



**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA'LIM, FAN VA
INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI**

**ALISHER NAVOIY NOMIDAGI TOSHKENT DAVLAT
O'ZBEK TILI VA ADABIYOTI UNIVERSITETI**

**“GLOBALLASHUV SHAROITIDA
YOSHLAR MA'NAVIYATI”**

**MAVZUSIDAGI
RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY**

KONFERENSIYA

**MATERIALLARI
TO'PLAMI**

TOSHKENT - 2026-YIL

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA'LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR
VAZIRLIGI
ALISHER NAVOIY NOMIDAGI TOSHKENT DAVLAT O'ZBEK TILI VA
ADABIYOTI UNIVERSITETI**

**“GLOBALLASHUV SHAROITIDA YOSHLAR
MA'NAVIYATI”**

**MAVZUSIDAGI 2026-YIL 22-APREL RESPUBLIKA ILMIY-
AMALIY KONFERENSIYASI
materiallar to'plami**

Toshkent shahri-2026

“Globallashuv sharoitida yoshlar ma’naviyati” mavzusidagi 2026-yil 22-aprel respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallar to’plami. Toshkent, “LAVITA PRINT MCHJ nashriyoti, 2026. 355-bet.

Mas’ul muharrir:
Abdurazakova K.Y.
Siyosiy fanlar bo’yicha falsafa doktori (PHD)

To’plab, nashrga tayyorlovchilar:
A. Bo’ronov, N. Nazarov, A. Yarkulov, S. Abdusalomova, B. Xaytboyev.

Annotatsiya

Mazkur respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari to’plami "O'zbekiston – 2030" strategiyasi hamda "Yangi O'zbekiston — ma'rifatli jamiyat" konsepsiyasi doirasida belgilangan ustuvor vazifalar ijrosiga bag'ishlangan. To'plamda globallashuvning yoshlar dunyoqarashiga ta'siri, ijtimoiy-siyosiy va falsafiy talqinlar, shuningdek, mustaqillik yillarida O'zbekistonning iqtisodiy va madaniy taraqqiyoti masalalari chuqur tahlil etilgan. Alohida e'tibor yoshlarning axloqiy va valeologik strategiyalarini shakllantirish hamda ularda mafkuraviy immunitetni mustahkamlashga qaratilgan. To'plam tarkibidan soha mutaxassislari bilan bir qatorda, "Kelajak vorislari" sho'basi doirasida iqtidorli magistr va talabalarning ham ilmiy izlanishlari o'rin olgan.

Аннотация

Данный сборник материалов республиканской научно-практической конференции посвящен реализации задач, определенных в рамках стратегии «Узбекистан – 2030» и концепции «Новый Узбекистан — просвещенное общество». В сборнике глубоко анализируются вопросы влияния глобализации на мировоззрение молодежи, социально-политические и философские интерпретации, а также экономическое и культурное развитие Узбекистана в годы независимости. Особое внимание уделено формированию нравственных и валеологических стратегий молодежи, а также укреплению их идеологического иммунитета. Наряду со статьями ведущих специалистов, в сборник вошли научные изыскания одаренных магистров и студентов в рамках секции «Наследники будущего» (Kelajak vorislari).

Annotation

This collection of republican scientific-practical conference materials is dedicated to the implementation of tasks defined within the framework of the "Uzbekistan – 2030" strategy and the "New Uzbekistan — Enlightened Society" concept. The collection provides a profound analysis of globalization's impact on the youth's worldview, socio-political and philosophical interpretations, as well as the economic and cultural development of Uzbekistan during the years of independence. Special focus is placed on forming the moral and valeological strategies of young people and strengthening their ideological immunity. Along with the works of established experts, the collection features scientific research by talented graduate and undergraduate students within the "Successors of the Future" (Kelajak vorislari) section.

ziddiyatlarning oldini oladi. Shu jihatdan, millatlararo totuvlik siyosiy tizimning barqaror ishlashi uchun zarur shart hisoblanadi.

O'zbekistonda shakllangan bag'rikenglik muhiti davlatning izchil siyosati natijasi bo'lib, bu holat turli millat vakillarining siyosiy jarayonlarda teng ishtirok etishini ta'minlaydi.

Xulosa qilib aytganda, mustaqillik yillarida O'zbekiston Respublikasida millatlararo munosabatlarni rivojlantirish va mustahkamlash borasida izchil siyosat olib borildi. Natijada jamiyatda bag'rikenglik va totuvlik muhiti qaror topib, bu ijtimoiy-siyosiy barqarorlikni ta'minlashda muhim omilga aylandi.

Turli millat va elat vakillarining huquq va manfaatlarini ta'minlash, ularning milliy madaniyati va an'analarini rivojlantirish uchun yaratilgan shart-sharoitlar mamlakatning madaniy boyligini yanada oshirdi. Shu bilan birga, millatlararo hamjihatlik iqtisodiy va ijtimoiy islohotlarning samarali amalga oshirilishiga xizmat qilmoqda.

Globallashuv sharoitida millatlararo totuvlikni saqlash va mustahkamlash O'zbekiston taraqqiyotining muhim omillaridan biri bo'lib qolmoqda. Shu bois, bu yo'nalishda olib borilayotgan davlat siyosatini izchil davom ettirish kelgusida ham barqaror rivojlanishni ta'minlashda muhim ahamiyat kasb etadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Rashidov O. O'zbekistonda millatlararo munosabatlar va bag'rikenglik. O'quv qo'llanma. — Toshkent: Muharrir nashriyoti, 2022.- B.3.
2. Murtazayeva, R. O'zbekistonda millatlararo munosabatlar va tolerantlik. Darslik - Toshkent: Go To Print, 2020. – B.46.
3. <https://uza.uz>

MEHNAT NIZOLARI VA ISH TASHLASHLAR

Ibragimov Jasurbek Ilxomjon o'g'li

Alisher Navoiy nomidagi Toshkent davlat

o'zbek tili va adabiyoti universiteti

Psixologiya va sotsiologiya kafedrası o'qituvchisi

jasuribragimov1992@gmail.com

Doi: 10.52773/tsuull.conf.2026.22.04/GJZV5454

Anotatsiya: Mazkur maqolada mehnat nizolari va ish tashlashlar ijtimoiy-huquqiy hamda iqtisodiy nuqtayi nazardan tahlil qilingan. Kirish qismida mehnat munosabatlarining jamiyat

rivojlanishidagi ahamiyati, nizolar yuzaga kelish omillari va ish tashlashlarning tarixiy hamda zamonaviy o'рни yoritiladi. Tadqiqot metodlari sifatida huquqiy-me'yoriy hujjatlar tahlili, statistik ma'lumotlarni solishtirish va ilmiy adabiyotlar sharhi qo'llanildi. Olingan natijalar shuni ko'rsatadiki, ish tashlashlarning asosiy sabablari ish haqi yetarli emasligi, mehnat sharoitlarining qoniqarsizligi va ijtimoiy himoya mexanizmlarining sustligidan iborat. Muhokama qismida ushbu natijalar xalqaro tajriba bilan taqqoslanib, ularning ijobiy va salbiy jihatlari yoritildi. Xususan, ish tashlashlar bir tomondan xodimlarning huquqiy himoyasi vositasi bo'lsa, ikkinchi tomondan iqtisodiy barqarorlikka salbiy ta'sir ko'rsatishi qayd etildi. Tadqiqot xulosalariga ko'ra, mehnat nizolarini hal qilishda mediatsiya va ijtimoiy muloqotni rivojlantirish muhim omil hisoblanadi.

Kalit so'zlar: *mehnat nizolari, ish tashlash, mehnat huquqi, kasaba uyushmalari, mediatsiya, ijtimoiy muloqot, iqtisodiy ta'sir, mehnat sharoitlari, huquqiy himoya, ijtimoiy barqarorlik.*

Аннотация: В данной статье анализируются трудовые споры и забастовки с социально-правовой и экономической точки зрения. Во введении выделено значение трудовых отношений в развитии общества, факторы конфликтов, историческая и современная роль забастовок. В качестве методов исследования использовался анализ нормативно-правовых документов, сравнение статистических данных и обзор научной литературы. Полученные результаты показывают, что основными причинами забастовок являются недостаточная заработная плата, неудовлетворительные условия труда и слабые механизмы социальной защиты. В дискуссионной части эти результаты сравнивались с международным опытом, были выделены их положительные и отрицательные стороны. В частности, было отмечено, что, с одной стороны, забастовки являются средством правовой защиты работников, а с другой стороны, они оказывают негативное влияние на экономическую стабильность. Согласно выводам исследования, развитие медиации и социальных коммуникаций является важным фактором разрешения трудовых споров.

Ключевые слова: *трудовые споры, забастовка, трудовое право, профсоюзы, медиация, социальный диалог, экономический эффект, условия труда, правовая защита, социальная стабильность.*

Abstract: This article analyzes labor disputes and strikes from a socio-legal and economic perspective. The introduction highlights the importance of labor relations in the development of society, the factors that lead to disputes, and the historical and contemporary role of strikes. The research methods used were analysis of legal and regulatory documents, comparison of statistical data, and review of scientific literature. The results obtained show that the main causes of strikes are insufficient wages, unsatisfactory working conditions, and weak social protection mechanisms. In the

discussion section, these results are compared with international experience and their positive and negative aspects are highlighted. In particular, it was noted that strikes, on the one hand, are a means of legal protection for employees, but on the other hand, they have a negative impact on economic stability. According to the research conclusions, the development of mediation and social dialogue is an important factor in resolving labor disputes.

Keywords: *labor disputes, strikes, labor law, trade unions, mediation, social dialogue, economic impact, working conditions, legal protection, social stability*

Mehnat nizolari - amaldagi mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni tadbiq etish yoki yangi mehnat shartlarini belgilash yoxud mavjud shartlarini o'zgartirishga doir masalalar bo'yicha yuzaga keladigan va qonunda o'rnatilgan tartibda hal etiladigan kelishmovchiliklar. Mehnat nizolarini hal etish bilan bog'liq barcha masalalar O'zRning Mehnat kodeksi (259—281moddalar), Fuqarolik protsessual kodeksi (1, 5, 6, 31, 110, 149, 158, 185, 219, 239, 259moddalar)da ko'rsatib o'tilgan. Mehnat nizolari yakka tartibdagi Mehnat nizolari va jamoaga doir mehnat nizolariga bo'linadi. Yakka tartibdagi Mehnat nizolari — ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasiz nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo'llanish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir. Jamoaga doir Mehnat nizolari — ish beruvchi va xodimlar jamoalari o'rtasida mehnatning yangi shartlarini belgilash va mavjud shartlarini o'zgartirish, jamoa shartnomalari va kelishuvlarini tuzish, o'zgartirish va bajarish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir. Ish beruvchi bilan xodimlar o'rtasidagi kelishmovchiliklar mehnat shartnomasida qatnashuvchi har 2 tarafning harakati yoki harakatsizligi natijasida kelib chiqishi mumkin. Har qanday kelishmovchiliklar ham darajasiga borib yetmaydi. Yuzaga kelgan kelishmovchiliklar mehnat huquqi sub'yektlari tomonidan turlicha baholanishi mumkin. Baholashdagi kamchiliklar Mehnat nizolarini ko'rib chiquvchi organga murojaat qilingandan boshlab Mehnat nizolari darajasiga borib yetadi.

⁹ "Экономика и социум" №3(94) 2022 www.iupr.ru
[Mehnat nizolari - Vikipediya](#)

Adabiyotlar tahlili va metodologiyasi: Mehnat nizolarini Mehnat nizolari komissiyasi va sud ko'rib chiqadi. Xodim mehnat nizosini hal qilish uchun, o'z xohishiga ko'ra, Mehnat nizolari komissiyasi yoki bevosita sudga murojaat etishga haqli. Mehnat nizolari, odatda, yo xodimning mehnat huquqini buzish bilan, yoki asossiz talab oqibati bilan bog'liq bo'ladi. Mehnat nizolariga olib keluvchi keng tarqalgan sabablar quyidagilar: mehnat to'g'risidagi qonunlarni buzish; xodimlarning o'z mehnat maj-buriyatlarini bajarmasligi yoki vijdonan bajarmasligi (progullar, ishga kech qolib kelish va boshqalar) va ish beruvchi tomonidan qo'llaniladigan ta'sir choralariga noto'g'ri munosabatda bo'lish; ish beruvchi va xodimlarning amaldagi huquq normalarini turlicha tushunishi, xodimlarning o'z huquqlarini noto'g'ri tushunishi va boshqalar.

Mehnat to'g'risidagi qonunchilikni, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarni va mehnatni muhofaza qilish qoidalarini, mehnat shartnomasini qo'llash masalalari bo'yicha yuzaga keladigan nizolar da'vo xususiyatiga ega nizolar (huquq to'g'risidagi nizolar) jumlasiga kiradi. Da'vo xususiyatiga ega bo'lgan yakka tartibdagi va jamoaviy nizolar mehnat nizolarini ko'rib chiquvchi organlarda ko'rib chiqiladi. Da'vo xususiyatiga ega bo'lgan mehnat nizolarini ko'rib chiqishning har qanday bosqichida taraflarning ixtiyoriy roziligi asosida ular tomonidan o'zaro maqbul echimga erishish maqsadida nizoni mediator ko'magida bartaraf etish tartib-taomili qo'llanilishi mumkin. Yangi mehnat shartlarini belgilash va mavjud mehnat shartlarini (shu jumladan mehnatga haq to'lashni) o'zgartirish, jamoa kelishuvlarini, jamoa shartnomasini yoxud qonunchilikka muvofiq xodimlarning vakillari bilan kelishilgan holda qabul qilinadigan ichki hujjatlarni tuzish, o'zgartirish masalalari bo'yicha yuzaga keladigan jamoaviy hamda yakka tartibdagi mehnat nizolari da'vosiz xususiyatga ega bo'lgan nizolar (manfaat haqidagi nizolar) jumlasiga kiradi. Da'vosiz xususiyatga ega bo'lgan jamoaviy va yakka tartibdagi mehnat nizolari yarashtiruv-vositachilik tartib-taomillarini yoki mediator ko'magida nizoni tartibga solish tartib-taomillarini qo'llash orqali hal etiladi. Mehnat nizolari komissiyasi korxona, muassasa, tashkilotning bevosita o'zida faoliyat olib boradi. Mazkur komissiya ish beruvchi va kasaba

uyushmasi qo`mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan tenglik asosida tuziladi(262-modda).

Mehnat nizosini hal qilishini so`rab murojaat etish muddatlari: - ishga tiklash nizolari bo`yicha-xodimga u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi buyruqning nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy; - xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararni to`nizolar bo`yicha zarar etkazilganligi ushuni ish beruvchiga ma`lum bo`lgan kundan boshlab bir yil; - boshqa mehnat nizolari bo`yicha xodim o`z huquqi buzilganligini bilgan yoki bilishi lozim bo`lgan kundan boshlab uch oy. Mehnat nizolari bo`yicha komissiya ariza berilganidan keyin o`n kun mobaynida mehnat nizosini ko`rib chiqishi va qaror qabul qilishi kerak. Mehnat nizolari komissiyasining qarori bu qaror ustidan shikoyat qilish uchun belgilangan o`n kunlik muddat o`tgandan keyin uch kun ishida ish beruvchi tomonidan bajarilishi kerak.

Ishga tiklanish bo`yicha da`vo arizasiga binoan xodim quyidagilarni talab qilishga haqli: - bevosita o`zining ishga tiklanishi; - majburiy progul uchun haq to`lashni; - mazkur ma`naviy zararni qoplashni. Ishga tiklash bo`yicha sud qarorini bajarish ish beruvchi tomonidan kechiktirilganda sud xodimga o`rtacha ish haqi to`lash haqida ajrim chiqarib beradi. Xodimning sog`ligiga yetkazilgan zararni qoplashga doir nizolar bo`yicha sudga murojaat qilish uchun muddat belgilanmaydi. Mehnat nizolari komissiyasi o`z majlisida guvohlarni chaqirtirish, mutaxassislarni, korxonada faoliyat ko`rsatayotgan ishlab chiqarish vakillarini taklif qilish huquqiga ega.

Natijalar

Mehnat nizosini hal qilishning birinchi bosqichi tashqi agentning yordamisiz ishtirok etuvchi tomonlar o`rtasida muhokama qilish va muzokaralar olib borishdir. Shartnoma bandlariga oid munozaralar va muzokaralar har ikki tomon (ishchilar va rahbariyat) o`z nuqtai nazarlarini bayon qilish jarayonining bir qismidir. Ushbu nizomni mehnatga oid nizolarni hal qilishda qo`llashning muvaffaqiyati, asosan, tashqi agentlarga murojaat qilmasdan, mehnat munosabatlarida barqarorlikka erishish istagi va istagiga bog`liq. Shuning uchun uni muvaffaqiyatli ishlatish darajasi tomonlar o`rtasidagi munosabatlarning etukligining ko`rsatkichi deb hisoblanishi mumkin. O`zbekiston Respublikasining ayrim qonun hujjatlariga tuzatishlar kiritish to`g`risidagi

qonunchilik taklifi bo'yicha qaror loyihasini [qabul](#) qildi. Qonun loyihasining maqsadi milliy qonunchilikni Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) Birlashish erkinligi va birlashish huquqini himoya qilish to'g'risidagi 87-sonli hamda Birlashish va jamoaviy muzokaralar olib borish huquqi to'g'risidagi 98-sonli konvensiyalari talablariga muvofiqlashtirishdan iborat. Hujjatda ish tashlash huquqini qonunchilik yo'li bilan tartibga solish ko'zda tutilgan. Hujjat milliy qonunchilikdagi bo'shliqni to'ldirish orqali fuqarolarning mehnat huquqlar¹⁰ini xalqaro standartlarga muvofiq to'liq ta'minlashga xizmat qiladi. Ishchilarning birinchi ish tashlashi, tarixiy ma'lumotlarga ko'ra, qadimgi Misrda bo'lib o'tgan. Gap shundaki, o'sha paytda hukmronlik qilgan fir'avnning qabri qurilishida juda og'ir mehnat sharoitlari yaratilgan. Ishchilar (va ularning soni 50 dan ortig'i) ish davomida o'z oilalaridan ajratilgan. Bundan tashqari, ularni ish kunining davomiyligi va boshqa shartlar qoniqtirmadi. Ushbu sharmandali vaziyatdan chiqish yo'lini o'sha davrdagi barcha sharaflı kasb vakillari hukmdor tegishli choralar ko'rmaguncha ishlashdan bosh tortishdan topdilar. Fir'avnning boshqa iloji bo'lmagani uchun u barcha kamchiliklarni tuzatishga va ishchilarning oilalarini aholi punktiga ko'chirishga buyruq berishi kerak edi. Birinchi qayd etilgan mehnat e'tirozi shunday bo'lib o'tdi. Joriy yil 6 mart kuni Asakada UzAuto Motors kompaniyasining ayrim xodimlari ish haqi kamligidan noroziliklarini ifodalash maqsadida jamoaviy «ish tashlash»di. Ushbu voqea ortidan qonunchilikdagi bo'shliqlardan biri yana bir bor ko'zga tashlanib qoldi. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi qabul qilinganiga 25 yildan oshgan bo'lsa-da, rivojlangan demokratik davlatlarda xodimlarning uzviy huquqi hisoblanadigan ish tashlash masalasi ko'p. O'zbekiston qonunchiligiga kiritilishi unchalik xushlanmaydigan masalalardan biri bo'lib qolmoqda. Ish tashlash – mehnat nizolarini hal qilish usullaridan biri bo'lib, biror tashkilot yoki korxonada ish beruvchi bilan xodimlar o'rtasida jamoaviy mehnat nizosi vujudga kelganda xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy va kasbiy talablarining korxona yoki hukumat darajasida qondirilishiga erishish maqsadida jamoaviy tarzda ishlarni to'liq yoki qisman to'xtatishni o'zida ifodalaydi.

¹⁰ [Mehnat nizolari](#)

Xulosa: Nizolarni hal qilishda mediatsiyani qo'llashning keng yoyilishi sudlar uchun ham foydadan xoli bo'lmaydi. Ish hajmining noreal darajada ko'pligi barcha davlatlar sudlari uchun umumiy muammo hisoblanadi. Jumladan, Hindistonda har bir sudyaga 2147ta ish to'g'ri keladi. Ko'rib chiqilishi kerak bo'lgan ishlarning umumiy soni 31,280,000tani tashkil etadi. Bu ishlarning Hindiston sudlari tomonidan ko'rib chiqilishi 2330-yilga kelib tugallanishi mumkin. Xitoy xalq respublikasida 2012-yilda sudlar ish yurituvda 200 000dan ortiq ish mavjud edi. Janubiy Afrikada 2004-2005-yillar davomida sudlarga 128 000ta da'vo arizasi kelib tushgan va shulardan 62%i o'sha davr oralig'ida hal qilingan. Germaniyada esa, 4771 nafar quyi turuvchi sudyalardan tomonidan ko'rilgan ishlar¹¹¹² bor yo'g'i 1416 nafar yuqori turuvchi sudyalardan tomonidan appelyatsiya tartibida ko'rib chiqiladi. Nizolarni mediatsiya vositasida hal qilish sudlar ish hajmining sezilarli darajada kamayishiga olib keladi. Buni xalqaro tajriba ham isbotlaydi. Xususan, Dehli va Bangalor mediatsiya markazlari tashkil etilgan paytda ikki oy davomida 39 969ta ishni, Dubay mediatsiya markazi esa, bir oy davomida sudlar ish yurituvda bo'lgan ishlarning 1/3 qismini mediatsiya tartib-taomillarini qo'llagan xolda ko'rib chiqdi. Bundan ko'rinib turibdiki, mediatsiyani qo'llash nafaqat nizolashayotgan taraflar, balki sudlar uchun ham ijobiy ta'sirga ega. O'zbekiston Respublikasida mediatorning faoliyati professional va noprofessional asosda tashkil etiladi. "Mediatsiya to'g'risida"gi Qonunning 12 moddasida professional mediator sifatida birinchidan, O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan tasdiqlanadigan mediatorlarni tayyorlash dasturi bo'yicha maxsus o'quv kursidan o'tgan, ikkinchidan, Professional mediatorlar reyestriga kiritilgan shaxs faoliyat ko'rsatishi mumkinligi belgilangan. Noprofessional asosdagi mediator faoliyatini yigirma besh yoshga to'lgan va mediator vazifalarini bajarishga rozilik bergan shaxs amalga oshirishi mumkin. Qiyoslash uchun Rossiya Federatsiyasida ham mediatorlik faoliyati professional va noprofessional asosda amalga oshiriladi. O'zbekiston Respublikasidan farqli o'laroq, Rossiya qonunchiligida har ikki asosda faoliyatni amalga oshiradigan mediatorlar uchun ham yoshga doir talablar belgilangan. Jumladan, Rossiya Federatsiyasida shaxs professional mediator bo'lishi uchun 25 yoshga,

¹¹ [Yakka mehnat nizolari](#)

noprofessional mediatorlik faoliyatini amalga oshirishi uchun 18 yoshga to'lgan hamda to'liq muomala layoqatiga ega bo'lishi lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Keyt Malek (2005). Mehnat ziddiyatlari: ikkita supermarketning ish tashlashi holati. Murakkablikdan tashqari. Olingan: beyondintractability.org.
2. Vikipediya, bepul ensiklopediya (2018). Mehnat nizosi. Olingan: en.wikipedia.org.
3. Kris Honeyman (2013). Mehnatni boshqarish ziddiyati. Murakkablikdan tashqari. beyondintractability.org.
4. Pol H. Sanders (2018). Mehnat nizolari turlari va ularni hal qilishning yondashuvlari. Grant. Olingan: stipendiya.qonun.duke.edu.
5. Devid Smit (2018). Sanoat to'qnashuvining turlari. Ravon. Olingan: bizfluent.com.
6. O'zbekiston Respublikasi "Mehnat kodeksi". // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami. –T.: "Adolat", 2005. 52-son, 553-modda, 554- modda.
7. O'zbekiston Respublikasining "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonuni. O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi. 2002 y. 1-son, 20-modda.
8. Mehnat vazirligining "Mehnat muhofazasi bo'yicha Vakil haqida"gi nizomi Adliya vazirligi tomonidan 1995 yil 18 dekabrda 196-son bilan davlat ro'yxatidan o'tkazilgan.

KORRUPSIYA JAMIYATDAGI IJTIMOYIY ILLAT

Ergashev Kamoliddin Erkin o'g'li

Islom Karimov nomidagi

Toshkent davlat texnika universiteti

"Falsafa va milliy g'oya"

kafedraasi assistenti

e-mail: ergashevkamoliddin1995@gmail.com

Shaymardonova Gulhayo Botir qizi

MSPD-11U

Doi: 10.52773/tsuull.conf.2026.22.04/DNYK5998

Anotatsiya: Butun dunyoda asosan korrupsiyaning tabiati va mohiyati salbiy ijtimoiy hodisa sifatida tahlil qilinadi. Ushbu maqolada muallif tomonidan korrupsiyaning mazmuni va uning o'ziga xos xususiyatlari hamda uning asosiy tamoyillari belgilab berilgan. Shuningdek korrupsiyaning kuzatiladigan hodisalarini tahlil qilishga alohida e'tibor qaratilgan. Maqolada korrupsiyaga qarshi kurashish samaradorligini oshirishga qaratilgan tavsiyalar berilgan hamda uning oldini olishga qaratilgan chora-tadbirlar belgilgan. Muallifning fikricha, korrupsiya – bu shaxsning mansab vakolatidan har qanday ko'rinishda qonunga hilof ravishda foydalanishi. Korrupsiyaga oid huquqiy

MUNDARIJA.

T\ r	Mavzusi	beti
I. GLOBALLASHUV VA YOSHLAR FALSAFIY TALQIN		
1.	Sirojiddinov Sh.S. KIRISH SO'ZI.	4
2.	Jamolidinova O.R. TABRIK SO'ZI.	6
3.	Yunusov K.A. GLOBALLASHUV VA O'ZBEKISTONDA, YOSHLAR DUNYOQARASHINI YUKSALTIRISHGA INNOVATSION YONDASHUV	8
4.	Kushayev U.R. QISQA FORMATLI MEDIKONTENT VA YOSHLAR DUNYOQARASHINING SHAKLLANISHI	13
5.	Sultonova N.E. SHARQ OILALARIDA MEHR VA MUHABBAT KO'RINISHLARI.	19
6.	Mamatqobilov T., Ergasheva R., Saydirasulova D. FAVQULODDAGI HOLATDA AHOLI BILAN PSIXOLOGIK ISHLASH VA KOMMUNIKATIV KO'NIKMALARNI SHAKLLANTIRISH USULLARI	23
7.	Islamova D.X., Abdusattorov A.B. YOSHLARDA TINCHLIK MADANIYATINI SHAKLLANTIRISHNING FALSAFIY MAZMUN-MOHİYATI	28
8.	Islamova D.X. YANGI O'ZBEKISTON SHAROITIDA YOSHLARDA MA'NAVIY MADANIYATINI YUKSALTIRISHNING DOLZARB MUAMMOLARI VA ULARNING YECHIMI	32
9.	G'ulamov O.G'. YOSHLAR MA'NAVIYATINI YUKSALTIRISHDA IJTIMOİY OMILLARNING AHAMIYATI	37
10.	Ibrogimova G. MA'NAVIY TANLOVNING IJTIMOİY MOHIYATI VA UNING QADRIYATLAR TIZIMIDAGI O'RNI.	42
11.	Ahadov SH. CHINA AND BELT AND ROAD INITIATIVE IN	47

	CENTRAL ASIA.	
12.	Jumaqulova N., Arolova Z. GLOBALLASHUV SHAROITIDA YOSHLAR MA'NAVIYATINI SHAKLLANTIRISHDA BADIY ADABIYOTNING O'RNI	56
13.	Mirsoliyeva N. GLOBALLASHUV VA YOSHLAR MASALASINING FALSAFIY TALQINI	61
14.	Ibragimov B.I. TALABALARNING DAVLAT VA JAMIYAT OLDIDAGI IJTIMOY MAS'ULIYATINI RIVOJLANTIRISHDA ANTROPOSENTRIK YONDASHUVLAR MAZMUN MOHIYATI	65
15.	Shirnova Y.T., Isakulova S.E. GLOBALLASHUV SHAROITIDA O'ZBEK TILINING LINGVOMADANIY TRANSFORMATSIYASI: YOSHLAR NUTQI MISOLIDA	71
16.	Mirsoliyeva N. YOSHLAR MASALASI VA ULARNING DUNYOQARASHINI KENGAYTIRISHNING FALSAFIY IJTIMOY OMILLARI	75
17.	Karimov F. O'ZBEKISTONDA OILAVIY AJRIMLARNING SABABLARI VA ULARNING IJTIMOY-PSIXOLOGIK OQIBATLARI	79
II. YOSHLAR DUNYOQARASHINI YUKSALTIRISHNING IJTIMOY-SIYOSIY OMILLARI		
18.	Omonov B. YOSHLAR SIYOSIY MADANIYATI VA MILLIY O'ZLIK MASALASIGA DOIR	85
19.	Kuchkarov V. PRAGMATIC ASPECTS OF NATIONAL SELF-CONSCIOUSNESS IN INCREASING YOUTH SOCIAL ACTIVITY	93
20.	Nazarov N. YOSHLARDA O'ZLIKNI ANGLASHNI YUKSALTIRISHDA TARIXIY QADRIYATLARNING O'RNI	101
21.	Abdurazakova K. IJTIMOY SIYOSAT: ZAMONAVIY YONDASHUVLAR VA RIVOJLANISH TENDENSIYALARI.	107
22.	Nazarova D., Boymirzayev O.O. YANGI O'ZBEKISTONDA BOLALARNI ZO'RAVONLIKNING BARCHA SHAKLLARIDAN	113

	HIMOYA QILISH MEXANIZMLARI	
23.	Kudratova U. TALABALAR AKADEMIK ERKINLIGI MEZONLARI	119
24.	Jiyanmuratova G. YOSHLAR ELEKTORAL FAOLLIGIGA TA'SIR KO'RSATUVCHI SOTSIOMADANIY OMILLAR	123
25.	Ma'mirova O. DAVLAT VA MAHALLIY HOKIMIYAT BOSHQARUV ORGANLARI TIZIMINI NOMARKAZLASHTIRISHNING O'ZBEKISTON TAJRIBASI	128
26.	Salayev F. MUSTAQILLIK YILLARIDA O'ZBEKISTONNING IJTIMOY-SIYOSIY RIVOJLANISHIDA MILLATLARARO MUNOSABATLARNING TA'SIRI	135
27.	Ibragmov J. MEHNAT NIZOLARI VA ISH TASHLASHLAR	138
28.	Ergashev K., Shaymardonova G. KORRUPSIYA JAMIYATDAGI IJTIMOY ILLAT	145
29.	Бозаров А. НЕОГРАМШИАНСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ ГЕГЕМОНИИ В МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЯХ.	151
30.	Qarshiboyeva M., Mirsoliyeva N. GLOBALLASHUV DAVRIDA YOSHLAR MA'NAVIYATI	159
31.	Mirraximov B. YOSHLAR SIYOSIY ONGI SHAKLLANISHIDA IJTIMOY TARMOQLARNING TA'SIRI	163
32.	Ergashev K.E. O'ZBEKISTON VA QOZOG'ISTONDA DIN ERKINLIGI VA DINIY MUNOSABAT	168
33.	Shirzad R. YOSHLAR HAYOTI MUAMMOLARI: GLOBAL TENDENSIYALAR VA QIYOSIY TAHLIL (O'ZBEKISTON VA AFG'ONISTON MISOLIDA).	176
34.	Gong Yi Feng. THE REVIVAL OF THE SILK ROAD: FROM HISTORICAL DEPTH TO 2025 — A STUDY OF CHINA-UZBEKISTAN RELATIONS	189
35.	SHI FENGKAI. CHINA'S ECONOMIC MIRACLE AND THE SILK ROAD REVIVAL: A STUDY OF CHINA-UZBEKISTAN	197

	COOPERATION.	
36.	Rakhimov M. YOUTH SPIRITUAL DEVELOPMENT THROUGH COOPERATION WITH INTERNATIONAL ORGANIZATIONS IN THE FOREIGN POLICY OF NEW UZBEKISTAN	201
III. MUSTAQILLIK DAVRIDA O'ZBEKISTONNING IJTIMOIIY-SIYOSIY, IQTISODIY, MADANIY RIVOJLANISHI		
37.	Qahramon R. YANGI O'ZBEKISTONDA AMALGA OSHIRILAYOTGAN TUB ISLOHOTLARNING AHAMIYATI	207
38.	Isakov B.N. GLOBALLASHUV SHAROITIDA O'ZBEKISTON YOSHLARIDA MILLIY O'ZLIKNI ANGLASH VA MA'NAVIY QADRIYATLARNI SHAKLLANTIRISH OMILLARI.	220
39.	Jurakulov J. YOSHLAR O'RTASIDA FANLARARO HAMKORLIKNI RIVOJLANTIRISHDA AXBOROT MADANIYATINING O'RNI.	224
40.	Yarkulov A. YEVROPADA URUSH PAYTIDA VAYRON QILINGAN YODGORLIKLARNI QAYTA TIKLANISHI.	232
41.	Abdusalomova S. MARKAZIY OSIYODA TRANSPORT INTEGRATSIYASI: GLOBALLASHUV TENDENSIYALARI VA YOSH AVLODNING MADANIY TRANSFORMATSIYASI.	241
42.	Abdusalomova S. GLOBALLASHUV JARAYONIDA O'ZBEKISTONDA FUQARO AVIATSIYASI TARIXI VA YOSHLAR MADANIYATIGA TA'SIRI.	248
43.	Mirzoyeva F., Boboxonov Sh. O'ZBEKISTONDA KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIKNI QO'LLAB-QUVVATLASH MUAMMOLAR VA IMKONIYATLAR.	252
44.	Muminov B. MAMLUKATIMIZDA MODDIY MADANIY MEROSNI TARG'IB QILISHNING AHAMIYATI.	259
45.	Mirzoyeva F. O'ZBEKISTON HUDUDLARI UCHUN IQTISODIY XAVFSIZLIK MODEL.	268
46.	Qurbonova M. MILLIY MADANIYAT VA GLOBALLASHUV:	273

	MUVOZANAT MASALASI.	
47.	Mirzoyeva F., Rashidi O. BIZNESNI RIVOJLANTIRISH TUSHUNCHASI VA ELEKTRON TIJORATNING UNDA TUTGAN O'RNI (AFG'ONISTON MISOLIDA).	278
48.	Abdurazakova K., Rustamova A. RAQAMLI TEXNOLOGIYALARNING JAMIYATDA BOLALAR RIVOJIGA TA'SIRI.	282
49.	Jo'raqulov J. SHAYBONIYLAR DAVLATIDA ILMIY VA MADANIY HAYOT.	291
50.	Xurromova S. IMOM AL-BUXORIY MAJMUASI – ISLOM SIVILIZATSIYASINING NODIR MEROSI.	300
51.	Razzakova N., Axunova D. IJTIMOIY ISH TA'LIM INNOVATSION USULLAR: TALABANING KASBIY RIVOJLANISHI VA KELAJAKDAGI MUVAFFAQIYATLARI.	304
IV. GLOBALLASHUV DAVRIDA YOSHLARNING AXLOQIY VA VALEOLOGIK STRATEGIYALARI		
52.	Alimboyeva R. YOSHLAR SOG'LIGINI MUSTAXKAMLASHDA JISMONIY MASHQLARNI ORGANIZMGA TA'SIRINING HUSUSIYATLARI.	314
53.	Alimboyeva R. BASKETBOLCHILARNING XUJUM VA HIMOYA TEXNIKASINI MUSTAXKAMLASH METODIKASI.	319
54.	Alimboyeva R., Xolbekova Sh. YOSHLAR HAYOTIDA KURASHNING TARBIYAVIY AHAMIYATI.	324
55.	Xaitmetov F., Nuzilloeva G. MAKTABDA JISMONIY TARBIYA DARSLARIDA O'QUVCHILAR FAOLIYATINI TASHKILLASHTIRISH USULIYATI.	330
56.	Alimboyeva R., Majidova O. ZAHIRIDDIN MUHAMMAD BOBURNING "BOBURNOMA" ASARIDA SPORT MUSOBAQALARINI TASVIRLANISHINING AHAMIYATI.	336

57.	Alimboyeva R., Norkobilova SH. JISMONIY TARBIYA DARSLARIDA SOG'LOMLASHTIRUVCHI TEXNOLOGIYALARNI QO'LLASH METODIKASI.	342
58.	Sobirova D. ZAMONAVIY GLOBALLASHUV SHAROITIDA INSON QADRI	349

To'plam materiallari mualliflarning tahriri holatida chop etildi.

Bosmaxonaga berildi

20.04.2026. bosishga ruxsat etildi 21.04.2026

Bichimi 60x84/16 Ofset qag'ozi. Timer New Roman garnituras

Nashr bosma tabog'i 3,8

Adadi 50 nusxada. Buyurtma № 02-19

“LAVITA PRINT MCHJ nashriyoti

Toshkent shahar, Bunyodkor shoh ko'chasi 27 A-uy

