Qabul qilindi: 7-oktabr 2026-yil • Ma’qullandi: 11-oktabr 2026-yil • Nashr qilindi: 21-oktabr 2026-yil

INNOVATSION JAMIYATDA AVTOMATLASHTIRISH, INSON QADR-QIMMATI HAMDA IJTIMOIY E’TIROF MUAMMOSI

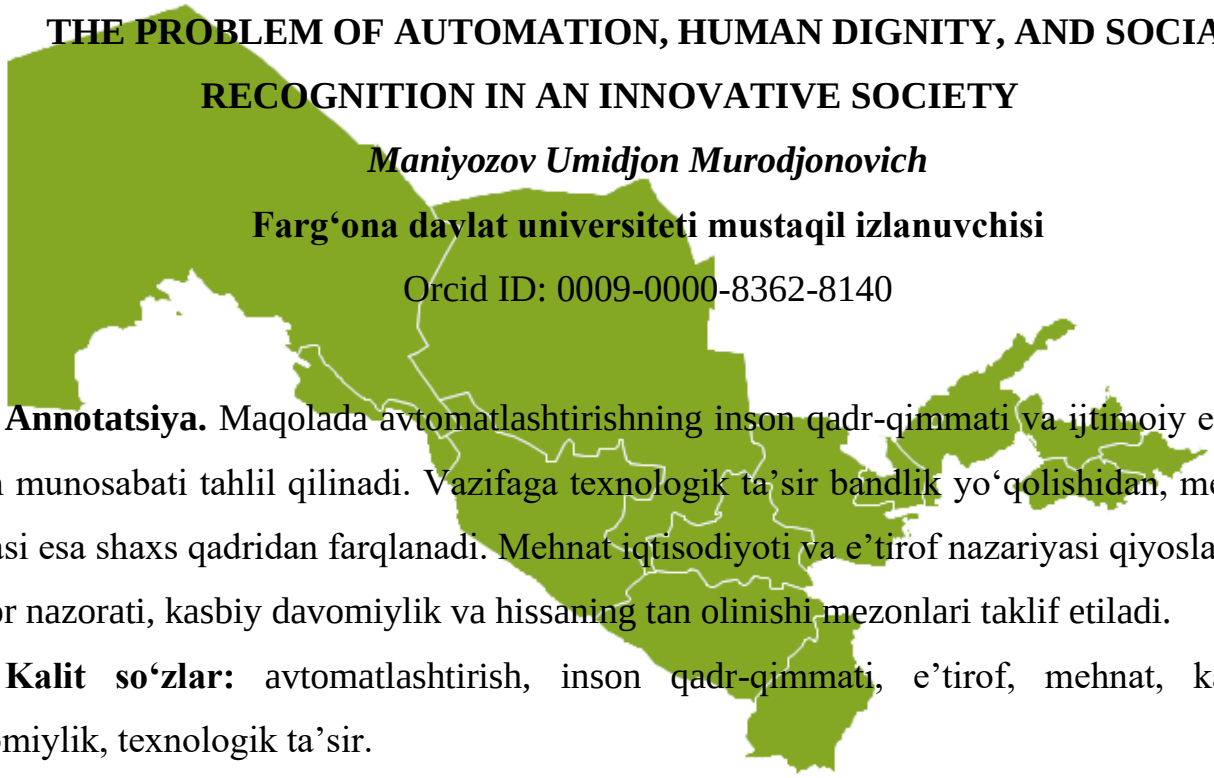
ПРОБЛЕМА АВТОМАТИЗАЦИИ, ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ДОСТОИНСТВА И СОЦИАЛЬНОГО ПРИЗНАНИЯ В ИННОВАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

THE PROBLEM OF AUTOMATION, HUMAN DIGNITY, AND SOCIAL RECOGNITION IN AN INNOVATIVE SOCIETY

Maniyozov Umidjon Murodjonovich

Farg‘ona davlat universiteti mustaqil izlanuvchisi

Orcid ID: 0009-0000-8362-8140



Annotatsiya. Maqolada avtomatlashtirishning inson qadr-qimmati va ijtimoiy e’tirof bilan munosabati tahlil qilinadi. Vazifaga texnologik ta’sir bandlik yo‘qolishidan, mehnat hissasi esa shaxs qadridan farqlanadi. Mehnat iqtisodiyoti va e’tirof nazariyasi qiyoslanadi. Qaror nazorati, kasbiy davomiylik va hissaning tan olinishi mezonlari taklif etiladi.

Kalit so‘zlar: avtomatlashtirish, inson qadr-qimmati, e’tirof, mehnat, kasbiy davomiylik, texnologik ta’sir.

Аннотация. Анализируется связь автоматизации с достоинством и признанием человека. Технологическое воздействие на задачи отделяется от потери занятости, трудовой вклад от ценности личности. Сопоставляются экономика труда и теория признания. Предлагаются критерии контроля решений, профессиональной преемственности и признания вклада.

Ключевые слова: автоматизация, человеческое достоинство, признание, труд, профессиональная преемственность, технологическое воздействие.

Abstract. The article analyses automation in relation to human dignity and recognition. Technological exposure of tasks is distinguished from job loss, and work contribution from personal worth. Labour economics is compared with recognition theory. Criteria concerning

decision oversight, professional continuity, and acknowledgement of contributions are proposed. The theoretical findings are not employment forecasts for any occupation or country.

Keywords: automation, human dignity, recognition, labour, professional continuity, technological exposure.

Kirish

Avtomatlashtirish haqida faqat nechta vazifa mashinaga o‘tishi nuqtayi nazaridan gapirish insonning mehnatdagi maqomini to‘liq tushuntirmaydi. Bir vazifa avtomatlashtirilgani bilan kasbning butun mazmuni tugamasligi mumkin. Boshqa tomondan, bandlik nomi saqlangan holda shaxsning qaror vakolati, malakasidan foydalanish imkoniyati yoki hissasining ko‘rinishi o‘zgarishi mumkin. Demak, masala ish o‘rnining bor-yo‘qligidan kengroq: inson qanday sharoitda faoliyat subyekti sifatida qolmoqda?

Acemoglu va Restrepo avtomatlashtirishning vazifalarni siqib chiqarishi bilan yangi vazifalar paydo bo‘lishini farqlaydi [1]. ILOning 2025-yilgi hisobotida generativ AIga kasbiy vazifalarning ta’sirchanligi baholanadi; bu ko‘rsatkich amalda kuzatilgan ish yo‘qotish bilan aynan bir narsa emas [2]. Mazkur farq texnologik imkoniyatdan kelajak bandligi haqida qat’iy xulosa chiqarishni cheklaydi. Maqolada global tahlil O‘zbekiston yoki muayyan kasb uchun tayyor prognoz sifatida qo‘llanmaydi.

Tadqiqotning maqsadi avtomatlashtirish, inson qadr-qimmati va ijtimoiy e’tirofni uch xil, lekin bog‘langan tahlil maydoni sifatida ochishdir. Savol quyidagicha: mehnat hissasini baholash zarurati shaxs qadrini unumdorlikka keltirib qo‘ymasdan qanday tushuntiriladi? Bir insonning vazifasi texnik jihatdan almashtirilishi uning ijtimoiy va axloqiy qadrini kamaytirish uchun dalil emas. Ayni paytda faoliyatdagi hissa farqlarini butunlay inkor etish ham e’tirof masalasini hal qilmaydi.

Materiallar va metodlar

Maqola vazifa darajasidagi iqtisodiy tahlil bilan me’yoriy falsafani konseptual qiyoslashga asoslanadi. Manbalar avtomatlashtirish, e’tirof va inson imkoniyatlariga bevosita aloqadorligi uchun tanlandi. Uch hukm alohida tekshirildi: vazifani avtomatlashtirish mumkinligi, uning amalda avtomatlashtirilgani va inson hayotiga kelgan

oqibat. Ushbu hukmlardan birini boshqasining dalili deb qabul qilmaslik metodik talab hisoblanadi. Hech qanday kasb bo‘yicha ish o‘rinlari soni qayta hisoblanmadi.

Honnethning e’tirof nazariyasi shaxsning ijtimoiy maqomi va o‘ziga munosabatini, Nussbaumning imkoniyatlar yondashuvi esa mazmunli faoliyat shartlarini muhokama qilish uchun tanlandi [3] [4]. Normativ xulosa statistik trendning bevosita davomi deb olinmaydi. “Mehnat o‘zgardi” deskriptiv hukmidan “shaxs qadri kamaydi” hukmi mantiqan kelib chiqmaydi. Jadval nazariy savollarni tartiblaydi; u insonlar, kasblar yoki texnologiyalarni umumiy ball bilan baholamaydi.

Natijalar

Birinchi natija shaxs qadrining shartsizligi bilan hissaning vaziyatga bog‘liq bahosini farqlashdir. Mehnatdagi bilim, mas’uliyat va natijalar turlicha bo‘lishi mumkin; buni ko‘rish shaxslarni axloqiy qiymatiga qarab tartiblashni anglatmasligi kerak. Texnologiya ayrim vazifani tezroq bajarsa, bundan insonning keraksizligi haqida xulosa chiqarish kategoriya xatosidir. Shaxs foydali funksiyalar yig‘indisiga tenglashtirilganda qadr-qimmat bilan iqtisodiy o‘lchovning chegarasi yo‘qoladi.

Ikkinchi natija avtomatlashtirishning faoliyat tarkibini qayta taqsimlashidir. Bir ishda hisoblash yoki tasniflash avtomatlashtirilganda izohlash, istisnoni aniqlash yoki oqibatga javob berish inson zimmasida qolishi mumkin. Bunday imkoniyatning mavjudligi barcha ishda aynan shunday natija bo‘lishini bildirmaydi. Tahliliy vazifa avtomatlashtirilgan va qolgan amallarni ajratib, qolgan mas’uliyatga yetarli vakolat ham berilganini tekshirishdir. Faqat yakuniy tasdiq tugmasini bosish “inson nazorati”ning mazmuni uchun yetarli belgi emas.

Uchinchi natija kasbiy davomiylikning ikki tarkibidir. Avvalgi mahoratning ayrim qismi yangi jarayonda foydali qolishi mumkin; boshqa qismi yangi bilim talabiga duch keladi. Shaxsdan yangilanish talab qilinib, buning uchun vaqt, tushunarli ta’lim yoki amaliy mashq sharti berilmasa, mas’uliyat bir tomonlama yuklanishi mumkin. Bu maqola muayyan tashkilotda shunday holat borligini da’vo qilmaydi. U moslashishni faqat shaxsning istagi yoki intizomi bilan tushuntirishning nazariy yetishmovchiligini ko‘rsatadi.

To‘rtinchi natija ko‘rinmay qolgan hissa masalasidir. Avtomatik tizimni sozlash,

xatoni topish, istisnoni tushuntirish va foydalanish tajribasini yetkazish tayyor mahsulot kabi ko‘zga tashlanmasligi mumkin. Biroq jarayonni faqat yakuniy avtomatik natija bilan tavsiflash ushbu mehnatning mavjudligini tekshirishdan chetlab o‘tadi. E’tirof mezoni “natijani kim chiqardi?” bilan cheklanmasdan, uning ishlashini kimning bilimi va mas’uliyati ta’minlaganini ham o‘rganishi kerak. Bunday savol hissani oldindan belgilamaydi, aniqlash uchun dalil talab qiladi.

Beshinchi natija qarorga e’tiroz bildirishning qadr-qimmat bilan aloqasidir. Insonni baholagan tizim natijasiga sabab so‘rash imkoniyati bo‘lmasa, u o‘z holatini tushuntiruvchi subyekt emas, faqat hisoblash obyekti sifatida qolishi mumkin. Mazkur mulohaza har qanday avtomatik baholashni rad etmaydi. U qaror ta’siri muhim bo‘lgan holatda izoh, tuzatish va vakolatli ko‘rib chiqish sharti nimadan iboratligini aniqlash zaruratini ko‘rsatadi. Natijaning aniqligi bilan munosabatning maqbulligi alohida tahlil etiladi.

Mehnatdagi e’tirofning uch manbasini farqlash mumkin: bajarilgan vazifaning natijasi, natijaga olib kelgan bilim va noaniq vaziyatdagi javobgarlik. Avtomatlashtirish birinchi manbani o‘zgartirganda qolgan ikkitasi yo‘qolganini avtomatik xulosa qilib bo‘lmaydi. Masalan, tizim hisobni bajarsa ham, ma’lumotning masalaga mosligini aniqlash va natijani tushuntirish inson zimmasida qolishi mumkin. Biroq bu amallar barcha kasbda bir xil qoladi deb aytilmaydi. Ularning real taqsimoti vazifalar darajasida kuzatilishi kerak. E’tirof aynan ushbu farqlarni ko‘rish orqali mazmunan aniqlashadi.

Emirbayer va Mische subyektlikni vaqtga bog‘liq harakat sifatida tahlil qiladi [5]. Mazkur nuqta kasbiy identiklikni o‘zgarmas lavozim nomiga bog‘lamaslikka yordam beradi. Shaxs oldingi tajribasi asosida yangi vazifaga o‘tishi, ayni paytda avvalgi kasbiy ma’nolarini qayta talqin qilishi mumkin. Biroq bunday qayta qurish imkoniyati avtomatik emas. Uni baholashda yangi faoliyatning real sharti, vaqt talabi va oldingi malakadan foydalanish imkoniyati tekshiriladi. Kasb nomining yangilanishi mazmunli professional davomiylikka teng emas.

1-jadval. Avtomatlashtirishning insoniy mazmunini tahlil qilish

O‘lcham	Ajratiladigan tushunchalar	Tekshirish savoli	Zarur dalil
Vazifa	Ta’sirchanlik va real joriy etish	Qaysi amal amalda o‘zgardi?	Vazifalar xaritasi
Vakolat	Tasdiqlash va mazmunli nazorat	Xulosani kim o‘zgartira oladi?	Qaror va bekor qilish tartibi
Malaka	Moslashish talabi va real ko‘mak	O‘rganish uchun shart bormi?	Vaqt, ta’lim va amaliyot materiali
Hissa	Avtomatik natija va inson mehnati	Sozlash va tuzatish kimga tegishli?	Ish jarayoni va hissa qaydi
Qadr-qimmat	Unumdorlik va shaxsning teng qadri	Izoh hamda e’tiroz yo‘li ochiqmi?	Murojaat va qayta ko‘rish tajribasi

Shartli vaziyatda avtomatik tizim yakuniy xulosani beradi, inson esa uni tasdiqlaydi. Agar insonning xulosani tekshirish uchun ma’lumoti yetarli bo‘lmasa, tasdiq real nazoratdan ko‘ra javobgarlikning formal belgisi bo‘lib qolishi mumkin. Boshqa vaziyatda ayni tasdiq vakolati izoh, vaqt va to‘xtatish imkoniyati bilan ta’minlangan bo‘lsa, u mazmunli nazoratga aylanishi mumkin. Tashqi bir xil harakatning ma’nosi sharoitga bog‘liq. Shu sababli inson ishtirokini faqat jarayonda uning nomi borligi bilan o‘lchash yetarli emas.

Muhokama

UNESCOning AI etikasi tavsiyasi inson huquqlari va inson nazoratini normativ tayanch sifatida belgilaydi [6]. Biroq “inson ishtirok etadi” degan umumiy jumla nazoratning mazmunini ko‘rsatmaydi. Nazorat qiluvchi shaxs ma’lumotni ko‘ra oladimi, tizim xulosasini bekor qilishga vakolati bormi va buning uchun yetarli vaqtga egami shu savollar tekshirilishi kerak. Aks holda javobgarlik inson nomida qolib, qarorning real yo‘li unga yopiq bo‘lishi ehtimoli mavjud.

Mehnatni inson e’tirofining yagona manbai sifatida ko‘rishga ham ehtiyotkor munosabat zarur. G‘amxo‘rlik, o‘rganish, ijod va jamoaviy hayotdagi turli hissalar faqat bozor orqali baholanadigan ishga teng emas. Bu nuqta barcha faoliyatning iqtisodiy qiymatini bir xil hisoblashni talab qilmaydi. U insonning ijtimoiy maqomini faqat haq to‘lanadigan unumdorlik orqali tushuntirishning torligini ko‘rsatadi. Avtomatlashtirish muhokamasida shaxsni yo‘qolishi mumkin bo‘lgan vazifaga aynanlashtirmaslik shundan kelib chiqadi.

UNDPning hisobotida AI bilan bog‘liq imkoniyatlar inson taraqqiyoti nuqtayi nazaridan muhokama qilinadi [7]. Maqola mazkur yo‘nalishga tayangan holda samara bahosiga vaqt, o‘rganish va qaror mustaqilligi haqidagi savollarni qo‘shadi. Biroq ularning har biri avtomatlashtirish natijasida yaxshilanadi deb taxmin qilinmaydi. Ayrim vaziyatda vaqt tejash boshqa joyda qo‘shimcha nazorat yoki tekshirish mehnatini tug‘dirishi mumkin; bunday taqsimot faqat konkret amaliyotni o‘rganish bilan aniqlanadi.

Ryan va Deci nazariyasidagi kompetentlik hamda avtonomiya masalalari avtomatlashtirishdan keyingi mehnatni tahlil qilishda yordamchi nazariy tayanchdir [8]. Maqolada bundan ishni murakkablashtirish doimo foydali degan xulosa chiqarilmaydi. Ayrim takroriy yukning kamayishi imkoniyat yaratishi mumkin, lekin qolgan ishning mazmuni, nazorati va vaqti ham o‘zgarishi mumkin. Faqat vazifa qisqarganini qayd etish insonning faoliyatni qanday boshdan kechirayotganini to‘liq tushuntirmaydi. Mazkur farq sifatli empirik kuzatuvni talab qiladi.

Avtomatlashtirishdan oldingi va keyingi holatni qiyoslashda texnologiya yagona o‘zgarish bo‘lgan deb taxmin qilishdan saqlanish kerak. Bir vaqtning o‘zida topshiriq hajmi, rahbarlik tartibi yoki mijoz talabi o‘zgargan bo‘lishi mumkin. Shaxsning tajribasidagi farqni faqat texnologiyaga bog‘lash uchun ushbu omillar tekshiriladi. Maqolaning taklifi vazifa, vakolat va e’tirof o‘zgarishini alohida vaqt chizig‘ida tiklashdir. Bu usul sababni avtomatik topmaydi, lekin turli o‘zgarishlarni bitta umumiy “avtomatlashtirish ta’siri” nomi ostida yashirmaslikka yordam beradi.

Empirik tadqiqot uchun bir kasb ichidagi vazifalar xaritasi tuzilishi, avtomatlashtirishdan oldin va keyin kim qaysi qarorga javob bergani qiyoslanishi mumkin. Suhbatlarda faqat qoniqish emas, malakadan foydalanish, yangi ko‘nikma o‘rganish va xatoga e’tiroz tajribasi so‘raladi. ILOning ta’sirchanlik ko‘rsatkichini ushbu kuzatuvning o‘rniga qo‘yish mumkin emas [2]. Birinchisi texnologik ta’sir imkoniyatini baholaydi, ikkinchisi esa konkret tashkilotdagi o‘zgarishni o‘rganadi.

Tahlilning chegarasi avtomatlashtirish jarayonlari faoliyat turi va sharoitga qarab farqlanishidadir. Mazkur maqola ish o‘rinlari qanchaga kamayishi yoki ortishini bashorat qilmaydi. Shuningdek, texnologiyani joriy etgan barcha tashkilotga bitta axloqiy baho

berilmaydi. Taklif etilgan mezonlar insonning teng qadrini iqtisodiy natijadan ajratgan holda, amaldagi vakolat va e’tirof munosabatlarini tekshirishga xizmat qiladi.

Xulosa

Avtomatlashtirishni tahlil qilishda texnologik ta’sirchanlik, amaliy joriy etish va ijtimoiy oqibat farqlanishi kerak. Vazifaning avtomatlashtirilishi kasbning to‘liq yo‘qolishiga yoki shaxs qadrining kamayishiga teng emas. Inson qadr-qimmati unumdorlik ko‘rsatkichidan chiqariladigan natija emas, hissa qanday baholanishidan qat’i nazar saqlanishi kerak bo‘lgan normativ asosdir.

Maqolada qaror nazorati, kasbiy davomiylik, ko‘rinmay qolgan hissa va e’tiroz imkoniyati e’tirofni o‘rganish mezonlari sifatida taklif etildi. Ular bandlik prognozini almashtirmaydi. Mazkur farqlar iqtisodiy o‘zgarishning inson hayotidagi mazmunini aniqroq savollarga aylantiradi va keyingi empirik kuzatuv yo‘nalishini belgilaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. Journal of Economic Perspectives, 33(2), 3–30. DOI: 10.1257/jep.33.2.3

2. Gmyrek, P., Berg, J., Kamiński, K., Konopczyński, F., Ładna, A., Nafradi, B., Rosłaniec, K., & Troszyński, M. (2025). Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure (ILO Working Paper 140). International Labour Organization. – c. 155-159. DOI: 10.54394/HETP0387

3. Honneth, A. (1995). The Struggle for Recognition: The Moral Grammar of Social Conflicts (J. Anderson, Trans.). Polity Press. – p. 364-371

4. Nussbaum, M. C. (2011). Creating Capabilities: The Human Development Approach. The Belknap Press of Harvard University Press. DOI: 10.2307/j.ctt2jbt31

5. Emirbayer, M., & Mische, A. (1998). What is agency? American Journal of Sociology, 103(4), 962–1023. DOI: 10.1086/231294

6. UNESCO. (2021). Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence. Adopted 23 November 2021. – p. 52-59

7. UNDP. (2025). Human Development Report 2025: A Matter of Choice: People and

Possibilities in the Age of AI. United Nations Development Programme. – p. 89-96

8. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist, 55(1), 68–78. DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.68

