Qabul qilindi: 13-noyabr 2026-yil • Ma’qullandi: 15-noyabr 2026-yil • Nashr qilindi: 17-noyabr 2026-yil

SUN’IY INTELLEKT ASOSIDA MEHNAT MUNOSABATLARIDA YUZAGA KELADIGAN ALGORITMIK KAMSITISH: XALQARO MEHNAT STANDARTLARI VA MILLIY QONUNCHILIKNI TAKOMILLASHTIRISH MUAMMOLARI

Yo‘ldosheva Farangiz Sayfiddin qizi

Toshkent davlat yuridik universiteti, Mehnat huquqi yo‘nalishi magistranti

E-mail: yoldoshevafarangiz311@gmail.com

Annotatsiya. Mazkur maqolada sun’iy intellekt texnologiyalarining mehnat munosabatlariga joriy etilishi natijasida yuzaga kelayotgan algoritmik kamsitish muammolari ilmiy-huquqiy jihatdan tahlil qilinadi. Xususan, ishga qabul qilish, xodimlarning mehnat faoliyatini baholash, ish haqini belgilash, lavozim bo‘yicha ko‘tarish va mehnat shartnomasini bekor qilish jarayonlarida algoritmik qaror qabul qilish tizimlaridan foydalanishning huquqiy oqibatlari o‘rganiladi. Xalqaro mehnat tashkiloti konvensiyalari, Yevropa Ittifoqining Sun’iy intellekt to‘g‘risidagi qonuni (EU AI Act), AQSH va boshqa davlatlarning tajribasi asosida O‘zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligini takomillashtirish istiqbollari yoritiladi. Shuningdek, algoritmik kamsitishning oldini olish, avtomatlashtirilgan qarorlar ustidan inson nazoratini ta’minlash va ishchilarning huquqiy himoyasini kuchaytirishga qaratilgan takliflar ilgari suriladi.

Kalit so‘zlar: sun’iy intellekt, mehnat munosabatlari, algoritmik kamsitish, teng imkoniyatlar, raqamli mehnat bozori, avtomatlashtirilgan qarorlar, xalqaro mehnat standartlari, inson huquqlari, mehnat huquqi.

Abstract. This article examines the legal challenges of algorithmic discrimination arising from the use of artificial intelligence in employment relations. In particular, it analyzes the potential discriminatory effects of automated decision-making systems in recruitment, employee performance assessment, wage determination, promotion, and termination of employment contracts. The study explores relevant international labour

standards, including the conventions of the International Labour Organization, the European Union’s Artificial Intelligence Act (EU AI Act), and the legal approaches adopted in the United States and other countries. Special attention is given to the legal implications of algorithmic bias, transparency, human oversight, and the protection of employees' fundamental rights. Furthermore, the article identifies gaps in Uzbekistan’s current labour legislation and proposes measures to improve the national legal framework, including the introduction of algorithmic auditing, safeguards against automated discriminatory decisions, and effective mechanisms for protecting employees' rights in the digital labour market.

Keywords: Artificial Intelligence, Employment Relations, Algorithmic Discrimination, Algorithmic Bias, International Labour Standards, Labour Law, Equal Opportunities, Automated Decision-Making, Human Oversight, Digital Labour Market, Employees' Rights, Legal Regulation.

Kirish. XXI asrda raqamli texnologiyalarning jadal rivojlanishi jamiyat hayotining barcha sohalari, jumladan, mehnat munosabatlarining mazmuni va tashkiliy mexanizmlariga ham sezilarli ta’sir ko‘rsatmoqda. Ayniqsa, sun’iy intellekt texnologiyalarining ishlab chiqarish, xizmat ko‘rsatish, kadrlar boshqaruvi va mehnat resurslarini taqsimlash jarayonlariga joriy etilishi mehnat munosabatlarida yangi huquqiy munosabatlar va muammolarni yuzaga keltirmoqda.

Bugungi kunda ko‘plab tashkilotlar xodimlarni tanlash, ularning kasbiy salohiyatini baholash, ish samaradorligini aniqlash hamda mehnat faoliyati natijalariga asoslangan boshqaruv qarorlarini qabul qilishda algoritmik tizimlardan foydalanmoqda. Bunday texnologiyalar inson omilini kamaytirish, boshqaruv samaradorligini oshirish va vaqtni tejash imkonini bersa-da, ular tomonidan qabul qilinadigan qarorlarning xolisligi va adolatliligini ta’minlash masalasi alohida huquqiy ahamiyat kasb etadi.

Mazkur jarayonda yuzaga keladigan asosiy xavflardan biri algoritmik kamsitish hisoblanadi. Algoritmik kamsitish deganda sun’iy intellekt yoki avtomatlashtirilgan qaror qabul qilish tizimlari orqali muayyan shaxs yoki shaxslar guruhiga ularning jinsi, yoshi, millati, nogironligi, ijtimoiy kelib chiqishi yoki boshqa himoyalangan belgilari bilan bog‘liq ravishda asossiz ravishda noqulay munosabatda bo‘lish tushuniladi.

Mazkur muammoning murakkabligi shundaki, algoritmik kamsitish har doim ham bevosita va ochiq shaklda namoyon bo‘lmaydi. Aksincha, u dasturiy ta’minotga kiritilgan tarixiy ma’lumotlar, noto‘g‘ri tanlangan mezonlar yoki ayrim ijtimoiy guruhlar manfaatlarini yetarli hisobga olmaslik natijasida yuzaga kelishi mumkin. Natijada tashqi tomondan xolis ko‘ringan algoritm amalda ayrim xodimlar yoki ishga da’vogarlarning huquq va manfaatlarini cheklashi ehtimoli mavjud.

O‘zbekiston Respublikasida ham raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi va sun’iy intellekt texnologiyalaridan foydalanish ko‘lamining kengayishi mazkur masalaning huquqiy jihatdan tartibga solinishini dolzarb vazifaga aylantirmoqda. Shu sababli mehnat munosabatlarida tenglik, kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik va adolatli mehnat sharoitlarini ta’minlashga qaratilgan milliy huquqiy mexanizmlarni zamonaviy texnologik talablar asosida takomillashtirish zarur.

Ushbu maqolaning asosiy maqsadi sun’iy intellektdan foydalanish natijasida mehnat munosabatlarida yuzaga keladigan algoritmik kamsitishning huquqiy mohiyatini ochib berish, xalqaro tajribani qiyosiy tahlil qilish hamda O‘zbekiston qonunchiligini takomillashtirish bo‘yicha ilmiy asoslangan takliflar ishlab chiqishdan iborat.

Mehnat huquqining fundamental tamoyillaridan biri xodimlarning teng huquqliligini ta’minlash va mehnat munosabatlarida kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik hisoblanadi. Ushbu tamoyil shaxsning mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, adolatli mehnat sharoitlariga ega bo‘lish hamda mehnati uchun munosib haq olish huquqlarini kafolatlashga xizmat qiladi.

An’anaviy mehnat munosabatlarida kamsitish, odatda, ish beruvchining bevosita qarori yoki muayyan shaxsga nisbatan subyektiv munosabati orqali namoyon bo‘lgan. Raqamli texnologiyalar rivojlanishi bilan esa kamsitishning yangi shakli-algoritmik kamsitish yuzaga keldi.

Algoritmik kamsitishning asosiy xususiyati shundaki, huquqlarni cheklovchi qaror bevosita inson tomonidan emas, balki ma’lumotlarni qayta ishlaydigan va muayyan natijalarni shakllantiradigan algoritmik tizim orqali yuzaga keladi. Biroq bu holat ish beruvchini huquqiy javobgarlikdan avtomatik ravishda ozod qilmaydi.

Masalan, ish beruvchi yangi xodimlarni tanlash uchun sun’iy intellektga asoslangan dasturdan foydalanishi mumkin. Dastur avvalgi yillarda tashkilotga ishga qabul qilingan xodimlarning ma’lumotlari asosida yangi nomzodlarni saralaydi. Agar avvalgi ishga qabul qilish amaliyotida erkak nomzodlarga ko‘proq ustunlik berilgan bo‘lsa, algoritm ham shu tarixiy tendensiyani o‘zlashtirishi mumkin. Natijada malakasi va tajribasi teng bo‘lgan ayol nomzodlar avtomatik ravishda pastroq baholanishi ehtimoli paydo bo‘ladi.

Bunday vaziyatda algoritm jins belgisini bevosita hisobga olmagan taqdirda ham, jins bilan uzviy bog‘liq boshqa ko‘rsatkichlardan foydalanishi mumkin. Masalan, mehnat faoliyatidagi tanaffuslar, avvalgi ish joyi yoki ish vaqtining moslashuvchanligi kabi mezonlar ayrim guruhlarga nisbatan bilvosita kamsituvchi natijalarni keltirib chiqarishi mumkin.

Shu nuqtayi nazardan algoritmik kamsitishni ikki asosiy shaklga ajratish maqsadga muvofiq:

Birinchidan, bevosita algoritmik kamsitish. Bunda algoritm muayyan shaxsni himoyalangan belgisi asosida noqulay holatga qo‘yadi. Masalan, ishga qabul qilish dasturida nomzodning jinsi yoki yoshi to‘g‘ridan-to‘g‘ri baholash mezoni sifatida qo‘llanadi.

Ikkinchidan, bilvosita algoritmik kamsitish. Bunda tashqi jihatdan neytral ko‘ringan mezonlar amalda muayyan ijtimoiy guruh vakillariga nomutanosib salbiy ta’sir ko‘rsatadi. Masalan, barcha nomzodlardan uzluksiz mehnat stajini talab qilish oilaviy majburiyatlari sababli mehnat faoliyatida tanaffus qilgan shaxslarning imkoniyatlarini cheklashi mumkin.

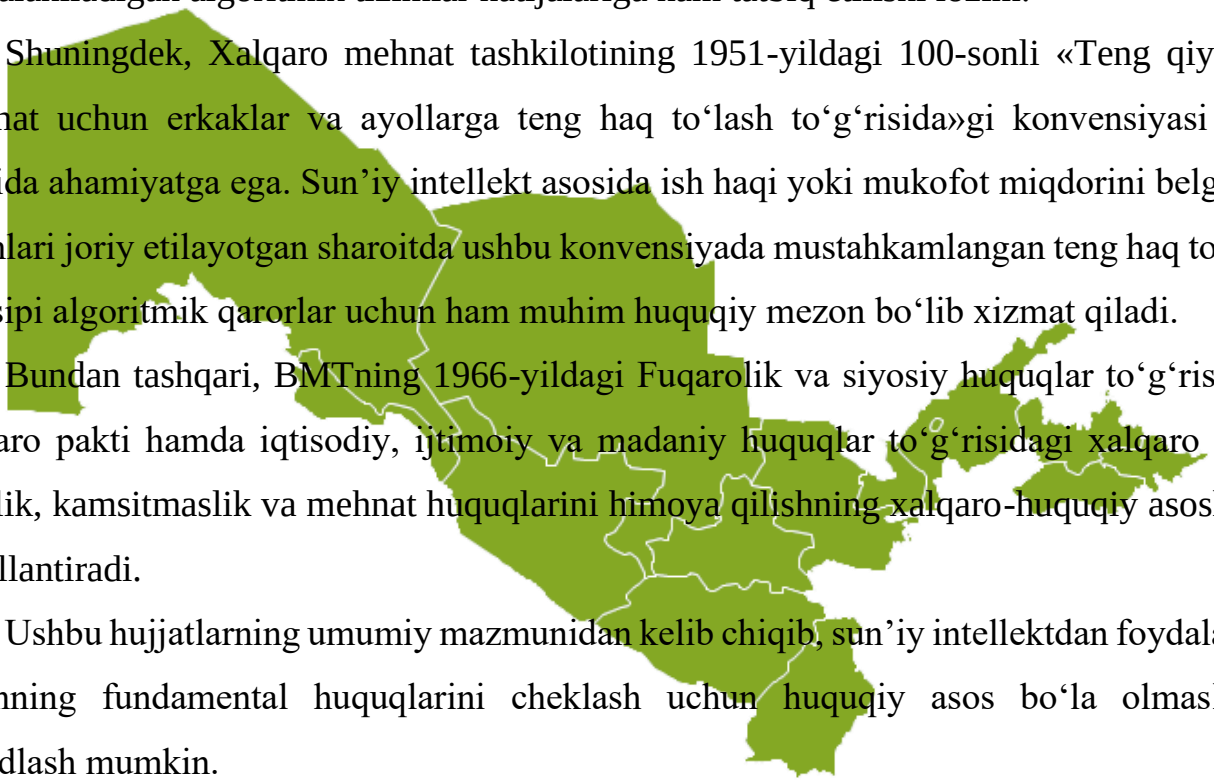
Demak, algoritmik kamsitish an’anaviy kamsitishdan farqli ravishda texnologik vositalar orqali amalga oshirilishi bilan ajralib turadi. Shu bilan birga, uning huquqiy oqibatlari insonning tenglik, mehnat qilish va kasbiy rivojlanish huquqlariga bevosita ta’sir qiladi. Mehnat munosabatlarida tenglikni ta’minlash masalasi xalqaro huquqda uzoq tarixga ega. Biroq sun’iy intellekt texnologiyalarining rivojlanishi mazkur standartlarni yangi texnologik sharoitlarda qo‘llash zaruratini yuzaga keltirmoqda.

Xalqaro mehnat tashkilotining 1958-yildagi 111-sonli «Mehnat va mashg‘ulotlar sohasidagi kamsitish to‘g‘risida»gi konvensiyasi mazkur yo‘nalishdagi muhim xalqaro

hujjatlardan biridir. Ushbu konvensiya mehnat va mashg‘ulotlar sohasida irq, rang, jins, din, siyosiy qarashlar, milliy yoki ijtimoiy kelib chiqish bilan bog‘liq kamsitishlarni bartaraf etishga qaratilgan.

Konvensiyaning ahamiyati shundaki, unda mehnat munosabatlarida teng imkoniyatlar va teng munosabatni ta’minlash davlatlarning xalqaro majburiyati sifatida belgilangan. Ushbu talablar faqat an’anaviy ish beruvchi qarorlariga emas, balki mehnat munosabatlarida foydalaniladigan algoritmik tizimlar natijalariga ham tatbiq etilishi lozim.

Shuningdek, Xalqaro mehnat tashkilotining 1951-yildagi 100-sonli «Teng qiymatli mehnat uchun erkaklar va ayollarga teng haq to‘lash to‘g‘risida»gi konvensiyasi ham alohida ahamiyatga ega. Sun’iy intellekt asosida ish haqi yoki mukofot miqdorini belgilash tizimlari joriy etilayotgan sharoitda ushbu konvensiyada mustahkamlangan teng haq to‘lash prinsipi algoritmik qarorlar uchun ham muhim huquqiy mezon bo‘lib xizmat qiladi.



Bundan tashqari, BMTning 1966-yildagi Fuqarolik va siyosiy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro pakti hamda iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro pakti tenglik, kamsitmaslik va mehnat huquqlarini himoya qilishning xalqaro-huquqiy asoslarini shakllantiradi.

Ushbu hujjatlarning umumiy mazmunidan kelib chiqib, sun’iy intellektdan foydalanish insonning fundamental huquqlarini cheklash uchun huquqiy asos bo‘la olmasligini ta’kidlash mumkin.

Algoritmik kamsitishni tartibga solish borasida Yevropa Ittifoqining tajribasi alohida ilmiy-amaliy ahamiyatga ega.

2024-yil 13-iyunda qabul qilingan va 2024-yil 1-avgustda kuchga kirgan Yevropa Ittifoqining 2024/1689-sonli Sun’iy intellekt to‘g‘risidagi reglamenti (EU AI Act) sun’iy intellekt tizimlaridan foydalanishning xavfga asoslangan huquqiy modelini joriy etdi.

Mazkur reglamentning III ilovasida ishga qabul qilish, nomzodlarni saralash, mehnat munosabatlarida qarorlar qabul qilish, xodimlarning faoliyatini baholash va monitoring qilish bilan bog‘liq ayrim sun’iy intellekt tizimlari yuqori xavfli tizimlar sifatida tasniflangan.

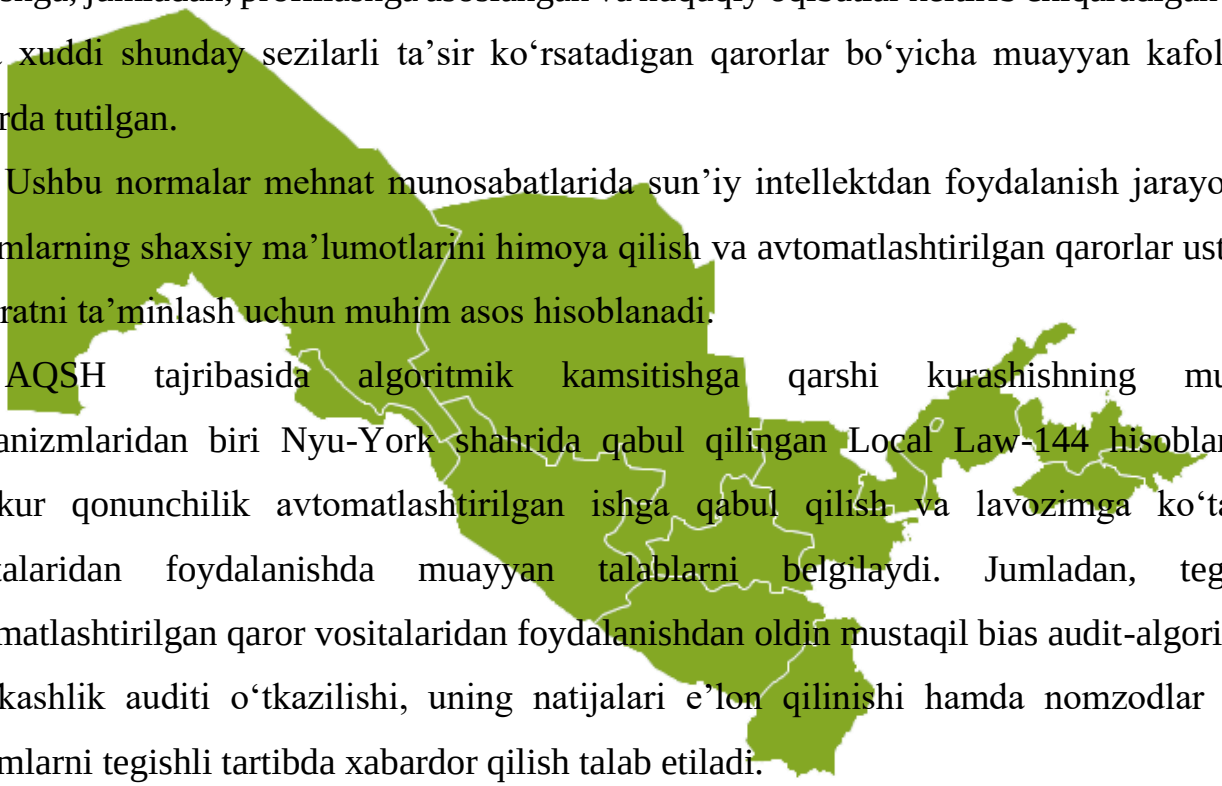
Bunday tizimlarga nisbatan xavflarni boshqarish, ma’lumotlar sifatini ta’minlash,

texnik hujjatlashtirish, shaffoflik, inson nazorati va boshqa talablar belgilangan.

Mazkur yondashuvning muhim jihati shundaki, sun’iy intellekt tizimining huquqiy bahosi faqat uning texnologik xususiyatlariga emas, balki inson huquqlariga yetkazishi mumkin bo‘lgan ta’siriga ham bog‘liq.

Shu bilan birga, Yevropa Ittifoqining 2016/679-sonli Umumiy ma’lumotlarni himoya qilish reglamenti (GDPR) 22-moddasida shaxsga nisbatan faqat avtomatlashtirilgan qayta ishlashga, jumladan, profillashga asoslangan va huquqiy oqibatlar keltirib chiqaradigan yoki unga xuddi shunday sezilarli ta’sir ko‘rsatadigan qarorlar bo‘yicha muayyan kafolatlar nazarda tutilgan.

Ushbu normalar mehnat munosabatlarida sun’iy intellektdan foydalanish jarayonida xodimlarning shaxsiy ma’lumotlarini himoya qilish va avtomatlashtirilgan qarorlar ustidan nazoratni ta’minlash uchun muhim asos hisoblanadi.



AQSH tajribasida algoritmik kamsitishga qarshi kurashishning muhim mexanizmlaridan biri Nyu-York shahrida qabul qilingan Local Law-144 hisoblanadi. Mazkur qonunchilik avtomatlashtirilgan ishga qabul qilish va lavozimga ko‘tarish vositalaridan foydalanishda muayyan talablarni belgilaydi. Jumladan, tegishli avtomatlashtirilgan qaror vositalaridan foydalanishdan oldin mustaqil bias audit-algoritmik tarafkashlik auditi o‘tkazilishi, uning natijalari e’lon qilinishi hamda nomzodlar yoki xodimlarni tegishli tartibda xabardor qilish talab etiladi.

Ushbu tajriba algoritmik tizimlarning xolisligini faqat ish beruvchining ichki ishonchiga bog‘lab qo‘ymasdan, tashqi tekshiruv va jamoatchilik nazorati orqali ta’minlash mumkinligini ko‘rsatadi.

Shuningdek, AQSHda 1964-yildagi Fuqarolik huquqlari to‘g‘risidagi qonunning VII sarlavhasi ishga qabul qilish va mehnat munosabatlarida irq, rang, din, jins va milliy kelib chiqish asosidagi kamsitishni taqiqlaydi. Ushbu taqiq ish beruvchi tomonidan algoritmik vositalardan foydalanish holatlariga ham taalluqlidir.

Xalqaro tajribaning umumiy xulosasi

Xalqaro tajriba tahlili shuni ko‘rsatadiki, algoritmik kamsitishga qarshi kurashishda uchta muhim huquqiy mexanizm shakllanmoqda:

-sun’iy intellekt tizimlarini xavf darajasiga qarab huquqiy tartibga solish.

-algoritmlarning tarafkashligini mustaqil audit orqali aniqlash.

-avtomatlashtirilgan qarorlar ustidan inson nazorati va shikoyat qilish imkoniyatini ta’minlash.

Ushbu mexanizmlar O‘zbekiston milliy qonunchiligini takomillashtirishda muhim namuna bo‘lib xizmat qilishi mumkin.

O‘zbekiston Respublikasida mehnat munosabatlarida tenglik va kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik konstitutsiyaviy hamda qonunchilik darajasida mustahkamlangan.

Xususan, O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 19-moddasida barcha fuqarolarning qonun oldida tengligi va jinsi, irqi, millati, tili, dini, e’tiqodi, ijtimoiy kelib chiqishi hamda ijtimoiy mavqeyidan qat’i nazar, bir xil huquq va erkinliklarga ega ekanligi belgilangan.

Konstitutsiyaning 42-moddasida esa har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsiz va gigiyena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarida ishlash hamda mehnati uchun adolatli haq olish huquqiga egaligi kafolatlangan.

O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonuni bilan tasdiqlangan Mehnat kodeksida ham mehnat munosabatlarida tenglik va kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik prinsiplari mustahkamlangan. Xususan, Mehnat kodeksining mehnat sohasida tenglik va kamsitishni taqiqlashga oid normalari ishga qabul qilish, mehnat sharoitlarini belgilash va mehnat faoliyatini amalga oshirish jarayonlarida shaxslarning huquqlarini himoya qilishga xizmat qiladi.

Biroq amaldagi mehnat qonunchiligida sun’iy intellekt orqali qabul qilinadigan qarorlar va algoritmik kamsitishning oldini olishga qaratilgan alohida, kompleks huquqiy mexanizmni shakllantirish zarurati mavjud.

Mazkur holat bir nechta muammolarni yuzaga keltiradi.

Birinchi muammo - algoritmik kamsitish tushunchasining maxsus huquqiy ta’rifi mavjud emasligi.

Amaldagi mehnat qonunchiligida kamsitishning an’anaviy shakllari taqiqlangan bo‘lsa-da, sun’iy intellekt tizimlari orqali yuzaga keladigan bevosita va bilvosita

kamsitishning o‘ziga xos xususiyatlarini alohida tartibga solish zarur.

Ikkinchi muammo - algoritmik qarorlar uchun javobgarlik masalasi.

Agar ish beruvchi xodimni ishga qabul qilmaslik yoki mehnat faoliyatini baholashda sun’iy intellekt tizimidan foydalansa, yuzaga kelgan kamsituvchi natija uchun kim javobgar bo‘lishi masalasi muhim ahamiyatga ega.

Bunda faqat dasturiy ta’minotni ishlab chiquvchining javobgarligini belgilash yetarli emas. Chunki algoritmni tanlash, undan foydalanish va uning natijalariga asoslanib qaror qabul qilishda ish beruvchi ham muhim rol o‘ynaydi.

Algoritmik kamsitish holatida jabrlanuvchi shaxsda algoritmning ichki ishlash mexanizmi, dastlabki ma’lumotlar va qaror qabul qilish mezonlari to‘g‘risida axborot bo‘lmasligi mumkin. Bu esa o‘z huquqlarini himoya qilish jarayonini murakkablashtiradi.

Shu sababli algoritmik kamsitish bilan bog‘liq nizolarni ko‘rib chiqishda ish beruvchining axborotni taqdim etish majburiyati, dalillarni saqlash va algoritmik qarorlarni tekshirish tartibini huquqiy jihatdan aniqlashtirish muhimdir.

Xalqaro tajriba va milliy qonunchilik tahlili asosida O‘zbekistonda mehnat munosabatlarida algoritmik kamsitishning oldini olish bo‘yicha quyidagi yo‘nalishlarni amalga oshirish maqsadga muvofiq.

Birinchidan, Mehnat kodeksida algoritmik kamsitish tushunchasini mustahkamlash.

Mehnat kodeksiga algoritmik kamsitishning huquqiy ta’rifini kiritish lozim. Bunda sun’iy intellekt yoki avtomatlashtirilgan qaror qabul qilish tizimlaridan foydalanish natijasida shaxsning himoyalangan belgilari asosida bevosita yoki bilvosita noqulay holatga tushirilishi algoritmik kamsitish sifatida e’tirof etilishi mumkin.

Ikkinchidan, algoritmik audit institutini joriy etish.

Xodimlarni ishga qabul qilish, lavozimga ko‘tarish, ish haqini belgilash va mehnat faoliyatini baholashda yuqori xavf tug‘diruvchi sun’iy intellekt tizimlari uchun algoritmik audit mexanizmini ishlab chiqish zarur.

Bunday audit algoritmning turli ijtimoiy guruhlarga nisbatan bir xil va xolis natijalar berishini tekshirishga qaratilishi kerak. Auditni tashkil etishda mustaqil ekspertlar va

vakolatli organlar ishtirokini ta’minlash maqsadga muvofiq.

Uchinchidan, inson nazorati prinsipini qonunchilikda belgilash.

Mehnat munosabatlariga jiddiy ta’sir ko‘rsatadigan qarorlar, xususan, ishga qabul qilishni rad etish, lavozimni pasaytirish yoki mehnat shartnomasini bekor qilish kabi holatlarda faqat avtomatlashtirilgan tizim xulosasiga tayanishga yo‘l qo‘ymaslik lozim.

Bunday qarorlar vakolatli inson tomonidan qayta ko‘rib chiqilishi, asoslantirilishi va qonunchilik talablariga muvofiq qabul qilinishi kerak.

To‘rtinchidan, xodimlarning axborot olish huquqini kafolatlash.

Ish beruvchi mehnat munosabatlarida sun’iy intellektdan foydalanayotgan bo‘lsa, xodim yoki ishga da’vogar shaxsni bu haqda xabardor qilishi, algoritmning mehnat faoliyatiga ta’sir qiladigan asosiy mezonlari to‘g‘risida tushunarli ma’lumot berishi lozim.

Bunda tijorat siri va shaxsiy ma’lumotlarni himoya qilish talablari ham hisobga olinishi zarur.

Beshinchidan, algoritmik kamsitish yuzasidan shikoyat qilish mexanizmini rivojlantirish.

Xodim yoki ishga da’vogar shaxs algoritmik qaror uning huquqlarini buzgan deb hisoblasa, ish beruvchidan qarorni qayta ko‘rib chiqishni talab qilish, vakolatli davlat organlariga murojaat qilish va sud orqali o‘z huquqlarini himoya qilish imkoniyatiga ega bo‘lishi kerak.

Shuningdek, algoritmik qarorlar yuzasidan nizolarni ko‘rib chiqishda ish beruvchining tegishli hujjatlar va qaror mezonlarini taqdim etish majburiyatini belgilash masalasi ko‘rib chiqilishi lozim.

Ilmiy o‘rganishlar natijasida O‘zbekiston Respublikasida mehnat munosabatlarida algoritmik kamsitishning oldini olish uchun quyidagi normativ-huquqiy va tashkiliy takliflar ilgari suriladi:

1) O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga «Algoritmik kamsitish» tushunchasini kiritish hamda uni bevosita va bilvosita kamsitish shakllariga ajratish.

2) Ishga qabul qilish, xodimlarni baholash va mehnat shartnomasini bekor qilish jarayonlarida yuqori xavfli sun’iy intellekt tizimlaridan foydalanishning alohida huquqiy

tartibini ishlab chiqish.

3) Xodimlarning mehnat huquqlariga sezilarli ta’sir ko‘rsatadigan algoritmik tizimlar uchun majburiy yoki xavf darajasiga mutanosib algoritmik audit mexanizmini joriy etish.

4) Ish beruvchining sun’iy intellekt asosida qabul qilingan qarorlar to‘g‘risida xodimni xabardor qilish va uning talabiga binoan qarorni inson tomonidan qayta ko‘rib chiqish imkoniyatini ta’minlash majburiyatini belgilash.

5) Algoritmik kamsitish bilan bog‘liq nizolarda dalillarni taqdim etish va isbotlash mexanizmlarini takomillashtirish. Jumladan, shaxs tomonidan kamsitish ehtimolini ko‘rsatuvchi asosli holatlar taqdim etilganida, ish beruvchining qaror qonuniy va xolis mezonlarga asoslanganini tushuntirish majburiyatini qonunchilikda belgilash masalasini ko‘rib chiqish.

6) Mehnat sohasida sun’iy intellektdan foydalanish bo‘yicha maxsus metodik tavsiyalar va algoritmik audit standartlarini ishlab chiqish.

Mazkur takliflarning ilmiy yangiligi algoritmik kamsitishni mehnat huquqining mustaqil tartibga solish talab qiladigan zamonaviy muammosi sifatida baholash, uning oldini olishga qaratilgan kompleks huquqiy mexanizmlarni milliy qonunchilikka moslashtirish va inson nazoratiga asoslangan himoya modelini taklif etishda namoyon bo‘ladi.

Xulosa qilib shuni aytishimiz mumkinki, sun’iy intellekt texnologiyalarining mehnat munosabatlariga keng joriy etilishi mehnat bozorida yangi imkoniyatlar bilan bir qatorda, inson huquqlarini ta’minlash bilan bog‘liq murakkab huquqiy muammolarni ham yuzaga keltirmoqda. Ayniqsa, algoritmik kamsitish ishga qabul qilish, mehnat faoliyatini baholash, ish haqi va lavozimga oid qarorlar jarayonida shaxslarning teng huquqliligi va imkoniyatlariga salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

Ilmiy izlanishlarimiz davomida aniqlanishicha, algoritmik kamsitishning xavfli jihati uning ko‘pincha yashirin shaklda namoyon bo‘lishidir. Ya’ni kamsituvchi qaror bevosita inson tomonidan emas, balki ma’lumotlar va algoritmik mezonlar orqali shakllantirilishi mumkin. Biroq qaror qabul qilish jarayonida texnologiyadan foydalanish ish beruvchining mehnat qonunchiligida belgilangan majburiyatlarini bekor qilmaydi.

Xalqaro tajriba, xususan, Yevropa Ittifoqining AI Act reglamenti va AQSHning Nyu-York shahridagi Local Law 144 hujjati algoritmik kamsitishning oldini olishda xavflarni baholash, mustaqil audit, shaffoflik va inson nazorati mexanizmlarining muhimligini ko‘rsatmoqda.

O‘zbekiston Respublikasida ham mehnat munosabatlarida tenglik va kamsitishga yo‘l qo‘ymaslikning konstitutsiyaviy hamda qonunchilik asoslari mavjud. Biroq ushbu normalarni sun’iy intellekt texnologiyalarining o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda rivojlantirish zarur.

Shu munosabat bilan Mehnat kodeksida algoritmik kamsitish tushunchasini mustahkamlash, yuqori xavfli algoritmik tizimlar uchun audit mexanizmini joriy etish, avtomatlashtirilgan qarorlar ustidan inson nazoratini ta’minlash hamda xodimlarning axborot olish va shikoyat qilish huquqlarini kengaytirish maqsadga muvofiqdir.

Umuman olganda, raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnat munosabatlarining samaradorligini oshirish inson huquqlari va ijtimoiy adolat tamoyillaridan voz kechish hisobiga amalga oshirilmasligi kerak. Sun’iy intellekt inson mehnatini qo‘llab-quvvatlovchi vosita bo‘lishi, biroq insonning mehnat qilish huquqi, sha’ni va qadr-qimmatini cheklovchi mexanizmga aylanmasligi lozim.

Shunday ekan, algoritmik kamsitishga qarshi samarali huquqiy mexanizmlarni shakllantirish O‘zbekistonda zamonaviy mehnat huquqining istiqboldagi ustuvor yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi. 1948-yil 10-dekabr.

2. BMTning Fuqarolik va siyosiy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro pakti. 1966-yil.

3. BMTning Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro pakti. 1966-yil.

4. Xalqaro mehnat tashkilotining 100-sonli «Teng qiymatli mehnat uchun erkaklar va ayollarga teng haq to‘lash to‘g‘risida»gi konvensiyasi. 1951-yil.

5. Xalqaro mehnat tashkilotining 111-sonli «Mehnat va mashg‘ulotlar sohasidagi kamsitish to‘g‘risida»gi konvensiyasi. 1958-yil.

6. Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act). 2024.

7. Regulation (EU) 2016/679 (General Data Protection Regulation).

8. New York City Local Law 144 of 2021.

9. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. 2023-yilgi yangi tahrir.

10. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonun bilan tasdiqlangan.

11. O‘zbekiston Respublikasining «Shaxsga doir ma’lumotlar to‘g‘risida»gi Qonuni. 2019-yil 2-iyul, O‘RQ-547-son.

12. O‘zbekiston Respublikasining «Kiberxavfsizlik to‘g‘risida»gi Qonuni. 2022-yil 15-aprel, O‘RQ-764-son.

13. International Labour Organization. The Algorithmic Management of Work and Its Implications in Different Contexts. ILO materiallari.

