SUN’IY INTELLEKTDAN FOYDALANISHDA MEHNAT MUNOSABATLARIDA KAMSITISHNI TAQIQLASH: FUQAROLIK VA SIYOSIY HUQUQLAR TO‘G‘RISIDAGI XALQARO PAKT VA MILLIY QONUNCHILIK TAHLILI

Xudoynazarova Dilnoza Alimqul qizi
Toshkent davlat yuridik universiteti
Huquq sohalari, huquqiy va siyosiy tadqiqotlar amaliy tahlili mutaxassisligi 1-kurs magistranti
tel:+998932403414

Annotatsiya: Mazkur maqolada sun’iy intellekt texnologiyalarining mehnat munosabatlariga joriy etilishi natijasida yuzaga kelayotgan tenglik va kamsitmaslik bilan bog‘liq huquqiy muammolar tahlil qilinadi. Xususan, ishga qabul qilish, xodim faoliyatini baholash, lavozimda ko‘tarish, mehnat vazifalarini taqsimlash va mehnat shartnomasini bekor qilish jarayonlarida algoritmik qarorlardan foydalanishning inson huquqlariga ta’siri o‘rganiladi. Fuqarolik va siyosiy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro paktning 2 va 26-moddalari, BMT Inson huquqlari qo‘mitasining 18-sonli umumiy izohi, Xalqaro mehnat tashkilotining 111-sonli konvensiyasi hamda O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksi normalari o‘zaro bog‘liqlikda tahlil etiladi. Shuningdek, Yevropa Ittifoqining sun’iy intellekt to‘g‘risidagi qonunchiligi qiyosiy-huquqiy manba sifatida o‘rganiladi. Tadqiqot yakunida algoritmik kamsitish tushunchasini mehnat qonunchiligida mustahkamlash, ish beruvchining javobgarligini aniqlashtirish, sun’iy intellekt qarorlarining shaffofligini ta’minlash va inson tomonidan qayta ko‘rib chiqish mexanizmini joriy etishga qaratilgan takliflar ilgari suriladi.

Kalit so‘zlar: sun’iy intellekt, algoritmik boshqaruv, algoritmik kamsitish, mehnat huquqi, tenglik prinsipi, xalqaro pakt, inson huquqlari, ish beruvchi javobgarligi, shaffoflik, inson nazorati.

ЗАПРЕТ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА: АНАЛИЗ МЕЖДУНАРОДНОГО ПАКТА О ГРАЖДАНСКИХ И ПОЛИТИЧЕСКИХ ПРАВАХ И НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Аннотация: В данной статье анализируются правовые проблемы, связанные с обеспечением равенства и недопущением дискриминации, возникающие в результате внедрения технологий искусственного интеллекта в трудовые отношения. В частности, исследуется влияние использования алгоритмических решений на права человека в процессах приёма на работу, оценки деятельности работников, продвижения по службе, распределения трудовых обязанностей и прекращения трудового договора. Во взаимосвязи анализируются положения статей 2 и 26 Международного пакта о гражданских и политических правах, Замечания общего порядка № 18 Комитета ООН по правам человека, Конвенции Международной

организации труда № 111, а также Конституции и Трудового кодекса Республики Узбекистан. Кроме того, законодательство Европейского союза об искусственном интеллекте рассматривается в качестве сравнительно-правового источника. По итогам исследования выдвигаются предложения, направленные на закрепление понятия алгоритмической дискриминации в трудовом законодательстве, уточнение ответственности работодателя, обеспечение прозрачности решений, принимаемых системами искусственного интеллекта, и внедрение механизма их пересмотра человеком.

Ключевые слова: Искусственный интеллект, алгоритмическое управление, алгоритмическая дискриминация, трудовое право, принцип равенства, международный пакт, права человека, ответственность работодателя, прозрачность, человеческий контроль.

PROHIBITION OF DISCRIMINATION IN LABOR RELATIONS IN THE CONTEXT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE: AN ANALYSIS OF THE INTERNATIONAL COVENANT ON CIVIL AND POLITICAL RIGHTS AND NATIONAL LEGISLATION

Annotation: This article examines legal issues related to equality and non-discrimination arising from the introduction of artificial intelligence technologies into employment relations. In particular, it explores the impact of algorithmic decision-making on human rights in the processes of recruitment, employee performance evaluation, promotion, allocation of work duties, and termination of employment contracts. The article analyzes, in an interconnected manner, Articles 2 and 26 of the International Covenant on Civil and Political Rights, General Comment No. 18 of the UN Human Rights Committee, International Labour Organization Convention No. 111, as well as the provisions of the Constitution and Labour Code of the Republic of Uzbekistan. Furthermore, the European Union's legislation on artificial intelligence is examined as a source for comparative legal analysis. Based on the findings, the article puts forward proposals aimed at incorporating the concept of algorithmic discrimination into labour legislation, clarifying employer liability, ensuring the transparency of artificial intelligence-based decisions, and introducing a mechanism for human review of such decisions.

Keywords: Artificial intelligence, algorithmic management, algorithmic discrimination, labor law, the principle of equality, International Covenant, human rights, employer liability, transparency, human oversight.

Kirish

Raqamli texnologiyalarning jadal rivojlanishi mehnat munosabatlarining an’anaviy shakllariga sezilarli o‘zgarishlar kiritmoqda. Bugungi kunda sun’iy intellekt vositalari nafaqat ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, balki xodimlarni tanlash, ularning kasbiy salohiyatini baholash, ish yuklamasini taqsimlash va mehnat faoliyati natijalarini nazorat qilishda ham qo‘llanilmoqda. Natijada ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi munosabatlarda

inson tomonidan qabul qilinadigan qarorlar bilan bir qatorda algoritmlar asosida shakllanadigan qarorlar ham muhim ahamiyat kasb etmoqda [11; 13; 14]. Mazkur jarayon mehnat bozorida yangi imkoniyatlar yaratishi bilan birga, inson huquqlarining ta’minlanishi nuqtayi nazaridan qator muammolarni ham yuzaga keltirmoqda. Xususan, sun’iy intellekt tizimlari tomonidan foydalaniladigan ma’lumotlar to‘liq yoki xolis bo‘lmasa, algoritm ayrim ijtimoiy guruhlar vakillariga nisbatan noqulay natijalarni shakllantirishi mumkin. Bunday holatlarda kamsitish bevosita insonning qarori bilan emas, balki texnologik tizimning ishlash mexanizmi orqali namoyon bo‘ladi. Shu sababli algoritmik qarorlarning tashqi jihatdan neytral ko‘rinishi ularning huquqiy oqibatlari ham doimo xolis ekanini anglatmaydi [15; 16]. Masalan, ishga qabul qilish tizimi avvalgi xodimlarning ish faoliyati haqidagi ma’lumotlardan foydalanib, yangi nomzodlarni saralashi mumkin. Agar dastlabki ma’lumotlar muayyan guruh vakillarining tarixan kamroq ishga qabul qilinganini aks ettirsa, algoritm ushbu holatni takrorlashi yoki yanada kuchaytirishi ehtimoli mavjud. Xuddi shunday, xodimning ish samaradorligini baholashda uning ish vaqti, faoliyat sur’ati yoki raqamli faolligini yagona mezon sifatida olish ayrim xodimlar uchun asossiz noqulaylik tug‘dirishi mumkin. Demak, algoritmning texnik jihatdan to‘g‘ri ishlashi uning natijasi huquqiy jihatdan adolatli ekanini o‘z-o‘zidan isbotlamaydi. Bu masalaning xalqaro-huquqiy asoslaridan biri 1966-yil 16-dekabrda qabul qilingan Fuqarolik va siyosiy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro paktdir. O‘zbekiston Respublikasi mazkur xalqaro hujjatga 1995-yil 28-sentabrda qo‘shilgan [1; 17]. Paktning 2-moddasi unda e’tirof etilgan huquqlarni kamsitishsiz ta’minlash majburiyatini belgilasa, 26-modda qonun oldida tenglik va qonun tomonidan teng himoya qilinish huquqini mustaqil kafolat sifatida mustahkamlaydi [1]. Shu o‘rinda muhim bir huquqiy farqni qayd etish lozim: Fuqarolik va siyosiy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro pakt mehnat qilish huquqini alohida mustaqil huquq sifatida belgilamaydi. Mehnat qilish huquqi, asosan, Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro paktning 6-moddasida nazarda tutilgan [2]. Biroq bu holat Fuqarolik va siyosiy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro paktning mehnat munosabatlariga daxldorligini istisno etmaydi. Chunki mehnat sohasida yuzaga keladigan kamsitish, tenglik va samarali huquqiy himoya masalalari Paktning 2 va 26-moddalari doirasida baholanishi mumkin.

Tadqiqotning dolzarbligi shundaki, O‘zbekiston qonunchiligida mehnat huquqlarida tenglik va kamsitishni taqiqlash prinsiplari mustahkamlangan bo‘lsa-da, sun’iy intellekt asosida shakllantiriladigan qarorlarning kamsituvchi ta’sirini aniqlash, bunday qarorlar uchun javobgarlikni belgilash va xodimning huquqlarini tiklash masalalari yanada aniq huquqiy mexanizmlarni talab qiladi.

Tadqiqotning maqsadi — sun’iy intellektdan foydalanish sharoitida mehnat munosabatlarida kamsitishni taqiqlashga doir xalqaro va milliy huquqiy mexanizmlarni tahlil qilish hamda algoritmik kamsitishning oldini olishga qaratilgan takliflarni ishlab chiqish.

Ushbu maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalar belgilandi:
- mehnat munosabatlarida algoritmik kamsitishning huquqiy mohiyatini ochib berish;
- Fuqarolik va siyosiy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro paktning 2 va 26-moddalarini mehnat munosabatlari bilan bog‘liq holda tahlil qilish;

- O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksida belgilangan tenglik kafolatlarining sun’iy intellekt sharoitida qo‘llanishini baholash;
- xalqaro va xorijiy tajriba asosida milliy qonunchilikdagi huquqiy bo‘shliqlarni aniqlash;
- algoritmik kamsitishning oldini olish bo‘yicha normativ-huquqiy takliflar ishlab chiqish.

Material va metodlar

Ushbu ilmiy maqolani tayyyorlashda formal-yuridik, qiyosiy-huquqiy, tizimli-tuzilmaviy, mantiqiy, ilmiy manbalarni kompleks tadqiq etish kabi usullardan foydalanilgan.

Tadqiqot obyekti – sun’iy intellekt texnologiyalaridan foydalanish jarayonida mehnat munosabatlarida yuzaga keladigan, xususan, ishga qabul qilish, xodimlar faoliyatini baholash, lavozimda ko‘tarish va mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bog‘liq ijtimoiy-huquqiy munosabatlar hamda ularda tenglik va kamsitishdan himoyalanish konstitutsiyaviy kafolatlarini ta’minlash jarayoni.

Tadqiqot predmeti – Fuqarolik va siyosiy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro paktning 2 va 26-moddalari, BMT Inson huquqlari qo‘mitasining tegishli sharhlari, XMTning 111-sonli konvensiyasi, O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksida belgilangan tenglik hamda kamsitishni taqiqlashga oid normalar, Xalqaro mehnat tashkilotining 111-sonli Konvensiyasi hamda Yevropa Ittifoqining 2024/1689-sonli Sun’iy intellekt to‘g‘risidagi reglamenti, shuningdek, sun’iy intellekt asosida qabul qilinadigan mehnatga oid qarorlarni huquqiy tartibga solish mexanizmlari, ularni qo‘llash amaliyoti va algoritmik kamsitishning oldini olishga qaratilgan huquqiy vositalar.

Tadqiqot natijalari

Sun’iy intellekt texnologiyalarining mehnat munosabatlariga joriy etilishi natijasida kamsitishning an’anaviy shakllari bilan bir qatorda yangi — algoritmik kamsitish shakli ham yuzaga kelmoqda. Algoritmik kamsitish deganda sun’iy intellekt yoki avtomatlashtirilgan qaror qabul qilish tizimlarining ishlashi natijasida muayyan shaxs yoki shaxslar guruhining qonun bilan taqiqlangan belgilar asosida bevosita yoxud bilvosita tengsiz munosabatga duch kelishi tushuniladi. Mazkur tushunchani an’anaviy kamsitishdan farqlash zarur. An’anaviy kamsitishda qaror qabul qiluvchi shaxsning bevosita xatti-harakati namoyon bo‘lsa, algoritmik kamsitishda tengsiz munosabat texnologik tizimning tuzilishi, dastlabki ma’lumotlar, baholash mezonlari yoki algoritmning ishlash natijalari orqali yuzaga kelishi mumkin. [15;16] Algoritmik kamsitish quyidagi shakllarda namoyon bo‘ladi:

1. Ishga qabul qilish jarayonida. Sun’iy intellekt nomzodlarning rezyumelarini saralash, suhbat natijalarini baholash yoki ularning kasbiy mosligini aniqlashda qo‘llanilishi mumkin. Agar algoritm avvalgi ishga qabul qilish amaliyotidagi nomutanosibliklarni o‘zlashtirgan bo‘lsa, u ayrim nomzodlarni kasbiy malakasidan qat’i nazar pastroq baholashi ehtimoli mavjud.

2. Xodim faoliyatini baholashda. Raqamli monitoring tizimlari xodimning ish tezligi, kompyuterdagi faolligi yoki topshiriqlarni bajarish vaqtini hisobga olishi mumkin. Biroq bunday ko‘rsatkichlar xodimning haqiqiy mehnat natijasini har doim ham to‘liq aks ettirmaydi. Baholash mezonlari ishning xususiyati va xodimning real vazifalariga mos kelmasa, adolatsiz natijalar yuzaga keladi.

3. Lavozimda ko‘tarish va mehnat vazifalarini taqsimlashda. Algoritm xodimlarning avvalgi natijalari va raqamli ko‘rsatkichlariga asoslanib, ularni muayyan vazifalarga yo‘naltirishi mumkin. Dastlabki ma’lumotlardagi nomutanosibliklar kelgusidagi imkoniyatlarning ham teng taqsimlanmasligiga sabab bo‘lishi mumkin.

4. Mehnat shartnomasini bekor qilishda. Xodimning faoliyati avtomatlashtirilgan tizim tomonidan past baholanishi yoki uning samaradorligi yetarli emas deb topilishi mumkin. Biroq algoritm xulosasi mehnat shartnomasini bekor qilish uchun mustaqil huquqiy asos hisoblanmaydi. Ish beruvchi Mehnat kodeksida belgilangan asoslar va tartibga rioya etishi shart.

Shunday qilib, algoritmik kamsitish muammosini faqat texnologik xatolik sifatida emas, balki mehnat huquqlarining teng amalga oshirilishiga ta’sir ko‘rsatuvchi mustaqil huquqiy xavf sifatida baholash lozim.

Demak, algoritmik kamsitishning asosiy xavfi uning ko‘pincha yashirin va texnik jihatdan murakkab shaklda namoyon bo‘lishidir. Shu sababli bunday holatlarni aniqlashda faqat yakuniy qarorni emas, balki algoritmning ishlash prinsipi, foydalanilgan ma’lumotlar va baholash mezonlarini ham o‘rganish talab etiladi.

Fuqarolik va siyosiy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro paktning 2-moddasi ishtirokchi davlatlar zimmasiga unda e’tirof etilgan huquqlarni hech qanday kamsitishsiz ta’minlash majburiyatini yuklaydi.Paktning 26-moddasi esa barcha shaxslarning qonun oldida tengligini va kamsitishdan teng hamda samarali himoyalanish huquqini belgilaydi. Mazkur ikki norma o‘rtasidagi farqni anglash muhim. 2-modda Pakt bilan e’tirof etilgan huquqlardan foydalanishda kamsitmaslik majburiyatini belgilasa, 26-modda qonun oldida tenglik va qonun tomonidan kamsitishdan himoya qilishning mustaqil kafolatini ifodalaydi.[1] BMT Inson huquqlari qo‘mitasining 18-sonli umumiy izohida kamsitish tushunchasi muayyan belgilar asosida amalga oshiriladigan va inson huquqlari hamda erkinliklaridan teng asosda foydalanishni yo‘qqa chiqarish yoki zaiflashtirish maqsadi yoxud oqibatiga ega bo‘lgan farqlash, istisno etish, cheklash yoki afzallik berish sifatida izohlangan. [5; 19] Ushbu yondashuv algoritmik kamsitishni baholashda muhim ahamiyatga ega. Chunki algoritmni ishlab chiquvchi yoki undan foydalanuvchi shaxsning kamsitish niyati mavjud bo‘lmagan taqdirda ham tizim faoliyati natijasida ayrim guruhlar uchun nomutanosib salbiy oqibatlar yuzaga kelishi mumkin. Masalan, ishga qabul qilish algoritmi muayyan kasb bo‘yicha avvalgi yillarda asosan erkaklar faoliyat yuritganini hisobga olib, erkak nomzodlarga yuqoriroq baho berishi mumkin. Bunda tizim jinsni bevosita baholash mezoni sifatida qo‘llamasligi ham mumkin. Shunga qaramay, natijada ayol nomzodlarning ishga joylashish imkoniyatlari cheklanishi ehtimoli mavjud. Xalqaro huquq nuqtayi nazaridan bunday vaziyat bilvosita kamsitish masalasini yuzaga keltiradi. Bundan tashqari, Xalqaro mehnat tashkilotining 1958-yildagi 111-sonli «Mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitish to‘g‘risida»gi Konvensiyasi ham tadqiqot uchun muhim xalqaro-huquqiy asos hisoblanadi. [4] O‘zbekiston ushbu Konvensiyani 1992-yil 13-iyulda ratifikatsiya qilgan. [3;18] Konvensiyaning 1-moddasida mehnat va mashg‘ulotlar sohasidagi kamsitish tushunchasi, 2-moddasida esa mehnat va mashg‘ulotlarda teng imkoniyat hamda teng munosabatni ta’minlashga qaratilgan milliy siyosatni amalga

oshirish majburiyati belgilangan. Shu jihatdan, Fuqarolik va siyosiy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro paktning umumiy tenglik kafolatlari XMTning 111-sonli Konvensiyasidagi mehnat sohasiga xos maxsus normalar bilan o‘zaro uyg‘unlikda qo‘llanilishi lozim.

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi inson huquqlarini ta’minlash va kamsitishning oldini olish uchun zarur bo‘lgan konstitutsiyaviy kafolatlarni belgilaydi. Konstitutsiyaning 15-moddasiga muvofiq, O‘zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomalari milliy huquq tizimining tarkibiy qismi hisoblanadi. Agar xalqaro shartnomada qonunda nazarda tutilganidan boshqacha qoidalar belgilangan bo‘lsa, xalqaro shartnoma qoidalari qo‘llaniladi. 19-moddada inson huquq va erkinliklarining xalqaro huquqning umume’tirof etilgan normalariga muvofiq e’tirof etilishi hamda barcha fuqarolarning qonun oldida tengligi mustahkamlangan. 20-moddada inson huquq va erkinliklarining bevosita amal qilishi belgilangan. Bu esa davlat organlari va boshqa tegishli subyektlar faoliyatida inson huquqlarini ta’minlashni ustuvor mezon sifatida qarash zarurligini anglatadi. 42-moddada har kimning munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz adolatli haq olish huquqi kafolatlangan. Shuningdek, Konstitutsiyaning 55-moddasida har kimning o‘z huquq va erkinliklarini sud orqali himoya qilish, buzilgan huquqlarini tiklash uchun mustaqil va xolis sudga murojaat qilish huquqi mustahkamlangan. [7] Mazkur konstitutsiyaviy normalar birgalikda tahlil qilinganda, sun’iy intellektdan foydalanish mehnat munosabatlarida tenglik prinsipiga rioya etish majburiyatini bekor qilmasligi, aksincha, yangi texnologiyalarni qo‘llashda inson huquqlarini ta’minlashga doir qo‘shimcha kafolatlar zarurligini ko‘rsatadi. Milliy qonunchilikning bevosita mehnat-huquqiy asosini O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 4-moddasi tashkil etadi. Mazkur moddada mehnat huquqlarining tengligi, mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash prinsipi belgilangan. Xususan, xodimlarning ishchanlik sifatlari va mehnati natijalari bilan bog‘liq bo‘lmagan jihatlariga qarab to‘g‘ridan-to‘g‘ri yoki bilvosita cheklovlar belgilash kamsitish sifatida e’tirof etiladi. [8] Ushbu normaning mazmuni sun’iy intellektdan foydalanish sharoitida ham to‘liq ahamiyatga ega. Chunki ish beruvchi qarorni bevosita o‘zi qabul qilishi yoki avtomatlashtirilgan tizim tavsiyasiga tayanishi mumkin, biroq bu holat kamsitishni taqiqlash prinsipiga rioya qilish majburiyatini istisno etmaydi. Mehnat kodeksida o‘zini kamsitilgan deb hisoblagan shaxsning kamsitish faktiga nisbatan shikoyat qilish, kamsitishni bartaraf etish, moddiy zararni qoplash va ma’naviy ziyon kompensatsiyasini talab qilib sudga murojaat qilish huquqi ham belgilangan.

Demak, O‘zbekiston qonunchiligida mehnat munosabatlarida kamsitishdan himoyalanishning umumiy huquqiy mexanizmlari mavjud. Biroq ushbu mexanizmlarni algoritmik qarorlar bilan bog‘liq nizolarda samarali qo‘llash uchun qo‘shimcha protsessual va tashkiliy kafolatlarni rivojlantirish zarur.

Tadqiqot natijalari tahlili

Sun’iy intellektdan foydalanish bilan bog‘liq huquqiy xavflarni tartibga solishda Yevropa Ittifoqi tajribasi alohida ahamiyatga ega. 2024-yil 13-iyunda qabul qilingan Yevropa Ittifoqining 2024/1689-sonli Sun’iy intellekt to‘g‘risidagi reglamenti (AI Act) mehnat munosabatlarida qo‘llaniladigan ayrim sun’iy intellekt tizimlarini yuqori xavfli tizimlar

toifasiga kiritadi. [6; 20] Xususan, reglamentning III ilovasi 4-bo‘limida ishga qabul qilish va nomzodlarni saralash, mehnat munosabatlari shartlariga ta’sir qiluvchi qarorlar qabul qilish, lavozimga ko‘tarish yoki mehnat munosabatlarini tugatish, vazifalarni taqsimlash, xodimlar faoliyati va xulq-atvorini monitoring qilish hamda baholashga mo‘ljallangan sun’iy intellekt tizimlari yuqori xavfli tizimlar sifatida belgilangan. Mazkur yondashuvning muhim jihati shundaki, texnologik tizimning samaradorligi bilan bir qatorda, uning inson huquqlariga ta’siri ham huquqiy baholash mezoniga aylantirilgan. Reglamentning 27-moddasida tegishli yuqori xavfli sun’iy intellekt tizimlaridan foydalanishdan oldin asosiy huquqlarga ta’sirni baholash mexanizmi nazarda tutilgan. Bunda tizim ta’sir qilishi mumkin bo‘lgan shaxslar guruhlari, ehtimoliy xavflar, inson nazorati choralari va shikoyat mexanizmlari hisobga olinadi. [6] Ushbu tajriba O‘zbekiston qonunchiligi uchun ham muhim metodologik ahamiyatga ega. Xususan, mehnat munosabatlarida qo‘llaniladigan sun’iy intellekt tizimlari joriy etilishidan oldin ularning xodimlar huquqlariga, ayniqsa tenglik va kamsitilmaslik prinsipiga ta’sirini baholash amaliyotini rivojlantirish mumkin. Biroq Yevropa Ittifoqining mazkur reglamenti O‘zbekiston uchun bevosita majburiy huquqiy hujjat hisoblanmaydi. U milliy qonunchilikni takomillashtirishda qiyosiy-huquqiy manba sifatida ahamiyatga ega.

Milliy qonunchilikda kamsitishni taqiqlashning umumiy qoidalari mavjud bo‘lishiga qaramay, sun’iy intellektdan foydalanish bilan bog‘liq ayrim muammolarni alohida tartibga solish zarur.

Birinchi muammo — algoritmik qarorlarning shaffofligi yetarli darajada ta’minlanmaganligidir. Ya’ni xodim yoki ishga da’vogar o‘ziga nisbatan qabul qilingan qarorning qaysi mezonlar asosida shakllanganini bilmasligi mumkin. Natijada u o‘z huquqi buzilganligini aniqlash va tegishli dalillarni taqdim etishda qiyinchiliklarga duch keladi.

Ikkinchi muammo — algoritmik qarorlar uchun javobgarlik masalasidir. Sun’iy intellekt tizimi uchinchi shaxs tomonidan ishlab chiqilgan, ish beruvchi tomonidan sotib olingan yoki tashqi xizmat ko‘rsatuvchi tashkilot orqali qo‘llanilayotgan bo‘lishi mumkin. Bunday vaziyatda kamsituvchi natija yuzaga kelganda ish beruvchi, tizimni ishlab chiquvchi va undan foydalanuvchi subyektlarning majburiyatlarini farqlash zarur.

Uchinchi muammo — bilvosita kamsitishni aniqlashning murakkabligidir. Algoritmda jins, yosh yoki boshqa kamsitish belgisi bevosita qo‘llanilmagan bo‘lishi mumkin. Biroq yashash joyi, ish staji, avvalgi faoliyat ko‘rsatkichlari yoki boshqa bilvosita mezonlar muayyan guruhlarning imkoniyatlarini cheklashi ehtimoli mavjud.

To‘rtinchi muammo — inson nazoratining yetarli emasligidir. Agar ish beruvchi sun’iy intellekt tavsiyasini tekshirmasdan avtomatik ravishda tasdiqlasa, xodimning huquqiy taqdiri inson tomonidan mazmunan baholanmagan texnologik xulosaga bog‘lanib qolishi mumkin. Shu sababli algoritmik tizimlar insonning mustaqil huquqiy baholashini to‘liq almashtirmasligi, ayniqsa xodimning mehnat huquqlariga jiddiy ta’sir ko‘rsatuvchi qarorlarda vakolatli insonning mazmunan ishtiroki ta’minlanishi lozim.

Milliy qonunchilikni takomillashtirish bo‘yicha mualliflik takliflari:

Yuqoridagi tahlillar asosida O‘zbekiston Respublikasida sun’iy intellektdan foydalanish sharoitida mehnat munosabatlarida kamsitishning oldini olishga qaratilgan quyidagi takliflar ilgari suriladi.

Birinchi taklif. Algoritmik kamsitish tushunchasini mehnat qonunchiligida mustahkamlash.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 4-moddasiga qo‘shimcha qoidalar kiritish orqali algoritmik kamsitish tushunchasini huquqiy jihatdan belgilash maqsadga muvofiq. Xususan, algoritmik kamsitish deganda sun’iy intellekt yoki avtomatlashtirilgan qaror qabul qilish tizimlaridan foydalanish natijasida xodimlar yoki ishga da’vogarlarning qonun bilan taqiqlangan belgilar asosida bevosita yoxud bilvosita tengsiz munosabatga duch kelishi tushunilishi taklif etiladi. Bu orqali an’anaviy kamsitish normalarining yangi texnologik munosabatlarga nisbatan qo‘llanish chegaralari aniqlashtiriladi.

Ikkinchi taklif. Ish beruvchining algoritmik qarorlar uchun javobgarligini aniqlashtirish. Mehnat munosabatlarida sun’iy intellekt tizimidan foydalanish ish beruvchini qonunchilikda belgilangan majburiyatlardan ozod qilmasligi lozim. Shu sababli ishga qabul qilish, xodim faoliyatini baholash, lavozimga ko‘tarish yoki mehnat shartnomasini bekor qilishga ta’sir ko‘rsatuvchi algoritmik qarorlar natijasida xodim huquqlari buzilgan taqdirda, ish beruvchining qonunchilikda belgilangan javobgarligi saqlanib qolishini aniq mustahkamlash taklif etiladi. Bunda sun’iy intellekt tizimini ishlab chiquvchi yoki yetkazib beruvchi subyektlarning tegishli shartnomaviy va qonuniy javobgarligi masalalari ham alohida tartibga solinishi mumkin.

Uchinchi taklif. Algoritmik kamsitish xavfini oldindan baholash tizimini shakllantirish. Xodimlarni ommaviy saralash, monitoring qilish va mehnat samaradorligini baholashda foydalaniladigan yuqori ta’sirga ega sun’iy intellekt tizimlarini joriy etishdan oldin ularning inson huquqlariga, xususan, tenglik prinsipiga ta’sirini baholash tartibini ishlab chiqish maqsadga muvofiq. Bunday baholash tizimning maqsadi, foydalaniladigan ma’lumotlar, ehtimoliy kamsitish xavflari, inson nazorati va shikoyat mexanizmlarini qamrab olishi kerak.

Mazkur takliflar milliy mehnat qonunchiligida mavjud bo‘lgan kamsitishni taqiqlash prinsipini yangi texnologik sharoitlarda samarali amalga oshirishga xizmat qiladi.

Bundan tashqari, sun’iy intellekt tizimlarining ishlashi ko‘pincha xodimlar va nomzodlarning shaxsga doir ma’lumotlarini qayta ishlash bilan bog‘liq. Shu sababli “Shaxsga doir ma’lumotlar to‘g‘risida”gi Qonun talablari ham muhim ahamiyat kasb etadi [10]. Ma’lumotlarni qonuniy, maqsadga muvofiq va tegishli himoya choralariga rioya etgan holda qayta ishlash algoritmik qarorlarning huquqiy ishonchliligiga ta’sir ko‘rsatadi.

Shuningdek, “O‘zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomalari to‘g‘risida”gi Qonun xalqaro shartnomalarni tuzish, bajarish va ularning huquqiy ta’sirini ta’minlashga oid munosabatlarni tartibga soluvchi muhim huquqiy manbadir [9]. Shu ma’noda Fuqarolik va siyosiy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro pakt normalarini milliy mehnat qonunchiligini qo‘llash va takomillashtirish jarayonida hisobga olish lozim.

Xulosa

Tadqiqot natijalari sun’iy intellekt texnologiyalarining mehnat munosabatlariga kirib kelishi kamsitishni taqiqlash prinsipining mazmunini yangi sharoitda qayta baholash zaruratini yuzaga keltirayotganini ko‘rsatadi. Endilikda tenglik talablariga rioya etilishi faqat ish beruvchining bevosita qarorlari bilan emas, balki ushbu qarorlarni shakllantiruvchi avtomatlashtirilgan tizimlarning faoliyati bilan ham bog‘liq holda baholanishi lozim.

Tadqiqot doirasida quyidagi ilmiy xulosalarga kelindi:

1. Algoritmik kamsitish mehnat munosabatlarida tenglik prinsipining buzilishiga olib kelishi mumkin bo‘lgan alohida huquqiy xavfdir. Uning mavjudligini aniqlashda faqat texnologiyaning maqsadi emas, balki amaliy natijasi va turli guruhlarga ko‘rsatadigan ta’siri ham baholanishi kerak.

2. Fuqarolik va siyosiy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro paktning 26-moddasi mehnat sohasidagi kamsitish holatlarini ham qamrab oluvchi mustaqil tenglik kafolatidir.

3. Sun’iy intellektdan foydalanish ish beruvchining mehnat qonunchiligida belgilangan majburiyatlarini bekor qilmaydi. Algoritm tomonidan shakllantirilgan xulosa qonunchilikda nazarda tutilgan mehnat-huquqiy asoslar va tartiblarning o‘rnini bosa olmaydi.

4. Xodimning huquqlarini samarali himoya qilish uchun algoritmik qarorlarning asosiy mezonlari haqida axborot olish va bunday qarorni inson tomonidan mazmunan qayta ko‘rib chiqishni talab qilish imkoniyati ta’minlanishi lozim.

5. Milliy mehnat qonunchiligini takomillashtirishda algoritmik kamsitish tushunchasini aniqlashtirish, yuqori xavfli tizimlar uchun oldindan baholash mexanizmini ishlab chiqish va ish beruvchining javobgarligini belgilash muhim ahamiyatga ega.

Umuman olganda, sun’iy intellekt mehnat munosabatlarida inson o‘rnini to‘liq egallaydigan mustaqil huquqiy subyekt sifatida emas, balki ish beruvchi tomonidan foydalaniladigan texnologik vosita sifatida baholanishi lozim. Shu bois mehnat sohasidagi har qanday algoritmik qaror inson huquqlari, tenglik, qonuniylik va adolat mezonlariga muvofiq bo‘lishi zarur. Texnologik taraqqiyotning huquqiy qiymati uning qanchalik tezkor qaror qabul qilishida emas, balki insonning huquq va erkinliklariga putur yetkazmagan holda samarali natija bera olishidadir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

I. Xalqaro-huquqiy hujjatlar

1. International Covenant on Civil and Political Rights. Adopted by General Assembly Resolution 2200A (XXI), 16 December 1966.
2. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Adopted by General Assembly Resolution 2200A (XXI), 16 December 1966.
3. International Labour Organization. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).
4. International Labour Organization. Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111).

5. United Nations Human Rights Committee. General Comment No. 18: Non-discrimination. Thirty-seventh session, 1989.
6. Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act).
II. Milliy normativ-huquqiy hujjatlar
7. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. 2023-yil 30-aprel.
8. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabr, O‘RQ-798-son.
9. O‘zbekiston Respublikasining «O‘zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomalari to‘g‘risida»gi Qonuni. 2019-yil 6-fevral, O‘RQ-518-son.
10. O‘zbekiston Respublikasining «Shaxsga doir ma’lumotlar to‘g‘risida»gi Qonuni. 2019-yil 2-iyul, O‘RQ-547-son.
III. Ilmiy adabiyotlar
11. De Stefano V. The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy. Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016.
12. Adams-Prassl J. Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy. Oxford University Press, 2018.
13. Aloisi A., De Stefano V. Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour. Hart Publishing, 2022.
14. Ajunwa I. The Quantified Worker. Cambridge University Press, 2023.
15. Barocas S., Selbst A.D. Big Data's Disparate Impact. California Law Review, Vol. 104, 2016.
16. Binns R. Fairness in Machine Learning: Lessons from Political Philosophy. Proceedings of Machine Learning Research, Vol. 81, 2018.
IV. Elektron manbalar
17. United Nations Treaty Collection. International Covenant on Civil and Political Rights — Uzbekistan's accession status. https://treaties.un.org/
18. International Labour Organization. NORMLEX Database — Ratifications of ILO Conventions by Uzbekistan. https://normlex.ilo.org/
19. United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights. Human Rights Committee materials. https://www.ohchr.org/
20. EUR-Lex. Regulation (EU) 2024/1689 — Artificial Intelligence Act. https://eur-lex.europa.eu/