

**MEHNAT MUNOSABATLARIDA SUN'IY INTELLEKTDAN
FOYDALANISHNING HUQUQIY MUAMMOLARI**

Turxunov Shaxzodbek Xamza o'g'li

Toshkent davlat yuridik universiteti

70420112 - Mehnat huquqi mutaxassisligi magistri

e-mail: turxunovshaxzod@gmail.com

Annotatsiya

Ushbu tezisda mehnat munosabatlarida sun'iy intellekt texnologiyalaridan foydalanishning huquqiy jihatlari tahlil qilinadi. Xususan, sun'iy intellektdan xodimlarni ishga qabul qilish, mehnat samaradorligini baholash, ish haqini belgilash, ish vaqtini rejalashtirish va boshqa mehnat jarayonlarini boshqarishda foydalanish bilan bog'liq huquqiy muammolar ko'rib chiqiladi. Shuningdek, algoritmik kamsitish, shaxsga doir ma'lumotlarni himoya qilish, sun'iy intellekt asosida qabul qilinadigan qarorlarning shaffofligi va inson nazoratini ta'minlash masalalariga e'tibor qaratiladi. O'zbekiston Respublikasining 2026-yilda qabul qilingan sun'iy intellektdan foydalanishga oid qonunchilikdagi yangi normalari hamda mehnat huquqini takomillashtirish zarurati tahlil qilinadi.

Kalit so'zlar: sun'iy intellekt, mehnat huquqi, mehnat munosabatlari, algoritmik boshqaruv, kamsitish, shaxsga doir ma'lumotlar, ishga qabul qilish, xodim huquqlari, inson nazorati.

KIRISH

Raqamli texnologiyalarning jadal rivojlanishi mehnat munosabatlarini tashkil etish va boshqarish usullariga ham sezilarli ta'sir ko'rsatmoqda. Ayniqsa, sun'iy intellekt texnologiyalaridan xodimlarni tanlash, ishga qabul qilish, mehnat samaradorligini baholash, ish vaqtini rejalashtirish va ish haqi bilan bog'liq qarorlarni qabul qilishda foydalanish tobora kengaymoqda. Xalqaro Mehnat Tashkiloti sun'iy intellektning mehnat sohasidagi qo'llanilishini ikki asosiy yo'nalishga ajratadi: birinchisi, xodimlar bajaradigan



vazifalarni avtomatlashtirish, ikkinchisi esa boshqaruv funksiyalarini algoritmlar yordamida avtomatlashtirish, ya'ni algoritmik boshqaruvdir [1].

Sun'iy intellekt mehnat jarayonlarini samarali tashkil etish, inson mehnatini yengillashtirish va ayrim takrorlanuvchi vazifalarni avtomatlashtirish imkonini beradi. Biroq ushbu texnologiyalardan foydalanish xodimlarning mehnat huquqlariga taalluqli yangi xavflarni ham yuzaga keltirmoqda. Xususan, algoritmning noto'g'ri yoki biryoqlama ma'lumotlar asosida ishlashi xodimlarni kamsitishi, ishga qabul qilish yoki lavozimga ko'tarish bo'yicha adolatsiz qarorlar chiqarilishiga olib kelishi mumkin [2].

Shu sababli mehnat munosabatlarida sun'iy intellektdan foydalanish masalasini faqat texnologik rivojlanish nuqtayi nazaridan emas, balki xodimlarning huquqlari, qonuniy manfaatlari va mehnat sohasidagi tenglik prinsiplarini ta'minlash nuqtayi nazaridan ham o'rganish zarur.

ASOSIY QISM

Mehnat munosabatlarida sun'iy intellektdan foydalanishning asosiy yo'nalishlari:

Sun'iy intellekt mehnat munosabatlarining turli bosqichlarida qo'llanilishi mumkin. Xususan, ishga qabul qilish jarayonida nomzodlarning rezyumelarini avtomatik tahlil qilish, ularning malakasini baholash va dastlabki saralashni amalga oshirish imkonini beruvchi tizimlardan foydalanilmoqda. Shuningdek, ayrim tashkilotlarda xodimlarning mehnat samaradorligini monitoring qilish, ish jadvalini tuzish va mukofotlash tizimlarini shakllantirishda algoritmik vositalardan foydalanish rivojlanmoqda [2].

XMTning tadqiqotlariga ko'ra, sun'iy intellekt inson resurslarini boshqarishning kamida to'rtta asosiy yo'nalishiga - ishga qabul qilish, kompensatsiya va haq to'lash, ish vaqtini rejalashtirish hamda mehnat samaradorligini baholashga ta'sir ko'rsatmoqda [2].

Bunday texnologiyalar ish beruvchi uchun katta hajmdagi ma'lumotlarni tezkor qayta ishlash va qaror qabul qilish imkonini bersa-da, algoritmlar



tomonidan chiqarilgan qarorning asoslari xodim uchun tushunarsiz bo‘lib qolishi mumkin. Shu sababli mehnat munosabatlarida sun‘iy intellektdan foydalanishning asosiy huquqiy masalalaridan biri algoritmik qarorlarning shaffofligi hisoblanadi.

Algoritmik kamsitishning oldini olish:

Sun‘iy intellektdan foydalanish bilan bog‘liq eng muhim huquqiy muammolardan biri algoritmik kamsitishdir. Sun‘iy intellekt tizimi o‘z-o‘zidan xolis qaror qabul qilishi kafolatlanmaydi. Agar tizimni o‘qitishda foydalanilgan tarixiy ma’lumotlarda gender, yosh, nogironlik yoki boshqa belgilar bo‘yicha mavjud tengsizliklar aks etgan bo‘lsa, algoritmi ushbu tengsizliklarni qayta ishlab chiqarishi yoki kuchaytirishi mumkin [2].

Masalan, ishga qabul qilish algoritmi avvalgi yillarda asosan erkaklar ishga qabul qilingan ma’lumotlar asosida ishlab chiqilgan bo‘lsa, u kelajakdagi ayol nomzodlarni ham pastroq baholashi ehtimoli mavjud. Bunday vaziyatda kamsitish ish beruvchining bevosita xohishi bilan emas, balki algoritmning ma’lumotlari va ishlash mexanizmi orqali yuzaga keladi.

Shu nuqtayi nazardan, mehnat qonunchiligida ishga qabul qilish, xodimlarni baholash yoki ish haqini belgilashda sun‘iy intellektdan foydalanilganda kamsitmaslik prinsipi alohida kafolat sifatida ta’minlanishi lozim.

XMT ham sun‘iy intellekt tizimlarining noto‘g‘ri maqsadlar, biryoqlama yoki sifatsiz ma’lumotlar hamda shaffof bo‘lmagan dasturlash asosida ishlashi qarorlar sifatiga salbiy ta’sir ko‘rsatishi va huquqiy hamda axloqiy xavflarni yuzaga keltirishi mumkinligini ta’kidlaydi [2].

Xodimlarning shaxsiy ma’lumotlarini himoya qilish:

Sun‘iy intellektdan mehnat munosabatlarida foydalanish xodimlar to‘g‘risida katta hajmdagi ma’lumotlarni yig‘ish va qayta ishlash bilan bog‘liq. Xodimning ish samaradorligi, ish vaqti, faoliyat ko‘rsatkichlari, elektron



yozishmalari yoki boshqa ma'lumotlar algoritmik tizimlar yordamida tahlil qilinishi mumkin.

Bunday sharoitda xodimlarning shaxsiy ma'lumotlarini qonuniy asosda yig'ish, ulardan foydalanish va saqlash masalasi alohida ahamiyatga ega. O'zbekiston Respublikasida 2026-yil 21-yanvarda qabul qilingan O'RQ-1115-sonli Qonuni sun'iy intellekt texnologiyalaridan foydalanish bilan bog'liq munosabatlarni tartibga solishga qaratilgan yangi normalarni joriy etdi [3]. Mazkur qonunda sun'iy intellektdan foydalanib yaratiladigan axborot resurslari va sun'iy intellekt asosidagi axborot tizimlari insonning huquq va erkinliklariga zarar yetkazmasligi kerakligi belgilangan.

Mazkur norma mehnat munosabatlari uchun ham muhim ahamiyatga ega. Chunki ish beruvchi xodim to'g'risidagi ma'lumotlarni sun'iy intellekt tizimlari orqali qayta ishlaganida uning shaxsiy huquqlari buzilmasligi kerak.

Ayniqsa, ishga qabul qilish jarayonida nomzod haqida ortiqcha yoki ishga aloqador bo'lmagan ma'lumotlarni avtomatik yig'ish va tahlil qilish xodimning shaxsiy hayot daxlsizligiga ta'sir qilishi mumkin. Shu sababli sun'iy intellekt tizimlaridan foydalanishda maqsadga muvofiqlik, zaruriyat va qonuniylik prinsiplari ta'minlanishi lozim.

Mehnat munosabatlarida sun'iy intellektdan foydalanishning yana bir muhim jihati - yakuniy qaror qabul qilishda insonning roli saqlanib qolishidir.

O'zbekiston Respublikasining 2026-yilgi O'RQ-1115-son Qonunida insonning huquq va erkinliklariga daxldor yuridik ahamiyatga ega qarorlarni qabul qilishda faqat sun'iy intellekt xulosalariga tayanish mumkin emasligi belgilangan [3].

Mazkur norma mehnat munosabatlarida ham muhim huquqiy kafolat sifatida qaralishi mumkin. Masalan, xodimni ishga qabul qilmaslik, lavozimini pasaytirish, mukofotdan mahrum qilish yoki mehnat shartnomasini bekor qilish kabi huquqiy oqibatlarga ega qarorlar faqat algoritmnining avtomatik xulosasi bilan asoslanmasligi kerak.



Fikrimizcha, ish beruvchi sun'iy intellekt tizimidan yordamchi vosita sifatida foydalanishi mumkin, biroq xodimning huquqiy holatiga jiddiy ta'sir ko'rsatuvchi yakuniy qaror uchun inson javobgarligi saqlanib qolishi lozim. Bu yondashuv algoritmik xatolar yuzaga kelgan taqdirda xodimning huquqlarini himoya qilish imkoniyatini ham kuchaytiradi.

Algoritmik boshqaruvning kengayishi xodim uchun “qarorni kim qabul qildi?” degan savolni yuzaga keltiradi. An'anaviy mehnat munosabatlarida xodim ish beruvchi yoki uning vakili tomonidan qabul qilingan qarorning sabablarini bilishi mumkin. Algoritmik tizimlardan foydalanilganda esa qaror murakkab texnik jarayon natijasi bo'lishi mumkin.

XMTning tadqiqotlari algoritmik boshqaruvda tizimning maqsadi, foydalanadigan ma'lumotlari va dasturlash usuli uning qarorlarining sifatiga bevosita ta'sir qilishini ko'rsatadi [2].

Shu sababli ish beruvchi sun'iy intellektdan mehnat munosabatlarida foydalanganda xodimni bunday tizim qo'llanilayotgani haqida xabardor qilish, uning mehnat huquqlariga ta'sir qilishi mumkin bo'lgan qarorlarning asoslarini tushuntirish va zarur hollarda inson tomonidan qayta ko'rib chiqish imkoniyatini yaratishi maqsadga muvofiq.

Sun'iy intellektdan foydalanishning ijobiy jihatlari:

Sun'iy intellektning mehnat munosabatlariga ta'sirini faqat xavf va cheklovlar bilan baholash ham to'g'ri emas. Mazkur texnologiyalar ayrim hollarda xodimlarning mehnat unumdorligini oshirishi, takrorlanuvchi vazifalarni kamaytirishi va yangi kasbiy imkoniyatlarni yaratishi mumkin.

XMT tadqiqotlariga ko'ra, sun'iy intellektning ish o'rinlariga ta'siri har doim ham ish o'rinlarining to'liq yo'qolishiga olib kelmaydi. Ko'plab holatlarda texnologiya inson mehnatini to'ldirishi va xodimning ayrim vazifalarini yengillashtirishi mumkin [4].

O'zbekiston qonunchiligida sun'iy intellektdan foydalanish bo'yicha umumiy huquqiy asoslar shakllanayotgan bo'lsa-da, mehnat munosabatlarida



algoritmik boshqaruvning o'ziga xos jihatlarini yanada aniqroq tartibga solish maqsadga muvofiq.

Birinchidan, mehnat qonunchiligida “algoritmik boshqaruv” tushunchasiga huquqiy ta'rif berish mumkin. Bu ish beruvchining xodimlarni tanlash, baholash, ish vaqtini belgilash yoki boshqa mehnatga oid qarorlarni algoritmlar orqali amalga oshirish holatlarini aniq ajratish imkonini beradi.

Ikkinchidan, ishga qabul qilish yoki xodimning mehnat huquqiy holatiga ta'sir qiluvchi qarorlarda sun'iy intellektdan foydalanilgan taqdirda xodimga bu haqda xabar berish mexanizmini joriy etish maqsadga muvofiq.

Uchinchidan, sun'iy intellekt asosida qabul qilingan qarorni inson tomonidan qayta ko'rib chiqish imkoniyati kafolatlanishi kerak. Bu ayniqsa ishga qabul qilishni rad etish, ishdan bo'shatish, ish haqini kamaytirish yoki intizomiy ta'sir choralari qo'llash kabi holatlarda muhimdir.

To'rtinchidan, algoritmlarni muntazam ravishda kamsitmaslik va xolislik nuqtayi nazaridan audit qilish mexanizmini ishlab chiqish mumkin. XMT ham sun'iy intellekt tizimlarida ma'lumotlarning sifati, algoritmning maqsadi va dasturlash usulini alohida baholash zarurligini qayd etadi [2].

Beshinchidan, xodimlarning sun'iy intellekt bilan bog'liq qarorlar ustidan shikoyat qilish imkoniyatlarini kuchaytirish lozim. Bu xodimlarning mehnat huquqlarini sud va boshqa vakolatli organlar orqali himoya qilish samaradorligini oshiradi.

XULOSA

Mehnat munosabatlarida sun'iy intellektdan foydalanish zamonaviy mehnat huquqining yangi va dolzarb yo'nalishlaridan biriga aylanmoqda. Sun'iy intellekt ishga qabul qilish, xodimlarning faoliyatini baholash, ish vaqtini rejalashtirish va mehnat jarayonlarini boshqarishda samaradorlikni oshirishi mumkin. Shu bilan birga, algoritmik kamsitish, shaxsiy ma'lumotlarning himoyasi, qarorlarning shaffofligi va inson nazoratining yetarli darajada ta'minlanmasligi kabi muammolarni ham yuzaga keltiradi.



O‘zbekiston Respublikasining 2026-yilgi O‘RQ-1115-son Qonuni sun’iy intellektdan foydalanish sohasida inson huquqlarini himoya qilishga qaratilgan muhim huquqiy asoslarni shakllantirdi [3]. Xususan, inson huquq va erkinliklariga daxldor yuridik ahamiyatga ega qarorlarni faqat sun’iy intellekt xulosasiga asoslashga yo‘l qo‘yilmasligi mehnat munosabatlari uchun ham muhim kafolat hisoblanadi.

Fikrimizcha, kelgusida O‘zbekiston mehnat qonunchiligida algoritmik boshqaruv, sun’iy intellekt asosida qabul qilinadigan mehnatga oid qarorlar, xodimning bunday qarorlar haqida axborot olish huquqi, inson tomonidan qayta ko‘rib chiqish va algoritmik kamsitishdan himoyalaniish kabi masalalarni yanada aniq tartibga solish maqsadga muvofiq.

Umuman olganda, sun’iy intellektni mehnat munosabatlariga joriy etishning asosiy mezoni texnologiyaning mavjudligi emas, balki inson huquqlari, mehnatdagi tenglik, shaffoflik va adolat tamoyillarining ta’minlanishi bo‘lishi kerak.

FOYDALANILGAN MANBALAR:

1. International Labour Organization. Artificial intelligence. - Geneva: ILO. - URL: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/artificial-intelligence>.
2. Berg J., Johnston H. AI in human resource management: The limits of empiricism. - Geneva: International Labour Organization, 2025. - ILO Working Paper; No. 154. - 36 p. - URL: <https://www.ilo.org/publications/ai-human-resource-management-limits-empiricism>. [ILO Research Repository](#).
3. 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: O‘zbekiston Respublikasining 2026-yil 21-yanvardagi O‘RQ-1115-son Qonuni - URL: <https://lex.uz/docs/-8008401>.



4. International Labour Organization. Artificial intelligence adoption and its impact on jobs. - Geneva: ILO, 2025. - URL: <https://www.ilo.org/publications/artificial-intelligence-adoption-and-its-impact-jobs>.

5. Cappelli P., Rogovsky N. Artificial intelligence in human resource management: A challenge for the human-centred agenda? - Geneva: International Labour Organization, 2023. - ILO Working Paper; No. 95. - URL: <https://www.ilo.org/publications/artificial-intelligence-human-resource-management-challenge-human-centred-1>.

6. International Labour Organization. Global case studies of social dialogue on AI and algorithmic management. - Geneva: ILO, 2025. - ILO Working Paper; No. 144. - URL: <https://www.ilo.org/publications/global-case-studies-social-dialogue-ai-and-algorithmic-management>.

7. International Labour Organization. Generative AI and jobs: A 2025 update - Geneva: ILO, 2025. - URL: <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-2025-update>.

8. International Labour Organization. AI's double-edged sword: A new frontier for employment of people with disabilities? - Geneva: ILO, 2025. - URL: <https://www.ilo.org/resource/article/ais-double-edged-sword-new-frontier-employment-people-disabilities>.