

УДК: 331

Ғойипназаров Санжар Баходирович

и.ф.ф.д.(PhD), доцент, Тошкент давлат иқтисодиёт университети

“Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси” мудири,

Тел: +998999744822, Email: s.goyipnazarov@tsue.uz

ORCID:ID:0000-0002-8818-5251

МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШДА СУНЬИЙ ИНТЕЛЛЕКТНИ ЖОРИЙ ҚИЛИШНИНГ ҲОЗИРГИ ҲОЛАТИ ТАҲЛИЛИ

Аннотация

Мақолада Ўзбекистонда сунъий интелект ва рақамли технологиялардан фойдаланиш шароитларида меҳнат муносабатларида юзага келаётган ўзгаришлар таҳлил қилиниб, унда такомиллаштириш юзасидан илмий асосланган таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган. Шунингдек, мақолада сунъий интелект ва рақамли технологияларни жорий этишда шароитларида меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солиш масаласига ҳам алоҳида эътибор қратилган.

Калит сўзлар: сунъий интелект, меҳнат муносабатлари, меҳнат муносабатларини техник ва ҳуқуқий хавфсизлик асослари.

КИРИШ

Янги технологиялар ҳар доим жамиятда мавжуд бўлган меҳнат муносабатларига таъсир кўрсатган. Бундай технология тобора кўпроқ функцияларни бажаришга имкон беради ва ишчилар сунъий интелект билан ўзаро ишлаш ҳамда алоқа қилиш имкониятига эга бўлишлари учун кўпроқ кўникмаларни ўрганишлари керак бўлади. Ва бунини истиқбодда рўй берадиган ҳодиса эмас, балки ҳозирги вақтда рўй бераётган тенденция сифатида қараш лозим.

Бирок, ҳозирги вақтда қонунчилик базасида сунъий интелект ва меҳнат қонунчилиги ўртасида тўғридан-тўғри боғлиқлик мавжуд эмас. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексида сунъий интелектдан фойдаланиш ҳақида етарли асосдаги бандлар мавжуд эмас. Бирок, янги технологияларни қўллаш фақат вақт масаласидир, чунки сунъий интелектни амалда жорий этиш ушбу ҳақиқатни қонунчиликда мустаҳкамлашга олиб келади.

Амалдаги меҳнат қонунчилигининг асосий камчилиги шундаки, у рақамли технологиялар жорий этилгунга қадар шаклланган ва ҳозиргача амалга оширилаётган ўзгаришларга тўлиқ мослаштирилмаган. Сунъий интелект технологияларини ривожлантириш билан боғлиқ янги хавфлар Ўзбекистон меҳнат қонунчилиги томонидан етарлича ҳисобга олинмаган.

Сунъий интелект бир хил турдаги оддий вазифаларни бажаришни аллақачон ўз зиммасига олганига қарамай, одамлар ҳали ҳам назорат функциясини бажаради. Инсон меҳнатини роботлар меҳнати билан алмаштиришга келсак, кўпинча роботлар объектларни йиғиш, ҳаракатлантириш ва қидиришни амалга оширадilar. Аммо уларни ҳам кузатиб бориш керак, шунинг учун робототехникадан фойдаланиш хавфсизлигини таъминлаш учун АКТ соҳасида юқори малакали ходимларга бўлган эҳтиёж ортиб бормоқда.

АДАБИЁТЛАР ТАҲЛИЛИ

Сунъий интелектнинг ва рақамли технологияларнинг меҳнат бозори ва меҳнат муносабатларига таъсирига доир муаммолари ҳамда уларнинг ўзига хос ечимлари бўйича Д.Ажемоғли ва Р.Рестрепонинг илмий тадқиқотларида чуқур ўрганилган [1]. Ф.Фельтен ва унинг илмий жамоаси томонидан олиб боийлган тадқиқотда меҳнат муносабатларининг рақамли технологиялар таъсирида ўзгариши ва ходимларнинг касбий кўникмаларини ривожлантириш ҳамда уларнинг янги технологиялар таъсиридаги ҳақ-ҳуқуқларини

таъминлаш масалаларига тўхталиб ўтилган [2]. Яна бир меҳнат иқтисодчиси Жарахи меҳнат жараёнида сунъий интеллект ва инсон ўртасидаги муносабатларни таҳлил қилиб, яқин истиқболда иш жойидаги кўплаб меҳнатга оид қарорлар машиналар томонидан амалга оширилиши мумкинлигини тахмин қилади [3]. Фудге СИни жорий этиш даврида меҳнат ҳуқуқларининг янги шакли ижтимоий ҳуқуқлар ва бозор ўртасидаги муносабатларни қайта тартибга солишни ва ижтимоий ҳуқуқларнинг юридик моҳиятини қайта концепциялашни ўз ичига олиши лозимлигини таъкидлайди [4]. Ўзбекистонда сунъий интеллект ва уни жорий этиш шароитларида меҳнат бозори трансформацияси, рақамли иқтисодиёт шароитида инсон капиталини ривожлантириш, аҳолини иш билан бандлигини таъминлаш, масалалари акад. К.Х.Абдурахмонов ва унинг илмий мактабида кенг ва кўп ёқлама тадқиқ қилинмоқда[5].

ТАДҚИҚОТ МЕТОДОЛОГИЯСИ

Мазкур тадқиқотда бир қатор онлайн маълумотлар базаларидаги илмий манбаларда ўз аксини топган рақамли иқтисодиёт ва сунъий интеллектни жорий этиш шароитларида меҳнат муносабатларини такомиллаштириш масалаларига таалуқли эмпирик ва концептуал тадқиқотлар ўрганилди ва улардаги илмий ёндашувлар тизимлаштирилди. Шунингдек, тадқиқот ишида тизимли таҳлил, мантиқийлик, индукция ва дедукция, анализ ва синтез, қиёсий таҳлил, монографик таҳлил ва гуруҳлаш усуллари қўлланилди.

ТАҲЛИЛ ВА НАТИЖАЛАР

Ўзбекистонда айнан рақамли технологиялар соҳасида фаолият олиб борувчи юридик шахслар (корхона ва ташкилотлар) ва мутахассислар сони йилдан йилга ортиб бормоқда. Мамлакатда сунъий интеллектни жорий этиш шароитларида ижтимоий ва меҳнат муносабатларини техник ва ҳуқуқий хавфсизлик асосларини таъминлашда АКТ соҳасида кадрларни тайёрлаш муҳим аҳамият касб этади. 1- жадвалда Ўзбекистонда сўнгги олти йил давомида АКТ соҳасида фаолият юритаётган корхона ва ташкилотларда иш билан банд бўлган мутахассислар сонининг ўзгариш динамикаси ҳудудлар кесимида акс этган.

1-жадвал

АКТ соҳасида фаолият юритаётган юридик шахсларда ишловчи ходимлар сони, (киши) [6]

Ҳудудлар	2017 й.	2018 й.	2019 й.	2020 й.	2021 й.	2022 й.
Ўзбекистон Республикаси	37 958	40 248	47 697	50 157	50 609	53 524
Қорақалпоғистон Республикаси	1 134	1 031	1 233	1 302	1 222	1359
Андижон в.	1 413	1 397	1 560	1 702	1 441	1570
Бухоро в.	1 428	1 506	1 693	1 770	1 801	1969
Жиззах в.	636	731	1 012	1 113	832	994
Қашқадарё в.	887	927	1 152	1 052	1 243	1364
Навоий в.	1 112	1 219	1 175	1 328	1 247	1370
Наманган в.	1 086	1 234	1 303	1 491	1 538	1657
Самарқанд в.	1 364	1 503	1 603	1 871	1 973	2095
Сурхондарё в.	855	855	1 063	1 031	1 007	1125
Сирдарё в.	624	211	721	776	666	764
Тошкент в.	1 746	1 865	1 933	2 713	2 727	2934
Фарғона в.	1 959	2 341	2 442	2 661	2 212	2444
Хоразм в.	1 015	1 039	1 133	1 205	1 186	1323
Тошкент.ш	22 699	24 389	29 674	30 142	30443	34 756

Давлат Статистика агентлиги томонидан тақдим этилган маълумотларга кўра, 2022 йил 31 декабрь ҳолатига кўра, асосий фаолияти АКТ соҳаси бўлган юридик шахсларнинг республика бўйича ходимлари сони 53524 нафарни ташкил этади. Таъкидлаш жоизки, АКТ соҳаси ходимларининг 60 фоиздан сал ортиғи Тошкент шаҳрида жойлашган. Шунингдек,

Қорақалпоғистон Республикаси ва Самарақанд қвилоятида ҳам ёшла ўртасида АКТ соҳасига кизиқиш тобора ортиб бораётганини кузатишимиз мумкин.

Энди биз айнан АКТ соҳасида фаолият юритаётган аҳоли сонининг умумий иш билан банд бўлган аҳоли сонидаги улушини ҳам алоҳида кўрсатиб ўтиш лозим деб ҳисоблаймиз (2-жадвал). Бу маълумотлар бизга АКТ соҳасининг бошқа трамоқ ва соҳаларга қараганда қай даражада ривожланаётганлиги хусусида хулоса чиқаримизга асос бўлади.

2-жадвал

Иш билан банд аҳоли таркибида АКТ соҳасида банд бўлганлар улуши [7]

Иш билан банд аҳоли	2017 й.	2018 й.	2019 й.	2020 й.	2021 й.	2022 й.
Иш билан банд аҳоли сони (минг киши)	13520,3	13273,1	13541,1	13236,4	13538,9	13835,9
АКТ соҳасида банд бўлган аҳоли сони (минг киши)	37,958	40,248	47,697	50,157	50,609	53,524
Умумий аҳоли сонида АКТ соҳасида банд бўлганлар улуши (фоизда)	2	3	3.5	3.7	3.7	3.8

2 – жадвал маълумотидан кўриниб турибдики, АКТ соҳасида фаолият юритаётган аҳоли улуши умумий иш билан банд бўлган аҳоли таркибида жуда ҳам кам солмоқни ташкил этмоқда. Ушбу кўрсаткич 2022 йил якунига кўра 4 фоиздан ҳам ошмаган. Бу дегани Ўзбекистонда АКТ соҳасида кадрлар тайёрлаш ва соҳани қўллаб-қувватлаш учун янада кўпроқ дастурларни амалага ошириш лозимлигини кўрсатади. Шундай бўлсада, йилдан йилга АКТ соҳасида фаолият юритаётган корхоналар сони ва аҳоли сони ўсиш тенденциясига эга эканлигини ҳам кузатиш мумкин.

2022 йил тўртинчи чораги ҳолатига кўра, Ўзбекистон Республикасининг давлат секторида жами 2592,9 минг (19,8 фоиз) киши, нодавлат секторида эса 10919,4 минг (80,2 фоиз) киши банд. Бу тенденция охириги беш йил давомида сақланиб қолди, бунда бюджет соҳаси ходимларининг улуши 19,8 фоиздан ошмади.

3-жадвал

Давлат ва нодавлат секторда иш билан банд бўлган жами аҳоли улуши, (%) [8]

Секторлар	2017 й.	2018 й.	2019 й.	2020 й.	2021 й.	2022 й.
Давлат сектри	17,3	18,3	18,2	18,8	19,2	19,8
Нодавлат сектор	82,7	81,7	81,8	81,2	80,8	80,2

Улардан хусусий секторда ишлаётган АКТ-ходимлар сони 48881 нафарни (96,6 фоиз), давлат секторида эса, 1728 нафарни (3,4 фоиз) ташкил этди. Гендер нуқтаи назаридан АКТ ходимлари қуйидагича тақсимланди: 38 299 (75,7 фоиз) эркаклар ва 12 310 (24,3 фоиз) аёллар.

Рақамли технологиялар инсоният тарихидаги ҳар қандай инновацияга қараганда тезроқ ривожланиб бормоқда – бор-йўғи йигирма йил ичида ривожланаётган дунё аҳолисининг қарийб 50 фоизини қамраб олди ва жамиятларни ўзгартиришда давом этмоқда. Интернетга уланиш имконияти, меҳнат муносабатлари, савдо ва давлат хизматларидан фойдаланишни ривожлантириш орқали технология ажойиб эквалайзер бўлиши мумкин. Масалан, соғлиқни сақлаш соҳасида сунъий интеллектга асосланган технологиялар ҳаётни сақлаб қолиш, касалликларга одиндан ташхис қўйиш ва умр кўриш давомийлигини узайтиришга ёрдам бериши мумкин. Таълимда виртуал ўқув муҳити ва масофавий таълим каби дастурларни ривожланишига олиб келди. Давлат хизматлари, шунингдек, блокчейн билан ишлайдиган тизимлар орқали янада қулайроқ ва ҳисобдор бўлиб бормоқда ва сунъий интеллект ёрдами натижасида бошқарувнинг бюрократик жараёнлари камаймоқда.

Ўзбекистонда ҳам аҳолининг рақамли технологияларга кириш ва улардан фойдаланиш имкониятлари ошиб бормоқда. Масалан, сўнгги беш йилда аҳолининг

интернет тармоғидан фойдаланиш даражаси сезиларли ортганини кўришимиз мумкин (4-жадвал). Бу эса, аҳолининг электрон давлат хизматлари ва виртуал муҳитдаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларда фаол иштирок этиш учун шароит яратади.

4-жадвал

Аҳоли томонидан АКТ ва Интернетдан фойдаланиш кўрсаткичлари [9]

Кўрсаткичлар	2017 й.	2018 й.	2019 й.	2020 й.	2021 й.	2022 й.
Интернет абонентлари сони (ҳар 100 кишига нисбатан)	38,6	40,4	48,8	58,4	65,8	68,2
Интернетдан фойдаланувчи аҳолининг умумий аҳоли сонидаги улуши (%)	37,4	39,1	46,9	56,2	63,3	66,7

4-жадвал маълумотидан 2017 йилга нисбатан қарайдиган бўлсак, Интернетдан фойдаланувчи аҳолининг умумий аҳоли сонидаги улуши 2022 йилга келиб қарийб икки баробар ортганини кўриш мумкин.

Замонавий ахборот-коммуникация технологияларини жорий этиш ва ишлаб чиқаришни автоматлаштириш меҳнат муносабатлари ва ижтимоий-иқтисодий оҳаларда бўлаётган барча жараёнларнинг ажралмас қисмидир. Ишлаб чиқариш ва бошқариш жараёнларининг узлуксизлиги ва барқарорлигини таъминлаш учун симли ва мобил алоқани таъминлаш, маълумотларни узатиш тармоқларини ташкил қилиш, компьютер ва тармоқ инфратузилмасини яратиш, технологик жараёнларни ахборот тизимлари ва автоматлаштирилган бошқариш тизимларини жорий этиш зарур. Бу иқтисодиёт учун катта фойда келтириш баробарида ишчилар учун қатор қулайликларни ҳам яратмоқда.

Сўнгги йилларда айнан меҳнат муносабатлари соҳасида ҳам рақамли технологиялар ва сунъий интелект имкониятларидан фойдаланиш жадал ривожланиб бормоқда. Меҳнат ва ижтимоий муносабатларни тартибга солишда автоматлашган ахборот тизимларини қўллаш соҳадаги муаммоларни бартараф этишда муҳим аҳамият касб этади. Шу боисдан, меҳнат муносабатлари ва кадрлар билан иш юритишда замонавий ахборот технологияларини жорий этиш мақсадида 2019 йил 31 октябрда Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплексини жорий қилиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-4502-сон қарори қабул қилинган.

“Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплекси (“ЯММТ” ИДАК деб аталади) — ахборот ресурслари, технологиялар ва алоқа воситаларининг ташкилий тартибга солинган мажмуи бўлиб, у орқали рўйхатга олинган меҳнат шартномалари ва ходимларнинг меҳнат стажига оид маълумотларни йиғиш, сақлаш ва қайта ишлаш амалга оширилади.

“ЯММТ” ИДАК – қуйидаги имкониятларни беради:

меҳнат шартномаларини электрон шаклда рўйхатдан ўтказиш (ўзгартиришлар киритиш, меҳнат шартномаларини бекор қилиш);

иш берувчилар таркиби (штат жадвали) бўйича электрон маълумотлар базасини яратиш;

электрон меҳнат дафтарчасида фуқароларнинг меҳнат фаолияти тўғрисидаги маълумотларни яратиш;

ходимларнинг миқдорий ва сифат таркиби, бўш иш ўринлари тўғрисида объектив, ошқора маълумотларни яратиш.

**“Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплексида рўйхатдан ўтган юридик ва жисмоний шахслар
тўғрисида маълумот (ҳудудлар кесимида, сонда) [10]**

Ҳудудлар	2020 йил		2021 йил		2022 йил		2023 йил (II)	
	Юридик шахслар	Жисмоний шахслар	Юридик шахслар	Жисмоний шахслар	Юридик шахслар	Жисмоний шахслар	Юридик шахслар	Жисмоний шахслар
Жами	500 483	4 797 917	594 782	5 123 443	722 609	5 614 858	767 058	5 825 174
Қорақалпоғистон Республикаси	26 280	265 438	30 301	275 470	36 185	288 724	38 433	285 873
Андижон	37 056	392 127	41 269	412 180	48 326	436 550	50 756	443 736
Бухоро	31 993	298 983	38 663	318 014	47 723	326 109	50 234	462 499
Жиззах	23 179	156 902	27 978	174 173	34 974	203 303	36 658	201 295
Қашқадарё	36 491	369 425	42 895	347 711	51 374	369 793	54 907	372 133
Навоий	25 688	220 892	29 664	242 969	34 509	275 167	36 225	276 308
Наманган	29 428	317 464	34 756	333 922	42 140	357 938	44 697	366 527
Самарқанд	45 739	424 602	58 657	449 938	70 560	461 071	75 060	467 671
Сирдарё	17 080	119 616	20 462	124 650	24 003	135 039	25 478	138 467
Сурхондарё	26 607	239 798	31 791	250 099	38 487	288 860	40 908	301 371
Тошкент	53 298	474 665	61 238	514 299	73 216	552 521	77 464	551 065
Фарғона	40 629	490 503	47 168	486 915	61 561	562 980	65 972	559 822
Хоразм	24 261	206 323	28 570	240 443	35 346	259 078	37 953	266 299
Тошкент ш.	82 754	821 179	101 370	952 660	124 205	1 097 725	132 313	1 132 108

Тизимда барча ташкилотларда мавжуд иш ўринлари, ишловчи ходимларнинг меҳнат шартномалари рўйхатдан ўтказилаётгани боис меҳнат бозори кўрсаткичлари ҳолати ва динамикаси тўғрисидаги маълумотларни шакллантириш ва мониторинг қилиш имконияти туғилади. Ушбу имконият меҳнат бозоридаги ишчи кучи сонини, таркибини ўрганиб чиққан ҳолда керакли янги иш ўринлари сонини кўпайтириш, етук мутахассис кадрларга эҳтиёж бўлган соҳаларга малакали мутахассисларни кидириб топиш, иш билан таъминлаш ва ишчи кучига бўлган талаб ва таклифни ривожлантиришда ёрдам беради.

Ходимлар ҳамда ишчиларнинг сон ва сифат таркиби, вакансиялар, шунингдек, ишга жойлашиш учун номзодларга иш берувчилар томонидан қўйиладиган малакавий ва бошқа талабалар тўғрисида автоматик тарзда тўпланадиган холис, шаффоф ва долзарб маълумотлар шакллантирилади.

Айниқса, Ягона миллий меҳнат тизими меҳнат бозорининг, ҳудудлар, жинс ва ёш омиллари, соҳалар ва мутахассисликлар кесимида ишчи кучига бўлган талаб ва таклифнинг ривожланиш тенденциялари прогнозини шакллантириш учун муҳим инструментга айланиб улгурди.

2023 йил II чораги ҳолатига кўра, “ЯММТ” ИДАКда рўйхатдан ўтган юридик шахслар, яъни ташкилотлар сони 767 минг 125 та бўлиб, бу кўрсаткич мамлакат бўйича тизимда умумий рўйхатдан ўтиши керак бўлган юридик шахслар (ташкилотлар) нинг 112,6 фоизини ташкил қилди. Шунингдек, меҳнат шартомаси рўйхатдан ўтказилган жисмоний шахслар сони эса, 5 миллион 825 минг 174 нафарни ташкил қилмоқда. Бу эса, сўнгги йилларда республикадаги ташкилот ва корхоналарда меҳнат муносабатларининг рақамлаштириш жараёнлари жадаллашганлигидан далолат беради (5-жадвал).

Сунъий интеллект ва меҳнат муносабатларига таълуқли энг муҳим жиҳатлардан яна бири шуки, ҳозирги шароитда меҳнат бозори ва меҳнат муносабатлари жадал ўзгариб бормоқда. Яъни, иш берувчи ва ходимлар ўртасида юзага келадиган умумий меҳнат муносабатлари секин-аста иш берувчи ва ходим ўртасидаги индивидуал меҳнат муносабатига айланиб бормоқда. Ишчи кучига бўлган талаб нуктаи назаридан корхоналар энди ягона меҳнат шартномасидан фойдаланмайдилар. Ишчи кучи таклифи нуктаи назаридан, шахслар турли хил бандлик шаклларига эга. Ўзини ўзи иш билан банд қилиш, мустақил шартномалар тузиш ва краудсорсинг каби бир қатор янги мослашувчан иш ўринлари кўп сонларда пайдо бўлди. Бундай шароитда меҳнат бозори ва меҳнат муносабатларининг эгилувчанлиги янада ортиб бораверади. Ходимни бундан кейин ходим эмас, мустақил пудратчи ёки ҳамкор сифатида қараш оммалашиб боради.

Рақамли иқтисодиётга ўтиш иш билан бандлик таркибининг ўзгариши, ходимлар интеллектуал салоҳиятидан самарали фойдаланиш ҳамда инновацион жараёнлар самарадорлигини оширувчи омиллар таъсир даражасини кенгайтишини юзага келтиради. Бунда ахборот коммуникация технологияларининг ривожланиши билан боғлиқ иш билан бандликнинг инновацион шакллари: жумладан, масофадан туриб ишлаш, телебандлик, ностандарт иш билан бандликнинг кенгайтиши, е-бандликнинг ривожланиши, виртуал иш жойлари, фриланснинг кабилар тобора оммалашиб бормоқда. Интеграция жараёнлари ва глобаллашув, меҳнат бозорини ахборотлар билан таъминланиши, ходимларнинг мобиллиги ошиши ва сифат жиҳатидан янги иш ўринларининг пайдо бўлиши иш ўринлари учун ишчи кучи ўртасида ва малакали ишчи кучи учун иш берувчилар ўртасида рақобатнинг кучайишини юзага келтирмоқда.

Тез ўзгараётган технологиялар муҳитнинг мураккаблиги ва мавҳумлиги бугунги кунда “фриланс” ва “коворкинг” деб аталадиган меҳнатни ташкил этишнинг янги шакллари пайдо қилмоқда. “Коворкинг” атамаси 2005 йилда дастурчи Бредню томонидан муомалага киритилган бўлиб, масофада туриб, иш берувчи билан узоқ муддатли шартнома тузмасдан ишлайдиган ёлланма ходимлар меҳнат бозори пайдо бўлиши билан боғлиқ [11]. Бунда ана шундай ходимлар иш жойини ташкил этиш “коворкинг” номини олди. Коворкинг шаклида меҳнат муносабатларинийўлга қўйиш сўнгги йигирма йилликда кенг оммалашиб борди ва 2021 йилга келиб, бу шаклда меҳнат фаолиятини олиб

бораётганлар сони қарийб 1,5 млн. кишини ташкил қилган (1-расм). Бу рақам йилдан йилга ортиб бормокда. Шунини алоҳида таъкидлаш жоизки, коворкинг шаклида меҳнат билан банд бўлиш асосан АКТ соҳасида кенг тарқалган ҳамда бу соҳада қулай бўлган бандлик шакли ҳисобланади. Меҳнат муносабатлари нуқтаи назаридан, коворкингини турли жиҳатлардан кўриб чиқиш мумкин:

- биринчидан, мустақил ходимларнинг турли соҳадаги фаолияти қулайлиги учун меҳнатни ташкил этишнинг принципи;

- иккинчидан, Тошкент Давлат иқтисодиёт ҳузуридаги “Меҳнат иқтисодиёти ва инсон капитали” илмий мактаби раҳбари бу эркин ва мустақил иштирокчиларнинг тадбиркорлик фаолиятини олиб бориш учун энг мақбул иш доирасини ташкил этиш модели аниқланган.



1-расм. Жаҳонда коворкингнинг тарқалиши ва шу усулда ишлаётганларнинг сони [12]

Бундай шароитда иш билан таъминлашнинг янги шакллари тартибга солиш зарурати ортиб бормокда. Масофавий ишчилар улуши ортиб бормокда, ишда эътибор меҳнат жараёнига эмас, балки натижага қаратилган. Одамлар дунёнинг исталган нуқтасидан масофадан туриб ишлаш имкониятига эга. “Иш вақти” ва “иш жойи” каби тушунчалар мослашувчан бўлиб улгурди.

Ана шундай шароитда меҳнат муносабатларининг ҳам эгилувчанлигини таъминлаш мақсадида 2020 йил 8 июнда Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Тадбиркорлик фаолияти ва ўзини ўзи банд қилишни давлат томонидан тартибга солишни соддалаштириш чора-тадбирлари тўғрисида” ПҚ-4742-сон қарори қабул қилиниб, унда фрилансинг асосида ўзини ўзи банд қилиш тартиблари ҳамда фаолият йўналишлари белгилаб берилди. Бу эса, ҳозирги шароитда ёшларнинг меҳнат муносабатларини эркин амалга ошириш имкониятини янада кенгайтиришга хизмат қилади. Давлат Солиқ Агентлиги маълумотларига кўра, 2022 йил ҳолатига кўра, Ўзбекистонда қарийб 1,600 мингга яқин фуқаро ўзини ўзи банд қилганлар рўйхатга олинган бўлиб, уларнинг учдан бир қисмидан кўпроқги — ёшлардир.

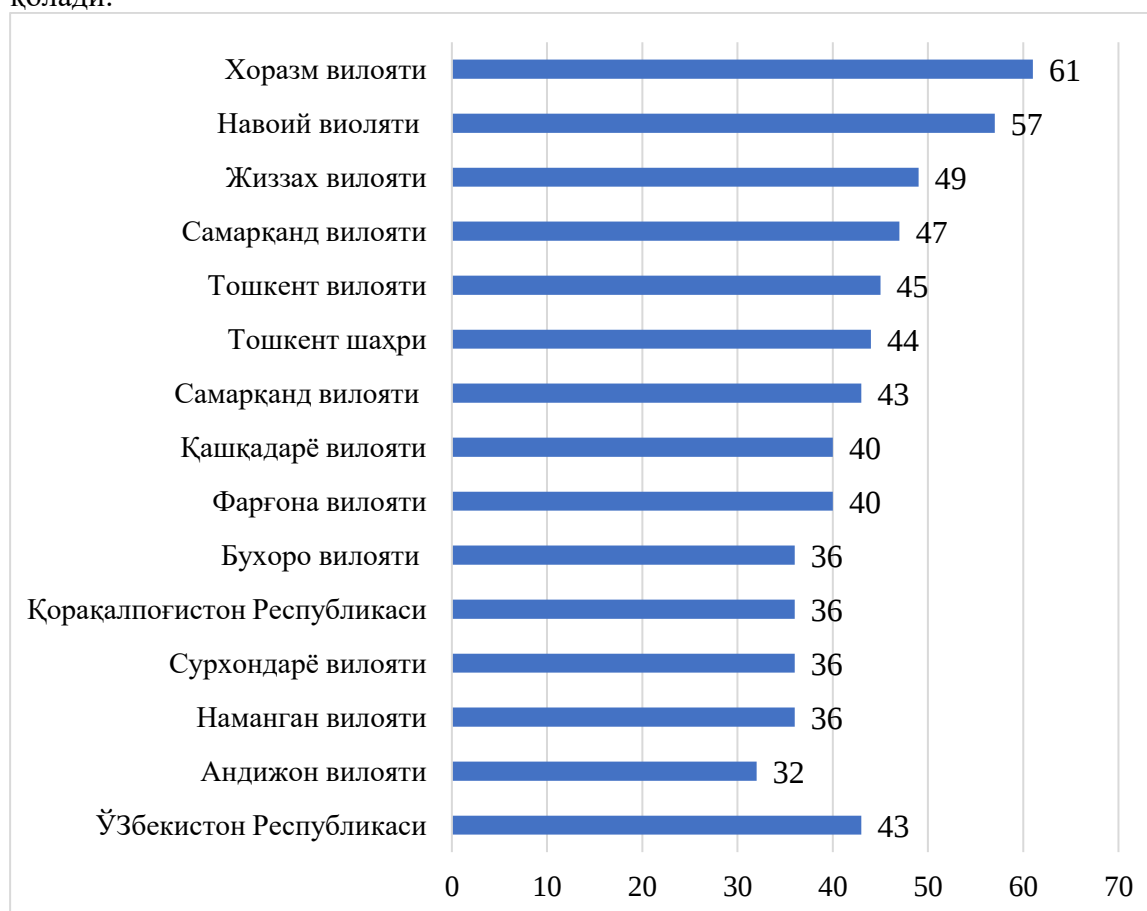
Ўзбекистонда фаолият турлари бўйича яқка тартибдаги тадбиркорлар реестрига кўра, 2022 йил ҳолатига яқка тартибдаги тадбиркорлар фаолиятининг 70 тури аниқланган бўлиб, улардан 62 ва 63-бандлари қисман ёки тўлиқ АКТ фаолияти билан боғлиқ. Масалан, 62-банд мултимедиа, дизайн ва бадиий материалларни яратиш ва қайта ишлаш - веб-дизайнер, график дизайнер, компютер ўйинлари дизайнери, интерьер дизайнери, ландшафт дизайнери, костюмлар дизайнери, ретушер, фото коллаж, вектор график муҳаррири,

архитектор, визуал дизайнер, маълумотлар дизайнери, интерфейс дизайнери, техник дизайнер, баннер яратувчиси, нашриёт дизайнери, 3D дизайнери, видео муҳаррир, видеограф, композитор, овоз муҳандиси, аранжировкачи, тақдимотчи, фото муҳаррири кабиларни ўз ичига олади.

Б3-банд дастурий таъминот, ахборот тизимлари, мобил иловалар, веб-сайтларни ишлаб чиқиш ва техник ёрдам кўрсатиш, дастурий таъминот синовчиси, веб-саҳифа дизайнери, веб-таҳлилчи, веб-сайтларни оптималлаштириш бўйича мутахассис фаолиятларини ўз ичига олади.

Айниқса ўзини ўзи банд қилганла орасида АКТ соҳасида фаолият юритаётганлар салмоғи (43 фоиз) кўпроқ эканлиги ва бу улуш йилдан йилга ортиб бораётганлигини кузатиш мумкин (2-расм).

Соҳа мутахассислари Мортенсен ва Вилелла-Виланинг таъкидлашича, рақамли иқтисодиёт ва сунъий интеллектни жорий этиш шароитларида юзага келадиган “эгиловчанлик ва меҳнат хавфсизлиги” ўртасидаги таранглик ҳал қилиниши керак бўлган муаммодир [13]. Амалиётда, эгиловчан меҳнат муносабатлари модели “эгиловчанлик” ҳақида жуда кўп ва “меҳнат ва ижтимоий хавфсизлик” ҳақида етарлича эътибор қаратилмаслиги ҳақида танқидлар мавжуд. Шундан келиб чиқиб, “Ўзини ўзи банд қилган шахс сифатида фаолиятни амалга ошириш тартиби тўғрисида”ги низомга буюртмачи ва фрилансер ўртасидаги меҳнат муносабатларида меҳнат шароитлари ва меҳнат хавфсизлиги нуқтаи назаридан аниқ мажбурият ва ваколатлар белгилаб қўйилиши лозим бўлади. Сабаби, сунъий интеллект тизимлари индивидуал хусусиятлар ва мақсадларга мослашишни ўрганар экан, инсон ва машина муносабатларининг келажаги тобора нозик, содда ва шахсий бўлиб қолади.



2-расм. АКТ соҳасида ўзини ўзи банд қилганларнинг умумий ўзини ўзи банд қилган аҳоли сонидagi улуши, (фоизда) [13].

Масаланинг яна муҳим жиҳати, сунъий интеллектни жорий этиш шароитида “платформа иқтисодиёти” деб аталган янгича норасмий концепция кенг тарқалган. Бу тушунча онлайн такси хизматини кўрсатувчи Убер (Uber) компаниясининг амалдаги

платформасининг ишлаш механизмига асосланган бўлиб, асосий муносабатлар платформа орқали амалга оширилади. Бугунги кунда бу тизим аллақачон иқтисодиётнинг кўплаб тармоқларида кенг қўлланилмоқда. Буни замонавий бизнес вакиллари “платформа иқтисодиёти” деб талқин қилишга ўрганган.

Ўзбекистонда ҳам ўзини ўзи банд қилганларнинг аксарияти ана шундай платформалар асосида меҳнат фаолиятини олиб бормоқда. Масалан, онлайн такси хизмати, озиқ-овқат етказиб бериш хизмати, онлайн буюртмалар асосида хизмат кўрсатувчи соҳалар шулар жумласидандир. Буни 3.2.2-расмда келтирилган маълумотдан ҳам англаш қийин эмас яъни, аксарият ўзини ўзи банд қилганлар АКТ соҳасида ёки турли платформалар орқали буюртмаларни бажаришади.

Юзаки кўринишда, онлайн платформаларда ишнинг янги шаклларида ишлайдиган ишчилар меҳнат муносабатларида кўпроқ эгилувчанликка эга ва улар иш вақтларини ўз хоҳишларига кўра тартибга солишлари мумкин. Аммо ҳақиқат шундаки, ишчи (фрилансер) вазифа ёки лойиҳани қабул қилгандан сўнг, у платформа томонидан белгиланган қоидаларга амал қилиши ва мижознинг кўрсатмаларини бажаришга мажбур бўлади. Соҳа олимлари томонидан бир нечта умумий иқтисодий платформалардаги ишчиларнинг бандлик ҳолати бўйича ўтказилган сўров шуни кўрсатадики, кўплаб платформаларда ишчилар омон қолиш босими туфайли етарли дам олиш вақтига эга эмаслар ва тўлиқ кунлик ишчиларнинг 86,0 фоизи ҳафтасига 6 кундан ортиқ ишлайди. Ҳаттоки иш вақти ҳафтасига 7 кунни ташкил қилади. Платформа ишчиларининг кўпчилиги дам олиш вақти ва таътиллари тартибга солиш ҳуқуқига эга эмас, шунинг учун улар қонун билан белгиланган байрамларда дам олиш ҳуқуқига эга бўлишга умид қиладилар.

Шунингдек, платформа ишчилари ўзларининг иш ҳақлари бўйича музокара қилиш ҳуқуқидан ҳам маҳрумдирлар. Сабаби, платформада талаблар барча учун бир хил, шу ҳисобидан иш ҳақи ҳам белгиланган фоизларда амалга оширилади. Бунда ишчининг малакаси ва иш тажрибаси каби инсон омиллари инобатга олинмайди. Бу ҳам қайсидир маънода ижтимоий тенгсизликка мисол бўлиши мумкин.

Бундай шароитда меҳнат ҳуқуқи ва меҳнат муносабатларининг ноаниқлиги туфайли юзага келган асосий муаммо - бу ишчиларнинг ижтимоий таъминотининг йўқлигидир. Меҳнат ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш бўйича амалдаги меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар, жумладан, қонунда белгиланган иш вақти, энг кам меҳнат меъёрлари, ишсизликдан сугурталаш, ходимларга нафақа тўлаш ва ҳоказоларнинг барчаси анъанавий “иш берувчи-ходим” муносабатларига, яъни аниқ меҳнат муносабатларига асосланади. Бироқ, платформа ва у орқали хизмат кўрсатадиган ишчилар ўртасидаги ҳуқуқий муносабатлар ҳақида гап кетганда, деярли барча платформа компаниялари платформа орқали буюртмаларни қабул қиладиган бу мослашувчан ходимлар компаниянинг расмий ходимлари эмас, шунинг учун уларда ҳеч қандай меҳнат муносабатлари йўқ деб ҳисоблашади.

Кўпгина мамлакатлар учун рақамли иқтисодиёт ва сунъий интеллектнинг жамиятга узоқ муддатли таъсири ҳалигача номаълум ҳамда улар жорий сиёсат ва қоидалар тез ўзгариб бораётган иқтисодиёт ва жамиятга мос келмаслиги мумкин. Ҳатто ривожланган мамлакатларда ҳам бундай муаммоларни ҳал қилиш учун бир нечта ёндашув ва чоралар кўрилган. Иш билан бандлик ва меҳнатни муҳофаза қилиш нуқтаи назаридан, кўплаб мамлакатлар ҳукуматлари платформа иқтисодиётининг ривожланиши натижасида юзага келган бандлик имкониятларини тан оладилар ва платформага асосланган янги бандлик шаклларида меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш лозимлигини ҳам тобора кўпроқ тан олмақдалар. Янги бандлик шаклларида банд бўлганларни ижтимоий ҳимоя қилишни кучайтиришда тегишли меҳнат ҳуқуқий тизими етарли эмас. Ушбу муаммоларни ҳал қилиш учун мавжуд сиёсат ва қонунларни тузатиш ва такомиллаштириш ёки янги сиёсат ва қонунларни шакллантириш лозим бўлади.

Бугунги кунда сунъий интеллект нафақат меҳнат фаолияти жараёнида, балки ишга жойлашиш жараёнида ҳам қўлланилади. Бироқ, ишга ёллаш воситалари иш

қидираётганларга нисбатан камситиш эҳтимоли масаласини кўтаради: ишга қабул қилиш тизимлари беихтиёр кекса ишчиларни рад этиб юбориши ва бошқа йўл билан ушбу лавозимга энг муносиб одамни ёллаш мақсадига эришиш учун ишчиларни камситиши мумкин. Масаланинг бу жиҳатини ҳам эътиборга олиш лозим бўлади.

Сунъий интеллектни жорий этиш натижасида ходимни тўлиқ ёки қисман алмаштириш ижтимоий ва ҳуқуқий муаммоларни ҳам келтириб чиқариши мумкин. Таъкидланишича, “меҳнат бозори сиёсати рақамлаштиришдан таъсирланганларни ҳимоя қилиши ва қайта малакасини ошириши керак”. Автоматлаштириш жараёни кам даромадли ва илғор кўникмаларга муҳтож бўлмаган ишларга кўпроқ таъсир қилганлиги сабабли, бу одамларни қайта тайёрлаш ва фаровонлигини ошириш катта муаммо ҳисобланади. Кўникмага асосланган технологик ўзгаришлар паст малакали ишчиларга бўлган талабни пасайтиради. Бундай вазиятларда қайта тайёрлаш муҳим аҳамиятга эга бўлади ва мамлакатлар профилактика тадбирларига эътибор қаратишга тайёр бўлишлари керак, масалан, саноат кўпроқ автоматлаштирилган жараёнларга ўтган тақдирда зарур бўлган кўникмаларни талаб қиладиган касбларга одамларни йўналтириш.

Бундан ташқари, ходимлар борасида қарорлар қабул қилишда сунъий интеллектдан фойдаланиш ҳам меҳнат муносабатлари билан боғлиқ муҳим масалага айланиб улгурди. Сабаби, сунъий интеллект тажрибага асосланган ҳолда ўрганиш қобилиятига эга лекин инсонлар каби муаммонинг ҳар томонлама таҳлил қилиш ёки баҳолаш имконияти мавжуд эмас. Меҳнат жараёнида юзага келадиган низоли вазиятлар мисолида бундай технологияларга қарор қабул қилишига йўл қўймаслик лозим бўлади. Шунингдек, иш берувчиларга кадрлар бўйича қарорлар қабул қилишда, айниқса буйруқ бериш маъносида кадрларга оид қарорларини қабул қилишда сунъий интеллектдан фойдаланишга рухсат бермаслиги ҳамда ишчиларнинг меҳнат жараёнининг бутун жараёни давомида сунъий интеллект томонидан кузатилиши шарт эмаслигига эътибор қаратиш лозим деб ҳисоблаймиз.

Меҳнат муносабатларида сунъий интеллектни қўллаш орқали кўтарилган яна бир муҳим мавзу – бу шахсий маълумотлар дахлсизлигидир. Сиёсий зарурат бўлмаган тақдирда сунъий интеллект ёрдамида ишчиларнинг шахсий маълумотларини кенг қамровли тўплаш, таҳлил қилиш ва қайта ишлаш шахсий маълумот дахлсизлигининг бузилишига олиб келиш мумкин. Бугунги кунда сунъий интеллект шароитида ишчиларнинг шахсий ҳаётини ҳимоя қилиш янги таҳдидларга дуч келмоқда. Яъни, турли сунъий интеллект алгоритмлари меҳнат жараёнида ишчиларни тобора кўпроқ кузатиб бораётгани ҳақиқат ва алгоритм мониторинги остида ишчиларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш меҳнат қонунчилиги соҳасида муҳим масала бўлиб қолиши лозим.

ХУЛОСА

Меҳнат муносабатларида сунъий интеллектдан фойдаланиш ҳар доим ҳам одамларни ишдан бўшатиб қўймаслиги керак, балки уларнинг иш сифатини ошириши керак, масалан, уларга камроқ ёки яхши шароитларда ишлашга имкон беришини унутмаслигимиз керак.

Инсон ҳар доим сунъий интеллект олдида меҳнат бозорида рақобатбардош бўлиши керак. Шу муносабат билан, ишчиларга бўлган талаб масаласи бугунги кунда ҳар қачонгидан ҳам долзарбдир. Ушбу талабни сақлаб қолиш учун бир вақтнинг ўзида икки йўналишда ишлаш керак:

- ходимларнинг сунъий интеллект тизимларига рақобатбардошлиги имкониятларини аниқлаш;

- сунъий интеллектнинг ривожланиш траекториясини шакллантиришга таъсир этувчи ахлоқий асосни яратиш. Гап шундаки, сунъий интеллект дастурдир ва у одамдан фарқли ўлароқ, ахлоқий меъёрлар нима эканлигини билмайди. Сунъий интеллектни ўқитиш тизимларини яратиш ва уларнинг дастурий кодларига оғзаки нутқ нормаларига риоя қилишни жорий қилиш керак.

Шундай қилиб, меҳнат фаолиятига сунъий интеллектни жорий этишнинг ижобий томонлари билан бир қаторда салбий томонлари ҳам борлигини таъкидлаш мумкин. Инсон

ва сунъий интеллектнинг биргаликдаги иши ҳақиқий меҳнат жараёнини осонлаштиради, лекин маълумотни таҳлил қилиш қобилиятини пасайтиради. Биз ҳамма нарсани техник воситаларга ишониб топшириб, вазият устидан назоратни йўқотишга йўл қўймаслигимиз керак, чунки ҳар қандай машина ишламай қолиши ва ҳар қандай алгоритм хато бериши мумкин.

Замонавий дунёда нафақат технология мавжудлигини кенгайтириш, балки ишчилар алгоритмларга қараганда кўпроқ самарадорлик ва унумдорликни келтириб чиқарадиган бундай меҳнат функцияларини бажариши мумкин бўлган янги бандлик турларини шакллантириш керак¹. Сунъий интеллект ва инсон омили меҳнат фаолиятининг энг юқори ижобий натижаларига эришишга интилиб, уйғунликда ишлаши керак.

Юқорида келтирилган фикр мулоҳазалардан сунъий интеллектни жорий этиш шароитларида меҳнат муносабатларини такомиллаштириш ва мавжуд муаммаларни бартараф этиш учун қуйидаги чора-тадбирларни амалга ошириш мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз:

биринчидан, меҳнат муносабатлари ва қонунчилиги бўйича тадқиқотлар кўламини кўпайтриш ва уларнинг замон билан ҳамнафас бўлишини таъминлаш;
иккинчидан, рақамли иқтисодиёт даврида меҳнат қонунчилигининг ҳимоя ролини кучайтириш;

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Acemoglu, D. and P. Restrepo (2019), "Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 33/2, pp. 3-30, <http://dx.doi.org/10.1257/jep.33.2.3>.
2. Felten, E., M. Raj and R. Seamans (2019), "The Occupational Impact of Artificial Intelligence on Labor: The Role of Complementary Skills and Technologies", NYU Stern School of Business, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3368605>.
3. JARRAH, M. H. (2018). Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making. In: *Business Horizons*. [online]. Vol. 61, No. 4, 2018, pp. 577–586. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.03.007> [Accessed December 10, 2020].
4. FUDGE, J. (2007). The New Discourse of Labour Rights: From Social to Fundamental Rights. In: *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 29, No. 1, 2007, pp. 29–66.
5. Абдурахманов К.Х. Трансформация рынка труда в условиях внедрения искусственного интеллекта. экономика труда. Том 10, Номер 2, Февраль 2023. *Russian Journal of Labor Economics* ISSN 2410-1613;
- 6-10. Давалт Статистика Агентлиги маълумотлари асосида тузилди. <https://stat.uz/uz/>.
11. Brian R. The Rise of Freelancer Economy [Электронный ресурс] / *Forbes*. 2016. – Режим доступа: <https://www.forbes.com/sites/brianrashid/2016/01/26/the-rise-of-the-freelancer-economy/#11d8fb733bdf>
12. Синева, Н. Л., Вагин, Д. Ю., Исламова, Г. И. Исследование тенденций, технологий, моделей развития цифровых навыков / Н. Л. Синева, Д. Ю. Вагин, Г. И. Исламова // *Актуальные вопросы современной экономики*. – 2019. – № 4. – С. 1124–1146.
13. Mortensen, J., Vilella-Vila, M. (2012). The future of employment supply and demand in social Europe. In: *Futures*. 14. Vol. 44, No. 7, 2012, pp. 671–677. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.futures.2012.04.006>.
14. Human capacity in the field of digital development of Uzbekistan. Analytical review. © UNDP, 2022.
15. B.Navruz-Zoda, O.Xurramov. Features and opportunities of digital tourism and its development in Uzbekistan. In: *LXIV International scientific and practical conference. European research: innovation in science, education and technology*. London. United Kingdom. 08.06.2020.

¹ Волкова Е. В. Искусственный интеллект в трудовых отношениях. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48586>.