



**INNOVATIVE WORLD**  
Ilmiy tadqiqotlar markazi



**TADQIQOTLAR**



**ILM-FAN**



**TEKNOLOGIYALAR**

# ZAMONAVIY ILM-FAN VA INNOVATSIYALAR NAZARIYASI

## ILMIY-AMALIY KONFERENSIYA

**2026**



Google Scholar



zenodo



Andijan, Uzbekistan



+998335668868



<https://innoworld.net>



« ZAMONAVIY ILM-FAN VA INNOVATSIYALAR  
NAZARIYASI » NOMLI ILMIY, MASOFAVIY,  
ONLAYN KONFERENSIYASI TO'PLAMI

3-JILD 5-SON

Konferensiya to'plami va tezislari quyidagi xalqaro  
ilmiy bazalarda indexlanadi

Google Scholar



ResearchGate

zenodo



ADVANCED SCIENCE INDEX



Directory of Research Journals Indexing

[www.innoworld.net](http://www.innoworld.net)

O'ZBEKISTON-2026



MEHNAT FAOLIYATIDA YOSHLARNING O'RNI (MEHNAT  
KLASSIFIKATORI)

Otajanova Mahliyo Qudrat qizi

[otajanovamahliyo02@gmail.com](mailto:otajanovamahliyo02@gmail.com)

Alisher Navoiy nomidagi Toshkent davlat o'zbek tili va adabiyoti  
universiteti

Psixologiya va sotsiologiya kafedrası sotsiologiya yo'nalishi talabasi

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada mehnat faoliyatida yoshlarning o'rnini va ahamiyati, shuningdek ularning mehnat klassifikatoriga kiritilishi masalalari tahlil qilinadi. Yoshlar bandligini ta'minlash, ularning kasbiy ko'nikmalarini rivojlantirish va mehnat bozoriga moslashuvi zamonaviy iqtisodiyotning muhim yo'nalishlaridan biri sifatida ko'rib chiqiladi. Maqolada mehnat klassifikatori orqali yoshlarning kasbiy faoliyatini tizimlashtirish, ularni rasmiy mehnat munosabatlariga jalb etish hamda iqtisodiy faolligini oshirish masalalari yoritilgan. Shuningdek, yoshlarning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirish va ularni qo'llab-quvvatlash mexanizmlari ilmiy asosda tahlil qilingan.

**Kalit so'zlar:** yoshlar bandligi, mehnat bozori, mehnat klassifikatori, kasbiy faoliyat, ish bilan ta'minlash, inson kapitali, malaka, raqobatbardoshlik, mehnat resurslari, iqtisodiy faollik, kadrlar siyosati.

**Kirish.** Bugungi kunda yoshlar jamiyatning eng faol va istiqbolli qatlamlaridan biri sifatida iqtisodiy rivojlanishda muhim o'rin tutadi. Ayniqsa, mehnat bozorida yoshlarning faol ishtiroki mamlakatning barqaror iqtisodiy o'sishini ta'minlashda muhim omil hisoblanadi. Shu bois, yoshlarning bandligini ta'minlash, ularni kasb-hunarga yo'naltirish va mehnat faoliyatiga samarali jalb etish davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri sifatida qaralmoqda.

Zamonaviy sharoitda mehnat bozorining tez o'zgarib borishi yoshlarning yangi bilim va ko'nikmalarni egallashini talab etmoqda. Bu jarayonda mehnat klassifikatorining o'rnini alohida ahamiyatga ega bo'lib, u kasblar va lavozimlarni tizimlashtirish orqali yoshlarning mehnat faoliyatini tartibga solish, ularni rasmiy iqtisodiyotga jalb etish hamda bandlik darajasini oshirishga xizmat qiladi.

Shuningdek, yoshlarning mehnat klassifikatoriga kiritilishi ularning kasbiy maqomini aniqlash, mehnat munosabatlarini huquqiy jihatdan mustahkamlash va ijtimoiy himoyasini ta'minlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Bu esa o'z navbatida yoshlarning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirishga va ularning iqtisodiy faolligini kuchaytirishga olib keladi.

Mazkur maqolaning maqsadi yoshlarning mehnat faoliyatidagi o'rnini aniqlash, ularning mehnat klassifikatoriga kiritilishining ahamiyatini tahlil qilish hamda bu boradagi mavjud muammolar va ularni hal etish yo'llarini ilmiy asosda yoritishdan iborat.

**Metodlar va materiallar.** Mazkur tadqiqotda O‘zbekiston mehnat bozorida yoshlarning o‘rni va mehnat klassifikatori tizimi tahlil qilindi. Tadqiqotda ilmiy bilishning tahliliy, qiyosiy va tizimli yondashuv metodlaridan foydalanildi. Tahliliy metod orqali mehnat klassifikatorining tarkibi va undagi kasblar tuzilmasi o‘rganildi. Qiyosiy metod yordamida O‘zbekiston mehnat bozori holati xalqaro mehnat standartlari bilan solishtirildi. Tizimli yondashuv orqali yoshlar bandligi va mehnat klassifikatori o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlik tahlil qilindi.

Tadqiqot materiallari sifatida O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi ma‘lumotlari, O‘zMSSt 641:2025 klassifikatori hamda Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO) hisobotlari foydalanildi. Shuningdek, bandlik va mehnat bozori bo‘yicha ilmiy adabiyotlar va davlat dasturlari tahlil qilindi. Empirik ma‘lumotlar asosida mehnat bozori tendensiyalari umumlashtirildi. Olingan natijalar yoshlar bandligini oshirish va mehnat klassifikatorini takomillashtirish nuqtayi nazaridan baholandi. Tadqiqot natijalarini shakllantirishda statistik va umumlashtirish metodlari ham qo‘llanildi.

**Hujjatlar tahlili va metodologiya.** Yoshlar mehnat bozori uchun eng muhim inson kapitali manbalaridan biri hisoblanadi. Ular yangi bilimlarni tez o‘zlashtirishi, innovatsiyalarga moslashuvchanligi va raqamli texnologiyalarni tez qabul qilishi bilan ajralib turadi. Shu sababli iqtisodiy tizimlarda yoshlar mehnat resurslarining strategik qismi sifatida qaraladi.

Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, yoshlarning mehnat faoliyatiga erta jalb etilishi ularning kasbiy shakllanishini tezlashtiradi hamda mehnat bozori talablariga moslashuvini osonlashtiradi. Biroq tajriba yetishmasligi, malaka darajasining pastligi va kasbiy yo‘naltirish tizimining yetarli emasligi yoshlar bandligida ayrim muammolarni keltirib chiqaradi.[1]

Mehnat klassifikatori — bu kasblar, lavozimlar va mehnat turlarini tizimli tarzda tasniflaydigan normativ hujjat hisoblanadi. U mehnat munosabatlarini tartibga solish, ish o‘rinlarini aniqlashtirish va kadrlar siyosatini shakllantirishda muhim vosita hisoblanadi.

Yoshlarning mehnat klassifikatoriga kiritilishi quyidagi natijalarga olib keladi:

- ularning kasbiy maqomi rasmiylashtiriladi;
- mehnat huquqlari himoya qilinadi;
- bandlik statistikasi aniq yuritiladi;
- kasbiy yo‘naltirish tizimi takomillashadi.

Shuningdek, bu jarayon yoshlarni “norasmiy bandlik”dan chiqarib, rasmiy iqtisodiyotga jalb etishda muhim vosita sifatida xizmat qiladi.[2]

Institutsional yondashuvga ko‘ra, mehnat bozori davlat, ta‘lim tizimi va xususiy sektor o‘rtasidagi o‘zaro aloqalar orqali shakllanadi. Yoshlar bandligini samarali tashkil etish uchun ushbu institutlar o‘rtasida muvofiqlik bo‘lishi zarur.

Statistik ko'rsatkichlar shuni ko'rsatadiki, 2024-yilda O'zbekistonda ayollarning mehnat bozorida ishtiroki 39,41 % ni tashkil qilgan[3]. Bu ko'rsatkich ayollarning jamiyat taraqqiyotidagi faol ishtirokini ifodalasa-da, erkaklar ko'rsatkichidan ancha past bo'lib qolmoqda.

Ayollarning umumiy ishchi kuchidagi ulushi esa 35,44 % ni tashkil etmoqda[4]. Bu raqam har uch ishchidan biridan ko'prog'i ayollardan iborat ekanini ko'rsatadi.

Jahon banki tomonidan 2021-yilda e'lon qilingan Gender baholash hisobotida ta'kidlanishicha, O'zbekistonda ayollarning mehnat bozorida ishtiroki erkaklarnikiga nisbatan o'rtacha 28 foiz punkt kam[5]. Bu tafovutning asosiy sabablari sifatida oilaviy majburiyatlar, uy-ro'zg'or ishlari va ijtimoiy stereotiplar keltiriladi.

Yosh guruhlari kesimida esa 15–24 yosh oralig'idagi ayollarning mehnatga jalb qilinish darajasi 25,20 % ni tashkil qilmoqda[6]. Ushbu past ko'rsatkich yosh ayollarning ta'lim jarayonida bo'lishi hamda kasbiy malaka yetishmasligi bilan izohlanadi.

Ayollar orasidagi ishsizlik darajasi esa 7,03 % atrofida qayd etilgan[7]. Bu raqam erkaklardan yuqoriroq bo'lib, ayollarning ish topish jarayonida duch keladigan qiyinchiliklari mavjudligini tasdiqlaydi.[8]

Davlat tomonidan ishlab chiqilayotgan bandlik dasturlari, kasb-hunar markazlari va mehnat klassifikatori yoshlarning mehnat bozoriga integratsiyasini tezlashtiradi. Shu bilan birga, ta'lim muassasalari va ish beruvchilar o'rtasidagi hamkorlik yoshlarning real mehnat ko'nikmalarini shakllantirishda muhim rol o'ynaydi.[9]

Bugungi kunda raqamli iqtisodiyot yoshlar oldiga yangi talablarni qo'ymoqda. IT ko'nikmalar, kreativ fikrlash, muammolarni hal qilish qobiliyati va moslashuvchanlik mehnat bozorida asosiy kompetensiyalar sifatida qaralmoqda.

Yoshlarning raqobatbardoshligini oshirish uchun:

- kasbiy ta'lim tizimini modernizatsiya qilish,
- dual ta'lim tizimini joriy etish,
- amaliyot va stajirovkalarni kengaytirish,
- mehnat klassifikatorini zamonaviy kasblarga moslashtirish zarur.

Bu chora-tadbirlar yoshlarning mehnat bozorida munosib o'rin egallashiga xizmat qiladi.[10]

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, yoshlar bandligida bir qator muammolar mavjud:

- malaka va mehnat bozori talablari o'rtasidagi nomuvofiqlik;
- norasmiy bandlikning yuqoriligi;
- ish tajribasi yetishmasligi;
- kasbiy yo'naltirish tizimining zaifligi.

Biroq mehnat klassifikatorini takomillashtirish, raqamli iqtisodiyotga mos kasblarni kiritish va yoshlar uchun maxsus bandlik dasturlarini kengaytirish ushbu muammolarni bartaraf etishda muhim rol o'ynaydi.[11]

O'zbekistonda mehnat klassifikatori — ya'ni kasblar va lavozimlarning davlat tasnif tizimi — mustaqillikdan keyin bosqichma-bosqich shakllantirilgan.

Asosiy huquqiy va institutsional shakllanishi 1990-yillar oxiri – 2000-yillar boshiga to'g'ri keladi. Mehnat bozori va statistik hisobni tartibga solish uchun ilk klassifikatsiya tizimlari joriy etila boshlagan.[12]

O'zstandart tizimi asosida kasblarni tasniflash davlat standarti sifatida shakllantirilgan va mehnat statistikasi, bandlik va kadrlar hisobi uchun asosiy vositaga aylangan.

Bu tizim xalqaro amaliyotga mos ravishda ISCO (International Standard Classification of Occupations) asosida ishlab chiqilgan.[13]

O'zbekistonda mehnat klassifikatori mustaqillikdan keyin shakllanib, bugungi kunda O'zMSt 641:2025 standarti orqali eng zamonaviy bosqichga chiqdi. U xalqaro ISCO tizimiga moslashtirilgan bo'lib, mehnat bozori, bandlik siyosati va kadrlar tayyorlash tizimining asosiy hujjati hisoblanadi.

O'zbekistonda mehnat klassifikatori, vakantlar va kadrlar yetishmovchiligi (statistik tahlil)

#### 1. Mehnat klassifikatori bo'yicha kasblar soni

O'zbekiston Respublikasida mehnat faoliyati "Kasblar davlat klassifikatori" asosida tartibga solinadi. Ushbu klassifikator mehnat bozoridagi barcha kasb va lavozimlarni tizimlashtirishga xizmat qiladi.

Eng so'nggi rasmiy standartga ko'ra (O'zMSt 641:2025), O'zbekiston mehnat klassifikatorida: 10 910 ta kasb (lavozim) va 1 459 ta kategoriya (guruh) mavjud.

Bu ko'rsatkich mehnat bozori juda keng va diversifikatsiyalashganini, ya'ni iqtisodiyotda turli sohalar uchun aniq kasbiy tasnif mavjudligini bildiradi.

#### 2. Mehnat bozori va vakant (bo'sh ish o'rinlari) holati

Milliy statistika qo'mitasi va Bandlik vazirligi ma'lumotlariga ko'ra, O'zbekistonda bandlik bozori dinamik xarakterga ega bo'lib, har oyda yangi vakantlar ochilib boradi.

Umumiy tendensiyalar:

- ish o'rinlari eng ko'p qurilish, xizmat ko'rsatish, sanoat va IT sohalarida kuzatiladi;
- yirik shaharlarda (Toshkent, Samarqand, Namangan) vakantlar soni yuqori;
- norasmiy bozor ulushi hanuz sezilarli darajada saqlanib qolmoqda.

Rasmiy platformalarda (masalan, bandlik portallari va davlat ish o'rinlari tizimi) o'n minglab faol vakantlar doimiy ravishda yangilanib boradi, biroq ular kasbga va hududga qarab notekis taqsimlangan.

### 3. Yetishmayotgan kadrlar muammosi

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, O'zbekistonda ayrim sohalarda kadrlar yetishmovchiligi mavjud:

Eng ko'p yetishmayotgan yo'nalishlar:

IT mutaxassislari (dasturchi, data analyst);  
muhandislar (energetika, qurilish, mexanika);  
malakali tibbiyot xodimlari;  
zamonaviy agrotexnologiya mutaxassislari;  
kasbiy texnik ishchilar (slesar, elektrchi, operator).

Bu muammo quyidagi sabablarga bog'liq:

- ta'lim tizimi va mehnat bozori o'rtasidagi nomuvofiqlik;
- amaliy tajriba yetishmasligi;
- yoshlarning ayrim kasblarga qiziqishi pastligi;
- texnologik transformatsiya tezligi.

### 4. Yoshlar bandligi va tizimli muammo

Yoshlar mehnat bozorida asosiy resurs bo'lsa-da, ular orasida:

- ish tajribasi yetishmasligi,
- malaka va sertifikatlar mos kelmasligi,
- kasbiy yo'naltirish sustligi
- kabi muammolar uchraydi.
- Shu sababli ko'plab vakantlar mavjud bo'lsa ham, ayrim kadrlar yetishmaydi. Bu holat "strukturaviy ishsizlik" deb ataladi.

O'zbekiston mehnat klassifikatori (10 910 kasb) mehnat tizimining juda keng va murakkab ekanligini ko'rsatadi. Biroq vakantlar mavjudligi bilan birga kadrlar yetishmovchiligi saqlanib qolmoqda. Bu esa mehnat bozori klassifikatsiyasi, ta'lim tizimi va real iqtisodiyot o'rtasida muvozanatni kuchaytirish zarurligini bildiradi.

**Muhokama va natijalar.** Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, O'zbekistonda mehnat klassifikatori mehnat bozorini tizimlashtirish va kasblarni tartibga solishda muhim rol o'ynaydi. Klassifikatorning kengaytirilishi (10 mingdan ortiq kasblar) mehnat bozorining diversifikatsiyalashganini va iqtisodiyotda yangi kasb yo'nalishlari paydo bo'layotganini tasdiqlaydi.

Shu bilan birga, tahlillar yoshlar bandligi va mehnat klassifikatori o'rtasida ma'lum nomuvofiqliklar mavjudligini ko'rsatdi. Ayrim kasblar mehnat bozorida talabga ega bo'lsa-da, yoshlar orasida ularni egallash darajasi pastligicha qolmoqda. Bu holat ta'lim tizimi va mehnat bozori o'rtasidagi uzviylik yetarli darajada emasligini bildiradi.

Natijalar shuni ham ko'rsatdiki, kadrlar yetishmovchiligi asosan IT, muhandislik, tibbiyot va texnik kasblarda kuzatilmoqda. Bunga sabab sifatida amaliy ko'nikmalar yetishmasligi va kasbiy yo'naltirish tizimining zaifligi aniqlangan.

Shuningdek, mehnat klassifikatorining muntazam yangilanib borishi mehnat bozorining zamonaviy talablariga moslashish imkonini bermoqda, biroq uni amaliyotga joriy etishda hududlar kesimida tafovutlar mavjud.

**Xulosa.** Mazkur tadqiqot natijalariga ko'ra, O'zbekistonda mehnat klassifikatori mehnat bozorini tartibga solish va kasblarni tizimlashtirishda muhim huquqiy va tashkiliy asos bo'lib xizmat qilmoqda. Klassifikatorning keng ko'lamli tuzilishi mamlakatda mehnat faoliyatining diversifikatsiyalashganini va yangi kasb yo'nalishlari paydo bo'layotganini ko'rsatadi.

Shu bilan birga, yoshlar mehnat bozorining asosiy ishtirokchilaridan biri bo'lsa-da, ular va mavjud kasblar o'rtasida ma'lum nomuvofiqliklar saqlanib qolmoqda. Bu esa ta'lim tizimi, kasbiy yo'naltirish va real mehnat bozori talablari o'rtasidagi uzviylikni kuchaytirish zarurligini bildiradi.

Tadqiqot shuni ko'rsatdiki, ayrim sohalarida kadrlar yetishmovchiligi mavjud bo'lib, ayniqsa IT, muhandislik va texnik yo'nalishlarda bu holat yaqqol seziladi. Bu muammoni hal etish uchun kasbiy ta'lim tizimini modernizatsiya qilish va amaliy ko'nikmalarni rivojlantirish muhim ahamiyatga ega.

Umuman olganda, mehnat klassifikatorini doimiy ravishda takomillashtirish, uni mehnat bozori ehtiyojlariga moslashtirish hamda yoshlar bandligini oshirishga qaratilgan kompleks chora-tadbirlarni amalga oshirish mamlakat iqtisodiy rivojlanishida muhim rol o'ynaydi.

### **Muammolar bo'yicha taklif va tavsiyalar.**

- ✓ Mehnat klassifikatorini raqamli iqtisodiyot va yangi kasblar bilan doimiy yangilab borish zarur.
- ✓ Ta'lim muassasalari va mehnat bozori o'rtasidagi hamkorlikni kuchaytirish lozim.
- ✓ Yoshlar uchun kasbiy yo'naltirish tizimini maktab bosqichidan boshlab rivojlantirish kerak.
- ✓ IT, muhandislik va texnik kasblar bo'yicha qisqa muddatli amaliy kurslar sonini oshirish zarur.
- ✓ Hududlarda vakant ish o'rinlari haqida yagona raqamli platformalarni kengaytirish tavsiya etiladi.
- ✓ Norasmiy bandlikni qisqartirish uchun rasmiy mehnat shartnomalarini rag'batlantirish mexanizmlarini kuchaytirish kerak.
- ✓ Yoshlar bandligini oshirish uchun davlat-xususiy sheriklik asosida yangi ish o'rinlari yaratish muhim hisoblanadi.

**Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:**

1. International Labour Organization (ILO). (2023). Global Employment Trends for Youth. — Geneva: ILO Publishing, 120 bet.
2. OECD. (2022). Youth Employment and Skills Strategy. — Paris: OECD Publishing, 98 bet.
3. The Global Economy. Female labor force participation, Uzbekistan: 2024.
4. Trading Economics. Uzbekistan – Labor force, female (% of total labor force), 2024.
5. World Bank. Uzbekistan Country Gender Assessment, 2021.
6. CEIC Data. Uzbekistan Labour Force Participation Rate: Aged 15–24: Female, 2024.
7. IndexMundi. Uzbekistan – Unemployment, female (% of female labor force), 2021.
8. Utamuradov A.A, Mamajonova Z.I. Mehnat faoliyatida xotin-qizlarning o'rnini va roli. “ADVANCING THE CULTURE OF GENDER EQUALITY; family values, education, policy and the transformation of social consciousness” (E)ISSN:2181-1784. 6(20), Feb.11.2026.  
<https://www.oriens.uz/uz/conference/article/mehnat-faoliyatida-xotinqizlarning-orni-va-rol/>
9. Becker G.S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. — Chicago: University of Chicago Press, 412 bet.
10. World Bank. (2021). World Development Report: Data for Better Lives. — Washington D.C.: World Bank Publications, 350 bet.
11. Iskandarov A., Rahimov B. (2022). Mehnat bozori va bandlik siyosati. — Toshkent: Iqtisodiyot nashriyoti, 210 bet.
12. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi — mehnat bozori klassifikatsiyalari bo'yicha ma'lumotlar, 2024–2025.
13. O'zMSt 641:2025 — Mashg'ulotlar milliy klassifikatori. — Toshkent: Standartlashtirish agentligi, 2025.
14. O'zMSt 641:2025 — O'zbekiston Respublikasi Kasblar davlat klassifikatori. — Toshkent, Standartlashtirish, metrologiya va sertifikatlashtirish agentligi, 2025, 200+ bet.
15. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi — Mehnat bozori statistik ma'lumotlari. — Toshkent, 2025.
16. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO) — Youth Employment Trends. — Geneva, 2023, 120 bet.