

ISSN: 2181-9416



# ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

ВЕСТНИК ЮРИСТА \* LAWYER HERALD

ҲУҚУҚИЙ, ИЖТИМОИЙ, ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛ



CYBERLENINKA

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ  
БИБЛИОТЕКА  
LIBRARY.RU

ISSN 2181-9416  
Doi Journal 10.26739/2181-9416

# ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

3 СОН, 4 ЖИЛД

## ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 3, ВЫПУСК 4

## LAWYER HERALD

VOLUME 3, ISSUE 4



TOSHKENT-2024

## Мундарижа

### ДАВЛАТ ВА ҲУҚУҚ НАЗАРИЯСИ ВА ТАРИХИ. ҲУҚУҚИЙ ТАЪЛИМОТЛАР ТАРИХИ

#### 1. АЗИЗОВ Нигмонжон Пардаевич

МАНУ ҚОНУНЛАРИДА ОДИЛ СУДЛОВНИ АМАЛГА ОШИРИШ МАСАЛАЛАРИНИНГ  
ИФОДАЛАНИШИ ..... 8

### ФУҚАРОЛИК ҲУҚУҚИ. ТАДБИРКОРЛИК ҲУҚУҚИ. ОИЛА ҲУҚУҚИ. ХАЛҚАРО ХУСУСИЙ ҲУҚУҚ

#### 2. ДЖУМАНОВ Аскар Хасанович

ПЕРСПЕКТИВА ПРИМЕНЕНИЯ ДОГОВОРА ПРОСТОГО ТОВАРИЩЕСТВА В РЕСПУБЛИКЕ  
УЗБЕКИСТАН..... 15

#### 3. ОКЮЛОВ Омонбой

ЖАҲОН САВДО ТАШКИЛОТИ ДУНЁ БОЗОРИНИНГ ИҚТИСОДИЙ-ҲУҚУҚИЙ  
МАКОНИ СИФАТИДА ..... 22

#### 4. ЮЛДАШОВ Абдумумин Абдугопирович

МАЖБУРИЙ ЛИЦЕНЗИЯНИНГ ҲУҚУҚИЙ ТАБИАТИ:  
МУАЛЛИФЛИК ҲУҚУҚИ ВА САНОАТ МУЛКИ ОБЪЕКТЛАРИ МИСОЛИДА ..... 34

#### 5. Д-р Ольга ГУРГУЛА, ТИЛЛАБОЕВ Шохрухбек

ПРИНУДИТЕЛЬНЫЕ ЛИЦЕНЗИИ, КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД ТРАНСФЕРА  
ТЕХНОЛОГИЙ..... 41

### МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

#### 6. BEGATOV Jasurbek Numonjanovich

МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИДА КАМСИТИШНИ ТАҚИQLАШ ТАМОЙИЛИНИ АМАЛГА  
ОШИРИШДА ДАВЛАТ ОРГАНЛАРИНИНГ РОЛИ ВА АНАМИЯТИ..... 47

#### 7. РАХМАТОВ Мирсаид Озаматович

КАДРЛАРНИ ТАНЛАШ ВА ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШНИНГ ҲУҚУҚИЙ МАСАЛАЛАРИ ..... 55

### СУД ҲОКИМИЯТИ. ПРОКУРОР НАЗОРАТИ. ҲУҚУҚНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

#### 8. ИБРОХИМОВ Бахтиёр Тойиржонович

ИДОРАВИЙ НАЗОРАТ, ПРОКУРОР НАЗОРАТ ВА СУД НАЗОРАТИ ЎРТАСИДАГИ ЎЗАРО  
МУТАНОСИБЛИГИНИНГ ЎЗИГА ХОС ЖИҲАТЛАРИ ..... 64

### ЖИНОЯТ ҲУҚУҚИ, ҲУҚУҚБУЗАРЛИКЛАРНИНГ ОЛДИНИ ОЛИШ. КРИМИНОЛОГИЯ. ЖИНОЯТ-ИЖРОИЯ ҲУҚУҚИ

#### 9. УТЕМУРАТОВА Сапаргул Шамшетовна

ЭКОЛОГИЯ СОҲАСИДАГИ ЖИНОЯТЛАР  
СУБЪЕКТИ СИФАТИДА – ЮРИДИК ШАХСЛАР ..... 71

<b>10. АКБАРОВ Саидакбархон Рустам уғли</b> ҲУҚУҚБУЗАРЛИКЛАР ПРОФИЛАКТИКАСИ ВА ЖИНОЯТЧИЛИККА ҚАРШИ КУРАШ СОҲАСИДАГИ ИСЛОҲОТЛАР ҲАМДА СОҲАДАГИ АЙРИМ МУАММОЛАРНИ БАРТАРАФ ЭТИШ МАСАЛАЛАРИ .....	78
---	----

#### ХАЛҚАРО ҲУҚУҚ ВА ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИ

<b>11. ФАЙЗУЛЛАЕВА Нигорахон Равшановна</b> СУБЪЕКТЫ МЕЖДУНАРОДНОГО КУЛЬТУРНОГО ПРАВА И ИХ МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТЬ .....	90
--	----

<b>12. РАКНИМОВА Muattara</b> ISSUES OF ACHIEVEMENT OF GENDER EQUALITY: SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOAL No. 5 .....	99
--	----

<b>13. ХУДЖАМОВА Камола Акмал кизи</b> ПРАВОВАЯ ОСНОВА ТРЕБОВАНИЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНВЕНЦИИ О ЛИКВИДАЦИИ ВСЕХ ФОРМ РАСОВОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ: НАЦИОНАЛЬНЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ .....	105
---	-----

#### ҲУҚУҚИЙ АМАЛИЁТ ВА ХОРИЖИЙ ТАЖРИБА

<b>14. URINBOYEV Rustamjon</b> LIVING LAW AND ANTI-CORRUPTION IN UZBEKISTAN .....	116
--	-----

# ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ ВЕСТНИК ЮРИСТА LAWYER HERALD

**РАХМАТОВ Мирсаид Озаматович**

Адлия вазирлиги Инсон ресурслари бошқармаси  
Ходимлар билан ишлаш ва касбий  
ривожлантириш бўлими бошлиғи,  
E-mail: mirsaid.rahmatov@mail.ru

## КАДРЛАРНИ ТАНЛАШ ВА ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШНИНГ ҲУҚУҚИЙ МАСАЛАЛАРИ

**For citation (иктибос келтириш учун, для цитирования):** РАХМАТОВ М. Кадрларни танлаш ва ишга жойлаштиришнинг ҳуқуқий масалалари // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 3 (2024) Б. 55-63.

 3 (2024) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2024-3-7>

### АННОТАЦИЯ

Мақолада ишга жойлаштириш ва кадрларни танлаш жараёнларининг тушунчаси, мазмун ва моҳияти, принциплари ҳамда ҳуқуқий муносабатлари кўриб чиқилди, бандликни таъминлаш бу икки тушунчанинг ўзаро умумий ва фарқли жиҳатлари ўрганилди. Шунингдек, бандликни таъминлашда давлат ва хусусий меҳнат агентликлари фаолиятини тавсифлашга эътибор қаратилди. Кадрларни танлаш тушунчаси, ушбу жараённинг шакли ва турлари атрофлича илмий-амалий таҳлил қилинди.

**Калит сўзлари:** ишга жойлаштириш, кадрларни танлаш, танлов жараёни, меҳнат муносабатлари, ходим, хорижий тажриба.

**РАХМАТОВ Мирсаид Озаматович,**

Начальник отдела работы с сотрудниками и  
профессионального развития Управления  
человеческими ресурсами Министерства юстиции,  
E-mail: mirsaid.rahmatov@mail.ru

## ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ПОДБОРА И ТРУДОУСТРОЙСТВА КАДРОВ

### АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены понятие, содержание и сущность процессов трудоустройства и подбора кадров, их принципы и правовые отношения. Изучены общие и отличительные черты этих двух понятий. Также было уделено внимание характеристике деятельности государственных и частных агентств занятости в обеспечении занятости. Был проведен всесторонний научно-практический анализ понятия подбора кадров, форм и видов этого процесса.

**Ключевые слова:** трудоустройство, подбор кадров, процесс отбора, трудовые отношения, сотрудник, зарубежный опыт.

## **LEGAL ISSUES OF RECRUITMENT AND EMPLOYMENT**

### **ANNOTATION**

The article examines the concept, content, and essence of the processes of employment and personnel selection, their principles, and legal relationships. The common and distinctive features of these two concepts have been studied. Attention was also paid to the characterization of the activities of state and private employment agencies in ensuring employment. A comprehensive scientific and practical analysis of the concept of personnel selection, as well as the forms and types of this process, was conducted.

**Keywords:** Employment, recruitment, selection process, labor relations, employee, foreign experience.

Давлат ва жамият тараққиётини белгилашда аҳолининг иш билан бандлиги муҳим омил ҳисобланади. Меҳнат бозорини самарали ривожлантириш асосида давлат ва хусусий секторда аҳолини иш билан бандлигини таъминлашнинг ташкилий-ҳуқуқий жиҳатларини тадқиқ ва таҳлил этиш бугунги кунда ҳуқуқий муаммо сифатида алоҳида аҳамиятга эгадир. Таҳлилларга кўра, меҳнат бозорида ишсизларнинг аксарият қисми муносиб ишга жойлашишга кўмаклашиш юзасидан муҳтожлик сезмоқда. Ўз навбатида, муносиб иш жойига эга бўлиш учун меҳнат бозорида ишчи кучи рақобатбардош бўлиши зарур.

Зеро, шундай ишлар ва касблар мавжудки, унда энг муносиблар бўлмаса, самарадорлик ва мақсадга эришиш тўғрисида сўз юритишга ўрин йўқ. Зарур билим ва касбий маҳоратга эга кадрлар ташкилот муваффақиятини белгилашда асосий ўринни эгаллаши ҳеч кимга сир эмас. Шу боис, кадрларни танлаш ва ишга жойлаштиришнинг тушунчаси, мазмун-моҳияти ҳамда аҳамиятини атрофлича кўриб чиқамиз.

Ишга жойлаштириш жараёни кўплаб олимлар томонидан ўрганилиб, ушбу масалани комплекс тарзда кўриб чиққан биринчи олимлардан бири К.П.Уржинский [1] ишга жойлаштиришнинг тушунчаси, моҳияти, принциплари ва ҳуқуқий муносабатларини таҳлил қилган.

Илмий нашрларда ишга жойлаштириш аҳоли бандлигини таъминлашга кўмаклашиш институти сифатида қаралади.

Бандликни таъминлашнинг муҳим элементларидан бири - кадрларни танлаш масалалари эса камчилик олимлар томонидан кўриб чиқилмоқда. Бу тушунчалар бир хил маънони англатмайди, хусусан, улар субъектлари билан фарқланади (танлов иш берувчи томонидан, ишга жойлаштириш эса – давлат ёки хусусий бандлик агентлиги томонидан ҳамда ходимнинг ўзи мустақил ишга жойлашиши орқали амалга оширилади).

Аслида, ходимни танлаш ва ишга жойлаштириш ягона жараёнга айланиб, бир-бирини тўлдиради (масалан, ходим ишга жойлашади, иш берувчи кадрларни танлайди). Ҳуқуқшунослик фанлари учун кадрларни танлаш бу янги тушунча, қонунчиликда унинг тартибга солинмаганлиги ҳуқуқни қўллаш амалиётига салбий таъсир кўрсатади.

Кадрларни танлаш амалиётининг ҳуқуқий тартибга солиниши, уни амалга оширишнинг аниқ қоидалари, мезонлари ва принципларини белгилаш нафақат жамиятнинг ишлаб чиқариш манфаатларига, балки, аввало, ходимнинг манфаатларига хизмат қилади. Бунда, иш берувчининг имкониятлари ва ваколатлари чекланиб, фуқароларни ишга олиш ва қабул қилиш жараёнида ҳуқуқ ва кафолатларни ҳисобга

олинган ҳолда ҳуқуқий қоидалар белгиланади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 26-моддасига мувофиқ ходим ва иш берувчи ўртасидаги яқка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар ушбу Кодексга мувофиқ улар томонидан тузиладиган меҳнат шартномаси асосида юзага келади.

Бироқ, меҳнат шартномаси тузилишидан олдин иш берувчининг кадрларни танлаш бўйича амалга оширадиган ҳаракатлари турли шаклларда бўлиши ҳамда улар турли омилларга боғлиқ бўлиши мумкин: ташкилотнинг ташкилий-ҳуқуқий шакли, бўш иш ўрнининг хусусиятлари, қонунчилик талаби, ташкилотда қабул қилинган кадрлар сиёсати, молиявий имкониятлар ва ҳ.к.

Ташкилотда мавжуд штатларни салоҳиятли ходимлар билан танлов орқали тўлдириш – кадр ишларининг энг муҳим йўналишидир. Кадрлар танлови мутахассисларни тўғри танлашга, меҳнат муносабатларининг барқарорлигига ҳамда иш вақтидан оқилона фойдаланишга ёрдам беради.

Дастлаб, кадрларни танлаш мазмун-моҳиятини аниқлаб олиш лозим.

**Кадрларни танлаш** - бу иш берувчининг ишга қабул қилиш учун номзодларни дастлаб саралаш ва вакант лавозим талабларига уларни шахсий ва касбий маълумотлари мос келишини аниқлаган ҳолда ишга қабул қилиш фаолиятидир.

Кадрларни танлаш бу иш берувчининг бошқарув фаолияти йўналишларидан бири. Шу нуқтаи назардан, **кадрларни танлаш** - махсус ташкилий-ҳуқуқий шаклларда амалга ошириладиган бўш иш ўрнини эгаллаш учун номзодларни жалб қилиш ва излаш жараёни, уларнинг ичидан вакант иш ўрнининг талабларига жавоб берадиган энг муносибини танлаш ва ишга қабул қилиш жараёни ҳисобланади.

Бундан кўринадики, кадрларни танлаш икки элементдан иборат - номзодларни саралаш ва уларни ишга қабул қилиш. Бу ҳақда биринчилардан фикр билдирган олим К.П.Уржинскийга кўра, биринчи босқич бандлик хизмати органларига мурожаат қилишдан бошланиб, ишга йўлланма олиш билан тугаса, иккинчиси иш берувчи билан меҳнат шартномаси шартларини келишиш бўйича музокаралардан бошланиб, унинг тузилиши билан тугайди [1, Б.91]. Бу позиция ўз вақтида тўғри эди, бироқ, ҳозирги вақтда у тузатишга муҳтож.

Ишга жойлаштириш (кадрларни танлаш)нинг икки босқичи борлигини яна бир олим Е.В.Яшурианинг [2, Б.11] фикрига кўра, биринчи босқичга ишга жойлаштириш муносабатлари субъектлари ўртасида келгусидаги меҳнат муносабатлари субъектлари – бўлажак иш берувчи ва ходим аниқлангунига қадар бўлган барча муносабатлар киради. Бу босқичда иш берувчи мустақил ёки воситачилар ёрдамида бўлажак ишчиларни қидиради, танлов ўтказади. Иккинчи босқичнинг мазмуни меҳнат шартномаси шартларини ишлаб чиқиш ва унинг лойиҳасини тайёрлашдан иборат. Унинг иштирокчилари бўлажак иш берувчи ва иш қидираётган шахсдир.

Шундай қилиб, ишга жойлаштириш ва кадрларни танлашнинг биринчи босқичининг мазмуни нафақат воситачи ташкилотларга (давлат ёки хусусий бандлик агентликлари) мурожаат қилиш ва ишга йўлланма олиш, балки иш берувчи томонидан амалга ошириладиган барча синовлар, суҳбатлар, текширувлардан ҳам иборат.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 26-моддасига кўра Ҳар ким иш берувчига бевосита мурожаат қилиш ёки меҳнат органларининг бепул кўмаги орқали, шунингдек хусусий бандлик агентликларининг хизматлари воситасида иш жойини эркин танлаш ҳуқуқига эгадир.

Кадрларни танлашни фақат ишга олиш ҳуқуқига эга бўлган шахс, яъни иш берувчи амалга ошириши мумкин. Бошқа барча субъектлар (давлат ва хусусий бандлик хизмати органлари) фақат кадрларни олдиндан саралашлари ва уларни бўш лавозимни эгаллаш учун номзод сифатида тавсия қилишлари мумкин, аммо улар ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга эмас. Бу эса, меҳнат ресурсларини бошқариш (муайян ташкилот доирасида кадрларни танлаш, улардан фойдаланиш ва касбий ўқитиш) фақат иш берувчи томонидан амалга оширилишидан далолат беради.

Шу боис, ишга жойлаштиришни давлат ёки хусусий бандлик агентликлари орқали

кадрларни танлашнинг махсус ҳуқуқий шакли деб ҳисоблаш мумкин. Ушбу органлар фаолияти селективдир, ва ишга қабул қилиш бўйича якуний ҳуқуқий қарор иш берувчига боғлиқ, давлат ёки хусусий бандлик агентликлари мазкур ҳолатларда ишга жойлаштириш ва кадрларни танлашга ёрдам кўрсатиш бўйича воситачилик вазифасини бажаради, холос.

Кадрларни танлаш ташкилотнинг фақат бўш иш ўрнига ҳамда меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларни белгилаш ходимнинг розилиги билан амалга оширилади. Демак, кадрларни танлашнинг умумий ва махсус шакллари (танлов, сайлов, лавозимга тайинлаш ва тасдиқлаш ва бошқалар) фақат талабгорнинг аризаси ёки бошқа шаклда аниқ ифодаланган розилиги мавжуд бўлганда амалга оширилиши мумкин.

Кадрлар танловининг асосий мазмуни ишга қабул қилишдан олдин номзодларни саралашда ифодаланади. Танлов тушунчаси ниманидир ёки кимнидир муайян муҳитдан белгиланган мезонлар асосида ажратишни англатади. Илмий адабиётларда кадрларни танлаш тушунчаси бир хил эмас, бундан ташқари, мавжуд барча таърифлар асосан иқтисодий фанлар томонидан шакллантирилган, ҳуқуқшунослик бу терминни камдан-кам қўллайди.

Кўпинча танлов жараён сифатида белгиланади, масалан олимлар Ю.Г.Одегов ва П.В. Журавлёвнинг фикрига кўра “танлов - номзодларни ўрганиш жараёни” [3, Б.272]. Бу таъриф танлов тушунчасини жараён сифатида қисқача тавсифлайди, аммо унинг мазмунини акс эттирмайди. Ж.М.Иванцевич ва А.А.Лобановнинг таърифига кўра “танлов - бу жараён бўлиб, унда ташкилот (корхона) атроф-муҳит шароитини ҳисобга олган ҳолда, вакант жой учун мезонлар асосида энг муносиб шахс ёки шахсларни номзодлар рўйхатидан танлайди” [4, Б.201].

Шундай қилиб, кадрларни танлаш иш берувчи томонидан бўш иш ўрни учун энг мос номзодни аниқлаш мақсадида кадрларни қидириш, жалб қилиш, уларнинг касбий ва шахсий сифатларини комплекс ўрганиш жараёнидир.

Ишга қабул қилиш ҳамда меҳнат муносабатларини расмийлаштириш кадрларни танлашнинг муҳим элементи. Меҳнат шартномасини тузиш ҳуқуқий муносабатларнинг юзага келишини ва бир вақтнинг ўзида ишга жойлаштириш ва кадрларни танлаш босқичининг якунланишини англатадиган ҳуқуқий фактдир. Ходимни меҳнат шартномасини тузмасдан кадрларни танлаш якунланган ва расмийлаштирилган деб ҳисоблаб бўлмайди, демак, агар номзодларни танлаш жараёнида иш берувчи уларни ишга қабул қилишдан бош тортса, кадрларни танлаш босқичи якунланган шаклга эга бўлмайди. Меҳнат муносабатларини расмийлаштириш босқичи шунинг учун ҳам муҳим, чунки бу босқичда томонлар меҳнат жараёнини, ходимнинг меҳнат вазифаларини, меҳнат шартномасининг асосий ва қўшимча шартларини, ишнинг хусусиятларини тартибга солувчи шартларни тўлиқ шакллантиради [5].

Кадрларни танлашга кўплаб субъектив омиллар (номзоднинг ижтимоий мақоми, унинг муносабатлари, мавжуд тавсиялар) таъсир қилиши мумкин. Амалиётда иш берувчи энг яхшисини эмас, балки ташкилотга энг мос келадиган ходимни танлайди. Бунда, танлов субъективлиги ётади, унда касбий ва шахсий сифатларнинг ўлчови иш берувчидир, объектив мавжуд бўлган баҳолаш тизими эмас. Аммо ташкилотнинг рақобатбардошлигини таъминлаш ва кадрлар таркибини шакллантириш шарти объектив ва профессионал ёндашувдир. Кадрларни танлашда йўл қўйиладиган хатолар катта харажатлар, самарасизлик ва вақт йўқотишларга олиб келади.

Кадрларни танлаш жараёнида бўш иш ўрнига номзодга қўйиладиган талабларни тўғри ва тўлиқ шакллантириш жуда муҳимдир. А.С.Пашковнинг таъкидлашича, “ходимнинг билими, малакаси ва тажрибаси қўйилган талабларга мослиги - кадрларни тўғри танлаш ва жойлаштиришнинг зарурий шартидир” [6, Б.40]. Кадрларни танлашнинг пировард мақсади ишни сифатли бажарадиган ва меҳнат жамоасига касбий ва шахсий сифатлари бўйича мос келадиган шахсларни ишга қабул қилишдан иборат.

Кадрларни танлашнинг турлари танловнинг мезони ва классификация асосига боғлиқ. Масалан, номзодларни қидириш манбааси бўйича ички танлов (бўш иш ўрни



учун номзодлар ташкилот ёки тизим ходимлари орасидан қидирилади) ва ташқи (ишга номзодлар ташқаридан жалб қилинади) танловни ажратиш мумкин. Танлов жараёнларини ким амалга оширишидан келиб чиқиб, мустақил танлов (кадрлар бўлими томонидан амалга оширилади) ва воситачилик (давлат ва нодавлат ишга жойлаштириш ҳамда бандликка кўмаклашиш органлари ёрдамида) турлари мавжуд.

Кадрларни танлаш жараёнида иш берувчининг мустақиллик даражасига кўра қуйидагиларни кўрсатиш мумкин:

иш берувчининг фикрини инобатга олмаган ҳолда амалга ошириладиган квота бўйича мажбурий қабул қилиш;

ходимни қабул қилиш мажбурий бўлган, аммо иш берувчи ўзи ихтиёрий равишда айрим шахсларни ишга жойлаштириш мажбуриятини олган ҳоллар (мақсадли ўқитиш доирасида тайёрланган ходимларни қабул қилиш, кўчириш тартибида қабул қилиш);

иш берувчининг ихтиёрига кўра танлов орқали қабул қилиш.

Агар ташкилот мустақил равишда ходимларни қидириш ва жалб қилишни амалга оширса ёки фуқаро ўзи иш қидириб, топиб ишга жойлашса, ҳуқуқий муносабатлар тузилиши сезиларли даражада ўзгаради.

Ҳозирги кунда ишга шахснинг мустақил жойлашуви ишга жойлашишнинг энг кенг тарқалган шаклидир. Бироқ, бунда фуқароларнинг ҳуқуқлари бузилиши катта эҳтимолга эга. Ишга қабул қилиш қоидаларини бузиш кўпинча меҳнат соҳасида камситишга (дискриминация) олиб келади. Шунинг учун меҳнат ҳуқуқи иш қидираётган шахсларни потенциал иш берувчининг ваколатларини суиистеъмол қилишидан ҳимоя қилишда муҳим роль ўйнайди.

Ишга мустақил жойлашганда ишга жойлаштириш ҳуқуқий муносабати иш берувчининг вақанция талаблари тўғрисида очиқ эълон бериши ҳамда муайян шахснинг бўш иш ўрнига қабул қилиш ҳақида оғзаки ёки ёзма ариза топшириши ва меҳнат шартномасини тузишни таклиф қилиши билан бошланади. Ҳуқуқий муносабатлар субъектлари бўлажак иш берувчи ва иш қидираётган шахсдир.

Бўлажак иш берувчига меҳнат шартномасини тузишдан асосиз бош тортиш, кадрларни танлашда жинси, ирқи, миллати, тили, келиб чиқиши, мулкӣ ва ижтимоий мавқеи ва бошқа ҳолатлардан келиб чиққан ҳолда тўғридан-тўғри ёки билвосита чеклов қўйиш тақиқланади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига асосан шахсни ҳомиладорлик ёки фарзандлар борлиги билан боғлиқ сабабларга кўра аёлларни ҳамда судланганлиги, шу жумладан тугалланган ва олиб ташланган судланганлиги сабабли (бундан қонунчиликда назарда тутилган ҳоллар мустасно) ёхуд шахсларни уларнинг яқин қариндошлари судланганлиги, шу жумладан тугалланган судланганлиги муносабати билан ишга қабул қилишни рад этиш тақиқланади. Иш қидираётган шахс иш берувчига ишга қабул қилишда тақдим этиладиган ҳужжатларни тақдим этиши, қонун билан белгиланган ҳолларда тиббий кўрикдан ўтиши шарт.

Меҳнат шартномасини муайян иш қидираётган шахс билан тузиш иш берувчининг ҳуқуқи бўлиб, мажбурият ҳисобланмайди. Бундан ташқари, миллий қонунчилигимиз иш берувчини бўш иш ўринларини ёки ишларни улар пайдо бўлиши билан дарҳол тўлдириш мажбуриятига мажбур қилувчи қоидаларни ўз ичига олмайди.

Кадрларни танлаш жараён сифатида муайян принципларга асосланади. Олимлар кадрларни танлаш принципларига камдан-кам тўхталади, асосан, ишга жойлаштириш ёки бандликни таъминлашни ҳуқуқий тартибга солиш принциплари ўрганилади. Ишга жойлаштириш, бандлик ва кадрларни танлаш бир-бирига яқин тушунчалар бўлганлиги сабабли, кўплаб принциплар улар учун умумий бўлиши мумкин.

Барча ташкилотлар учун универсал бўлган принцип кадрларни касбий ва профессионаллик сифатлари бўйича ҳеч қандай камситишларсиз танлашдир [7, Б.199].

Халқаро-ҳуқуқий нормаларга кўра, камситиш ирқ, жинс, дин, сиёсий эътиқодлар ва бошқаларга асосланган ҳар қандай фарқ, истисно ёки афзаллик бўлиб, меҳнатга,

турли касбларга, касбий тайёргарликка кириш имконияти ва шартлари ёки иш шарт-шароитларига нисбатан тенглик имкониятлари ёки муомаласининг барҳам топиши ёки бузилишига олиб келади [8].

Жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкый ҳолати ва мансаб мавқеи, яшаш жойи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик сифатлари ва меҳнати натижалари билан боғлиқ бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнат ва машғулотлар соҳасида бевосита ёки билвосита чекловлар белгилаш, худди шунингдек имтиёзлар бериш камситишдир.

Камситишни (дискриминация) тақиқлаш жамятда ҳуқуқий маданиятнинг ривожланиш даражаси, миллий менталитетнинг ўзига хослиги, ишлаб чиқариш воситаларининг илмий-техникавий тараққиёти ва бошқа омиллардан келиб чиққан ҳолда белгиланади.

Масалан, камситиш:

**АҚШда** ирқ, терининг ранги, дин, жинс, миллий келиб чиқиш, ҳомиладорлик, касба уюшмаларига аъзолик, судланганлик, ёш, меҳнатга лаёқатсизлик (ногиронлар, турли касалликлар, шу жумладан ОИВ, ва оғир касалликлар ва табиий аномалияларга чалинган шахслар, масалан, карлар, кар-соқовлар, паст бўйли шахслар) белгиси бўйича;

**Буюк Британияда** ирқ, терининг ранги, этник ёки миллий келиб чиқиш, жинс, никоҳга кириш белгиси бўйича;

**Канадада** ирқ, терининг ранги, миллат, ижтимоий келиб чиқиш, жинс, оилавий аҳвол, диний ва сиёсий қарашлар, ёш, ногиронлик бўйича;

**Францияда** ирқ, жинс, оилавий аҳвол, сиёсий ва диний қарашлар, касба уюшмаларига аъзолик, ёш, ногиронлик, судланганлик, шахсий ҳаёт, жинсий йўналиш белгиси бўйича тақиқланади [9, Б.118-120].

Франция Меҳнат кодекси ишга қабул қилиш эълонларида ишга қабул қилишнинг юқори ёшини кўрсатишни тақиқлайди, қонун билан белгиланган ҳоллар бундан мустасно. Бельгия қонунчилигида бундай эълонларда ишчининг жинсига қўйиладиган талабларга ҳавола қилиш тақиқланади. Германиянинг фуқаролик қонунини кўра, фақат эркаклар ёки фақат аёллар учун иш ўринлари ҳақида хабар бериш тақиқланади.

Келгусида иш берувчиларни иш ўринларини эркаклар ва аёллар ўртасида тенг тақсимлаш мажбуриятини белгилаш масаласини кўриб чиқиш мумкин, бундан меҳнат шароитлари хусусиятлари сабабли бу мумкин бўлмаган ҳоллар истисно қилинади.

Кадрларни танлаш фаолиятининг мазмуни, ишчининг касбий ва психологик мослигини аниқлаш усуллари ва шакллари аниқлаш тўлиқ иш берувчининг компетенциясига киради. Ҳар бир ташкилотда кадрларни танлаш маълум бир хусусиятга эга, чунки ҳар бир ишлаб чиқариш соҳаси кадрларга нисбатан ўз талабларини қўяди. Айрим меҳнат фаолияти турлари ишчидан малакадан ташқари махсус хусусиятлар ва сифатларни талаб қилади, масалан, ташаббускорлик, истеъдод ва қобилиятлар. Бу сифатларнинг барчасини формализация қилиш мумкин эмас, шунинг учун бўш иш ўрнини эгаллаш номзодларга қўйиладиган талаблар ҳар доим муайян ташкилотга нисбатан индивидуал равишда белгиланади, меҳнат функциясининг хусусияти ва бошқа муҳим омилларга боғлиқ.

Кадрларни танлаш жараёнида иш берувчи турли хил усул ва жараёнларни қўллаши мумкин. Замонавий психология номзоднинг шахсини унинг хулқ-атвори, ташқи кўриниши, кийиниш услуби, гапириш услуби ва бошқаларни ўрганиш орқали таҳлил қилишнинг кўплаб усуллари таклиф қилмоқда.

Формал тест синовлари ўтказилади: билимларни текшириш тестлари (касблар, хорижий тилларни билиш даражасини аниқлайди); психометрик тестлар (уч хил фикрлаш турларини - сўзли, сонли ва шаклли фикрлаш даражасини аниқлайди); шахсий тестлар (шахс сифатларини текширади).

Бироқ, халқаро тажрибалар тест ва суҳбатлар кўпинча объективликни таъминлай олмаслигини, улар шахсни миллати, жинси ҳамда сиёсий ва иқтисодий белгилари бўйича

камситиш учун замин яратиш хавфи мавжудлигини кўрсатмоқда. Шу боис, кадрларни танлашда психологик усуллардан фойдаланиш меҳнат ҳуқуқи билан батафсил тартибга солиниши лозим.

Иш берувчини турли хил сўровномалар ва тестларни қўллашда, уларга бўш иш ўрни вазифаларини бажаришга тўғридан-тўғри боғлиқ бўлмаган хусусиятга эга саволларни, шунингдек, камситишга замин яратадиган саволларни киритишни чеклаш зарур (номзоднинг қариндошларидаги касалликлар, шу жумладан психик касалликлар ҳақида, унинг моддий аҳволи, диний қарашлари, миллати, шахсий ҳаёти, оилавий ҳолати ва ҳ.к. ҳақида).

Албатта, иш берувчи бўлажак ишчининг касбий ва шахсий хусусиятларини ўрганиш ҳуқуқига эга, бироқ, у тўғридан-тўғри ишчининг хизмат сифатларига боғлиқ бўлмаган маълумотларни олиш ва уларни меҳнат шартномасини тузишдан асоссиз бош тортиш учун фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлмаслиги лозим.

Айрим хорижий мамлакатларда мазкур муаммони ҳал қилиш учун ишчига “ёлғон ҳақида ҳуқуқ” берилган. Яъни, у “провокацион” саволга ёлғон жавоб бериш ҳуқуқига эга ва бу унинг ўзи ҳақида ёлғон маълумотлар бериш учун жавобгарликка сабаб бўлмайди (масалан, иш берувчини била туриб ёлғон маълумотлар билан таъминлаганлиги сабабли иш берувчи ташаббуси билан ходимни ишдан бўшатиш тўғрисидаги РФ Меҳнат кодексининг 81-моддасининг 11-банди). “Ёлғон ҳақида ҳуқуқ”ни муваффақиятли қўллаш учун қонун билан ёки суд талқини билан иш берувчи сўрашга ҳақли бўлмаган саволлар рўйхатини белгилаш лозим, ва агар сўраса, талабгор уларга жавоб беришдан бош тортиши ёки ёлғон маълумотларни бериш ҳуқуқига эга бўлиши керак.

Кадрларни танлаш бўйича ишни давлат ва хусусий бандлик агентликлари топшириш ҳам мумкин.

Биринчи давлат меҳнат биржалари ғарб мамлакатларида юз йилларча илгари пайдо бўлган. Улар қуйидаги вазифаларни амалга оширган:

- ишсизларни рўйхатга олиш;
- мавжуд бўш иш ўринлари бўйича маълумотлар базасини яратиш;
- касбга йўналтириш ва консультация;
- касбий тайёргарлик ва қайта тайёрлаш;
- меҳнат бозорини ўрганиш ва ҳ.к.

Ҳозирги вақтга келиб, айрим мамлакатларда (Германия, АҚШ, Буюк Британия, Франция) хусусий агентликлар биринчи ўринга чиқди, улар музикантлар, актёрлар, уй ишчилари, айрим тоифа амалдорлар, дастурчилар, юристлар, юқори даражадаги бошқарувчилар каби касблар ва мутахассисликлар бўйича ишчиларни танлашни амалга оширади [9, Б.99]

Ҳозирги вақтда мамлакатимизда кадрлар танлаш жараёнида воситачилик органлари ишининг самарадорлигини ошириш тенденцияси кузатилмоқда. Иш берувчи муносиб ходимларни малакали, тез ва самарали қидириш мақсадида бундай тузилмаларга мурожаат қилади. Меҳнат шартномасини тузишда воситачилик қилиш давлатнинг меҳнат бозорига, иқтисодий фаол аҳолининг бандлигини кенгайтиришга, ишсизларга ёрдам кўрсатишга таъсир кўрсатиш воситасига айланмоқда.

Воситачиларнинг ишга жойлаштириш ва кадрларни танлашда умумий вазифаси – фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқини ва ишга жойлашиш ҳуқуқини амалга ошириш ҳамда ташкилотнинг кадрлар таркибини шакллантириш ҳуқуқини қўллаб-қувватлашдир. Бироқ, уларнинг фаолият мақсадлари фарқ қилади: давлат меҳнат органлари ижтимоий вазифаларни бажаради, хусусий агентликлар эса фойда олиш мақсадида фаолият юритади. Давлат меҳнат органлари мос иш топишга ёрдам бериш, янги касбларни ўрганишни бепул ўтказиш, ишсиз фуқароларга ижтимоий таъминлаш чоралари доирасида моддий ёрдам кўрсатиш (ишсизлик нафақаси, моддий ёрдам) мажбуриятини ўз зиммасига олади. Давлат ва хусусий бандлик агентликларининг фаолияти самарадорлигини таққослаш ривожланган меҳнат бозорини шакллантириш учун тенг аҳамиятга эга эканлигини ва бир-бирини тўлдиришини кўрсатади.

Аксарият ҳолларда кадрларни танлаш ва ишга қабул қилишда иш берувчилар қуйидаги кетма-кетлик бўйича ҳаракат қилади (кадрларни танлаш алоҳида тартибда амалга ошириладиган ҳоллар бундан мустасно):

ташкilotнинг кадрларга бўлган эҳтиёжини ва янги ходимларни танлашни режалаштириш;

оммавий ахборот воситалари, расмий веб-сайт ва ижтимоий тармоқларда эълон жойлаштириш;

келиб тушган таклифларни кўриб чиқиш, дастлабки суҳбатлар ўтказиш;

тахлил ва номзодларни якуний саралаш;

меҳнат шартномасини тузиш;

лавозимга тайинлаш буйруғини чиқариш, ишга қабул қилишни расмийлаштириш, меҳнат дафтарчасига ёзувлар киритиш;

синов муддати белгиланган бўлса, синов даврини назорат қилиш;

ходимни янги иш жойига ва жамоага мослаштириш.

Иш берувчининг кадрларни танлашни режалаштириш бўйича ҳаракатлари алоҳида аҳамиятга эга. Буларга қуйидагилар киради:

меҳнат шартномалари бўйича ходимларга ҳамда фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича ижрочиларга бўлган эҳтиёжни аниқлаш;

штат жадвалини ишлаб чиқиш ҳамда малака ва бошқа талабларни белгилаш;

меҳнат ҳақи жамғармасини, меҳнат ҳақи тизимини шакллантириш;

иш вақти ва дам олиш вақти режимини белгилаш;

номзодларни жалб этиш вариантини танлаш (мустақил ёки воситачилар ёрдамида).

Қайд этилган ҳаракатлар айна танлов жараёни ҳисобланмасада, уни сифатли амалга оширишда муҳим ташкилий-ҳуқуқий аҳамият касб этади.

Юқоридаги кетма-кетлик (алгоритм) кадрларни танлаш ва ишга жойлаштиришнинг умумий шаклига хосдир.

Бундан ташқари, қонунчиликда назарда тутилган ҳолларда меҳнатга оид муносабатлар танлов, сайлов, тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш асосида юзага келади, баъзан шахслар мутахассисларни мақсадли тайёрлаш асосида ёки мажбурий квоталанган иш ўринларига ишга қабул қилинади. Буни кадрларни танлашнинг махсус шакллари деб аташ мумкин.

Е.В.Яшурина ишга жойлаштиришни умумий ва махсус қоидаларга ажратади [2, Б.5,11]. Умумий қоидалар бўйича ишга жойлаштириш деганда иш қидираётган шахс энг кенг тарқалган услубда бевосита иш берувчига меҳнат шартномасини тузиш таклифи билан боғлиқ жараёнлар мажмуи тушунилади. Шунингдек, ушбу олимнинг фикрига кўра, махсус қоидалар бўйича ишга жойлаштириш деганда меҳнат шартномасини тузиш мажбурий юридик фактлардан (сайлаш, танлов, тайинлаш, лавозимга тасдиқлаш) асосида амалга ошириладиган жараёнлар тушунилади.

Замонавий давр бошқарув жараёнларида, хусусан мамлакатимизда меҳнат ресурсларини бошқариш янги ва долзарб маъно касб этмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ агар меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёхуд ташкilot уставида (низомида) танлов бўйича эгалланиши лозим бўлган лавозимлар рўйхати ва ушбу лавозимларга танлов ўтказиш тартиби белгиланган бўлса, тегишли лавозимни эгаллаш учун танловдан ўтиш натижасида шартнома асосидаги яқка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар юзага келади.

Ўтказилган тадқиқот меҳнатни ташкил этиш жараёнида илмий асосланган ҳолда оқилона ёндашиш ташкilotнинг юқори самарадорлиги ҳамда барқарорлигини таъминлашга ҳизмат қилувчи энг асосий омиллардан бири эканлигини кўрсатмоқда.

Ходимларни танлаш, бошқариш ва касбий ривожлантириш кадрлар билан ишлашнинг асосий йўналишлари деб хулоса қилиш ўринлидир.

Меҳнат ресурсларини бошқаришнинг умумий принципларини, хусусан ходимларни танлаш ва уларни касбий ривожлантириш принципларини ҳамда меҳнат ресурсларини

бошқаришнинг ташқилий-хуқуқий шакллари қонунчиликда мустаҳкамлаш зарур ҳисобланади.

Шунингдек, танловга оид умумий қоидаларни белгилашда:

иш берувчилар томонидан қўйиладиган талабгорнинг ёши, жинси ва ногиронлиги ҳолати билан боғлиқ чекловларни - камситиш белгилари сифатида қайд этиш (қонунчиликда назарда тутилган алоҳида ҳоллар бундан мустасно);

иш берувчилар танлов ўтказиш юзасидан вақанция тўғрисидаги эълонларда талабгорларнинг жинси, ёши, миллати, ижтимоий келиб чиқиши ва бошқа ҳолатлар билан боғлиқ уларнинг тўғридан-тўғри ёки билвосита ҳуқуқларини чеклаш ёхуд ходимларни танлашда устунликларни келтириб чиқарувчи чекловлар қўйишини тақиқлаш;

талабгорларга нисбатан турли хил сўровномалар ва тест синовларини қўллашда мазкур бўш иш ўрни вазифаларини бажариш билан боғлиқ бўлмаган хусусиятга эга саволларни, шунингдек, камситишга замин яратадиган саволларни киритишни чеклаш;

иш берувчи талабгорнинг бевосита хизмат сифатларига боғлиқ бўлмаган маълумотларни олиши ва уларни меҳнат шартномасини тузишдан асоссиз бош тортиш учун фойдаланишини тақиқлашга оид нормаларни белгилаш мақсадга мувофиқдир.

### **Иқтибослар/Сноски/References:**

1. Уржинский К.П. Трудоустройство граждан, - М.: Юридическая литература, 1967
2. Яшурина Е.В. Основные особенности правоотношения по трудоустройству в России: автореферат кандидата юр.наук, Пермь, 2003.
3. Олегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом: учебное пособие для вузов. М.:Финстатинформ, 1997.
4. Иванцевич Дж. М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. М.: «Дело», 1993.
5. Михайлова Т.Н. Заключение трудового договора: комментарий к разделу ИИИ ТК РФ «Трудовой договор».-С-Иб: Питер, 2003.
6. Пашков А.С., Иванкина Т.Б., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. М.: Юридическая литература, 1989.
7. О содержании принципа равенства и запрета дискриминации см.: Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права.- М.:Юристь, 2004.
8. Ст.1 Конвенции № 111 «О дискриминации в области труда и занятий 1958г., п.1. Рекомендации к ней.
9. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М.: Дело, 1999.
10. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси //URL: <https://lex.uz/docs/6257288>