ISSN: 2181-3906 2026

International scientific journal
«MODERN SCIENCE AND RESEARCH»
VOLUME 5 / ISSUE 11 / UIF:8.2 / MODERNSCIENCE.UZ

SUN’IY INTELLEKT TEXNOLOGIYALARINING MEHNAT MUNOSABATLARIDA QO‘LLANILISHI, TUSHUNCHASI, TURLARI VA HUQUQIY TABIATI

Dadajanova Zarnigor Sherali qizi
Toshkent Davlat Yuridik Unversiteti
Mehnat huquqi yo‘nalishi magistranti.
E-mail: *dadajonovazarnigor1226@gmail.com*
https://doi.org/10.5281/zenodo.24290132

Annotatsiya*. Maqolada xodimlarni tanlash va ishga qabul qilishda sun’iy intellektdan foydalanish oqibatida yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan algoritmik tarafkashlik, uning sabablari hamda mehnat huquqlariga ta’siri tahlil qilinadi. Xorijiy amaliyot, xususan Amazon va iTutorGroup holatlari asosida avtomatlashtirilgan qarorlarning kamsituvchi natijalarga olib kelish xavfi ochib beriladi. O‘zbekiston qonunchiligi asosida algoritmik audit, shaffoflik, inson nazorati va ish beruvchining javobgarligini kuchaytirish bo‘yicha takliflar ilgari suriladi.*

Kalit so‘zlar: *sun’iy intellekt, algoritmik tarafkashlik, bandlik diskriminatsiyasi, ishga qabul qilish, mehnat huquqi, tenglik, algoritmik audit.*

Kirish

Raqamli texnologiyalarning rivojlanishi inson resurslarini boshqarish usullarini o‘zgartirmoqda. Ish beruvchilar rezyumelarni saralash, nomzodlarning malakasini baholash, video suhbatlarni tahlil qilish va xodimlar faoliyatini prognozlashda sun’iy intellekt tizimlaridan foydalanmoqda. Bunday vositalar katta hajmdagi ma’lumotlarni tez qayta ishlashi, saralash xarajatlarini kamaytirishi va tanlov jarayonini birxillashtirishi mumkin. Biroq texnologik tezlik va samaradorlik qarorning adolatli ekanini o‘z-o‘zidan kafolatlamaydi.

Algoritmlar insonlar tomonidan yaratiladi hamda tarixiy ma’lumotlar asosida o‘qitiladi.

Shu sababli ular avvalgi davrlarda shakllangan stereotip va tengsizliklarni o‘zlashtirib, ularni yangi qarorlarda takrorlashi mumkin. Natijada tashqi tomondan betaraf ko‘ringan tizim ayrim jins, yosh yoki boshqa guruh vakillarini muntazam ravishda past baholashi ehtimoli yuzaga keladi. Bu holat algoritmik tarafkashlik deb ataladi. Uning oqibatlari texnik xatodan kengroq bo‘lib, shaxsning kasb tanlash va mehnat qilishdagi teng imkoniyatlariga bevosita ta’sir ko‘rsatadi.

Maqolaning maqsadi ishga qabul qilishdagi algoritmik kamsitishning kelib chiqish omillari va huquqiy oqibatlarini yoritish, O’zbek izlanuvchilarining shu sohaga doir tegishli tadqiqotlarini tahlil qilish va O‘zbekiston sharoitida himoya mexanizmlarini takomillashtirish yuzasidan takliflar ishlab chiqishdan iborat.

1. Ishga qabul qilishda algoritmik tarafkashlikning mazmuni va sabablari

Algoritmik tarafkashlik — avtomatlashtirilgan tizim natijalarida ayrim shaxs yoki guruhlar uchun asossiz noqulaylik tug‘diradigan tizimli og‘ishdir. U faqat dasturchining ataylab kamsitish niyatidan kelib chiqmaydi. Ko‘pincha muammo o‘qitish ma’lumotlari, baholash mezonlari yoki tizimdan foydalanish usulida yashiringan bo‘ladi. Algoritm himoyalangan belgini bevosita hisobga olsa, bevosita kamsitish yuzaga kelishi mumkin; tashqi tomondan neytral mezon ayrim guruhlarga nomutanosib salbiy ta’sir ko‘rsatsa, bilvosita kamsitish haqida so‘z yuritiladi.

Birinchi sabab — tarixiy ma’lumotlarning nomutanosibligidir. Masalan, korxonaning avvalgi ishga qabul qilish amaliyotida erkaklar ko‘proq tanlangan bo‘lsa, model muvaffaqiyatli xodim obrazini shu ma’lumotlar asosida shakllantirishi mumkin. Bunda tizim kasbiy layoqat o‘rniga ilgari ustunlik berilgan belgilarni takrorlaydi. Ayollar yoki muayyan yoshdagi nomzodlar o‘quv bazasida kam ifodalangan bo‘lsa, ularning salohiyati noto‘g‘ri baholanishi ehtimoli ortadi.

Ikkinchi sabab — algoritmni loyihalashda tanlanadigan mezonlardir. Uzluksiz ish tajribasiga ortiqcha ustuvorlik berish farzand parvarishi yoki boshqa sabablar bilan mehnat faoliyatida tanaffus qilgan shaxslarni noqulay holatga solishi mumkin. Ta’lim muassasasi, yashash hududi, nutq ohangi yoki yuz ifodasini kasbiy muvaffaqiyat belgisi sifatida qo‘llash ham malakaga bevosita aloqador bo‘lmagan omillarni tanlovga kiritadi.

Uchinchi sabab — inson nazoratining sustligidir. Kadrlar bo‘yicha mutaxassis algoritm reytingini mutlaq haqiqat deb qabul qilsa, dastur tavsiyasi amalda yakuniy qarorga aylanadi. Nomzod rad etilish sababini bilmasligi, noto‘g‘ri ma’lumotni tuzatishi yoki qarorni qayta ko‘rib chiqishni so‘rashi imkonidan mahrum bo‘lishi mumkin. Shu bois avtomatlashtirilgan vosita inson qarorini to‘liq almashtirmasligi, balki uni qo‘llab-quvvatlashi lozim.

2. Xorijiy amaliyot va uning huquqiy saboqlari

Algoritmik tarafkashlikning mashhur misollaridan biri Amazon kompaniyasining ishga qabul qilish vositasidir. Kompaniya avvalgi yillardagi rezyumelar asosida nomzodlarni baholovchi tizim yaratgan. Texnologiya sohasida erkak xodimlar ko‘pchilikni tashkil etgan tarixiy ma’lumotlar modelga ta’sir ko‘rsatib, ayrim ayollarga xos iboralar salbiy baholanishiga sabab bo‘lgan. Tizim erkak nomzodlarni afzal ko‘rishga moyillik bildirgani sababli kompaniya undan foydalanishni to‘xtatgan. Ushbu holat tarixiy tengsizlik algoritm orqali qayta ishlab chiqarilishi mumkinligini ko‘rsatadi.[1]

AQSh Teng bandlik imkoniyatlari komissiyasining iTutorGroup kompaniyasiga nisbatan ko‘rgan choralari ham muhimdir. Kompaniyaning onlayn ishga qabul qilish dasturi 55 yoshdan oshgan ayollar va 60 yoshdan oshgan erkak nomzodlarni avtomatik ravishda rad etgan. Natijada ish beruvchi 365 ming AQSh dollari miqdorida tovon to‘lashga va kamsitishga qarshi choralar ko‘rishga rozi bo‘lgan. Bu misol ishga qabul qilishda algoritmdan foydalanish ish beruvchini qonuniy majburiyatlardan ozod qilmasligini anglatadi.[2]

Mazkur holatlar kamsitishning oqibati bitta nomzodning ishga kira olmasligi bilan tugamasligini ko‘rsatadi. Takroriy rad javoblari guruhlar o‘rtasidagi daromad va lavozim tafovutlarini kuchaytirishi, mehnat jamoasining xilma-xilligini kamaytirishi mumkin. Shuning uchun algoritm samaradorligi tezlik va xarajat bilan birga, turli guruhlar uchun natijalarning adolatliligi orqali ham baholanishi kerak.

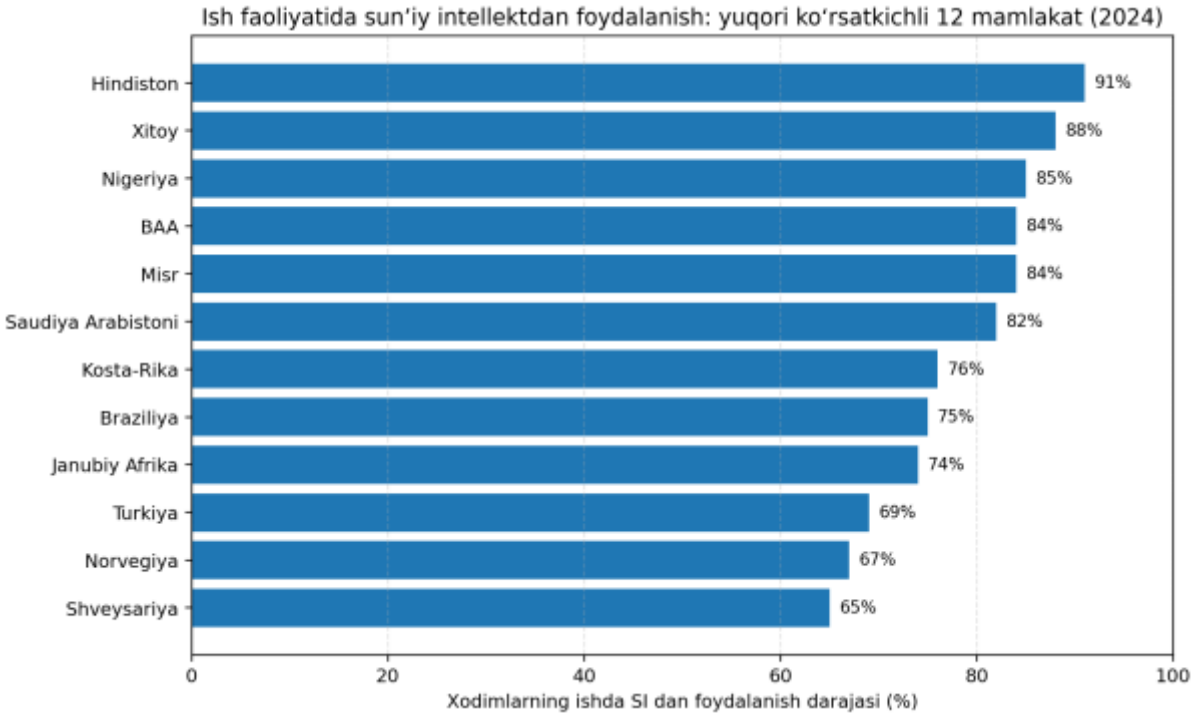
2.1. Mehnat faoliyatida sun’iy intellektdan foydalanish: xalqaro statistik ko‘rsatkichlar

Xorijiy amaliyotdagi alohida nizoli holatlar sun’iy intellektdan foydalanishning salbiy oqibatlarini ko‘rsatsa, xalqaro statistik ma’lumotlar ushbu texnologiyaning mehnat faoliyatiga qanchalik keng kirib borayotganini baholash imkonini beradi. University of Melbourne va KPMG tomonidan 2025-yilda e’lon qilingan “Trust, attitudes and use of artificial intelligence: A global

study 2025” tadqiqotida 47 mamlakatdan 48 mingdan ortiq respondent ishtirok etgan. Tadqiqotda xodimlardan ish jarayonida sun’iy intellekt vositalaridan qanchalik tez-tez foydalanishi so‘ralgan.

Kamida bir necha oyda bir marta, har oy, haftada yoki har kuni foydalanishni bildirgan xodimlar ulushi Hindistonda 91 foiz, Xitoyda 88 foiz, Nigeriyada 85 foiz, Birlashgan Arab Amirliklari va Misrda 84 foiz, Saudiya Arabistonida 82 foizni tashkil etgan. Kosta-Rikada bu ko‘rsatkich 76 foiz, Braziliyada 75 foiz, Janubiy Afrikada 74 foiz, Turkiyada 69 foiz, Norvegiyada 67 foiz va Shveysariyada 65 foizga teng bo‘lgan [3].

Mazkur raqamlar xodimlarning ish faoliyatida sun’iy intellektdan foydalanish darajasini ifodalaydi; ular bevosita ishga qabul qilish yoki kadrlarni baholash tizimlarining tarqalish ko‘rsatkichi sifatida talqin qilinmasligi kerak. Shunga qaramay, mehnat jarayonida SI vositalarining keng qo‘llanilishi kadrlar boshqaruvi va ishga qabul qilish amaliyotiga ham texnologik ta’sir kuchayayotganini ko‘rsatadi. Bu bog‘liqlik Gartner tomonidan 2024-yilda o‘tkazilgan HR rahbarlari so‘rovida ham namoyon bo‘ladi: so‘rovda qatnashgan HR rahbarlarining 38 foizi generativ sun’iy intellektni sinovdan o‘tkazayotganini, joriy etishni rejalashtirayotganini yoki allaqachon joriy qilganini bildirgan; ishga qabul qilish jarayoniga oid vazifalar esa ustuvor qo‘llanish yo‘nalishlari qatorida qayd etilgan [4]. Demak, mehnat munosabatlarida SI dan foydalanish umumiy ish unumdorligini oshirish vositasi bo‘lish bilan birga, nomzodlarni saralash, vakansiyalarni shakllantirish va malakani baholash kabi qarorlarga ham ta’sir ko‘rsatishi mumkin. Aynan shu bosqichlarda algoritm noto‘g‘ri yoki tarafkash mezonlardan foydalansa, texnologik samaradorlik teng mehnat imkoniyatlari prinsipiga zid natijaga olib kelishi ehtimoli mavjud.



1-rasm. Ish faoliyatida sun'iy intellektdan foydalanish darajasi yuqori bo'lgan 12 mamlakat, 2024-yil. Manba: University of Melbourne va KPMG, Trust, attitudes and use of artificial intelligence: A global study 2025, 72–73-betlar [3].

Diagrammadan ko'rinadiki, ish joyida sun'iy intellektdan foydalanish ayrim mamlakatlarda juda yuqori darajaga yetgan. Biroq foydalanish ko'lamining kengayishi o'z-o'zidan adolatli va xolis qarorlar qabul qilinishini anglatmaydi. Aksincha, algoritmik tizimlar mehnat munosabatlarining muhim bosqichlariga kirib borar ekan, ularning qarorlariga nisbatan shaffoflik, inson nazorati, tenglik va javobgarlik kafolatlarini kuchaytirish zarurati ham ortadi. Shu nuqtayi nazardan, Amazon va iTutorGroup misollari statistik jihatdan kuzatilayotgan texnologik kengayishning huquqiy xavflarini aniq namoyon etadi.

3.O'zbekiston tadqiqotchilarining ilmiy qarashlari va ularning mavzu uchun ahamiyati

O'zbekiston olimlari orasida mazkur mavzuga bevosita yondashgan tadqiqotchilardan biri Miryoqub Raximovdir. Uning «Sun'iy intellektning mehnat-huquqiy munosabatlarga ta'siri» maqolasida sun'iy intellektning bandlik tarkibi, ish o'rinlari va mehnat munosabatlariga ta'siri, shu jumladan ishga qabul qilishda algoritmik qarorlarning o'rni tahlil qilinadi. Muallif Amazon, iTutorGroup va boshqa xalqaro misollarni ko'rib chiqib, avtomatlashtirilgan yollashda diskriminatsiya xavfi mavjudligini asoslaydi. Raximov shaffoflik, algoritmik audit, javobgarlik va inson omilini saqlashni mehnat huquqi uchun muhim yo'nalishlar sifatida ko'rsatadi [5].

Mazkur tadqiqotning ilmiy ahamiyati shundaki, muammo faqat texnologik yangilik sifatida emas, balki mehnat huquqlari va ish beruvchining majburiyatlari bilan bog'liq masala sifatida talqin qilinadi. Ayniqsa, algoritm orqali tanlov o'tkazilishi ish beruvchining kamsitmaslik majburiyatini bekor qilmasligi haqidagi yondashuv muhim. Ushbu fikrdan kelib chiqib, algoritmni ishlab chiquvchi va undan foydalanuvchi subyektlar o'rtasida javobgarlikni aniq taqsimlash, biroq nomzod oldida ish beruvchining mas'uliyatini saqlab qolish zarur. Bundan tashqari, Feruza Zaripovaning «Sun'iy intellekt yordamida ishga qabul qilishning muammolari» nomli tadqiqoti esa yollash jarayonining bosqichlari, amaldagi metodologiyalar va ularning samaradorligi masalalariga bag'ishlangan. Muallif sun'iy intellekt nomzodlarni lavozimlarga moslashtirish, jarayonni soddalashtirish va inson omiliga xos subyektivlikni kamaytirish imkoniyatiga ega ekanini qayd etadi. Shu bilan birga, algoritmik tarafkashlik, ma'lumotlar maxfiyligi, shaffoflik va avtomatlashtirilgan qarorlarning kutilmagan oqibatlarini muhim muammo sifatida ko'rsatadi [6].

Zaripovaning yondashuvi masalani ishga qabul qilish jarayonining alohida bosqichlari kesimida ko'rishga yordam beradi. Bu esa tarafkashlik faqat yakuniy tanlov paytida emas, balki vakansiyani e'lon qilish, rezyumeni saralash, nomzodni baholash va suhbat natijalarini tahlil qilish jarayonlarida ham yuzaga kelishi mumkinligini anglatadi. Bu ikki tadqiqot tahlili bir-birini to'ldiradi: birinchisi huquqiy javobgarlik va kafolatlarni, ikkinchisi algoritmik yollashning ishlash mexanizmlari hamda samaradorligini ochib beradi. Shu ikki yondashuvni birlashtirish ishga qabul qilishda adolatni ta'minlash uchun zarur bo'lgan kompleks tahlilni shakllantiradi.Ya'ni, sun'iy intellektli yollash tizimini faqat yakuniy tanlov natijasi bo'yicha tekshirish yetarli emas.

Vakansiya matnini shakllantirish, nomzodlarni dastlabki saralash, ularning javoblarini tahlil qilish va yakuniy reytingni tuzish bosqichlarining har birida xatolik yuz berishi mumkin. Masalan, vakansiya tavsifi muayyan guruhga xos iboralar bilan tuzilsa, boshqa nomzodlar ariza topshirish bosqichidayoq chetda qolishi ehtimoli bor. Shu sababli audit butun jarayonni qamrab olishi lozim. Sababi, mehnat-huquqiy yondashuvi ushbu texnik xavflarni huquqiy oqibatlar bilan bog‘laydi. Algoritmning tavsiyasi asosida nomzod rad etilganida, qaror uchun kim javob berishi, nomzod qanday izoh olishi va huquqi buzilgan taqdirda qayerga murojaat qilishi aniq bo‘lishi kerak. Mazkur masalalar tartibga solinmasa, avtomatlashtirish javobgarlikni taqsimlashni murakkablashtiradi va nomzodning huquqiy himoyasini zaiflashtiradi. Demak, texnik audit bilan bir qatorda protsessual kafolatlar ham shakllantirilishi zarur.

4. O‘zbekiston qonunchiligi va takomillashtirish yo‘nalishlari

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasi har kimning munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, kamsitishsiz adolatli haq olish hamda ishsizlikdan himoyalanish huquqini mustahkamlaydi [7]. Mehnat kodeksining 4-moddasida mehnat huquqlarining tengligi va mehnat sohasida kamsitishni taqiqlash prinsipi belgilangan. Xodimning ishchanlik sifatlari va mehnati natijalari bilan bog‘liq bo‘lmagan to‘g‘ridan-to‘g‘ri yoki bilvosita cheklovlar mazkur prinsipga zid hisoblanadi [8]. Ushbu talablar ishga qabul qilish inson tomonidan yoki algoritm yordamida amalga oshirilishidan qat’i nazar qo‘llanilishi lozim.

Sun’iy intellektdan foydalanishga oid Etika qoidalarida qonuniylik, adolatlilik, kamsitmaslik, ochiqlik, shaffoflik, ma’lumotlarni himoya qilish, mas’uliyat va inson nazorati tamoyillari belgilangan [9]. Inson huquqlariga taalluqli qarorlar ustidan inson nazorati saqlanishi kerakligi ishga qabul qilish amaliyoti uchun alohida ahamiyatga ega. Biroq umumiy prinsiplarni amalda ro‘yobga chiqarish uchun ish beruvchi nomzodga sun’iy intellektdan foydalanilayotganini ma’lum qilishi, qarorning asosiy mezonlarini tushuntirishi va rad javobini inson tomonidan qayta ko‘rib chiqish imkonini yaratishi maqsadga muvofiq. Birinchidan, ishga qabul qilish algoritmlari joriy etilishidan oldin va foydalanish davomida muntazam auditdan o‘tkazilishi kerak. Audit turli guruhlar bo‘yicha tanlov natijalaridagi nomutanosiblikni, xatolik darajasini va mezonlarning kasbiy layoqatga aloqadorligini baholashi lozim. Ikkinchidan, o‘qitish ma’lumotlari dolzarb, sifatli va turli guruhlarni yetarli aks ettiradigan bo‘lishi zarur. Uchinchidan, nomzodga avtomatlashtirilgan baholash haqida xabar berish, qaror mohiyatini tushuntirish va e’tiroz bildirish imkoniyatini taqdim etish lozim. To‘rtinchidan, ish beruvchi algoritm yetkazib beruvchiga tayanib, javobgarlikdan chetlasha olmasligi kerak. Nomzodni ishga qabul qilish yoki rad etish qarorini amalga oshiruvchi subyekt sifatida ish beruvchi qonuniylikni ta’minlashga mas’ul bo‘lib qoladi. Beshinchidan, mehnat organlari va tegishli vakolatli tuzilmalar algoritmlarni baholash bo‘yicha tavsiyaviy mezonlarni ishlab chiqishi, ularda shaffoflik, ma’lumotlar xavfsizligi, tushuntiriluvchanlik va shikoyatlarni ko‘rib chiqish tartibini belgilashi lozim.

Xulosa

Sun’iy intellekt ishga qabul qilish jarayonini tezlashtirishi va samaradorligini oshirishi mumkin, biroq tarixiy ma’lumotlardagi tengsizlik, noto‘g‘ri baholash mezonlari va inson nazoratining yetishmasligi algoritmik kamsitishga olib kelishi ehtimoli mavjud.

Amazon va iTutorGroup tajribalari bunday xatolar gender hamda yosh bo‘yicha teng imkoniyatlarni cheklashi, ish beruvchining javobgarligini esa saqlab qolishini ko‘rsatadi.

Milliy tadqiqot ishlari ham ushbu masalalarning ilmiy va huquqiy jihatdan dolzarbligini tasdiqlaydi. Endigi vazifa umumiy prinsiplarni ishga qabul qilish amaliyotiga tatbiq etish, audit va tushuntirish mexanizmlarini shakllantirish hamda nomzodlarning shikoyat qilish huquqini amalda kafolatlashdan iborat. Sun’iy intellekt inson qarorini to‘liq almashtiruvchi vosita emas, balki tenglik va adolat mezonlari doirasida foydalaniladigan yordamchi texnologiya sifatida qaralishi lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Dastin, J. “Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women.” Reuters, 10 October 2018. https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G
2. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. “iTutorGroup to Pay $365,000 to Settle EEOC Discriminatory Hiring Suit.” 11 September 2023. https://www.eeoc.gov/newsroom/itutorgroup-pay-365000-settle-eeoc-discriminatory-hiring-suit
3. Gillespie, N., Lockey, S., Ward, T., Macdade, A., & Hassed, G. Trust, attitudes and use of artificial intelligence: A global study 2025. The University of Melbourne and KPMG International, 2025, pp. 72–73. DOI: 10.26188/28822919. https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmgsites/xx/pdf/2025/05/trust-attitudes-and-use-of-ai-global-report.pdf
4. Gartner. “Gartner Survey Finds 38% of HR Leaders Reported They Are Piloting, Planning Implementation, or Have Already Implemented Generative AI.” 27 February 2024. https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2024-02-27-gartner-finds-38-percent-hr-leaders-piloting-generative-ai
5. Raximov, Miryoqub. “Sun’iy intellektning mehnat-huquqiy munosabatlarga ta’siri.” “Sun’iy intellekt davrida huquq: imkoniyatlar va muammolar” xalqaro ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari. “Adolat” milliy huquqiy axborot markazi, 2025. https://api.adolatmarkazi.uz/media/To%27plam%2025.11.2025.pdf
6. Zaripova, Feruza Umidjon qizi. “Sun’iy intellekt yordamida ishga qabul qilishning muammolari.” TADQIQOTLAR.UZ, 42(1), 2024, 87–91. https://tadqiqotlar.uz/new/article/view/4122
7. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, 42-modda. https://lex.uz/docs/-6445145
8. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, 4-modda. https://lex.uz/uz/docs/-6257288
9. Sun’iy intellektga asoslangan yechimlarni yaratish, joriy qilish va ulardan foydalanish bo‘yicha Etika qoidalari, ro‘yxat raqami 3787. https://lex.uz/docs/8083233