MEHNAT BOZORIDAGI TARKIBIY NOMUTANOSIBLIKLAR: ISHCHI KUCHINING MALAKAVIY TARKIBI VA ISH BERUVCHILAR TALABI O‘RTASIDAGI NOMUVOFIQLIK

Ilmiy rahbar: TDIU professori, DSc **Shermuhammedov B.U.**

Muallif: TDIU 2-bosqich talabasi **Abdushukurov S. S.**

Ilmiy-tahliliy maqola | 2026-yil oktyabr | JEL: J21, J23, J24, J64, I25

Annotatsiya

Maqolada O‘zbekiston mehnat bozoridagi ish beruvchilar talabi bilan ishchi kuchining ta’limiy va malakaviy taklifi o‘rtasidagi tarkibiy tafovutlar 2018–2025-yillar rasmiy statistikasi hamda 2026-yilning birinchi yarim yilligidagi institutsional ma’lumotlar asosida tahlil qilinadi. Tadqiqotda ishsizlik va bandlik dinamikasi, oliy ta’lim bitiruvchilari oqimi, tarmoqlar bo‘yicha bandlik tarkibi hamda vakansiyalar haqidagi signallar alohida ko‘rib chiqiladi. 2018–2025-yillarda oliy ta’lim bitiruvchilari soni 70,3 mingdan 225,9 ming nafarga oshgan, 1 000 mehnat resursiga nisbatan bitiruvchilar intensivligi 3,73 dan 10,97 ga yetgan. Tarmoqlar bo‘yicha bandlik ulushlarining tarkibiy siljishi 8,64 foiz punktni tashkil qilgan; “boshqa xizmatlar” toifasi chiqarilganda ko‘rsatkich 5,79 foiz punkt bo‘lgan. Biroq ushbu agregat ko‘rsatkichlar malaka nomuvofiqligini bevosita o‘lchamaydi. Uni aniq baholash uchun kasb, hudud, ko‘nikma va vakansiya natijalarini birlashtirgan ma’lumotlar zarur.

Kalit so‘zlar: mehnat bozori, malaka nomuvofiqligi, inson kapitali, bandlik, vakansiya, bitiruvchilar, dual ta’lim, empirik tahlil.

Abstract

This article examines structural frictions between employer demand and workforce skills in Uzbekistan using official statistics for 2018–2025 and institutional evidence from the first half of 2026. Graduate output increased from 70.3 thousand to 225.9 thousand, while graduates per 1,000 labour resources rose from 3.73 to 10.97. Sectoral employment-

share reallocation reached 8.64 percentage points, or 5.79 points when the residual “other services” category was excluded. These indicators do not directly measure skills mismatch; a harmonised occupation-level dataset is needed.

Keywords: labour market, skills mismatch, employment, graduates, vacancies, Uzbekistan.

1. Kirish va tadqiqot muammosi

Ishsizlik darajasining pasayishi mehnat bozoridagi barcha muammolar hal bo‘lganini anglatmaydi. Ayrim korxonalar kerakli xodimni uzoq izlayotgan bir paytda diplomli yoshlar o‘z mutaxassisligiga mos ish topishda qiynalishi mumkin. Muammo faqat ish o‘rinlari sonida emas, balki ish beruvchiga zarur ko‘nikmalar, nomzodning tayyorgarligi va ish sharoitlari o‘rtasidagi moslikda hamdir. Qidiruv, saralash va qayta tayyorlash xarajatlari ushbu nomuvofiqlikning iqtisodiy oqibatlarini kuchaytiradi.

O‘zbekistonda oliy ta’lim qamrovi kengayib, diplom oluvchilar oqimi tez oshmoqda. Shu bilan birga, ishlab chiqarish, qurilish, logistika, xizmatlar va raqamli faoliyatlarda talab qilinadigan amaliy hamda texnik kompetensiyalar o‘zgarib bormoqda. Shuning uchun bitiruvchilar sonining o‘sishini o‘z-o‘zidan malaka muammosi bartaraf etildi, deb talqin qilish mumkin emas. Xuddi shuningdek, to‘ldirilmagan har bir vakansiyani ta’lim sifati pastligi bilan izohlash ham biryoqlama yondashuvdir.

Tadqiqot maqsadi

Maqsad — mehnat resurslari, oliy ta’lim bitiruvchilari va tarmoqlar bo‘yicha bandlik o‘zgarishini bir-biridan farqlab, ochiq statistik ma’lumotlar nimani ko‘rsatishi va qaysi xulosalar uchun yetarli emasligini aniqlash. Tadqiqot quyidagi savollarga e’tibor qaratadi: bandlik yaxshilanayotgan sharoitda nima sababdan ayrim kasblar bo‘yicha xodim topish qiyin; bitiruvchilar oqimi qanday o‘zgargan; tarmoq bandligi qay tarzda qayta taqsimlangan; malaka nomuvofiqligini bevosita o‘lchash uchun qanday ma’lumot kerak?

Malaka nomuvofiqligining asosiy ko‘rinishlari

Ko‘rinish	Mazmuni	Kerakli ma’lumot
Vertikal nomuvofiqlik	Xodimning ta’lim darajasi lavozim talabidan yuqori yoki past.	Lavozim talabi va xodim ta’limi
Gorizontal nomuvofiqlik	Ta’lim yo‘nalishi bilan bajarilayotgan kasb mos kelmaydi.	Diplom yo‘nalishi va kasb kodi
Kompetensiya bo‘shlig‘i	Xodimning amaliy ko‘nikmasi vazifa talabiga yetmaydi.	Amaliy test va ish beruvchi bahosi
Kadrlar tanqisligi	Kerakli mutaxassisni yollash qiyin.	Vakansiya davomiyligi va yollash natijasi
Malakaning eskirishi	Texnologik o‘zgarishlar avvalgi ko‘nikmalar qiymatini pasaytiradi.	Qayta o‘qish va ish vazifalari dinamikasi

Nazariy adabiyotlarda vakansiyalar va ish qidiruvchilar bir vaqtda mavjud bo‘lishi mumkinligi qidiruv xarajatlari, geografik mobillik va mehnat bozori segmentatsiyasi bilan izohlanadi. Demak, diplomning mavjudligi real kasbiy kompetensiya bilan bir xil tushuncha emas.

2. Tadqiqot dizayni va o‘lchash usullari

Tadqiqot ikkilamchi ochiq ma’lumotlarga tayanuvchi makro-deskriptiv va tarkibiy tahlildir. Yillik ko‘rsatkichlar uchun 2018–2025-yillar, qisqa muddatli talab signallari uchun esa 2025-yil IV choragi hamda 2026-yil I–II choraklaridan foydalanilgan. Asosiy manbalar — Milliy statistika qo‘mitasining SIAT bazasi, Markaziy bankning mehnat bozori sharhlari, Bandlik vazirligi materiallari va World Economic Forum prognozidir.

Ma’lumotlarni taqqoslashda uchta farq muhim. Birinchidan, mehnat resurslari, iqtisodiy faol aholi, bandlar va bitiruvchilar turli ko‘rsatkichlardir. Ikkinchidan, bitiruvchilar hududiy kesimda ko‘pincha oliy ta’lim muassasasi joylashgan hudud bo‘yicha qayd etiladi; bu ularning doimiy yashash joyini bildirmaydi. Uchinchidan, onlayn vakansiyalar va rezyumelar takroriy e’lonlar hamda platforma qamrovi bilan cheklangan, shu sababli ularni butun mamlakat bo‘yicha jami vakansiyalar deb bo‘lmaydi.

Asosiy hisoblash ko‘rsatkichlari

Bitiruvchi intensivligi: $\mathbf{P_t = (G_t / R_t) \times 1\,000}$

Bu yerda G_t — t-yildagi oliy ta’lim bitiruvchilari soni, R_t — mehnat resurslari soni. Ko‘rsatkich har 1 000 mehnat resursiga to‘g‘ri keladigan bitiruvchilarni ifodalaydi; u ishsizlik ehtimoli yoki malaka tanqisligi indeksi emas.

Tarmoqlar bo‘yicha tarkibiy siljish: $\mathbf{S(a,b) = \tfrac{1}{2} \Sigma_i \left| e_i,b/E_\beta - e_i,a/E_a \right| \times 100}$

Bu indeks ikki davrdagi tarmoq bandligi ulushlari farqini foiz punktlarda o‘lchaydi. U ish joyini almashtirgan shaxslar sonini anglatmaydi: yangi ishga kirishlar, ishdan chiqishlar va tasnifdagi o‘zgarishlar ham ulushlarga ta’sir qiladi.

Bandlikning tarmoqlar bo‘yicha jamlanishi: $\mathbf{HHI_t = \Sigma_i \, (e_i,t / E_t)^2}$

HHI qiymati yuqori bo‘lsa, bandlik kamroq tarmoqlarda ko‘proq jamlangan bo‘ladi. Sezgirlik tahlilida “boshqa xizmatlar” qoldiq toifasi chiqarilib, qolgan tarmoqlar ulushi qayta hisoblangan. Bu natijaning tasnif tanloviga bog‘liqligini tekshirishga yordam beradi.

Tahlil chegaralari

Ochiq agregat ma’lumotlar kasb kodi bo‘yicha vakansiya, noyob ish qidiruvchi, talab qilinadigan kompetensiya va yollash natijasini birgalikda ko‘rsatmaydi. Shu bois maqola malaka nomuvofiqligi uchun sun’iy aniq foiz yoki sababiy ta’sir koeffitsiyentini hisoblamaydi.

3. Bandlik, ishsizlik va bitiruvchilar dinamikasi

Yil	Ishsizlik, %	Bandlik, %	Mehnat resurslari, mln	Bitiruvchilar, ming	P_t
2018	9,3	67,4	18,83	70,3	3,73
2019	9,0	68,1	18,95	70,8	3,74
2020	10,5	66,0	19,16	83,9	4,38
2021	9,6	67,0	19,33	103,9	5,37
2022	8,9	67,2	19,52	102,4	5,25
2023	6,8	67,9	19,74	184,1	9,33
2024	5,5	68,3	20,09	211,2	10,52
2025	4,8	70,5	20,60	225,9	10,97

Manba: SIAT ma’lumotlari asosida maqola muallifining hisob-kitobi. 2025-yil mehnat statistikasi dastlabki qiymatlar sifatida ko‘rsatilgan.

2018-yilda rasmiy ishsizlik darajasi 9,3 foiz bo‘lgan, pandemiya davrida 2020-yilda 10,5 foizgacha ko‘tarilgan, 2025-yilga kelib esa 4,8 foizgacha pasaygan. Bandlik darajasi shu davrda 67,4 foizdan 70,5 foizga yetgan. Bu umumiy mehnat bozori holati yaxshilanganini ko‘rsatadi, biroq ishga joylashganlarning barchasi o‘z malakasiga mos vazifada ishlayotganini isbotlamaydi.

Oliy ta’lim muassasalari bitiruvchilari 2018-yildagi 70 325 nafardan 2025-yilda 225 940 nafarga yetgan. Yetti yilda bu taxminan 3,21 baravar o‘sishdir; mehnat resurslari esa shu davrda 9,4 foizga oshgan. Har 1 000 mehnat resursiga to‘g‘ri keladigan bitiruvchilar 3,73 nafardan 10,97 nafarga ko‘paygan.

2022-yildagi 102,4 ming bitiruvchidan 2023-yilda 184,1 mingga ko‘tarilish keskin o‘zgarishdir. Bunga ta’lim qamrovi yoki bitiruvchi guruhlar tarkibi ta’sir qilgan bo‘lishi mumkin, ammo mavjud umumiy statistika sabablarni alohida aniqlamaydi. Shu bois

bitiruvchilar sonining o‘sishini ta’lim sifati yoki ishga tayyorgarlik xuddi shu nisbatda yaxshilanganining dalili deb qabul qilib bo‘lmaydi.

2025-yilda ayollar ishsizligi 6,5 foiz, erkaklarniki 3,4 foiz bo‘lib, farq 3,1 foiz punktni tashkil etgan. Bu malaka nomuvofiqligining bevosita o‘lchovi emas, lekin ishga qatnashish, parvarish, hududiy mobillik va yollashdagi to‘siqlarni alohida o‘rganish zarurligini ko‘rsatadi.

4. Bandlikning tarmoqlar bo‘yicha tarkibiy o‘zgarishi

2018–2025-yillarda statistikada hisobga olingan tarmoqlar bo‘yicha bandlar soni 13,27 mln kishidan 14,93 mln kishiga ko‘tarilib, 1,66 mln kishilik o‘sish qayd etilgan. Biroq o‘sish tarmoqlar bo‘yicha bir xil taqsimlanmagan.

Tarmoq	2018, ming	2025, ming	O‘zgarish, ming	O‘sish, %
Qishloq xo‘jaligi	3 537,2	3 132,6	−404,6	−11,4
Ishlab chiqarish	1 598,3	1 699,6	+101,3	+6,3
Qurilish	1 205,5	1 450,5	+245,0	+20,3
Savdo	1 401,8	1 507,9	+106,1	+7,6
Ta’lim	1 111,7	1 367,6	+255,9	+23,0
Sog‘liqni saqlash	604,0	719,4	+115,4	+19,1
Axborot va aloqa	62,7	108,8	+46,1	+73,5
Boshqa xizmatlar	1 545,1	2 661,8	+1 116,7	+72,3

Manba: SIAT asosida muallif hisob-kitobi. Jadval tanlangan tarmoqlarni ko‘rsatadi, jami qator emas.

Qishloq xo‘jaligida bandlik 404,6 ming kishiga, transport va saqlashda 60,6 ming kishiga kamaygan. Ayni paytda qurilishda 245 ming, ta’limda 255,9 ming, sog‘liqni saqlashda 115,4 ming va ishlab chiqarishda 101,3 ming kishilik o‘sish kuzatilgan. Axborot va aloqa sohasida bandlar soni 62,7 mingdan 108,8 mingga yetgan, ya’ni nisbiy o‘sish 73,5 foizni tashkil etgan.

2018 va 2025-yillardagi bandlik ulushlari asosida hisoblangan tarkibiy siljish indeksi 8,64 foiz punktni tashkil qiladi. “Boshqa xizmatlar” toifasi chiqarilganda indeks 5,79 foiz punktga tushadi. Bu keng va turli kasblarni qamrab oluvchi qoldiq toifa umumiy natijaga sezilarli ta’sir ko‘rsatishini anglatadi.

Bandlikning tarmoqlar bo‘yicha nisbatan diversifikatsiyalashuvi ishchi kuchi ko‘nikmalari ish beruvchi talabiga yaxshiroq moslashganini o‘z-o‘zidan isbotlamaydi. Tarmoq ko‘rsatkichi qaysi kasb, vazifa yoki kompetensiya o‘zgarganini ko‘rsatmaydi. Keyingi tahlilda “boshqa xizmatlar” ichidagi kasblarni aniq tasniflash va kasb darajasidagi ma’lumotlarni ochish zarur.

Hududiy jihat

2025-yilda bitiruvchilarning 74,2 ming nafari Toshkent shahridagi oliy ta’lim tashkilotlariga to‘g‘ri kelgan — respublika jami bitiruvchilarining 32,83 foizi. Bu poytaxtda shuncha bitiruvchi ish izlayapti degani emas: talaba boshqa hududda ishga joylashishi yoki o‘z viloyatiga qaytishi mumkin. Hududiy nomuvofiqlikni ishonchli o‘lchash uchun bitiruvchining ish joyi, kasbi va vakansiyaning joylashuvi haqidagi ma’lumotlar zarur.

5. Vakansiyalar, ish beruvchilar talabi va ish haqi

Davr	Kuzatilgan signal	Ehtiyotkor talqin
2025-yil IV chorak	Onlayn vakansiyalar +15,3% (yillik)	E’lon faolligi oshgan

2026-yil mart	Vakansiyalar +9,8%; faol rezyumelar +31,5%	Ish izlash faolligi tezroq o‘sgan
2026-yil II chorak	Kuzatilgan vakansiyalar −9,8% (yillik)	Onlayn e’lon talabi qisqargan
2026-yil II chorak	Faol rezyumelar yuqori saqlangan	Ish izlovchilar raqobati kuchli bo‘lishi mumkin

Manba: O‘zbekiston Respublikasi Markaziy bankining mehnat bozori sharhlari. Platforma ma’lumotlari butun mamlakatdagi barcha vakansiyalar bilan tenglashtirilmasligi lozim.

Rezyumelar vakansiyalarga nisbatan tezroq ko‘payishi ish izlovchilar o‘rtasidagi raqobat kuchayganini anglatishi mumkin. Biroq har bir rezyume alohida shaxsni, har bir e’lon esa haqiqatda to‘ldiriladigan yagona ish o‘rnini bildirmasligi mumkin. Umumiy nomzodlar soni ko‘pligi maxsus tajriba, sertifikat va texnik ko‘nikmaga ega xodimlar yetarli ekanini anglatmaydi.

Bandlik vazirligining 2026-yil yanvarida e’lon qilingan ish beruvchilar bilan bog‘liq tadqiqotida ishlab chiqarish, logistika, qurilish, to‘qimachilik va oziq-ovqat tarmoqlarida malakali kadrlar, amaliy tayyorgarlik va zamonaviy uskunalar bilan ishlash ko‘nikmalariga ehtiyoj qayd etilgan. Shu bilan birga, ochiq tanlanma rejasi va mikroma’lumotlar yetishmagani uchun bu signallarni barcha korxonalarga tegishli aniq foizli baho sifatida talqin qilib bo‘lmaydi.

World Economic Forum’ning 2025-yilgi hisobotidagi O‘zbekiston bo‘yicha ish beruvchi prognozlarida respondentlarning 52 foizi sun’iy intellekt bilan ishlash uchun qayta tayyorlash strategiyasini kutgan; 22 foizi xodimlarning amaldagi vazifasida malaka oshirishini, 14 foizi esa boshqa vazifaga qayta tayyorlanib o‘tishini kutgan. Bular butun ishchi kuchining o‘lchangan ulushi emas, balki so‘rov qatnashchilarining prognozidir.

Ish haqi signallari

Markaziy bankning 2026-yil II chorak sharhida yanvar–iyun davri uchun o‘rtacha oylik ish haqi 7,1 mln so‘m, moliya va sug‘urta sohasida 19,1 mln, axborot va aloqada 17,4 mln, qishloq xo‘jaligida 3,5 mln, ijtimoiy xizmatlarda 4,7 mln so‘m deb berilgan. Ish haqi farqlari talab haqida ma’lumot berishi mumkin, lekin ular malaka tanqisligining bevosita o‘lchovi emas: unumdorlik, korxona hajmi, ish vaqti va kasblar tarkibi ham ta’sir qiladi.

Nominal ish haqi 18,4 foiz, real ish haqi 10,9 foiz oshgani qayd etilgan. Korxonalar uchun yollash xarajatlari, yangi xodimni o‘qitish va ish sharoitlari ham muhim. Shu sabab kadrlar muammosini faqat ta’lim muassasasi yoki bitiruvchi zimmasiga yuklamasdan, ish beruvchining talablarini ham tekshirish lozim.

6. Asosiy natijalar, tavsiyalar va xulosa

Asosiy natijalar

Tahlil uchta parallel jarayonni ko‘rsatdi. Birinchidan, rasmiy ishsizlik pasaygan va bandlik kengaygan. Ikkinchidan, oliy ta’lim bitiruvchilari oqimi mehnat resurslariga qaraganda tezroq o‘sgan. Uchinchidan, bandlikning tarmoqlar bo‘yicha tarkibi o‘zgargan, lekin tarkibiy siljish ko‘rsatkichi “boshqa xizmatlar” toifasiga sezgir bo‘lgan. Ushbu natijalarning hech biri yakka holda malaka nomuvofiqligi darajasini bevosita o‘lchamaydi.

2018–2025-yillar uchun bitiruvchi intensivligi va ishsizlik o‘rtasidagi oddiy korrelyatsiya $r = -0{,}945$ deb hisoblangan. Biroq kuzatuvlar soni atigi sakkizta, vaqt trendi va pandemiya kabi omillar natijaga ta’sir qilishi mumkin. Birinchi farqlar bo‘yicha korrelyatsiya −0,594 ga tushgan. Shuning uchun bu natija sababiy bog‘liqlikni isbotlamaydi.

Amaliy tavsiyalar

Yo‘nalish	Taklif	Kuzatiladigan natija

Ma’lumotlar tizimi	Kasb kodi, hudud, malaka, ish haqi va vakansiya holatini birlashtirish.	Noyob vakansiyalar va ish qidiruvchilar; kodlash aniqligi
Ta’lim va ish beruvchi hamkorligi	O‘quv dasturlarini 3–5 yillik talab prognozi va kompetensiya mezonlari bilan yangilash.	Kasbga mos ishga joylashish ulushi
Dual ta’lim	Korxonada amaliy vazifalar, mentorlik va xavfsizlik mezonlari asosida o‘qitish.	6 va 12 oyda ishga joylashish va ishda qolish
Malaka oshirish	Korxonalar bilan birgalikda trening vaucherlari va amaliy testlarni qo‘llash.	Mustaqil testdan o‘tish darajasi
Natijaga bog‘langan moliyalashtirish	Faqat ishga kirishni emas, ish sifati va malakaga mosligini ham hisobga olish.	Rasmiy bandlik, real ish haqi va 6–12 oylik barqarorlik
Hududiy moslashuv	Transport, ishga qatnash va ko‘chish xarajatlarini hisobga olish.	Vakansiyani to‘ldirish muddati va hududiy moslik

Xulosa

O‘zbekistonda ishsizlikning kamayishi va bandlikning kengayishi mehnat bozoridagi sifat muammolari yo‘qolganini bildirmaydi. Bitiruvchilar oqimining tez o‘sishi va bandlik tarkibining o‘zgarishi ta’lim, kasbiy ko‘nikmalar hamda ish beruvchilar talabi o‘rtasidagi moslikni chuqurroq o‘rganish zarurligini ko‘rsatadi. Biroq ishsizlik, bitiruvchilar soni yoki internetdagi vakansiyalar faolligi malaka nomuvofiqligining tayyor o‘lchovi emas. Aniq baholash uchun kasb kodi, hudud, zarur ko‘nikmalar, ish izlovchi malakasi, vakansiya

davomiyligi va yollash natijasi birlashtirilgan ma’lumotlar kerak. Ustuvor yo‘nalishlar — yagona malaka-vakansiya tasnifi, bitiruvchilar trayektoriyasini kuzatish, ish beruvchi bilan integratsiyalashgan dual ta’lim va pilot dasturlar samarasini mustaqil baholashdir.

Foydalanilgan asosiy manbalar

[1] Petrongolo, B. & Pissarides, C. A. (2001). Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function. Journal of Economic Literature, 39(2), 390–431.

[2] McGuinness, S., Pouliakas, K. & Redmond, P. (2018). Skills mismatch: Concepts, measurement and policy approaches. Journal of Economic Surveys, 32(4), 985–1015.

[3] OECD. (2016). Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs. OECD Publishing.

[4] Milliy statistika qo‘mitasi. SIAT: ishsizlik, mehnat resurslari, bandlik va oliy ta’lim bitiruvchilari, 2018–2025.

[5] O‘zbekiston Respublikasi Markaziy banki. Mehnat bozori sharhlari: 2025-yil IV chorak; 2026-yil I–II chorak.

[6] Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi. (2026, 15-yanvar). O‘zbekistonda mehnat bozori: ish beruvchilar nigohida muammolar va imkoniyatlar.

[7] World Economic Forum. (2025). The Future of Jobs Report 2025.

Izoh: maqoladagi statistik ko‘rsatkichlar manbalarda e’lon qilingan ma’lumotlar va muallif hisob-kitoblariga tayangan; ayrim 2025-yil qiymatlari dastlabki bo‘lishi mumkin.