Qabul qilindi: 15-noyabr 2026-yil • Ma’qullandi: 17-noyabr 2026-yil • Nashr qilindi: 19-noyabr 2026-yil

ALGORITMIK BOSHQARUV SHAROITIDA XODIMLARNING MEHNAT HUQUQLARINI HIMOYA QILISH: SHAFFOFLIK, INSON NAZORATI VA AVTOMATLASHTIRILGAN QARORLAR USTIDAN SHIKOYAT QILISH HUQUQI

Kadirimbetova Tumaris Sabidovna

Toshkent davlat yuridik universiteti magistratura fakulteti mehnat huquqi yo‘nalishi 1-bosqich magistranti

E-mail: tkadirimbetova@gmail.com

Annotatsiya. Maqolada algoritmik boshqaruv sharoitida xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishning xalqaro va milliy qonunchilik asoslari tahlil qilinadi. Shaffoflik, inson nazorati va avtomatlashtirilgan qarorlar ustidan shikoyat qilish huquqi o‘zaro bog‘liq bo‘lgan kafolatlar sifatida asoslanadi. Yevropa Ittifoqining 2024/2831-sonli direktivasi, XMTning 193-sonli konvensiyasi va O‘zbekiston mehnat qonunchiligi qiyosiy-huquqiy jihatdan tahlil qilinib, Mehnat kodeksini takomillashtirish bo‘yicha takliflar beriladi.

Kalit so‘zlar: mehnat huquqi, algoritmik boshqaruv tizimi, shaffoflik, inson nazorati, avtomatlashtirilgan qarorlar, platformaviy bandlik.

Kirish

Raqamli texnologiyalar va sun’iy intellektning rivojlanib borishi mehnat munosabatlarini ham o‘zgartirmoqda, jumladan, xodimni tanlash, faoliyatini baholash, ish vaqtini belgilash va mehnat intizomini nazorat qilish kabi vazifalarning bir qismi endilikda algoritmlar yordamida bajarilmoqda. Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) algoritmik boshqaruvni mehnat resurslarini muvofiqlashtirish uchun kompyuter dasturiga asoslangan tartib-qoidalardan foydalanish sifatida ta’riflaydi [1]. Bunday vositalar boshqaruv samaradorligini oshiradi, lekin o‘z vaqtida tartibga solinmasa texnologiyaga asoslangan kuzatuv, tomonlar o‘rtasidagi kuch nomutanosibligi, qaror asoslarining noaniqligi hamda

munosib mehnat sharoitlari, teng munosabat va shaxsiy hayot daxlsizligiga xavf bo‘lishi mumkin.

Adabiyotlar tahlili va metodologiya

Mazkur masala xorijiy olimlar tarafidan ham keng o‘rganilgan. Shundan, J.Adams-Prassal algoritmik boshqaruvni inson tomonidan amalga oshiriladigan boshqaruvdan uch jihati bilan farqlaydi, ya’ni doimiy va keng ko‘lamli nazorat, qarorlarning tez qabul qilinishi hamda qaror asoslarining xodimga ko‘pincha noma’lum qolishi. Olim fikriga ko‘ra, daxlsizlik va ma’lumotlarni himoya qilishga oid masalalarni amaldagi standartlarni moslashtirish orqali hal etish mumkin, biroq rahbariyatning qarorlar uchun javobgarligi kabi jihatlar mavjud bo‘lgan me’yorlarni tubdan qayta ko‘rishni talab qilishi mumkin [2]. Xorij olimlaridan K.Kellogg, M.Valentine hamda A.Christin algoritmlar xodimlar ustidan nazoratni qanday kuchaytirishini tizimli tahlil qilishgan. A.Aloisi va V.De Stefano o‘z ishlarida platforma ishidagi algoritmik boshqaruvni xodimlarning huquqiy maqomi va ma’lumotlarga oid huquqlari nuqtai nazaridan ko‘rib chiqqan. O‘zbek tadqiqotchilardan A.O.Abdurasulov, G.A.Axmedova, S.M.Bahodirov kabilarni tadqiqot ishlarida ko‘rishimiz mumkin.

Tadqiqot davomida asosan qiyosiy-huquqiy usuldan foydalanildi, ya’ni turli huquq tizimlaridagi normlarni bir xil vazifani qanday hal qilishi bo‘yicha solishtirildi. Shuningdek, normativ-huquqiy tahlildan ham foydalanildi. Bunda amaldagi huquq normalarining mazmuni, matni, tuzilishi va ularning o‘zaro bog‘liqligi asosida o‘rganildi.

Muhokama va natijalar

Algoritmik boshqaruvda shaffoflik tizimdan foydalanilayotgani, uning asosiy vazifalari, qarorga ta’sir qiluvchi ma’lumotlar va qarorlarning oqibatlari haqida tushunarli axborot mavjudligini bildiradi. Masalan, korxona o‘z xodimlarini samaradorlik ko‘rsatkichlari asosida baholaydigan dasturdan foydalansa, xodim qaysi ko‘rsatkichlar hisobga olinishini va baholash natijasi qaysi mehnat qarorlariga ta’sir qilishini bilishi lozim. Aks holda xodim bahoning to‘g‘riligini tekshira olmaydi va qarorga qarshilik bildirish imkoniyati amalda cheklanadi. Shuningdek, shaffoflikni algoritmning barcha texnik tafsilotlari yoxud tijorat siri bo‘lgan kodni har bir xodimga oshkor qilish majburiyati bilan

tenglashtirib bo‘lmaydi. Ahamiyatlisi, xodim o‘z huquqlariga ta’sir qiluvchi qarorni tushunishi va zarur bo‘lsa tekshirtirishi uchun yetarli bilimga ega bo‘lishi hisoblanadi. Algoritmlarning qanday ma’lumotlarga tayanishi ochiq bo‘lmasa, ayrim ijtimoiy guruhlar manfaatlari e’tibordan chetda qolishi, ijtimoiy ishonch va boshqaruv samaradorligi pasayishi mumkin[3].

Inson nazorati avtomatlashtirilgan tizim natijalarini vakolatli shaxs tomonidan nazorat qilish, tekshirish va zarur bo‘lsa qarorni o‘zgartirish imkonini bildiradi. U faqat tizim belgilagan natijani tasdiqlash bilan cheklanmay, qaror asoslarini baholash, xodim tushuntirishini tinglash va qo‘shimcha dalillarni inobatga olish vakolatini ham o‘z ichiga olishi lozim. Agar algoritm xodimni mehnat intizomini buzgan deb hisoblab, jazo qo‘llashni tavsiya qilsa, buni mas’ul shaxs tekshirmasdan tasdiqlaydigan bo‘lsa inson ishtiroki faqat rasmiy bo‘lib qoladi. Aksincha, mas’ul shaxs xodim tushuntirishini tinglab, ma’lumotlar ishonchliligini tekshirsa va mustaqil qaror qabul qilsa nazorat amaliy ahamiyat kasb etadi.

Xodim algoritm tomonidan chiqarilgan qarorga e’tiroz bildirish, uning sabablarini bilish va qayta ko‘rib chiqilishini talab qilish huquqi kafolatlanishi kerak. Algoritm ma’lumotlarni noto‘g‘ri qayta ishlashi yoki muhim holatlarni hisobga olmaslik holatlari bo‘lishi mumkin, bu esa ish haqining kamayishiga yoki ishga kirishda to‘siqlarga olib keladi. Shikoyat qilish mexanizmi xodimga tushunarli, ortiqcha xarajatsiz va belgilangan muddatlarda amalga oshiriladigan qilib qo‘yilishi kerak. Shuningdek, shikoyatni kim ko‘rishi, qanday hujjatlar taqdim etilishi va qaror qayta ko‘rib chiqilguniga qadar xodim huquqlari qanday himoyalanishi aniq keltirilishi lozim.

Xorij tajribalariga qaraydigan bo‘lsak, Yevropa Ittifoqining 2024/2831-sonli direktivasida raqamli platformalarda algoritmik boshqaruvni tartibga solish, xodimlarni tizimlarning ishlash tartibi va baholash mezonlari haqida yozma xabardor qilish majburiyatlari aks ettirilgan. Ushbu hujjat xodimlarning psixologik holatini kuzatish, shaxsiy yozishmalarini tahlil qilish va biometrik ma’lumotlarini asossiz qayta ishlashni taqiqlaydi. Shuningdek, avtomatlashtirilgan qarorlar ustidan inson nazorati o‘rnatilib, platforma tizimlarining xodimlar huquqlariga ta’sirini ularning vakillari ishtirokida kamida har ikki yilda bir marta baholashi shartligi belgilangan [4].

XMTning 2026-yil iyundagi 193-sonli “Platforma iqtisodiyotida munosib mehnat to‘g‘risida” gi konvensiyasi raqamli platformalardan algoritmik tizimning ishlash tartibi, mehnatni baholashdagi roli hamda sharoitlarga ta’siri haqida axborot berishni talab qiladi. Mazkur hujjatning asosiy jihati texnologik taraqqiyotni mehnat huquqidan ajratmasligida bo‘lib, u platforma xodimining huquq va manfaatlarini munosib mehnat, shaxsiy daxlsizlik, xavfsizlik va odil himoya tamoyillari bilan birgalikda himoya qiladi [5].

Milliy qonunchiligimizda 2026-yil 21-yanvardagi O‘RQ-1115-sonli Qonun bilan “Axborotlashtirish to‘g‘risida” gi Qonunga kiritilgan o‘zgartirishlar sun’iy intellekt tizimlariga asoslanib inson huquqlarini buzishni va yuridik ahamiyatli bo‘lgan qarorlarni faqat sun’iy intellekt xulosasiga tayanib qabul qilishni taqiqlaydi [6]. Biroq ushbu umumiy normalar mehnat munosabatlariga xos maxsus kafolatlarni to‘liq qamrab olishi mumkin emas. Qiyosiy tahlil qiladigan bo‘lsak, xalqaro amaliyot algoritmik boshqaruvni taqiqlash emas, balki uni shaffoflik, inson nazorati, ma’lumotlar himoyasi va shikoyat mexanizmlari asosida inson huquqlariga moslashtirishga qaratilganligini ko‘rsatadi.

Algoritmik boshqaruv tizimining amaldagi qo‘llanish ko‘lamini OECDning 2024-yil iyun-avgust oylarida Fransiya, Germaniya, Italiya, Yaponiya, Ispaniya va AQSHdagi 6000 dan ortiq menejerlar o‘rtasida o‘tkazgan so‘rovnomasi ko‘rsatadi. Unda ko‘rsatma berish, nazorat va baholash vositalarining tarqalish darajasi AQSHda 90 %, Yevropa davlatlarida o‘rtacha 79 %, Yaponiyada esa 40 % ni tashkil qilgan [6]. Bu ko‘rsatkichlar AQSH va Yevropada mehnat sohasida xodimlar faoliyatini tashkil etish va nazorat qilishda muhim o‘rin egallayotganini, davlatlar o‘rtasida bo‘lsa joriy qilish darajasida sezilarli farq borligini bildiradi. Ushbu vositalar amaliyotga keng tatbiq etilgani sari ularning xodimlar huquqlariga ta’sirini hisobga olish ham dolzarb bo‘lib boradi.

Xulosa va takliflar

Tadqiqot natijalari algoritmik boshqaruvda shaffoflik, inson omili va shikoyat qilish huquqi o‘zaro bog‘liq kafolatlar tizimi ekanligini ko‘rsatdi. Ya’ni, shaffoflik xodimga qaror sabablarini ma’lum qiladi, inson nazorati natijani tekshirish va o‘zgartirish imkonini beradi, shuningdek, shikoyat huquqi esa noto‘g‘ri qarorlarni qayta ko‘rish va buzilgan huquqlarni tiklashga xizmat qiladi.

Mazkur tadqiqotda olib borilgan o‘rganishlar natijasida quyidagi takliflarga kelindi:

Ilmiy-nazariy jihatdan algoritmik boshqaruvni mehnat huquqining alohida yo‘nalishi sifatida shakllantirish; inson nazorati asosida algoritmik qarorlarni mustaqil baholash va o‘zgartirish vakolati bilan bog‘lash; shaffoflikni xodim huquqlarini himoya qilishning ahamiyatli kafolati sifatida asoslash; algoritmik boshqaruv va mehnat xavfsizligi o‘rtasidagi bog‘liqlikni o‘rganish.

Qonunchilik tarafdan O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga raqamli mehnat platformasi tushunchasi va uning taraflari, ish beruvchining xodimga nisbatan kafolatlarini mustahkamlash bo‘yicha qo‘shimchalar kiritish.

Amaliy jihatdan avtomatlashtirilgan qarorlar ustidan shikoyat qilish va ularni inson omili ishtirokida qayta ko‘rishning yagona ichki tartibini joriy etish.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. The algorithmic management of work and its implications in different contexts. P-5. ILO, 21 june 2022. https://www.ilo.org/publications/algorithmic-management-work-and-its-implications-different-contexts

2. J.Adams-Prassl. What if your boss was an algorithm? Economic incentives, legal challenges, and the rise of artificial intelligence at work. P-127. https://membership.culturalinfusion.com/wp-content/uploads/2023/08/2019-WHAT-IF-YOUR-BOSS-WAS-AN-ALGORITHM_-ECONOMIC-INCENTIVES-LEGAL-CHALLENGES-AND-THE-RISE-OF-ARTIFICIAL-INTELLIGENCE-AT-WORK

3. D.E.Abduqodirova, Norimmatova Shaxnoza. Boshqaruv qarorlarida sun’niy intellektdan foydalanish va inklyuziv siyosat. Jamiyatning raqamli transformatsiyasi sharoitida pedagog farovonligi: xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya. Vol.1 No.1. 660-b. 2026-06-01. https://chdpu-conference.uz/index.php/chdpu/article/view/148

4. Yevropa Ittifoqining “Platforma ishlarida mehnat sharoitlarini yaxshilash to‘g‘risida”gi 2024/2831-sonli direktivasi. https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng

5. XMTning 193-sonli “Platforma iqtisodiyotida munosib mehnat to‘g‘risida” gi Konvensiyasi. Jeneva, 2026-yil 12-iyun. https://www.ilo.org/resource/record-

decisions/convention-concerning-decent-work-platform-economy-2026

6. O‘zbekiston Respublikasining “Sun’iy intellektni qo‘llash orqali yuzaga keladigan munosabatlar tartibga solinishi munosabati bilan O‘zbekiston Respublikasining ayrim qonun hujjatlariga qo‘shimcha va o‘zgartirishlar kiritish to‘g‘risida”gi Qonuni. 21.01.2026 yildagi O‘RQ-1115-son. https://lex.uz/uz/docs/-8008401

