

ҲУҚУҚ ВА ЭТИКА КЕСИШМАСИДА: ТИЖОРАТ БАНКЛАРИДА HR-СУНЬИЙ ИНТЕЛЛЕКТНИ ЖОРИЙ ЭТИШНИНГ НОРМАТИВ ВА МАЪНАВИЙ ЖИҲАТЛАРИ

Мустақил тадқиқотчи: Асқаров Азизбек Лазизхонович

Аннотация: Ушбу мақолада тижорат банкларининг инсон ресурсларини бошқариш (HRM) тизимларига сунъий интеллект (СИ) технологияларини жорий этиш жараёнида юзага келадиган мураккаб ҳуқуқий ва этик муаммолар тизимли таҳлил қилинади. Тадқиқотда халқаро норматив-ҳуқуқий база, хусусан, Европа Иттифоқининг Маълумотларни ҳимоя қилиш бўйича умумий регламенти (GDPR) тамойиллари ва уларнинг HR-СИ учун аҳамияти кўриб чиқилади. Асосий эътибор алгоритмик ноҳолислик ва дискриминация, ходимларнинг шахсий ҳаёт дахлсизлиги, шаффофлик ва тушунтириб бериш имконияти (ХАИ) муаммоси ҳамда HR жараёнларининг дегуманизацияси каби долзарб этик масалаларга қаратилади.

Калит сўзлар: сунъий интеллект, HR-AI, ҳуқуқий тартибга солиш, этик муаммолар, маълумотлар махфийлиги, GDPR, алгоритмик ноҳолислик, дискриминация, масъулиятли СИ.

Аннотация: В данной статье системно анализируются сложные правовые и этические проблемы, возникающие в процессе внедрения технологий искусственного интеллекта (ИИ) в системы управления человеческими ресурсами (HRM) коммерческих банков. В исследовании рассматривается международная нормативно-правовая база, в частности, принципы Общего регламента ЕС по защите данных (GDPR) и их значимость для HR-AI. Основное внимание уделяется актуальным этическим вопросам, таким как алгоритмическая предвзятость и дискриминация, неприкосновенность частной жизни сотрудников, прозрачность и объяснимость (ХАИ), а также дегуманизация HR-процессов.

Ключевые слова: искусственный интеллект, HR-AI, правовое регулирование, этические проблемы, конфиденциальность данных, GDPR, алгоритмическая предвзятость, дискриминация, ответственный ИИ.

Abstract: This article provides a systematic analysis of the complex legal and ethical issues that arise during the implementation of artificial intelligence (AI)

technologies in the human resource management (HRM) systems of commercial banks. The study examines the international regulatory framework, particularly the principles of the European Union’s General Data Protection Regulation (GDPR), and their relevance to HR-AI. Special attention is given to pressing ethical concerns such as algorithmic bias and discrimination, employee privacy, transparency and explainability (XAI), as well as the potential dehumanization of HR processes.

Keywords: artificial intelligence, HR-AI, legal regulation, ethical issues, data privacy, GDPR, algorithmic bias, discrimination, responsible AI.

КИРИШ

Сунъий интеллект (СИ) технологияларининг тижорат банкларининг инсон ресурсларини бошқариш (HRM) тизимларига интеграцияси шунчаки самарадорликни ошириш воситаси бўлишдан чиқиб, инсон капиталига оид стратегик қарорларни қабул қилишнинг ажралмас қисмига айланиб бормоқда. СИ алгоритмлари номзодларни саралашдан тортиб, ходимларнинг фаолиятини баҳолаш, уларнинг ривожланиш йўналишларини белгилаш ва ҳатто ишдан кетиш хавфини башорат қилишгача бўлган кенг қўламли вазифаларни бажаришга қодир. Бу технологик ютуқлар банкларга вақтни тежаш, харажатларни камайтириш ва қарорларнинг объективлигини ошириш каби мисли кўрилмаган имкониятларни тақдим этмоқда.

Бироқ, бу имкониятлар танганинг иккинчи томонини – жиддий ҳуқуқий ва чуқур этик муаммоларни ҳам ўзи билан бирга олиб келмоқда. Алгоритмлар томонидан қабул қилинадиган қарорларнинг адолатлилиги, ходимларнинг шахсий маълумотлари дахлсизлиги, қарор қабул қилиш жараёнининг шаффофлиги ва инсонийлик омилининг йўқолиши каби масалалар нафақат академик доираларда, балки бизнес ва давлат бошқаруви даражасида ҳам кизгин муҳокамаларга сабаб бўлмоқда. Репутациявий хавф-хатарлар ва потенциал юридик жавобгарликка ўта сезувчан бўлган банк сектори учун бу муаммоларни эътиборсиз қолдириш жиддий оқибатларга олиб келиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 17 февралдаги "Сунъий интеллект технологияларини жадал жорий этиш учун шарт-шароитлар яратиш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПҚ-4996-сонли қарори ҳамда "Рақамли Ўзбекистон-2030" стратегияси мамлакатимизда СИни ривожлантириш учун мустаҳкам пойдевор яратди ва уни иқтисодийнинг

турли соҳаларига, жумладан, молия секторига татбиқ этишни рағбатлантирди. Бироқ, ушбу стратегик ҳужжатлар СИни қўллашнинг умумий йўналишларини белгилаб берса-да, уни айнан HR каби нозик ва инсонга марказлашган соҳада қўллашнинг махсус норматив-ҳуқуқий ва этик меъёрларини ишлаб чиқиш ҳали олдинда турган муҳим вазифадир.

Ушбу илмий мақоланинг асосий мақсади – тижорат банкларида HR-СИни жорий этишнинг ҳуқуқий ва этик жиҳатларини тизимли таҳлил қилиш, халқаро тажрибани ўрганиш ва Ўзбекистон банк сектори учун "Масъулиятли СИ" (Responsible AI) тамойилларига асосланган ёндашувни шакллантириш бўйича илмий асосланган таклифлар ишлаб чиқишдан иборат.

Ҳуқуқий тартибга солишнинг халқаро ландшафти: GDPR намунаси

HR-СИни ҳуқуқий тартибга солиш соҳасида глобал стандарт ҳали тўлиқ шаклланмаган бўлса-да, Европа Иттифоқининг 2018 йилда кучга кирган **Маълумотларни ҳимоя қилиш бўйича умумий регламенти (General Data Protection Regulation - GDPR)** бу борада энг муҳим ва таъсирчан ҳужжат ҳисобланади. GDPR нафақат Европа компанияларига, балки Европа фуқароларининг маълумотларига ишлов берадиган дунёнинг исталган нуқтасидаги ташкилотларга, жумладан, халқаро алоқаларга эга банкларга ҳам тегишлидир. Унинг тамойиллари HR-СИ учун куйидаги асосий талабларни қўяди:

- **Қонунийлик, адолатлилик ва шаффофлик:** Маълумотларни қайта ишлаш аниқ қонуний асосга эга бўлиши, ходимга нисбатан адолатли бўлиши ва унга тушунарли тарзда етказилиши керак. Банк СИ алгоритмларидан фойдаланиши ҳақида ходимларни олдиндан хабардор қилиши ва бунинг мақсадини аниқ тушунтириши шарт.

- **Мақсаднинг чекланганлиги (Purpose Limitation):** Ходим ҳақидаги маълумотлар фақатгина аниқ, очик ва қонуний мақсадларда йиғилиши мумкин ва кейинчалик ушбу мақсадларга мос келмайдиган тарзда қайта ишланмаслиги керак. Масалан, ходимнинг хавфсизлик учун йиғилган видеокузатув маълумотларидан унинг иш унумдорлигини баҳолашда фойдаланиш GDPR тамойилларига зид бўлиши мумкин.

- **Маълумотларни минималлаштириш (Data Minimization):** Фақатгина белгиланган мақсадга эришиш учун зарур бўлган маълумотларгина йиғилиши ва қайта ишланиши керак. СИ тизимига керагидан ортиқ, масалан, номзоднинг

оилавий аҳволи ёки ижтимоий тармоқлардаги шахсий ёзишмалари каби маълумотларни киритиш ноқонунийдир.

• **Автоматлаштирилган қарорларга нисбатан ҳуқуқлар (22-модда):** Бу HR-СИ учун энг муҳим моддалардан биридир. Унга кўра, жисмоний шахс (ходим ёки номзод) "фақатгина автоматлаштирилган қайта ишлашга, жумладан, профиллаштиришга асосланган ва унга нисбатан ҳуқуқий оқибатларни келтириб чиқарадиган ёки унга жиддий таъсир кўрсатадиган қарорга нисбатан эътироз билдириш ҳуқуқига эга". Бу шуни англатадики, агар СИ тизими номзодни **инсон иштирокисиз** рад этса ёки ходимнинг бонусини белгиласа, ушбу шахс бу қарорни қайта кўриб чиқишни ва унда инсон иштирокини талаб қилиш ҳуқуқига эга. Бу "**инсон назорати**" (**human-in-the-loop**) тамойилининг ҳуқуқий асосидир.

GDPR'дан ташқари, Европа Иттифоқининг яқинда қабул қилинган **Сунъий интеллект тўғрисидаги қонуни (EU AI Act)** СИ тизимларини хавфхатар даражасига қараб таснифлайди. Ишга қабул қилиш ва ходимларни бошқаришда ишлатиладиган СИ тизимлари "юқори хавфли" (high-risk) деб топилган, бу эса уларга нисбатан янада қатъийроқ талаблар – сифат менежменти, техник хужжатлар, шаффофлик ва инсон назорати каби мажбуриятларни юклайди.

HR-СИ соҳасидаги асосий этик муаммолар ва уларнинг банк фаолиятига таъсири

Ҳуқуқий меъёрлар бажарилиши шарт бўлган минимал талабларни белгиласа, этика "нима қилиш тўғри?" деган чуқурроқ саволга жавоб излайди. HR-СИ соҳасидаги этик муаммолар кўпинча қонунчиликдаги бўшлиқларда юзага келади ва банкнинг обрўсига, корпоратив маданиятига ва ходимларнинг ишончига бевосита таъсир қилади.

Алгоритмик ноҳолислик ва дискриминация (Algorithmic Bias and Discrimination)

Бу HR-СИ соҳасидаги энг кенг тарқалган ва энг хавфли этик муаммодир. Кўпчилик СИни инсоний субъективликдан холи, мутлақо объектив восита деб ҳисоблайди, лекин бу хатодир. СИ ўзи ўқитилган маълумотлардаги ноҳолисликларни нафақат такрорлайди, балки уларни кучайтириб, тизимли даражага олиб чиқиши мумкин.

• **Ноҳолислик манбалари:**



○ **Тарихий маълумотларнинг ноҳолислиги:** Агар банкнинг ўтмишдаги маълумотларида маълум бир жинс, ирқ ёки ёшдаги ходимлар кўпроқ ишга олинган ёки лавозими оширилган бўлса, шу маълумотлар асосида ўқитилган СИ модели ҳам келажакда айнан шу гуруҳларга устунлик беришни "ўрганади". Масалан, Amazon компаниясининг рекрутинг учун ишлаб чиққан СИ тизими IT соҳасидаги тарихий маълумотларда эркаклар кўп бўлгани учун "аёл" сўзи иштирок этган резюмеларни паст баҳолагани аниқланган ва бу лойиҳа бекор қилинган.

○ **Ўлчов ноҳолислиги (Measurement Bias):** "Муваффақиятли ходим"ни белгилаш учун нотўғри ёки бир ёқлама кўрсаткичларни танлаш. Масалан, фақатгина сотув ҳажмини ўлчаш ва мижозларга хизмат кўрсатиш сифати ёки жамоавий ишни эътиборсиз қолдириш.

• **Банк учун оқибатлари:** Алгоритмик ноҳолислик нафақат адолатсизлик, балки меҳнат қонунчилигини бузиш ва дискриминация бўйича суд даъволарига сабаб бўлиши мумкин. Бундан ташқари, банк турли хил иқтидорга эга бўлган истеъдодларни ўтказиб юбориб, ўз инновацион салоҳиятини чеклайди.

Шахсий ҳаёт дахлсизлиги ва маълумотлар махфийлиги (Privacy and Data Confidentiality)

СИ тизимлари самарали ишлаши учун катта ҳажмдаги маълумотларни талаб қилади. Бу эса ходимларнинг шахсий ҳаёт дахлсизлиги билан боғлиқ жиддий саволларни келтириб чиқаради. СИ нафақат резюме ёки анкетадаги маълумотларни, балки ходимнинг "рақамли излари"ни – электрон почта ёзишмаларининг метамаълумотларини, корпоратив мессенжерлардаги мулоқотларнинг оҳангини, видео-интервьюдаги мимикасини, иш компьютеридаги фаоллигини ҳам таҳлил қилиши мумкин.

• **"Рақамли кузатув" (Digital Surveillance) муаммоси:** Иш самарадорлигини ошириш мақсадида ходимларни мониторинг қилиш билан уларнинг шахсий ҳаётига аралашувчи тотал кузатув ўртасидаги чегара қаерда? Ходимлар ўзларининг ҳар бир ҳаракати кузатилаётганини ва баҳоланаётганини ҳис қилиши уларда доимий стресс, ишончсизлик ва "қуйиш" синдромини келтириб чиқаради. Бу эса ижодкорлик ва ташаббускорликка асосланган корпоратив маданиятга зиддир.

• **Маълумотлардан розиликдан ташқари фойдаланиш:** Ходимдан бир мақсад учун олинган маълумотни (масалан, касаллик варақаси) бошқа мақсадда (масалан, унинг ишдан кетиш хавфини баҳолашда) ишлатиш жиддий этик ва ҳуқуқий муаммо ҳисобланади.

Шаффофлик ва тушунтириб бериш имконияти (Transparency and Explainability - XAI)

Кўпгина замонавий СИ моделлари, айниқса, чуқур нейрон тармоқлари (deep neural networks), "қора қути" (black box) тамойилида ишлайди. Яъни, улар кирувчи маълумотлар асосида юқори аниқликдаги натижани беради, лекин нима учун айнан шундай қарорга келганини инсонга тушунарли тилда изоҳлаб бера олмайди.

• **"Компьютер "йўқ" деди" синдроми:** "Нега мени ишга олмадингиз?" ёки "Нега менинг бонусим ҳамкасбимникидан кам?" деган саволга "Алгоритм шундай қарор қилди" деб жавоб бериш қабул қилиб бўлмас ҳолатдир. Бу ходимда адолатсизлик ва чорасизлик ҳиссини уйғотади.

• **XAI (Explainable AI) зарурати:** Шаффофликни таъминлаш учун Тушунтириб бериладиган СИ (XAI) концепцияси ривожланмоқда. Унинг мақсади – СИ моделининг қарорига таъсир қилган асосий омилларни аниқлаш ва уларни инсонга тушунарли форматда тақдим этишдир. Масалан, "Сизнинг номзодингиз рад этилди, чунки вакансия учун талаб қилинган "лойиҳа бошқаруви" бўйича 5 йиллик тажриба сизда 2 йилни ташкил этади".

Инсонийликдан маҳрум қилиш ва инсон назорати (Dehumanization and Human Oversight)

HR жараёнларининг ҳаддан ташқари автоматлаштирилиши ва инсон омилнинг чиқариб ташланиши ходим ва банк ўртасидаги энг муҳим боғлиқлик – инсоний алоқани заифлаштирилиши мумкин. HR – бу шунчаки рақамлар ва маълумотлар эмас, балки инсонлар, уларнинг ҳис-туйғулари, мотивацияси ва орзулари билан ишлашдир.

• **Ҳамдардлик (empathy) ва контекстни йўқотиш:** Алгоритм ходимнинг шахсий ҳаётидаги қийинчиликларни, унинг кайфиятини ёки ностандарт вазиятдаги ижодий ёндашувини тушуна олмайди. Фақатгина рақамли кўрсаткичларга асосланган қарорлар кўпинча шафқатсиз ва адолатсиз бўлиб чиқиши мумкин.



• **"Human-in-the-loop" тамойилининг аҳамияти:** Бу тамойил СИни инсонни алмаштирувчи эмас, балки унга ёрдам берувчи, унинг имкониятларини кенгайтирувчи восита сифатида кўришни талаб қилади. СИ таҳлил қилиши, башорат қилиши ва тавсиялар бериши мумкин, лекин яқуний, айниқса, ходимнинг тақдирига жиддий таъсир кўрсатадиган қарорлар (ишга олиш, лавозимини ошириш, ишдан бўшатиш) албатта малакали инсон-мутахассис томонидан қабул қилиниши ва асослаб берилиши керак.

Ўзбекистон банк сектори учун контекстуал таҳлил ва тавсиялар

Ўзбекистон банк сектори HR-СИни жорий этишда ҳам ўзига хос имкониятларга, ҳам жиддий хавф-хатарларга эга. Юқорида тилга олинган ПҚ-4996-сонли қарор ва "Рақамли Ўзбекистон-2030" стратегияси инновациялар учун "яшил йўлак" яратмоқда. Бироқ, бу жараённи тартибга солувчи махсус норматив-ҳуқуқий базанинг ҳали тўлиқ шаклланмагани ("норматив вакуум") банкларни ҳуқуқий ноаниқлик ҳолатида қолдириши мумкин.

Бу шароитда банклар қуйидаги тамойилларга асосланган "Маъсулиятли СИ" ёндашувини шакллантиришлари мақсадга мувофиқдир:

1. **Маъсулиятли бошқарув тизимини яратиш:** Ҳар бир банкда СИни жорий этиш ва ундан фойдаланиш учун масъул бўлган, таркибига HR, юридик, IT, хавфсизлик ва бизнес бўлинмалари вакиллари кирган **СИ Этикаси бўйича ички қўмита** ташкил этилиши керак. Бу қўмита СИдан фойдаланишнинг ички сиёсати ва стандартларини ишлаб чиқиши ва уларга риоя этилишини назорат қилиши лозим.

2. **Алгоритмик аудит ва ноҳолисликни камайтириш:** Жорий этилаётган ҳар бир HR-СИ тизими мунтазам равишда мустақил **алгоритмик аудитдан** ўтказилиши керак. Бу аудитнинг мақсади – моделда яширин ноҳолисликларнинг мавжудлигини текшириш ва уларнинг дискриминацияга олиб келишининг олдини олишдир.

3. **Максимал шаффофлик ва ходимларни хабардор қилиш:** Банклар ўз ходимларига қайси жараёнларда СИдан фойдаланилаётгани, қандай маълумотлар йиғилаётгани ва бу қарорлар уларнинг фаолиятига қандай таъсир қилиши ҳақида очик ва тушунарли маълумот беришлари шарт. Ходимлар ўзлари ҳақидаги маълумотларга кириш ва уларга тузатиш киритиш имкониятига эга бўлиши керак.

4. **"Инсон назорати" механизмини қонунчилик даражасида мустаҳкамлаш:** Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси ва бошқа тегишли қонун ҳужжатларига ходимга жиддий таъсир кўрсатувчи қарорларнинг фақатгина СИ томонидан қабул қилинишини тақиқловчи ва бундай ҳолатларда инсон иштирокини кафолатловчи нормаларни киритиш масаласини кўриб чиқиш зарур.

5. **Кадрлар салоҳиятини ошириш:** Банклар нафақат СИ технологияларига, балки ўз HR мутахассисларининг "рақамли саводхонлиги"ни, маълумотлар билан ишлаш кўникмаларини ва энг асосийси, СИ этикаси бўйича билимларини оширишга ҳам сармоя киритишлари керак.

ХУЛОСА

Сунъий интеллект тижорат банкларининг инсон ресурсларини бошқариш тизими учун улкан имкониятлар эшигини очмоқда. Бирок, бу эшик орқали кириб келаётган технологик ютуқлар билан бирга жиддий ҳуқуқий ва этик чақириқлар ҳам мавжуд. HR-СИ – бу икки томони ўткир қилич бўлиб, ундан нотўғри фойдаланиш дискриминацияга, ходимларнинг ишончини йўқотишга, репутациявий зарарга ва жиддий юридик оқибатларга олиб келиши мумкин.

Халқаро тажриба шуни кўрсатадики, ҳуқуқий ва этик таваккалчиликларни бошқаришнинг энг самарали йўли – бу технологиядан воз кечиш эмас, балки уни масъулият билан, шаффоф ва инсонпарварлик тамойилларига асосланган ҳолда жорий этишдир. Ўзбекистон банк сектори учун бу "Масъулиятли СИ" тамойилларини ўз ички сиёсатига сингдириш, миллий қонунчиликни замонавий талабларга мослаштириш ва "инсон назорати"ни ҳар қандай интеллектуал тизимнинг ажралмас қисмига айлантиришни англатади. Пировард мақсад – инсонни жараёндан сиқиб чиқарадиган мукамал автоном машинани яратиш эмас, балки инсон ва машина ҳамкорлигига (human-machine collaboration) асосланган, СИ инсоннинг адолат, ҳамдардлик ва стратегик фикрлаш каби ноёб қобилиятларини алмаштирмай, балки уларни кучайтирадиган тизимни куришдан иборатдир.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021-йил 17-февралдаги "Сунъий интеллект технологияларини жадал жорий этиш учун шарт-шароитлар яратиш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПҚ-4996-сонли қарори. // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 18.02.2021 й., 07/21/4996/0122-сон.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020-йил 5-октябрдаги ““Рақамли Ўзбекистон — 2030” стратегиясини тасдиқлаш ва уни самарали амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-6079-сон Фармони. // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 06.10.2020 й., 06/20/6079/1349-сон.
3. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation - GDPR). Official Journal of the European Union, L 119/1, 4.5.2016.
4. Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act). European Commission, COM(2021) 206 final, 21.4.2021.
5. O’Neil, C. (2016). Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy. Crown.
6. Daugherty, P. R., & Wilson, H. J. (2018). Human + Machine: Reimagining Work in the Age of AI. Harvard Business Review Press.
7. Cappelli, P., Tambe, P., & Yakubovich, V. (2019). "Artificial Intelligence in Human Resources Management: A Research Agenda for the 2020s". *Academy of Management Perspectives*, 33(4), 239-257.
8. Felten, E. W., Raj, M., & Levy, K. (2017). "A Path to Establishing the Meaning of Algorithmic Fairness". *SSRN Electronic Journal*. DOI: 10.2139/ssrn.30132公平性.
9. А.В. Незнамов, В.Б. Наумов. (2021). Этика и "цифра": этические проблемы цифровых технологий. Москва: Инфра-М.
10. Morgan, J. (2017). The Employee Experience Advantage: How to Win the War for Talent by Giving Employees the Workspaces they Want, the Tools they Need, and a Culture they Can Celebrate. Wiley.