International Scientific and Practical Conference Samarkand Institute of Economics and Service
Vol. 1 Issue 1 | pp. 264-267 **| ISSN:** XXXX-XXXX
Available online @ https://globalconf.net/index.php/samisi

Article

Digital Transformation of Accounting and Tax Administration in the Context of a Green Economy

Usmanova Dilafruz Karshiyevna*[1] , Eshbo'riyev Umarbek Rashidovich[2]

1. Samarkand State University named after Sharof Rashidov, Professor, Department of Digital Economy, Doctor of Economics (D.Sc. in Economics).
2. Samarkand State University named after Sharof Rashidov, Head of the Department of Sectoral Economics, Associate Professor.
Correspondance: dkusmanova@gmail.com

Abstract: The paper analyses how digital and green transformation can support job creation and employment in Uzbekistan. It examines changes in occupational tasks driven by artificial intelligence, reskilling, small business and regional services. Drawing on the EU approach to learning for the green transition and ILO research, the paper proposes employment assessment criteria. New jobs, retained employment and formalisation are recorded separately. The study is conceptual and methodological; the numerical example is illustrative rather than an observed result.

Keywords: employment, job creation, artificial intelligence, green economy, reskilling, small business, decent work.

Citation: Karshiyevna, U. D & Rashidovich, E. U. Digital Transformation Of Accounting And Tax Administration In The Context Of A Green Economy. International Scientific and Practical Conference Samarkand Institute of Economics and Service 2026, 1(1), 264-267.

Received: 12th Oct 2026
Revised: 26th Oct 2026
Accepted: 30th Oct 2026
Published: 22th Nov 2026

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

1. Introduction

O'zbekistonda raqamli texnologiyalar va yashil iqtisodiyotni rivojlantirishni aholi bandligi bilan bog'lash iqtisodiy siyosatning muhim amaliy masalasidir. Korxonalarda unumdorlik oshishi bilan bir qatorda, xodimlarning yangi vazifalarga moslashishi va barqaror daromad manbalariga ega bo'lishi zarur. Shu bois texnologik modernizatsiya natijasini faqat joriy etilgan dasturlar yoki uskunalar soni orqali baholash yetarli emas.

Yashil iqtisodiyotga o'tish strategiyasi energiya samaradorligi, resurslarni tejash va yashil ish o'rinlari bilan bog'liq yo'nalishlarni qamrab oladi [1]. Sun'iy intellektni rivojlantirish strategiyasi esa raqamli mahsulotlar, xizmatlar va tegishli infratuzilmani kengaytirishga asos yaratadi [2]. Ushbu yo'nalishlarning bandlik natijasi tadbirkorlik talabi, investitsiya, kasbiy ko'nikmalar va hududiy sharoitga bog'liq.

Tadqiqotning maqsadi O'zbekiston sharoitida raqamli va yashil transformatsiya orqali yangi ish o'rinlari yaratish, mavjud bandlikni saqlash va mehnat sifatini yaxshilash bo'yicha uslubiy takliflar ishlab chiqishdir. Tadqiqot savoli texnologiyalar qaysi sharoitlarda xodimlarni siqib chiqarish xavfini kamaytirib, qo'shimcha bandlik imkoniyatlarini kengaytirishi mumkinligini aniqlashdan iborat.

Adabiyotlar sharhi

Muallifning avvalgi ishida sun'iy intellektning buxgalteriya hisobi va soliq jarayonlarini avtomatlashtirishdagi imkoniyatlari yoritilgan [3]. Bandlik nuqtayi nazaridan ushbu masala kasbning butunlay yo'qolishi emas, uning tarkibidagi vazifalar o'zgarishi orqali tahlil qilinishi lozim. Masalan, ma'lumotlarni qo'lda kiritish qisqarganda,

ma’lumot sifatini tekshirish, dastur natijasini izohlash va mijozga maslahat berishga talab paydo bo‘lishi mumkin.

Xalqaro mehnat tashkilotining 2025-yilgi tadqiqoti generativ sun’iy intellekt ta’sirini alohida kasbiy vazifalar darajasida baholaydi. Unda ko‘plab kasblarda inson ishtiroki saqlanib qolishi tufayli ish mazmunining o‘zgarishi muhim natija sifatida ko‘rsatilgan [4]. Biroq texnologiya ta’siriga duchor bo‘lish ish o‘rnining amalda tugatilgani yoki yangi ish yaratilgani bilan teng emas. Global baholarni O‘zbekistonga to‘g‘ridan-to‘g‘ri ko‘chirish uchun yetarli asos yo‘q.

Xalqaro mehnat tashkilotining adolatli o‘tish bo‘yicha tavsiyalari ekologik modernizatsiyani munosib mehnat, ijtimoiy himoya va ijtimoiy muloqot bilan bog‘laydi [5]. Yevropa Ittifoqi Kengashining 2022-yilgi tavsiyasi esa yashil o‘tish uchun ta’limni turli yosh guruhlariga ochiq qilish va zarur ko‘nikmalarni rivojlantirishni qo‘llab-quvvatlaydi [6]. O‘zbekiston uchun ushbu yondashuvlardan kelib chiqadigan xulosa — o‘quv dasturlarini mahalliy ish beruvchining aniq talabiga moslashtirishdir.

2. Materials and Methods

Tadqiqotda qiyosiy tahlil, kasbiy vazifalarni ajratish va bandlik ko‘rsatkichlarini tizimlashtirish usullari qo‘llanildi. Korxonalar kesimida empirik tanlanma shakllantirilmadi va sababiy ta’sir statistik usulda aniqlanmadi. Takliflar keyinchalik hududiy pilotlarda sinashga mo‘ljallangan konseptual-uslubiy natijalardir.

Baholash birligi sifatida korxona, loyiha yoki qayta tayyorlash dasturi olinadi. Yangi ish o‘rni ilgari mavjud bo‘lmagan va amalda xodim bilan band qilingan lavozim sifatida qayd etiladi. Mavjud xodimning boshqa vazifaga o‘tishi saqlangan bandlik hisoblanadi. Norasmiy faoliyatning ro‘yxatdan o‘tishi esa rasmiylashuv bo‘lib, o‘z-o‘zidan qo‘shimcha ish o‘rni yaratilganini bildirmaydi.

Korxona darajasida sof o‘zgarish $\Delta B = B_1 - B_0$ orqali aniqlanadi. Bunda B_0 va B_1 — bir xil hisob chegarasidagi boshlang‘ich va yakuniy bandlik. Qisman va mavsumiy mehnatni taqqoslash uchun to‘liq ish vaqti ekvivalenti qo‘llanadi: jami ishlangan soatlar shu davrdagi bitta to‘liq stavkaning me’yoriy soatlariga bo‘linadi. Xodimlar soni ham alohida ko‘rsatiladi.

O‘qitish natijasi $U = J/Q \times 100\%$ bilan baholanadi. Bu yerda Q — kursni tugatganlar, J — ular orasida belgilangan kuzatuv muddatida ishga joylashgan noyob shaxslar soni. Uch va olti oydan keyingi bandlik ham tekshiriladi. Dastur xarajatini ishga joylashganlar soniga bo‘lish bir ishga joylashish xarajatini beradi; bu ko‘rsatkichning o‘zi dastur sababli yaratilgan ish o‘rni xarajati deb talqin qilinmaydi.

Bandlik sifatini baholashda mehnat munosabatlarining rasmiyligi, daromad, ish vaqti, mehnat xavfsizligi va ishning davomiyligi kuzatiladi. Yashil ish o‘rni sifatida tasniflash uchun vazifaning resurs tejash yoki ekologik ta’sirni kamaytirishga hissasi hamda munosib mehnat sharoiti asoslanishi zarur. Har qanday raqamli faoliyat avtomatik ravishda yashil bandlik hisoblanmaydi.

3. Results and Discussion

Birinchi yo‘nalish — mavjud xodimlarni yangi vazifalarga tayyorlash. Buxgalteriya va soliq xizmatlarida avtomatlashtirish takrorlanuvchi amallarni qisqartirishi mumkin. Bunda xodimni ma’lumotlar nazorati, ichki tekshiruv, tahlil va maslahat ishlariga o‘tkazish taklif etiladi. Korxona oldindan vazifalar xaritasini tuzib, qaysi faoliyat avtomatlashtirilishi va qaysi ko‘nikmalar talab etilishini aniqlashi lozim. Bunday o‘zgarish ish o‘rnini saqlashi mumkin, lekin alohida yangi ish o‘rni sifatida hisoblanmaydi.

Ikkinchi yo‘nalish — kichik biznes uchun raqamli xizmatlarni kengaytirish. Mahalliy korxonalarga elektron savdo, hisob ma’lumotlarini tartibga keltirish, dasturiy tizimni sozlash va axborot xavfsizligi bo‘yicha xizmat ko‘rsatish imkoniyatlari mavjud. Ularning bandlikka aylanishi to‘lovga qodir mijoz, xizmat sifati va takroriy buyurtmaga

bog‘liq. Shuning uchun o‘quv dasturiga bozorni o‘rganish, mijoz bilan ishlash va daromad-xarajat hisobini kiritish zarur.

Uchinchi yo‘nalish — yashil xizmatlar va texnik kasblarni rivojlantirish. Quyosh uskunalarini o‘rnatish va ta’mirlash, binolar energiya samaradorligini yaxshilash, suv tejovchi uskunalarga xizmat ko‘rsatish hamda chiqindilarni saralash bilan bog‘liq faoliyatlar hududiy pilotlar uchun taklif etiladi. Ish o‘rni yaratish imkoniyati loyihalarning moliyalashtirilishi, texnik standartlar va mahalliy talab bilan tekshirilishi kerak. Uskunani bir marta o‘rnatishdagi vaqtinchalik mehnat doimiy servis bandligidan ajratiladi.

To‘rtinchi yo‘nalish — hududiy ixtisoslashuv. Samarqand sharoitida mehmonxona va servis korxonalarining energiya hamda suv sarfini kuzatish, uskunalarni ta’mirlash va raqamli savdoni yuritish bo‘yicha xizmatlarni sinash mumkin. Agrar hududlarda sug‘orish uskunalariga xizmat, resurs sarfini qayd etish va mahsulotni onlayn sotish ko‘nikmalari birlashtirilishi mumkin. Bular amalga oshirilgan natijalar emas, ehtiyoj tahlili orqali tekshirilishi lozim bo‘lgan takliflardir.

Beshinchi yo‘nalish — mehnat bozoridagi axborot nomuvofiqligini kamaytirish. Sun’iy intellekt vakansiyalar va nomzod ko‘nikmalarini moslashtirish, o‘quv ehtiyojini aniqlash hamda maslahat xizmatini tezlashtirishga yordam berishi mumkin. Model tavsiyasi asosida nomzodni avtomatik rad etish tavsiya etilmaydi. Xato tasniflash va ayrim guruhlarga nisbatan noxolis natijalar muntazam tekshirilib, yakuniy qarorda mutaxassis ishtiroki saqlanadi.

Yoshlar, ayollar va qishloq aholisi uchun dasturga kirish shartlari alohida baholanishi zarur. Qurilma va internet mavjudligi, transport, o‘qish vaqti hamda parvarish majburiyatlari qatnashuvga ta’sir qilishi mumkin. Masofaviy ish imkoniyati xizmat bozori va amaliy ko‘nikma bilan ta’minlangandagina daromad manbaiga aylanadi. Kursga qabul qilinganlar sonini bandlik natijasi sifatida ko‘rsatish yetarli emas.

Shartli misolda korxonada dastlab 20 ta to‘liq stavka mavjud bo‘lsin. Avtomatlashtirishdan keyin hisob bo‘limidagi ikki xodim yangi tahliliy vazifalarga o‘tkazilsin, yangi xizmat yo‘nalishiga uch xodim qabul qilinsin va boshqa bo‘limdagi bitta lavozim tugatilsin. Yakuniy bandlik 22 stavka, sof o‘sish esa 2 stavka bo‘ladi. Vazifasi o‘zgargan ikki xodim saqlangan bandlikdir; ular yangi yaratilgan uch ish o‘rniga qo‘shilmaydi. Bu arifmetik hisob o‘sish aynan texnologiya sababli yuz berganini isbotlamaydi.

Taklif etilayotgan boshqaruv tartibi ish beruvchi ehtiyojini aniqlashdan boshlanadi. Keyin qisqa o‘quv modullari va amaliyot tashkil etilib, ishga joylashish hamda bandlik davomiyligi kuzatiladi. Imkon bo‘lsa, dastur ishtirokchilari o‘xshash taqqoslash guruhi bilan solishtiriladi. Bu umumiy iqtisodiy o‘sish, mavsum yoki tanlashdagi farqlar ta’sirini dastur natijasidan ajratishga yordam beradi.

4. Conclusion

Raqamli va yashil transformatsiya O‘zbekistonda ish o‘rinlari yaratish hamda bandlik sifatini yaxshilash imkoniyatini beradi. Natija texnologiyaning o‘zidan tashqari bozor talabi, investitsiya, kasbiy tayyorgarlik va mehnat sharoitiga bog‘liq. Tadqiqotning uslubiy hissasi yangi, saqlangan va rasmiylashgan bandlikni farqlash hamda qayta tayyorlash natijasini davomiy bandlik bilan baholash tartibini taklif etishdan iborat.

Birinchidan, korxonalarda avtomatlashtirish loyihalariga xodimlarni qayta tayyorlash va yangi vazifalarga o‘tkazish rejasi kiritilishi maqsadga muvofiq. Ikkinchidan, o‘quv dasturlari ish beruvchilar bilan birgalikda aniq kasbiy vazifalar va amaliy buyurtmalar asosida tuzilishi lozim. Uchinchidan, kichik biznesning raqamli va yashil xizmatlariga talabni aniqlash uchun hududiy pilotlar o‘tkazish tavsiya etiladi.

To‘rtinchidan, dasturlar samarasi kurslar yoki sertifikatlar soni bilan cheklanmay, sof bandlik, uch va olti oylik natija, daromad va mehnat xavfsizligi orqali baholanishi kerak. Beshinchidan, yoshlar va ayollarning qatnashuviga to‘sqinlik qiluvchi sharoitlar

hisobga olinishi zarur. Keyingi empirik tadqiqot ushbu takliflarni korxonalar va hududlar kesimida sinab, bandlikka ta’sirini ishonchli ma’lumotlar asosida aniqlashga qaratiladi..

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 4-oktabrdagi PQ-4477-son qarori. 2019–2030-yillar davrida O‘zbekiston Respublikasining «yashil» iqtisodiyotga o‘tish strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risida. https://lex.uz/uz/acts/4539506
3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 14-oktabrdagi PQ-358-son qarori. Sun’iy intellekt texnologiyalarini 2030-yilga qadar rivojlantirish strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risida. https://lex.uz/docs/7158604
4. Ачилов С. С. Искусственный интеллект как инструмент повышения эффективности бухгалтерского учета и налогообложения // International Symposium “Advanced Research in Economics and Business Management”. 2025. С. 485–488. https://doi.org/10.5281/zenodo.17270664
5. ILO. Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure. 2025. https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-refined-global-index-occupational-exposure
6. ILO. Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all. 2016. https://www.ilo.org/publications/guidelines-just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies
7. Council of the European Union. Council Recommendation of 16 June 2022 on learning for the green transition and sustainable development. 2022/C 243/01. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32022H0627(01)