

MEHNAT MUNOSABATLARIDA XODIMLARNI ATTESTATSIYADAN
O'TKAZISHNING HUQUQIY ASOSLARI

Choriyeva Xurshidabonu Xurram qizi
Toshkent shahar Mirzo Ulug'bek nomidagi
O'zbekiston Milliy universiteti
Ijtimoiy fanlar fakulteti

Annotatsiya: Ushbu maqolada attestatsiya va mehnat qonunchiligida tutgan o'rni, zarurati hamda jahon tajribasi asosida xodimlarni attestatsiyadan o'tkazishning o'ziga xos jihatlari tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: Attestatsiya, yutuqlarni baholash, sertifikatsiyalash, sifat, individual yutuqlarni baholash, birlamchi attestatsiya, favqulodda attestatsiya, davriy attestatsiya.

LEGAL BASES OF ATTESTATION OF EMPLOYEES IN LABOR
RELATIONS

Abstract: This article analyzes the role of attestation and labor legislation, the need and specific aspects of attestation of employees on the basis of world experience.

Keywords: Attestation, achievement assessment, certification, quality, individual achievement assessment, primary attestation, emergency attestation, periodic attestation.

Mamlakatimiz mustaqillikga erishganidan so'ng inson va uning farovonligini ta'minlash yo'lida islohotlar davri boshlandi. Shaxs huquq va erkinliklarini himoya qilish davlatimizning ustuvor siyosati sifatida e'tirof etildi. Bozor iqtisodiyotining rivojlanib borishi iqtisodiy munosabatlarda yangidan yangi subyektlarning vujudga kelishiga, turli xil ijtimoiy institutlarning rivojiga, ayniqsa mehnat munosabatlarining takomillashuviga kuchli turtki bo'lib xizmat qildi[1]. Bu esa mehnat bozorida raqobatbardosh kadrlarni tayyorlash va ularni mehnatiga xolisona baho berish, hamda kadrlarni bilim darajasini oshirishni talab qiladi. Ma'lumki, har qanday tashkilot va korxonalariga o'z professionalizmini muntazam oshirib boradigan malakali mutaxassislar har doim kerak hisoblanadi. Xodimlarning professional bilim va ko'nikmalari darajasi, ishbilarmonlik sifatlarini to'g'ri baholash uchun ularning malakasi va egallab turgan lavozimiga munosibligini vaqti-vaqti bilan tekshirib turishni taqozo qiladi. Odatda, bunday tekshiruv xodimlarni attestatsiyalash asosida amalga oshiriladi. Xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish ma'lum bir lavozimni egallagan va muayyan funksiyalarni bajaradigan xodimning malakasini tasdiqlash uchun amalga oshiriladi. Attestatsiya, ehtimol, har bir ish beruvchi uchun eng keng tarqalgan

tartiblardan biridir, chunki u nafaqat xodimlarning ishbilarmonlik fazilatlarini tekshirish, balki bilim va tayyorgarlik darajasini ham baholash imkonini beradi. Attestatsiya tushunchasiga olimlar turlicha ta'rif bergan. M. O. Buyanova attestatsiyani xodimning o'z lavozimiga muvofiqligini aniqlash uchun ma'muriyat tomonidan o'tkaziladigan tekshirish deb ta'rif bergan. O.A.Brayko esa xodimlarni attestatsiyadan o'tkazishni ularning ishbilarmonlik, shaxsiy va ba'zan axloqiy fazilatlarini davriy tekshirish sifatida tushuniladi deb izohlagan[2]. Demak, attestatsiya xodimning ishbilarmonlik va shaxsiy fazilatlarini oqilona baholashga yordam beradigan, xodimlarining kasbiy mahoratini, ishbilarmonlik faolligini oshiradigan jarayon hisoblanadi. Attestatsiyani o'tkazish tartibi mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari, normativ hujjatlar va xodimlarning vakillik organi fikrini inobatga olgan holda qabul qilinadigan, korxonaning boshqa lokal hujjatlari bilan belgilanadi. Yuridik fanlar nomzodi G.Chochua ta'kidlaganidek, "Xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish to'g'risidagi nizom xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish masalalari bo'yicha tizimli ravishda o'zaro bog'liq qoidalarni belgilaydigan va uni tashkil etishni tartibga soluvchi hujjatdir" deb izohlaydi. Ushbu fikrga qo'shilgan holatda xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish to'g'risidagi nizomni xodim va ish beruvchilar uchun attestatsiyadan o'tkazishni tashkil etish, uni o'tkazish, xodimni kasbiy mahoratini yanada oshirish yo'llarini belgilash masalalari bo'yicha tizimli ravishda o'zaro bog'liq qoidalarni belgilaydigan normativ huquqiy hujjat sifatida baholashimiz ham mumkin. O'zbekiston Respublikasida ham xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish masalalarini tartibga soluvchi bir qancha normativ hujjatlar qabul qilingan bo'lib, jumladan, Vazirlar Mahkamasi tomonidan qabul qilingan "Yuridik xizmatlar xodimlarining attestatsiyadan o'tkazish va ularni malakasini oshirish tartibi to'g'risida"gi Nizom, "Davlat va xo'jalik boshqaruvi, mahalliy davlat hokimiyati organlari xodimlarini kompyuter savodxonligining minimal darajasi bo'yicha talablarga muvofiqligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risida"gi Nizom, shuningdek "Maktabgacha, umumiy o'rta, o'rta maxsus, professional va maktabdan tashqari ta'lim tashkilotlari pedagog kadrlarni attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risida"gi Nizomlar shular jumlasidandir. Shu o'rinda shuni ham aytib o'tish joizki, xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish borasida O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "O'zbekistonning yangi taraqqiyot davrida ta'lim-tarbiya va ilm-fan sohalarini rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida" 2020-yil 6-noyabrdagi PF-6108-son Farmoni 4- bandiga hamda 2021-yil 3-fevraldagi 1226 PF-6155-son Farmoni bilan tasdiqlangan 2017 - 2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasini "Yoshlarni qo'llab-quvvatlash va aholi salomatligini mustahkamlash yili"da amalga oshirishga oid davlat dasturining 228-bandiga muvofiq 2022-yil 1- yanvardan boshlab pedagog xodimlarga malaka toifasini berishning yangi tizimi joriy qilindi. Unga ko'ra, maktabgacha, umumiy o'rta, o'rta maxsus, professional va maktabdan tashqari ta'lim tashkilotlari pedagog kadrlarini

attestatsiyadan o'tkazish bo'yicha vazirliklar va idoralar, Qoraqalpog'iston Respublikasi, viloyatlar, Toshkent shahri, tumanlar (shaharlar) hamda ta'lim muassasalari miqyosidagi attestatsiya komissiyalari tuzish va yig'ma jild orqali hujjat topshirish amaliyoti bekor qilinishi belgilandi. Shuningdek, pedagog kadrlarni attestatsiyadan o'tkazish ularning pedagogik mahorati va psixologik tayyorgarligini baholash hamda Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Ta'lim sifatini nazorat qilish davlat inspeksiyasi tomonidan o'quv fani bo'yicha malaka sinovini o'tkazish orqali amalga oshirilishi belgilandi. Bugungi kunda pedagog kadrlarni attestatsiyadan o'tkazish va ularga malaka toifasi berish bo'yicha hujjatlarni qabul qilish pedagog kadrlar tomonidan davlat xizmatlari markazlariga borgan holda yoki mustaqil ravishda O'zbekiston Respublikasining Yagona interaktiv davlat xizmatlari portali yoxud Ta'lim inspeksiyasi rasmiy veb-saytidagi maxsus portal orqali amalga oshirilishi joriy etilgan. Shu bilan birga pedagog kadrlarga qog'oz shaklidagi attestatsiyadan o'tganlik to'g'risidagi sertifikat berish amaliyoti bekor qilinib, elektron raqamli imzo bilan tasdiqlangan va QR-kod qo'yilgan elektron shakldagi sertifikat berish tartibi joriy etilishi belgilangan. Qolaversa pedagog kadrlarga ushbu qaror qabul qilingunga qadar berilgan attestatsiyadan o'tganlik to'g'risidagi sertifikatlar o'z kuchida qolishi hamda amaldagi malaka toifasini tasdiqlashda va amal qilish muddati tugagunga qadar sertifikatda ko'rsatilgan malaka toifasi bo'yicha bazaviy tarif stavkalari asosida haq to'lashda hisobga olinishi tasdiqlandi[3]. Ushbu imkoniyatlarning yaratilishi albatta xodimlarning attestatsiya bilan bog'liq ayrim ovoragarchiliklarni oldini olishga yordam beradi. Xodimlarni attestatsiyadan o'tkazishni tartibga solish hamda attestatsiyadan o'tkazishni tartibga solish bo'yicha normativ hujjatlarning ko'p ekanligiga qaramay, attestatsiyaning muhim qoidalari, xususan uni o'tkazishning asosiy prinsiplari, baholash mezonlari, huquqiy oqibatlari, xodimlar huquqlarining kafolatlari bo'yicha hozirgi kunga qadar yagona yondashuv ishlab chiqilmagan. Nazarimizda bunday holatni vujudga keltiruvchi bir necha sabablar mavjud. Birinchidan, Attestatsiyadan o'tkazishni huquqiy tartibga soluvchi normativ huquqiy hujjat to'la mukammal darajada emasligi, Ikkinchidan, Attestatsiyaning tashkil etish uni o'tkazish va uning huquqiy oqibatlari bilan bog'liq muammolarning to'liq o'rganilib chiqilmaganligi; Uchinchidan, xodimni attestatsiyadan o'tolmaganlik sabablari to'liq tahlil qilinmayotganligi va ushbu holatni bartaraf etish choralarini yetarli darajada ishlab chiqilmaganligi, buning oqibatida ko'proq xodim zarar ko'rishi mumkinligi ushbu holatlarni vujudga keltiruvchi sabablar desak mubolag'a bo'lmaydi. Xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish masalalarini xorijiy davlatlar jumladan, Buyuk Britaniya, Amerika Qo'shma shtatlar, Yaponiya hamda Germaniya davlatlarida davlat xizmatchilarini attestatsiyadan o'tkazish tartibi jarayonini tahlil qilish mobaynida shuni guvohi bo'ldikki, Buyuk Britaniyada davlat xizmatchilarini attestatsiyadan o'tkazish yiliga bir marta, 2 ta bosqichda o'tkaziladi. Birinchi bosqichda anketa so'rovnomasi o'tkaziladi. Anketada quyidagi ma'lumotlar ko'rsatiladi: davlat

xizmatchisining shaxsiy ma'lumotlari (to'liq ismi-sharifi, yoshi), o'tgan yil uchun bajarilgan ish tavsifi, kelgusi yil uchun ishning maqsadi va tavsifi, malaka oshirish va rasmiy o'tkazish bo'yicha takliflar ko'rsatiladi. Ikkinchi bosqichida-har bir xodimning boshliq bilan individual suhbatdan o'tkaziladi. Individual suhbat jarayonida o'tgan yil davomida bajarilgan ishlar muhokama qilinadi, shundan so'ng menejer xodimning ishi haqida o'z fikrini bildiradi, va ishining samaradorligini 5 ballik tizimda baholaydi. Amerika Qo'shma Shtatlarda davlat xizmatchilarining attestatsiyasi har yili o'tkaziladi. Baholash quyidagicha tartibda amalga oshiriladi; ➤ to'liq qoniqarli; ➤ minimal darajada qoniqarli; ➤ qoniqarsiz. Shuni alohida ta'kidlab o'tish joizki, ba'zi davlat organlari xodimlari eng yuqori, ya'ni to'liq qoniqarli reytingni olganlarida, qo'shimcha ikkita ijobiy darajani qo'shishlari mumkin. Eng past ball, ya'ni qoniqarsiz baho olgan xodim, boshqa joyga ishga o'tkaziladi yoki ishdan bo'shatiladi[4]. Germaniyada davlat xizmatchilarining attestatsiyasi taxminan besh yilda bir marta amalga oshiriladi. U davlat boshqaruvi organining kadrlar xizmati tomonidan amalga oshiriladi va unda xodimning bevosita rahbari ham ishtirok etishi shart. Shu bilan birga, menejer yiliga ikki marta xodimlar bilan suhbat o'tkazadi. Ushbu turdagi intervyularning maqsadi xodimning ish faoliyatini baholashdan iborat bo'lib, ular orqali qayta tayyorlash, malaka oshirish va lavozimni oshirish zarurati aniqlanadi. Suhbat natijalari "xodimning martaba pasporti" deb ataladigan hujjatda qayd etiladi. Shunisi e'tiborga loyiqki, Germaniyada davlat xizmatchilarining attestatsiyasi sertifikatlangan xodim tomonidan ijodiy loyiha ishlab chiqish asosida amalga oshiriladi. Loyihani baholash mezonlari uning o'ziga xosligi, dolzarbligi, foydaliligi va amalga oshirilishi bilan belgilanadi. Yaponiyada davlat xizmatchilarining attestatsiyasi ham o'ziga xos xususiyatlarga ega. Mamlakatning aksariyat davlat muassasalari va tashkilotlarida "umr bo'yi bandlik" deb ataladigan tizim amal qiladi. Ushbu tizim xodimning nafaqaga chiqqunga qadar bir tashkilotda uzoq vaqt xizmat qilishini nazarda tutadi. Yaponiyada davlat xizmatchilarini attestatsiyadan o'tkazish imtihon bo'limi va to'rtta bosh imtihonchidan iborat bo'lgan Xodimlar kengashi tomonidan amalga oshiriladi. Yaponiya davlat xizmatchilari faoliyatini har tomonlama baholash tartibi amalga ishlab chiqilgan. Yaponiyada har yili va xodimlarning shaxsiy ma'lumotlarini (ularning ta'lim darajasi, oilaviy ahvoli, shaxsiy fazilatlarini, xushmuomalaligi va shaxsiy ishda mavjud bo'lgan o'tgan yillik baholash natijalarini) o'rganish bilan boshlanadi. Attestatsiyaning navbatdagi bosqichi so'rovnomalarni ekspertizadan o'tkazish bo'lib, uni attestatsiyadan o'tuvchilarning o'zlari, ularning rahbarlari va bo'ysunuvchilari to'ldiradilar. Anketalarda davlat xizmatchilarining rejalashtirish ko'nikmalari, ularning tashkiliy fazilatlarini, o'z faoliyati davomida nazorat qilish va asoslangan qarorlar qabul qilish qobiliyati to'g'risidagi ma'lumotlar mavjud. Attestatsiya natijasi davlat xizmatchisining hozirgi lavozimini, shuningdek ishga joylashish imkoniyatini aks ettiruvchi o'zgartirish matritsasini tuzishdir[5]. Yuqoridagilardan kelib chiqib

shuni aytish mumkinki, xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish tartibining o'xshashligiga qaramay, ko'rib chiqilayotgan mamlakatlarning har birida sertifikatlash mexanizmi bir biridan farqlanadi. AQSh va Yaponiyada sertifikatlash har yili, Frantsiyada - ikki yilda bir marta, Belarus Respublikasi va Rossiya Federatsiya - har uch yilda bir marta, Germaniyada - besh yilda bir marta o'tkaziladi. Ushbu davlatlarda sertifikatlash bosqichlari ham har xil. Deyarli barcha mamlakatlarda (Belarus Respublikasi va Yaponiyadan tashqari) rahbar bilan individual suhbat o'tkaziladi. Shuningdek, davlat xizmatchilarini attestatsiyadan o'tqazishda ball tizimining mavjudligi ham farqli jihat hisoblanadi. Bizning qonunchiligimizda xodimlarni attestatsiyadan o'tkazishni tartibga soluvchi hujjatlar mavjud bo'lsada, baholash mezonini ko'rsatilmagan. Faqatgina komissiya xulosasiga ko'ra xodim attestatsiyadan o'tgan yoki o'tmaganligi ko'rsatiladi xolos. Birgina Vazirlar Mahkamasi tomonidan qabul qilingan "Maktabgacha, umumiy o'rta, o'rta maxsus, professional va maktabdan tashqari ta'lim tashkilotlari pedagog kadrlarni attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risidagi" Nizomda xodimni 100 ballik tizim asosida baholanishi shundan 20 balli pedagog kadrlarning mahoratiga va psixologik tayyorgarligiga hamda 80 balli esa savollarga berilgan javobiga asoslanadi. Qolgan boshqa normativ hujjatlarda attestatsiyadan o'tuvchi xodimlar nechki ballik tizim asosida baholanishi ko'rsatilmagan. Yuqoridagilardan kelib chiqib quyidagi taklif va mulohazalar ishlab chiqildi: Barcha soha xodimlarini attestatsiyadan o'tkazishda 100 ballik tizimni joriy etish, attestatsiyani ikki boshqichda tashkil etib, 100 ballik tizimdan 60 ballini xodimni attestatsiya davri oralig'ida amalga oshirgan ishlarini hisobga olgan holda ballik tizimda baholash, 20 ballini test sinovlari o'tkazish orqali va so'nngi 20 ballini esa individual suhbat o'tqazish orqali berish tizimni rivojlantirishda katta rol o'ynaydi deb hisoblaymiz; Individual suhbat o'tkazishda xodimdan nafaqat qilgan ishlari bo'yicha hisobot, balki kelgusida amalga oshirmoqchi bo'lgan ishlari yuzasidan ham reja so'ralishi va shundan kelib chiqib ballik tizimda baholanishi maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Rahimqulova, Lola. "The Procedure For Resolving Individual Labour Disputes In Uzbekistan, Post-Soviet Countries And Some Developed Countries. Comparative Legal Analysis." *Ilkogretim Online* 20.3 (2021).
2. Чочуа Г.Г Прововые проблемы аттестации работников в условиях рынка труда. Москва.-2010
3. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi Qarori "Maktabgacha umumiy o'rta, o'rta maxsus, professional va maktabdan tashqari ta'lim tashkilotlari pedagog kadrlarni attestatsiyadan o'tkazish tartibini takomillashtirish chora tadbirlari to'g'risida" 572- sonli Qarori. [https:// lex.uz](https://lex.uz).
4. Геврасёва А.П Совершенствование процедуры аттестации государственных служащих в республике Беларусь. *Эпоха науки* №20.2019
5. Набиев В.В О зарубежном опыте на службу и аттестации государственных служащих. *Вестник*.