Commonwealth of Australia. APSC. 2013d. *APS Statistical Bulletin 2012—13*. Canberra: Commonwealth of Australia.

Boyer, Sir R. 1959. *Report of the (Boyer) Committee of Inquiry into Commonwealth Public Service Recruitment*. Canberra: Government Printer.

Colley, L. 2001. 'The Changing Face of Public Sector Employment.' *Australian Journal of Public Administration* 60(1):9-20.

Colley, L. 2006. 'Approaches to the Merit Principle in Queensland Public Service Recruitment 1859- 2000. From Rich and Dumb to Gender Discrimination to Politicisation.' *Australian Journal of Public Administration* 65(1):46-60.

Godwin, A. 2011. 'Merit and Its Merits: Are We Confusing the Baby with the Bathwater?' *Australian Journal of Public Administration* 70(3):318-326.

Lowe, R. 2011. *The Official History of the British Civil Service: Reforming the Civil Service, Volume 1: The Fulton Years, 1966—81*. Oxford: Routledge.

MacDermott, K. 2008. *Whatever Happened to Frank and Fearless: The Impact of New Public Management on the Australian Public Service*. Canberra: ANU Press.