



**TASHKENT STATE  
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

VOLUME 7 / 2024

**LABOR ECONOMICS**

# **MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI**

ilmiy elektron jurnali

**LABOR ECONOMICS AND  
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

**2026-yil 1-son**

Volume 5, Issue 1, 2026



**МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI  
VA INSON KAPITALI  
ISSN: 3030-3117**



**LABORECONOMICS.UZ**

**МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI**

*№ 1-2026*

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ  
КАПИТАЛ**

**LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL**

“Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi (OAK) rayosatining 2023-yil 3-iyundagi 328/3-sonli qarori bilan ro‘yxatga olingan.

**Muassis:** “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy maktabi.

**Tahririyat manzili:**

100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko‘chasi,  
49 uy

**Elektron manzil:** [ilmiymaktab@gmail.com](mailto:ilmiymaktab@gmail.com)

**Jurnal web-sayti:** [www.laboreconomics.uz](http://www.laboreconomics.uz)

**Bog‘lanish uchun telefonlar:**

+998998818698

**Tahririyat Kengashi raisi:**

(Chairman of the Editorial Board)

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O'zFA akademigi

**Tahririyat Kengashi a'zolari:**

(Members of the Editorial Board)

Sharipov Kongratboy Avezimbetovich, t.f.d., prof.  
Yusupov Axmadbek Tadjiyevich, i.f.d., prof.  
Raifkov Kudratilla Mirsagatovich, i.f.d., prof.  
Xalmuradov Rustam Ibragimovich, i.f.d., prof.  
Umurzakov Baxodir Xamidovich, i.f.d., prof.  
Nazarov Sharofiddin Xakimovich, i.f.d., prof.  
Jumayev Nodir Xasiyatovich, i.f.d., prof.  
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, i.f.d., prof.  
Zokirova Nodira Kalandarovna, i.f.d., prof.  
Xudoyberdiyev Zayniddin Yavkachevich, i.f.d., prof.  
Muxiddinov Erkin Madorbekovich, i.f.f.d., (PhD)  
Xolmuxammedov Muhsinjon Murodullayevich, i.f.n., dots.  
G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich, i.f.d., prof.  
Irmatova Aziza Baxramovna, i.f.d., prof.  
Shakarov Zafar Gafarovich, i.f.f.d., (PhD)

**Jamoatchilik Kengashi a'zolari:**

(Community Council members)

Bred Bodenxauzen (AQSh)  
Jon Ankor (Buyuk Britaniya)  
Odegov Yuriy Gennadevich (Rossiya Federatsiyasi)  
Xeynz Miller (AQSh)  
Sung Dong Ki (Koreya Respublikasi)  
Masato Xivatari (Yaponiya)  
Gerxard Feldmayer (Germaniya)  
Eko Shri Margianti (Indoneziya)  
Ahmed Mohamed Aziz Ismoil (Misr)  
Rohana Ngah (Malayziya)  
Sharifah Zanniyerah (Malayziya)  
Teguh Dartanto (Indoneziya)  
Nur Azlinna (Saudiya Arabistoni)  
Muhammed Xoliq (Pokiston)  
Alisher Dedaxonov (Toshkent)

**Mas'ul muharrir (Editor-in-Chief):** G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

**Ijrochi muharrir (Executive Editor):** Iskandarova Dilafroz Ikrom qizi

**Veb-administrator (Web admin):** Mamatxo'jayev Otabek

**MUNDARIJA (CONTENTS)****MEHNAT BOZORI VA MEHNAT MUNOSABATLARI**

<b>A.B.Irmatova</b> <b>M.A.Ibodullayeva</b>	<i>Raqamli texnologiyalarning joriy etilishining ijtimoiy mehnat munosabatiga ta'siri .....</i>	5-13
<b>I.A.Bakiyeva</b> <b>Z.A.Azamatova</b>	<i>O'zbekistonda mehnat bozori transformatsiyasi sharoitida iqtisodiy tengsizlikni keltirib chiqaruvchi sabablari va omillari .....</i>	14-25
<b>M.O.Hamroqulov</b>	<i>Barqaror demografik rivojlanish va mehnat resurslarining hududiy muvozanati .....</i>	26-37

**DEMOGRAFIYA**

<b>T.Q.Aliyev</b> <b>Sh.T.Aliyev</b>	<i>Factors affecting demographic development in Azerbaijan and opportunities to use them .....</i>	38-57
---	--	-------

**INSON KAPITALI**

<b>S.M.Dusanov</b>	<i>Ta'lim tizimi moliya resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirishga to'g'ri va aks ta'sir etuvchi omillar .....</i>	58-68
<b>G.Z.Ubaydullayev</b>	<i>Improvement of regional socio-economic development based on human capital management .....</i>	69-76
<b>S.R.Xolbayeva</b>	<i>Классификация участия человека в экономической системе по признаку его функциональной роли и институционального положения в воспроизводственном процессе .....</i>	77-93

**INSON TARAQQIYOTI**

<b>F.A.Abduraxmonov</b>	<i>Digital silk road and Uzbekistan: infrastructure upgrading, inclusion, and digital services growth .....</i>	94-103
<b>Sh.Z.Karimova</b>	<i>Hududlar kesimida ijtimoiy-iqtisodiy tabaqalashuv darajasini baholashning nazariy asoslari .....</i>	104-109
<b>O.S.Mirzamurodov</b>	<i>Namangan viloyati aholi daromadlari darajasi bo'yicha ijtimoiy-iqtisodiy tabaqalanish dinamikasining tahlili .....</i>	110-118

**KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH**

<b>D.I.Iskandarova</b> <b>D.R.Ro'zimurodova</b>	<i>Kambag'allikni qisqartirish va yoshlar bandligini ta'minlashda davlat siyosatining o'rni .....</i>	119-128
--	---	---------

**MIGRATSIYA**

- O.O.Dlyanchev** *Фактор миграционной политики ФРГ в обеспечении национальных интересов Республики Узбекистан .....* 129-140

**INSON RESURSLARINI BOSHQARISH**

- O'X.Abdukarimov** *Davlat fuqarolik xizmatida inson resurslarini rivojlantirishning tashkiliy va iqtisodiy mexanizmlarini takomillashtirish: xalqaro tajriba va O'zbekiston uchun xulosalar .....* 141-157
- F.Z.Tolibova** *Raqamli iqtisodiyot sharoitida strategik boshqaruv samaradorligini ta'minlashda hr analitikaning o'rni .....* 158-165

**TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH**

- A.S.Abdullayev** *Tabiiy falokatlar (NATCAT) qayta sug'urtalashida PML ko'rsatkichini baholashning ekstremal qiymatlar ekonometrikasi .....* 166-174
- E.D.Abduxakimov** *Роль малого бизнеса в обеспечении занятости населения в Узбекистане .....* 175-182
- M.M.Anvarova** *Kichik biznes subyektlarining raqamli platformalar orqali rivojlanishi nazariy asoslari .....* 183-190
- Sh.U.Karimova** *Ekologik barqaror transport turlarini iqtisodiyotga ta'sirini aniqlash va baholash .....* 191-199
- D.T.Salimov**  
**S.D.Tojiyev**  
**J.A.Fayziyev** *Kobba–Duglas funksiyasi yordamida ishlab chiqarish jarayonlarini modellashtirish .....* 200-217
- M.O.Shadmanova** *Mintaqalarda kichik biznes subyektlarini rivojlantirish imkoniyatlari (Toshkent shahri va Toshkent viloyati misolida) .....* 218-231



# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## RAQAMLI TEXNOLOGIYALARNING JORIY ETILISHINING IJTIMOIIY MEHNAT MUNOSABATIGA TA’SIRI

**Irmatova Aziza Baxramovna**

TDIU Mehnat iqtisodiyoti kafedrası professori, i.f.d

**Ibodullayeva Mohira Ahmad qizi**

TDIU Mehnat iqtisodiyoti kafedrası magistranti

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a238](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a238)

**Annotatsiya.** Raqamli texnologiyalarning jadal sur’atlarda rivojlanishi va turli sohalarga joriy etilishi mehnat bozori hamda ijtimoiy mehnat munosabatlarida chuqur o’zgarishlarni yuzaga keltirmoqda. Zamonaviy ishbilarmonlik muhiti raqamli yechimlar asosida tashkil etilayotgani, xodimlar va ish beruvchilar o’rtasidagi aloqalarni qayta shakllantirishni taqozo etmoqda. Masofadan ishlash, moslashuvchan ish grafigi, onlayn mehnat faoliyati va avtomatlashtirish kabi omillar mehnat shartlarini yangilash, mehnat huquqlari va kafolatlariga bo’lgan yondashuvni qayta ko’rib chiqishni talab etadi. Ushbu maqolaning asosiy maqsadi - raqamli texnologiyalar ta’sirida shakllanayotgan yangi ijtimoiy mehnat munosabatlarini o’rganish, ularning imkoniyat va xavf-xatarlarini aniqlash hamda inson kapitalining moslashuvchanligini ta’minlash yo’llarini yoritishdan iborat.

**Kalit so’zlar:** raqamli texnologiyalar, mehnat munosabatlari, inson kapitali, masofaviy ish, avtomatlashtirish, mehnat bozori, raqamli transformatsiya

## ВЛИЯНИЕ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

**Ирматова Азиза Бахрамовна**

ТГЭУ, DSc, Профессор кафедры

Экономика труда

**Ибодуллаева Мохира Ахмад кизи**

ТГЭУ, Магистрант кафедры

Экономика труда

**Аннотация.** Бурное развитие цифровых технологий и их внедрение в различные сферы жизни привели к существенным изменениям на рынке труда и в сфере социальных трудовых отношений. Современная деловая среда формируется на основе цифровых решений, что требует пересмотра взаимодействия между работниками и работодателями. Такие факторы, как дистанционная работа, гибкий график, онлайн-деятельность и автоматизация, способствуют трансформации условий труда, а также требуют пересмотра подходов к трудовым правам и гарантиям. Основная цель данной статьи — изучить формирующиеся новые социальные трудовые отношения под влиянием цифровых технологий, выявить их возможности и риски, а также обозначить пути повышения адаптивности человеческого капитала в новых условиях.

**Ключевые слова:** цифровые технологии, трудовые отношения, человеческий капитал, дистанционная работа, автоматизация, рынок труда, цифровая трансформация

---

## **THE IMPACT OF THE IMPLEMENTATION OF DIGITAL TECHNOLOGIES ON SOCIAL LABOR RELATIONS**

**Irmatova Aziza Bakhramovna**  
DSc, Professor of the Department  
of Labor economics of TSUE  
**Ibodullaeva Mokhira Akhmad qizi**  
Master of the Department of  
Labor economics of TSUE

**Annotation.** The rapid development and implementation of digital technologies across various sectors have led to profound changes in the labor market and the sphere of social labor relations. The modern business environment is increasingly shaped by digital solutions, requiring a rethinking of the interactions between employees and employers. Factors such as remote work, flexible schedules, online labor activities, and automation are transforming labor conditions and demanding a reassessment of labor rights and protections. The main objective of this article is to examine the emerging new social labor relations influenced by digital technologies, to identify their opportunities and risks, and to explore ways to enhance the adaptability of human capital in this new environment.

**Keywords:** digital technologies, labor relations, human capital, remote work, automation, labor market, digital transformation

### **Kirish**

Hozirgi shiddat bilan rivojlanayotgan zamoni raqamli texnologiyalarsiz tasavvur qilish qiyin. Ayniqsa sun'iy intellekt, raqamli platformalarning joriy etilishi ijtimoiy mehnat bozorining qayta shakllanishiga olib kelmoqda. Shuningdek, raqamli texnologiyalarning tobora rivojlanishi natijasida mehnat bozorida ayrim soha kasblarining butunlay yo'q bo'lib ketishi yoki ayrim sohalarda yangi kasblar paydo bo'lishi butun dunyo bo'ylab keng muhokamalarga sabab bo'lmoqda. Bu mehnat bozorida ishchi kuchi taklifi va talabining, mehnat munosabatlaridagi qonunlarning hamda mehnat turlarining o'zgarishini talab qiladi.

Raqamli ko'nikmalar nafaqat barcha kasblarda yangi malaka va kompetensiya talablariga olib kelmoqda, balki yangi ish o'rinlarini ham yaratmoqda. Shunday sohalardan biri AKT sanoati bo'lib, so'nggi o'n yil ichida ish bilan ta'minlashda sezilarli o'sish kuzatilgan. Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti hisob-kitob ma'lumotlariga ko'ra, o'rtacha hisobda, ishlarning 25% ga yaqini hozirgi talab qilinadigan kompetensiyalarida sezilarli o'zgarishlarga duch keladi, va ba'zi 9% ishlar avtomatlashtirilgan ish joylari orqali yo'qolishi mumkin[1]. Raqamli transformatsiyalar bilan bog'liq muammolar va imkoniyatlarni hisobga olgan holda, turli ishlarning xususiyatlaridagi o'zgarishlarni va ishchi kuchlarning kelajakdagi mehnat talab va taklifiga moslashtirish uchun kerakli kompetensiyalarni qanday qilib moslashtirish zarurligini ko'rib chiqish lozim.

O‘zbekiston sharoitida ham raqamli texnologiyalar mehnat munosabatlariga jiddiy ta’sir ko‘rsatdi. Ayniqsa COVID 19 pandemiya davridan keyin masofadan ishlash, online platformalar orqali ishlash zamon talabiga aylandi. Bular natijasida mehnat bozorida talab etiladigan ko‘nikmalar ham o‘zgardi ya’ni hozirgi kunda kompyuter savodxonligini mukammal biluvchi, texnik va analitik ko‘nikmalarga ega hodimlarga talab ortib bormoqda. Bir qator ishlarning avtomatlashishi natijasida samaradorlikka erishadigan bo‘lsakda, bu ish o‘rinlarining qisqarishi orqali ishsizlar sonining ko‘payishiga ham olib kelmoqda.

Ushbu mavzu dolzarbligi O‘zbekiston Respublikasida amalga oshirilayotgan islohotlarda ham o‘z aksini topganligini ko‘rishimiz mumkin. Xususan, 2022-yilda qabul qilingan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida moslashuvchan ish vaqti rejimi va masofadan turib ishlovchi xodimlarning mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solishning o‘ziga xos xususiyatlarining aks etganligi ham shular jumlasidandir. Shu bilan bir qatorda “O‘zbekiston - 2030” strategiyasiga ko‘ra Raqamli texnologiyalarni rivojlantirgan holda mamlakatni mintaqaviy “IT-NUB”ga aylantirish ko‘zda tutilgan[2].

Raqamli texnologiyalarning mehnat munosabatlariga ta’siri global va milliy miqyosda sezilarli darajada namoyon bo‘lmoqda. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, texnologik transformatsiya natijasida ishchilarning mehnat shartlari, ish o‘rinlari tuzilishi, bandlik shakllari, mehnatga oid huquqiy munosabatlar va ish joyidagi ijtimoiy himoya tizimlari sezilarli darajada o‘zgarib bormoqda.

So‘nggi yillarda, ayniqsa COVID-19 pandemiyasidan so‘ng, masofaviy ish, gibrid ish tartibi va platformali mehnat kabi shakllar keng tarqalmoqda. Raqamli platformalarda faoliyat yurituvchi ishchilarning huquqiy maqomi noaniqligi, ijtimoiy himoyaning yetishmasligi va mehnat xavfsizligi masalalari bugungi kunda dolzarb bo‘lib qolmoqda[3].

ILO (2021) hisobotida qayd etilishicha, platformali mehnat bilan shug‘ullanayotgan ishchilarning 62 foizi to‘laqonli mehnat shartnomasiga ega emas[4]. O‘zbekistonda esa so‘nggi yillarda “Frilanser” maqomini qonuniylashtirish bo‘yicha muhokamalar boshlangan bo‘lsa-da, amaliy mexanizmlar hali to‘liq shakllanmagan.

### **Mavzuga oid adabiyotlar tahlili**

Mehnat bozori, ish beruvchi va xodimlar o‘rtasidagi munosabatlar, bandlik shakllari hamda kadrlar boshqaruvi mexanizmlarining raqamli transformatsiyasi ilmiy tadqiqotlarda keng yoritilmoqda.

Zsofia Riczu, Gabor Melypataki va David Adrian Matening “Concepts of work: from traditional social-labor ideas to modern effects of digital transformation” (2023) nomli maqolasida raqamli transformatsiya sharoitida mehnat tushunchasining evolyutsiyasi tahlil qilingan[5]. Mualliflar platforma mehnati, masofaviy ish va moslashuvchan bandlik shakllari kengayishi natijasida an’anaviy mehnat munosabatlarining mazmuni o‘zgarayotganini asoslaydi. Tadqiqotda raqamli nazorat va algoritmik boshqaruv mexanizmlari

kuchaygani, xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi klassik bo‘ysunuv mezonlari esa qayta ko‘rib chiqilishi zarurligi ta’kidlanadi. Shuningdek, yangi mehnat shakllarining paydo bo‘lishi ijtimoiy himoya va mehnat huquqi normalarini modernizatsiya qilishni talab qilishi aytib o‘tilgan.

M. Filipova va M. Ushevaning “Social and labor relations of the digital age: to the question of future education development” (2021) nomli maqolasida raqamli davr sharoitida ijtimoiy-mehnat munosabatlarining o‘zgarishi hamda bu jarayonning ta’lim tizimiga ta’siri tahlil qilingan[6]. Mualliflar raqamlashtirish natijasida mehnat bozori tuzilmasi, kasbiy talablar va kompetensiyalar tarkibi tubdan yangilanayotganini ta’kidlaydi. Xususan, raqamli iqtisodiyot sharoitida moslashuvchanlik, raqamli savodxonlik va uzluksiz ta’lim ijtimoiy-mehnat munosabatlarining barqarorligini ta’minlovchi asosiy omil sifatida ko‘rsatiladi. Tadqiqotda kelajak mehnat bozori uchun ta’lim tizimini transformatsiya qilish, yangi kasbiy ko‘nikmalarni shakllantirish va inson kapitalini rivojlantirish zarurligi asoslab berilgan. Bu jihatlar raqamli texnologiyalarning ijtimoiy mehnat munosabatlariga ta’sirini baholashda muhim nazariy asos bo‘lib xizmat qiladi.

G.Abdurahmonovanning “Inson resurslarini boshqarish” (2023) nomli ikkinchi, yangilangan nashrida raqamli texnologiyalar sharoitida HR jarayonlarining transformatsiyasi keng yoritilgan [7]. Muallif raqamli platformalar, avtomatlashtirilgan baholash tizimlari va masofaviy ish shakllarining inson resurslarini boshqarishga ta’sirini ochib beradi, shuningdek xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasidagi munosabatlarning shaffoflashuvi, mehnat unumdorligining oshishi bilan bir qatorda, raqamli tengsizlik va kasbiy moslashuv muammolari ham qayd etilgan.

A.B. Irmatovanning “Ishga yollash strategiyasi” (2022) kitobi zamonaviy mehnat bozorida raqamli vositalar orqali kadrlarni tanlash va yollash jarayonlarini tahlil qilishga qaratilgan bo‘lib, muallif sun’iy intellekt, onlayn rekruting platformalari va raqamli tahlil usullarining ishga qabul qilish samaradorligiga ta’sirini asoslab beradi[8]. Ushbu kitob raqamli texnologiyalar mehnat munosabatlarining boshlang‘ich bosqichi – ishga yollash jarayonini tubdan o‘zgartirayotganini ko‘rsatadi.

A.B. Xayitov va D.B. Ganiyeva ning “Kadrlar menejmentining huquqiy asoslari” (2021) nomli kitobida raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnat huquqi va ijtimoiy mehnat munosabatlarining huquqiy jihatlari yoritilgan[9]. Mualliflar masofaviy mehnat, frilans faoliyati va raqamli platformalar orqali bandlikning huquqiy tartibga solinishi masalalariga alohida e’tibor qaratadi. Ushbu kitob raqamli texnologiyalar joriy etilishi natijasida yuzaga keladigan ijtimoiy-huquqiy munosabatlarni tushunishda muhim manba hisoblanadi.

S.B. G‘oyipnazarov, I.A. Bakiyeva va S.M. Qurbonboyevalarning “Change of professions and skills in the field of tourism under the influence of artificial intelligence” mavzusidagi ilmiy maqolalarida sun’iy intellektning kasblar va malakalar tarkibiga ta’siri chuqur tahlil qilingan [10]. Mualliflar turizm sohasida raqamli texnologiyalar sabab yangi kasblar paydo bo‘layotgani,

mavjud kasblarning esa mazmunan o‘zgarayotganini asoslab beradi. Ushbu tadqiqotlar raqamli texnologiyalarning ijtimoiy mehnat munosabatlariga ta’siri faqat texnik emas, balki ijtimoiy va kasbiy o‘zgarishlar bilan chambarchas bog‘liqligini ko‘rsatadi.

### Tadqiqot metodologiyasi

Maqolada ilmiy abstraksiyalash, analiz, sintez, nazariy tahlil, tasviriy statistika, taqqoslash va umumlashtirish, induksiya, deduksiya tadqiqot usullaridan foydalanilgan.

### Tahlil va tadqiqot natijalari tahlili

Raqamli texnologiyalar mehnat jarayonini boshqarish uslublarini tubdan o‘zgartirmoqda. Ishchilarning faoliyati algoritmlar orqali kuzatilmog‘da, samaradorlik va unumdorlik sun’iy intellekt vositalari bilan baholanmog‘da. Bu holat ishchilarni o‘z ishiga bo‘lgan munosabatini, motivatsiyasini o‘zgartirib, “raqamli nazorat” muhitini kuchaytirmoqda [11].

O‘zbekistonda ba’zi IT kompaniyalar va xizmat ko‘rsatish sohasida faoliyat yurituvchi korxonalarda xodimlarni KPI va raqamli monitoring tizimlari orqali baholash tajribalari paydo bo‘lgan. Shu bilan birga, bu tizimlarning ijtimoiy oqibatlarini – stress darajasi, mehnatdagi noturg‘unlik, ijtimoiy ishonch pasayishi kabi omillar ham o‘tib bormoqda.

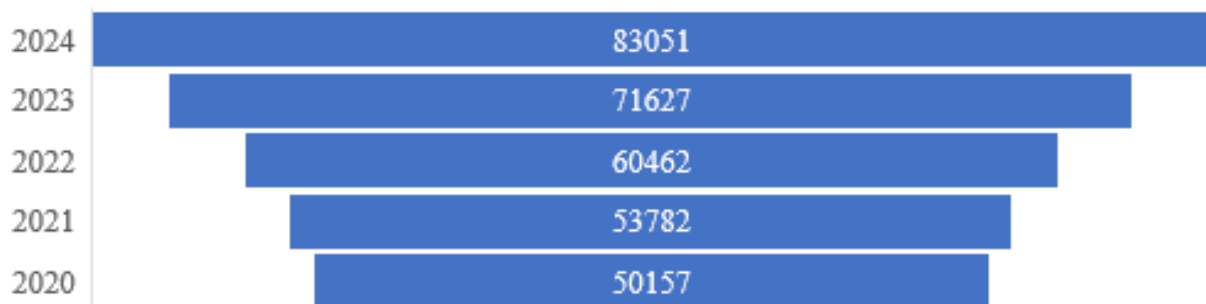


**1-rasm. Raqamli texnologiyalarning ijtimoiy mehnat munosabatlariga ta’sirining SWOT tahlili**

An’anaviy mehnat shartnomalari asosidagi ijtimoiy kafolatlar raqamli ishchilar uchun to‘liq taqdim etilmayapti. Platforma asosida ishlovchilarning aksariyati tibbiy sug‘urta, pensiya jamg‘armasi, mehnat muhofazasi kafolatlarisiz faoliyat yuritmoqda. Xususan, O‘zbekiston sharoitida bu muammo ayniqsa dolzarb, chunki mavjud qonunchilik masofaviy yoki mustaqil ishchilarning mehnat munosabatlarini to‘liq qamrab olmaydi. Shu

bilan bir qatorda, axborot-kommunikatsiya texnologiyalariga kirish imkoniyati hududlar kesimida hamon notekis taqsimlangan. Bu esa raqamli mehnatdagi tengsizlikni kuchaytirmoqda. Shahar va qishloq joylarda mehnat resurslari raqamli transformatsiyaga turlicha darajada tayyor ekani kuzatildi (1-rasm).

Raqamli texnologiyalar bir tomondan yangi ish o‘rinlarini yaratmoqda, boshqa tomondan esa kam malakali ishchilarni ishsizlik xavfi ostida qoldirmoqda. Ayniqsa, avtomatlashtirish natijasida takroriy mehnatga asoslangan kasblar qisqarib bormoqda. Acemoglu va Restrepo (2020) tadqiqotlariga ko‘ra, sun‘iy intellekt joriy qilingan sohalarda mehnat unumdorligi oshgan bo‘lsa-da, ishchi kuchining qisqarishi ham kuzatilgan[12].



**2-rasm. AKT sohasida faoliyat yuritayotgan yuridik shaxslarda ishlovchi xodimlar soni [13].**

2020–2024-yillar davomida O‘zbekistonning axborot-kommunikatsiya texnologiyalari (AKT) sohasida faoliyat yuritayotgan yuridik shaxslarda ishlovchi xodimlar soni izchil o‘shish tendensiyasini namoyon qilgan. Ushbu o‘shishning asosiy sabablari sifatida mamlakatda raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi, davlat xizmatlarining elektron platformalarga o‘tkazilishi, hamda IT Park kabi innovatsion loyihalarning jadal rivojlanishi keltiriladi. Shu bilan birga, pandemiya davrida onlayn xizmatlar, masofaviy ta‘lim va elektron savdo tizimlariga talab oshgani natijasida AKT sohasida yangi ish o‘rinlari vujudga kelganligini ko‘rishimiz mumkin. O‘zbekiston hukumati tomonidan raqamli iqtisodiyotga oid dasturlar, jumladan “Raqamli O‘zbekiston – 2030” strategiyasi doirasida IT infratuzilmasi va kadrlar tayyorlash sohasiga e‘tibor kuchaydi. Natijada, yosh mutaxassislar uchun yangi imkoniyatlar yaratildi. Har yili yuzlab yangi IT startaplar ochilib, ular dasturchi, dizayner, IT mutaxassislari kabi lavozimlarga talabni oshirdi. O‘zbekistonlik IT mutaxassislar xorijiy kompaniyalar bilan masofaviy ishlay boshlashdi, bu esa rasmiy statistikaga o‘zining ijobiy ta‘sir ko‘rsatdi. Shuningdek, 2010–2024 yillar davomida kuzatilgan iqtisodiy ko‘rsatkichlar raqamli texnologiyalar joriy etilishi mehnat bozori va ijtimoiy-mehnat munosabatlariga sezilarli darajada ta‘sir qilganini ko‘rsatadi(1-jadval).

**2010-2024 yillarda raqamli texnologiyalar joriy etilishining  
ijtimoiy-mehnat munosabatlari dinamikasi**

	2010	2015	2020	2025	2025/2010
Aholi jon boshiga YaIM	3084,6	8004,9	20596,9	48816,4	15.82
Ish bilan bandlik	11628,4	13058,3	13236,4	14261,9	1,23
Ishsizlik darajasi	5,4	5,1	10.5	5	0,9
O‘rtacha umr ko‘rish davomiyligi	73	73,4	73.4	75,5	1,03
Ish bilan bandlik darajasi	66,9	68,2	66	68.3	1,02
Innovatsion rivojlanish milliy indeksi (Global Innovation Index).	127	-	93	83	0,65
ITTKI bilan bandlar	35,6	35,8	37	38	1,06
Aholining raqamli kompetensiyalari darajasi	7	18	39,7	60	8.5

Avvalo, aholi jon boshiga YaIMning qariyb 15,8 baravarga o‘shishi iqtisodiyotning sifat jihatidan modernizatsiyalanayotganidan darak beradi. Bu o‘shishga parallel ravishda bandlik darajasining mutanosib oshishi iqtisodiy faol aholining raqamli iqtisodiyot talab qilayotgan yangi kompetensiyalarni egallay boshlaganidan dalolat beradi.

Ishsizlik darajasi barqaror past darajada saqlanib qolgani raqamli transformatsiya davrida iqtisodiy tizimning mehnat bozorini moslashtirish qobiliyati oshganini ko‘rsatadi. Bu jarayon o‘zaro moslashgan kasbiy o‘quv tizimlari, qayta tayyorlash siyosati va bandlikni qo‘llab-quvvatlovchi mexanizmlarning samaradorligi ortganidan dalolat beradi. Shu bilan birga, “o‘rtacha umr ko‘rish davomiyligi”ning biroz oshishi aholi farovonligi va ijtimoiy himoya tizimlarining yaxshilanganligidan dalolat qiladi, bu esa raqamli sog‘liqni saqlash xizmatlari va elektron davlat xizmatlarining rivojlanishi bilan bog‘liq.

Global Innovation Index ko‘rsatkichining nisbatan pasaygani (127-o‘rindan 83–93 o‘rinlar oralig‘iga) texnologik rivojlanish bo‘yicha o‘shish bo‘lgan bo‘lsa-da, xalqaro reytinglardagi raqobat kuchayganini bildiradi. Biroq, innovatsion rivojlanish ko‘rsatkichi va axborot texnologiyalari bo‘yicha bandlikning oshishi mamlakatning raqamli iqtisodiyotga chuqur kirib borayotganini tasdiqlaydi. Masalan, ITTKI bo‘yicha bandlarning 35,6 dan 38 foizgacha o‘shishi raqamli xizmatlar sektorida yangi ish o‘rinlari yaratilayotganini ko‘rsatadi.

Aholining raqamli kompetensiyalar darajasining oshishi (39,7 dan 60 foizga) ijtimoiy-mehnat munosabatlarining sifat jihatdan yangilanishiga olib kelmoqda. Bu jarayon mehnatni masofadan boshqarish, moslashuvchan ish shakllari, raqamli mehnat shartnomalari, elektron HR tizimlari, onlayn

monitoring va baholash mexanizmlarining keng qo'llanilishini ta'minlamoqda. Raqamlashtirish nafaqat iqtisodiy samaradorlikni oshirmoqda, balki mehnat subyektlari o'rtasidagi aloqalarni shaffof, qulay va tezkor shaklga o'tkazmoqda — bu esa ijtimoiy-mehnat munosabatlarining sifat jihatidan butunlay yangi bosqichga o'tganini ko'rsatadi.

Xulosa qilib aytganda, raqamli texnologiyalarning jadal rivojlanishi va hayotimizning barcha jabhalariga kirib kelishi ijtimoiy mehnat munosabatlariga sezilarli ta'sir ko'rsatmoqda. Ular orqali ish jarayonlarining avtomatlashtirilishi, masofaviy ish imkoniyatlarining kengayishi, ish unumdorligi va shaffofligining oshishi ijobiy natijalarga olib kelmoqda. Shu bilan birga, bu jarayon raqamli savodxonlik darajasi past bo'lgan fuqarolar uchun muayyan qiyinchiliklar tug'dirishi, ba'zi kasblarning yo'qolishiga olib kelishi va yangi turdagi ijtimoiy tengsizliklar yuzaga chiqishiga sabab bo'lmoqda. Mavzuni SWOT tahlil orqali tahlil qilganimizda, raqamli texnologiyalar nafaqat keng imkoniyatlar ochishini, balki muayyan tahdid va zaif tomonlarni ham yuzaga chiqarishini ko'rdik. Shu sababli, mehnat munosabatlarida raqamli o'zgarishlarni boshqarishda muvozanatli yondashuv zarur: bir tomondan raqamli infratuzilmani kengaytirish va innovatsiyalarni qo'llab-quvvatlash kerak bo'lsa, ikkinchi tomondan fuqarolarning raqamli savodxonligini oshirish, huquqiy asoslarni mustahkamlash va ruhiy-ijtimoiy himoyani ta'minlash muhim ahamiyat kasb etadi. Umuman olganda, raqamli texnologiyalar to'g'ri boshqarilgan va ijtimoiy adolat mezonlariga asoslangan holda joriy etilsa, ular ijtimoiy mehnat munosabatlarini yanada samarali, adolatli va insonparvarroq qilish salohiyatiga ega.

### **Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati**

1. OECD. (2019). Automation and independent work in a digital economy. OECD Publications.  
<https://www.oecd.org/els/emp/Policy%20brief%20-%20Automation%20and%20Independent%20Work%20in%20a%20Digital%20Economy.pdf>
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti. (2020). “Raqamli O'zbekiston – 2030” strategiyasi. Toshkent.
3. OECD. (2019). Employment outlook 2019: The future of work. OECD Publishing.
4. International Labour Organization (ILO). (2021). World employment and social outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. ILO. <https://www.ilo.org>
5. Riczu, Z., Melypataki, G., & Mate, D. A. (2023). Concepts of work: From traditional social-labor ideas to modern effects of digital transformation. Journal of Digital Technologies and Law, 1(1), 175–190. <https://doi.org/10.21202/jdtl.2023>

6. Filipova, M., & Usheva, M. (2021). Social and labor relations of the digital age: To the question of future education development. *Futurity Education*, 1(2), 15–25. <https://doi.org/10.57125/FED/2022.10.11.15>
7. Abdurahmonova, G. (2023). *Inson resurslarini boshqarish (2-nashr)*. Fan.
8. Irmatova, A. B. (2022). *Ishga yollash strategiyasi*. Innovatsion rivojlanish nashriyot matbaa uyi.
9. Xayitov, A. B., & Ganiyeva, D. B. (2021). *Kadrlar menejmentining huquqiy asoslari*. Innovatsion rivojlanish nashriyot matbaa uyi.
10. Goyipnazarov, S. B., Bakieva, I. A., & Kurbanbaeva, S. M. (2023). Change of professions and skills in the field of tourism under the influence of artificial intelligence. *International Journal of Tourism and Hospitality Studies*, 45–52.
11. Zuboff, S. (2019). *The age of surveillance capitalism: The fight for a human future at the new frontier of power*. PublicAffairs.
12. Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). *Artificial intelligence, automation, and work* (NBER Working Paper No. 24196). National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w24196>
13. O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasi. (2024). *Rasmiy statistika ma’lumotlari*. <https://stat.uz/uz/>
14. Irmatova, A., Mirzakarimova, M., Iskandarova, D., Abdumalikova, Gr. (2025). Factors and Prospects for the Development of Digital Educational Platforms in Uzbekistan. In: Yang, XS., Sherratt, S., Dey, N., Joshi, A. (eds) *Proceedings of Tenth International Congress on Information and Communication Technology. ICICT 2025. Lecture Notes in Networks and Systems*, vol 1415. Springer, Singapore. [https://doi.org/10.1007/978-981-96-6438-2\\_17](https://doi.org/10.1007/978-981-96-6438-2_17)
15. Gulnora Abdurakhmanova, Aziza Irmatova, Dilafruz Iskandarova, Mirabbos Khamrokulov, Ferangiz Tolibova. *Developing Female Leadership: Experience of Tashkent State University of Economics*. 2025 IEEE Integrated STEM Education Conference (ISEC), 1-8 pages. DOI: 10.1109/ISEC64801.2025.11147252

# Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz