O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
STRATEGIK TAHLIL VA ISTIQBOLNI BELGILASH

OLIY MAKTABI







O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI MILLIY XAVFSIZLIGINI TA’MINLASHNING DOLZARB MUAMMOLARI

2026

TOSHKENT

KONFERENSIYA
TO‘PLAMI

CamScanner

“Ўзбекистон Республикаси миллий хавфсизлигини таъминлашнинг долзарб муаммолари” мавзусидаги XXIII республика илмий-амалий конференция материаллари тўплами (Тошкент шаҳри, 2026 йил 16 октябрь). – Тошкент, 2026, 443 бет. Адади 140 нусха. **М.И. Атаевнинг** умумий таҳрири остида.

Тузувчилар: **А.А. Зохидов, С.Ж. Худойназаров, Н.К. Исламова**

Тўпламга конференцияга тақдим этилган ҳамда қўйилган барча талабларга жавоб берадиган материаллар танлаб олинган ва киритилган.

Ўзбекистон Республикаси вазирлик ва идоралари ходимлари, олий таълим муассасалари профессор-ўқитувчилари, тадқиқотчилари, илмий ходимлари ва магистратура тингловчилари учун тавсия этилади.

Олий мактаб Илмий кенгашининг 2026 йил 13 октябрдаги 180-сонли баённомаси билан тасдиқланган ва нашрга рухсат этилган.

Ўзбекистон Республикаси Стратегик таҳлил ва истиқболни белгилаш олий мактаби ©

CamScanner

МУНДАРИЖА

Ялпи мажлис

Юсупов С.Ж. Фуқаролик жамияти институтларининг миллий манфаатларни илгари суриш механизмларини такомиллаштириш 10

Нарзуллаев Д.Н. Виртуал трайбализм: рақамли асрда ижтимоий-психологик таҳдид 16

Сулаймонова М.Ш. Давлат бошқарувида мурожаатлар билан ишлаш тизимини такомиллаштириш ва сунъий интеллект технологияларини қўллаш 23

СИЁСИЙ ХАВФСИЗЛИКНИ ТАЪМИНЛАШ МУАММОЛАРИ

(ички ва ташқи сиёсий хавфсизлик; сиёсий соҳадаги манфаатлар; экстремизм ва терроризм таҳдиди, ёшларнинг радикаллашуви; ташқи сиёсат, сиёсий интеграциялашув таҳдиди ва ҳ.к.)

Akilov A.R. Terrorizm va ekstremizm raqamli transformatsiya sharoitida: tahdidlarning yangi mantig'i va O'zbekiston uchun ustuvor yo'nalishlari 30

Ashurov U.E. O'zbekistonda yoshlar radikallashuvining oldini olish shakllari va usullarini takomillashtirish masalalari 34

Жўрамирзаев И.С. Ёшлар орасида радикаллашувнинг олдини олишда превентив сиёсий механизмларни такомиллаштириш 39

Рашидов К.К. Конституционные основы внешнеполитической деятельности Республики Узбекистан в системе международных отношений 43

Akramov J.D. O'zbekistonda fuqarolik identikligini shakllantirish milliy xavfsizlikni ta'minlashning siyosiy omili sifatida 49

Sobirov J.A. O'zbekiston tashqi siyosatida kosmik diplomatiyaning o'rni va milliy xavfsizlikni ta'minlashdagi ahamiyati 53

CamScanner

Аскаров Н.Н.	Ўзбекистон Республикасида ёшларга оид давлат сиёсатининг ижтимоий ва ҳуқуқий асослари	311
Shoimov Q.Q.	Bandlik siyosati ijtimoiy xavfsizlik instituti sifatida: O'zbekiston modelining institutsional arxitekturasi va chegaralari	320
Жуманов У.А.	Марказий Осиёда Хитой технологик ва таълим дипломатиясининг янги тренди – "Лубан устахоналари"	326
Дуснаев Ш.Э.	Миллий хавфсизликни таъминлашда ташқи миграция жараёнларини тартибга солишнинг демографик хусусиятлари	332
Raximov M.A.	Ish tashlashni huquqiy tartibga solish orqali ijtimoiy sheriklik prinsipining amalda ta'minlanishi	336
Ҳожиев З.Ф.	Ўзгарувчан рисклар шароитида ижтимоий хавфсизлик тизимининг трансформацияси	341
Марков А.Д.	Социальная инженерия как угроза национальной безопасности: деструктивные механизмы вовлечения граждан Республики Узбекистан в международные конфликты	347
Бозорбоев Ж.Х.	"Жамоатчилик бошқарув кенгаши" – Ўзбекистон олий таълим тизимида коррупцияга қарши курашишнинг самарали ечими сифатида	351
Mir-Raximov B.M.	Ijtimoiy tarmoqlarning yoshlar ongiga ta'siri masalalari	357
Tairova G.M.	Maktab ta'limi — ijtimoiy xavfsizlikni ta'minlashning strategik omili	361
Усманов Д.Д., Коровин И.В.	Культурно-медийная среда как «мягкая сила» в продвижении наркокультуры среди молодежи..	365
Султонов А.Ф.	Янги Ўзбекистонда ижтимоий давлат концепциясини амалга оширишнинг сиёсий-фалсафий муаммолари	371

CamScanner

ўрганиш ва уларни мамлакатда ушлаб қолишга қаратилган мақсадли чораларни ишлаб чиқиш мақсадга мувофиқ.

Тўртинчидан, идоралараро маълумот алмашинувини кучайтириш ва прогнозлаш механизмларини жорий этиш, ташқи доимий миграциядаги таркибий ўзгаришларни олдиндан баҳолаш орқали миллий хавфсизликка эҳтимолий таъсирларни барвақт аниқлаш ва профилактик чораларни белгилаш лозим.

Бешинчидан, миграция ва миллий хавфсизлик ўртасидаги боғлиқликни баҳоловчи индикаторлар тизимини ишлаб чиқиш, яъни демографик мувозанат, инсон капитали, ҳудудий барқарорлик, ижтимоий интеграция ва ҳуқуқий хавфсизлик кўрсаткичларини ягона таҳлилий тизимга бирлаштириш орқали ҳолатга аниқ баҳо бериш.

*****

ISH TASHLASHNI HUQUQIY TARTIBGA SOLISH ORQALI IJTIMOIY SHERIKLIK PRINSIPINING AMALDA TA'MINLANISHI

Raximov M.A.*

Ish beruvchi bilan xodimlar o'rtasidagi mehnat, ijtimoiy-iqtisodiy hamda kasbga oid munosabatlarning keskinlashuvi, muayyan masalalar yuzasidan taraflarning yakdil yondashuvga erisha olmasligi va bunday ziddiyatlarning tizimli tus olishi har qanday jamiyat uchun jiddiy ijtimoiy xavf omillaridan biri hisoblanadi. Ayniqsa, mehnatga haq to'lash, mehnat sharoitlari, ish vaqti va dam olish vaqti, mehnatni muhofaza qilish hamda boshqa ijtimoiy-mehnat masalalari yuzasidan yuzaga keladigan jamoaviy noroziliklar o'z vaqtida va samarali boshqarilmasa, jamoaviy mehnat nizosining keskinlashuviga, ish beruvchi va xodimlar o'rtasidagi ijtimoiy sheriklik munosabatlarining buzilishiga, oxir-oqibatda esa ish tashlashga olib kelishi mumkin.

So'nggi yillarda O'zbekistonda jamoaviy mehnat nizolari va xodimlarning jamoaviy noroziliklari bilan bog'liq holatlarning kuzatilishi mazkur sohadagi huquqiy mexanizmlarni qayta ko'rib chiqish va ularni zamonaviy mehnat munosabatlari talablaridan kelib chiqib takomillashtirish zaruratini ko'rsatmoqda. Xususan, 2019-yil 14–15-avgust kunlari "Sharg'unko'mir" AJda yuz bergan ish tashlashlar, 2020-yil 21-oktabrda G'uzorda "Enter Engineering PTE. LTD" ishchilari tomonidan

* *Yuridik fanlar doktori (PhD), dotsent, Toshkent davlat yuridik universiteti Tadqiqot markazi rahbari.*

o‘tkazilgan norozilik, 2020-yil 2-dekabrda Qarshi shahrida avtobus haydovchilarining ish tashlashi hamda “UzAuto Motors” xodimlarining ish tashlash masalasi yuzasidan o‘tkazgan yig‘ilishlari ish beruvchi va xodimlar jamoasi o‘rtasidagi jamoaviy mehnat nizolarining amaliy ko‘rinishlari sifatida namoyon bo‘lgan[1].

Mazkur holatlar ish tashlashning o‘zidan ko‘ra, unga olib keluvchi nizolarni o‘z vaqtida aniqlash, ularning oldini olish va yuzaga kelgan vaziyatni huquqiy vositalar orqali boshqarish mexanizmlarini rivojlantirish muhimligini ko‘rsatadi. J. Ibragmovning fikricha ish tashlashlarning asosiy sabablari ish haqi yetarli emasligi, mehnat sharoitlarining qoniqarsizligi va ijtimoiy himoya mexanizmlarining sustligidan iborat[2].

Shu ma’noda, ish tashlashni faqat “mehnat faoliyatini vaqtincha to‘xtatish” sifatida baholash yetarli emas. U ish beruvchi va xodimlar o‘rtasidagi jamoaviy mehnat nizosining muayyan bosqichida yuzaga keladigan murakkab huquqiy va tashkiliy jarayondir.

O‘zbekiston mehnat qonunchiligida ish tashlash huquqining uzoq vaqt davomida aniq tartibga solinmaganligi mazkur masalaning dolzarbligini yanada oshirgan. Avvalgi Mehnat kodeksida ish tashlash instituti aniq va batafsil tartibga solinmagan bo‘lsa-da, Jinoyat kodeksida “taqiqlangan ish tashlash”ni tashkil etish bilan bog‘liq javobgarlik mavjud bo‘lgan. Natijada qonunchilikda taqiqlangan ish tashlash tushunchasi mavjud bo‘lib, qonuniy ish tashlashning aniq mezonlari va uni amalga oshirish tartibi yetarlicha belgilanmagan huquqiy bo‘shliq yuzaga kelgan.

Fuqarolarning ish tashlashga bo‘lgan huquqining ta’minlanishi xalqaro mehnat standartlari nuqtayi nazaridan ham muhimdir. Fuqarolik va siyosiy huquqlar bilan bir qatorda iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlarni ta’minlashga qaratilgan xalqaro hujjatlarda xodimlarning jamoaviy manfaatlarini himoya qilish mexanizmlari belgilangan. O‘zbekiston 1995-yilda Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro paktga qo‘shilgan bo‘lib, uning 8-moddasida ish tashlash huquqi nazarda tutilgan. Shu bilan birga, milliy qonunchilikda xalqaro shartnomalarning xodimlar uchun qulayroq qoidalari qo‘llanishini nazarda tutuvchi norma ham mavjud.

---

[1] Раҳимов М.А. Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш (қиёсий-ҳуқуқий таҳлил): юридик фанлар бўйича фалсафа доктори (Doctor of Philosophy) илмий даражасини олиш учун тайёрланган диссертация. – Тошкент, 2021. – Б. 122.

[2] Ibragmov J. Mehnat nizolari va ish tashlashlar // “Globallashuv sharoitida yoshlar ma’naviyati” mavzusidagi 2026-yil 22-aprel respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallar to’plami. Toshkent, “LAVITA PRINT MCHJ nashriyoti, 2026. B. 138.

CamScanner

Ta'kidlash joizki, 2026-yil 12-sentabrdan boshlab O'zbekistonda ish tashlashni amalga oshirishning yangi huquqiy tartibi kuchga kirishi mazkur institutning huquqiy jihatdan aniq va tizimli tartibga solinishini ta'minlaydi. Shu vatqga qadar xodimning ish tashlash huquqi, shuningdek, ish tashlash davrida xodim va ish beruvchining huquq va majburiyatlari amaldagi qonunchiligimizda mustahkamlanmagan edi. Ish tashlash huquqining amalga oshirilishi Mehnat kodeksining 6-moddasida mustahkamlangan mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik prinsipi asosida xodimlar, ish beruvchilar va ularning vakillari o'rtasidagi manfaatlarni muvofiqlashtirish hamda mehnat nizolarini tartibga solish mexanizmlari bilan uzviy bog'liqdir.

Amaldagi mehnat qonunchiligida ish tashlash jamoaviy mehnat nizosini hal etishning so'nggi vositalaridan biri sifatida namoyon bo'ladi. Uning qo'llanilishi, avvalo, nizoni muzokara, yarashtiruv, vositachilik va boshqa kelishtiruv mexanizmlari orqali bartaraf etish imkoniyatlarining tugashi bilan bog'liq. Shu jihatdan ish tashlashni shunchaki xodimlarning norozilik shakli sifatida emas, balki jamoaviy nizoning ma'lum bosqichlardan o'tib rivojlanishi natijasida yuzaga keladigan huquqiy jarayon sifatida baholash lozim.

Har qanday norozilik ish tashlash deb hisoblanmaydi. Ish tashlash mehnat munosabatlari bilan bog'liq bo'lishi kerak. Masalan, ish haqi, mehnat sharoitlari, ish vaqti, dam olish vaqti, xavfsiz mehnat sharoitlari, jamoa shartnomasi shartlari, kasbiy manfaatlar bilan bog'liq da'vosiz xususiyatga ega bo'lgan nizolar ish tashlashga asos bo'lishi mumkin.

Hamroqulovning ta'kidlashicha, ish tashlash huquqi xodimlarning jamoaviy muzokaralardagi mavqeini muvozanatlashtirishga hamda ularning umumiy kasbiy va ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini himoya qilishga xizmat qiladigan huquqiy vositadir. Shu bilan birga, ayrim sohalarda ishning to'xtatilishi aholining hayoti, sog'lig'i va xavfsizligiga, shuningdek davlatning uzluksiz faoliyat yuritishiga jiddiy ta'sir ko'rsatishi mumkin[1].

Ish tashlashning o'tishi izchil jarayonni tashkil etadi: dastlab xodimlarning mehnat shartlari yoki boshqa ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari bilan bog'liq kelishmovchiliklari aniqlanadi, jamoaviy talablar shakllantiriladi va taraflar o'rtasida muzokara hamda yarashtiruv jarayonlari amalga oshiriladi. Ushbu vositalar orqali kelishuvga erishishning imkoni bo'lmagan taqdirdagina ish tashlash masalasi yuzaga keladi.

[1] Hamroqulov B.M. et al. Legal boundaries of restrictions on the right to strike in Uzbekistan: The institution of minimum necessary works (services) in the context of international labour standards //European Journal of Economic Dynamics and Policy. – 2026. – T. 2. – №. 8. – C. 18.

Ish tashlash boshlanganidan keyin ham nizoni hal etish jarayoni to‘xtamaydi. Aksincha, uning asosiy maqsadi taraflarni yana muzokara jarayoniga qaytarish va nizoni kelishuv asosida yakunlashdan iborat bo‘lishi kerak. Shu bilan birga, jamoat tartibi, mol-mulk xavfsizligi, inson hayoti va sog‘lig‘ini muhofaza qilish bilan bog‘liq talablar ta’minlanishi lozim.

Ish tashlashning yakuniy bosqichi kelishuvga erishish, nizoni bartaraf etish va xodimlarning mehnat faoliyatiga qaytishidan iborat. Biroq ish tashlashning tugatilishi bilan jarayon to‘liq yakunlangan deb hisoblash to‘g‘ri emas. Erishilgan kelishuvlarning bajarilishini monitoring qilish va kelgusida shunga o‘xshash nizolarning oldini olish ham ish tashlash holatlarini boshqarishning muhim tarkibiy qismi hisoblanadi.

Shunday qilib, ish tashlashni boshqarish nizoni erta aniqlash, muzokara va yarashtiruvdan foydalanish, ish tashlashni qonuniy va tartibli o‘tkazish, taraflarni kelishuvga qaytarish hamda erishilgan kelishuvlar ijrosini nazorat qilishdan iborat uzluksiz jarayon sifatida qaralishi lozim.

Xorijiy mamlakatlar tajribasi tahlili shuni ko‘rsatadiki, mamlakatlar ish tashlash holatlarini turlicha tartibga soladi. Xususan, M. Khassenovning fikricha, Qozog‘istonda ish beruvchilar va xodimlar o‘rtasidagi manfaatlar hamda muzokara imkoniyatlari nomutanosibligi saqlanib qolmoqda. Yangi Konstitutsiyada ish tashlash huquqining olib tashlanishi kasaba uyushmalarining xodimlar manfaatlarini himoya qilishdagi mavqeini yanada zaiflashtirishi mumkin[1].

Bundan farqli ravishda, Rossiya qonunchiligida ish tashlash jamoaviy mehnat nizolarini hal etishning qonuniy vositalaridan biri sifatida e’tirof etilgan. A. Shestakovaning ta’kidlashicha, Rossiya, qonunchilikda belgilangan nizolarni hal etish usullaridan, shu jumladan ish tashlash huquqidan foydalanish orqali individual va jamoaviy mehnat nizolarini hal etish huquqi e’tirof etiladi. Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksiga ko‘ra, xodimlar jamoaviy mehnat nizosini hal etish usuli sifatida ish tashlash huquqiga ega[2].

Gruziya tajribasida ish tashlash mehnat munosabatlarini to‘xtatib turishning qonuniy asoslaridan biri sifatida e’tirof etilgan. Xususan, Gruziya Mehnat kodeksining 46-moddasi 2-qismida mehnat munosabatlarini to‘xtatib turish asoslari qatorida ish tashlash va lokaut ham belgilangan. Mazkur yondashuv ish tashlashni xodimlarning jamoaviy mehnat nizosini hal etish jarayonida

---

[1] Khassenov M. Labour Law Reforms in Central Asian Countries within the Context of International Labour Standards: A Comparative Analysis //International Law, Politics and Security in Central Asia: Studies on Transformation and Development in the OSCE Region. – Cham : Springer Nature Switzerland, 2026. – C. 227-266.

[2] Шестакова А.А., Скворцов В.С. Право на забастовку в России //Вестник магистратуры. – 2016. – №. 12-3 (63). – С. 98-99.

CamScanner

foydalanadigan huquqiy vositasi sifatida tan olish bilan birga, uning mehnat munosabatlariga huquqiy ta'sirini ham belgilaydi[1].

Bizning fikrimizcha, ish tashlash holatlarini boshqarishning samarali modeli quyidagi uchta ustuvor yo'nalishga asoslanishi kerak. Birinchidan, **profilaktika** nizoning dastlabki belgilarini aniqlash va uni ish tashlash bosqichiga yetkazmaslik. Ikkinchidan, **huquqiy boshqaruv** ish tashlash yuzaga kelgan taqdirda uning qonunchilikda belgilangan tartibda o'tkazilishini ta'minlash. Uchinchidan, **tiklovchi boshqaruv** ish tashlash yakunlangach, erishilgan kelishuvlarning bajarilishini monitoring qilish va kelgusida shu kabi nizolarning takrorlanishining oldini olish.

Shuningdek, yirik tashkilotlarda mehnat nizolarini erta aniqlashga qaratilgan ichki monitoring tizimini joriy etish, ish beruvchi va xodimlar vakillari o'rtasida muntazam ijtimoiy muloqotni yo'lga qo'yish, kasaba uyushmalari va ish tashlashga rahbarlik qiluvchi shaxslarning mediatsiya hamda muzokara olib borish ko'nikmalarini rivojlantirish zarur. Ayniqsa, ish tashlashning iqtisodiy va ijtimoiy oqibatlarini oldindan baholash, minimal zarur xizmatlarni tashkil etish hamda xavfsizlik choralarini ishlab chiqish bo'yicha amaliy protokollar ishlab chiqilishi maqsadga muvofiq.

Umuman olganda, amaldagi Mehnat kodeksining 581–592-moddalari O'zbekistonda ish tashlash huquqini huquqiy jihatdan tan olish bilan birga, uni amalga oshirishning tashkiliy va protsessual mexanizmlarini ham belgilab berdi. Bu esa ilgari mavjud bo'lgan huquqiy noaniqlikni sezilarli darajada kamaytiradi. Endilikda asosiy vazifa mazkur normalarni amaliyotga samarali joriy etish, ish beruvchi va xodimlar o'rtasidagi ijtimoiy muloqotni kuchaytirish hamda ish tashlashni nizoni yanada chuqurlashtiruvchi vosita emas, balki jamoaviy mehnat nizosini qonuniy va tinch yo'l bilan hal etishga xizmat qiluvchi mexanizm sifatida shakllantirishdan iborat.

Xulosa qilib aytganda, ish tashlash holatlarini boshqarish xodimlarning ish tashlash huquqini cheklash yoki ish tashlashning oldini olish bilangina bog'liq bo'lmasligi kerak. Uning mazmuni nizoning kelib chiqish sabablarini erta aniqlash, taraflar o'rtasida samarali muzokaralarni tashkil etish, yarashtiruv-vositachilik mexanizmlaridan foydalanish, ish tashlash yuzaga kelgan taqdirda qonuniylik va xavfsizlikni ta'minlash hamda ish tashlashdan keyingi kelishuvlarning bajarilishini nazorat qilishni qamrab olishi lozim. Shu jihatdan, ish tashlashni boshqarish zamonaviy mehnat huquqining xodimlar huquqlari, ish beruvchi manfaatlari va jamoat manfaatlari o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashga qaratilgan kompleks instituti sifatida rivojlantirilishi zarur.

*****

[1] Khassenov M. et al. Application of key labour law provisions during the COVID-19 pandemic in Belarus, Georgia, Kazakhstan, Kyrgyzstan, and the Russian Federation. – 2021. P. 12.

CamScanner