

Date: 3rd September-2026

КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВДА СУНЪИЙ ИНТЕЛЛЕКТДАН ФЙДАЛАНИШНИНГ ХУҚУҚИЙ ТАБИАТИ

Анварова Муслимахон Лазизбек қизи

Мирзо Улуғбек номидаги Ўзбекистон Миллий Университети
Ижтимоий Фанлар факултети Юриспруденция 3-босқич талабаси
Илмий раҳбар: **Топилдиев В.Р**

Аннотация: Мазкур мақолада корпоратив бошқарув тизимида сунъий интеллект технологияларидан фойдаланишнинг ҳуқуқий табиати таҳлил қилинган. Дастлаб, миллий фуқаролик-ҳуқуқий доктринада корпоратив муносабатларнинг ўрни (В.Р. Топилдиевнинг тадқиқотлари асосида) кўриб чиқилиб, сўнгра Европа Иттифоқи ва АҚШнинг сунъий интеллектни тартибга солиш моделлари қиёсий ўрганилган. Таҳлил натижасида Ўзбекистон учун инсон назорати (human oversight) принципига асосланган ёндашув мақбул экани асосланган. Шунингдек, сунъий интеллектнинг мустақил ҳуқуқ субъекти эмаслиги, ундан фойдаланишда юзага келадиган жавобгарлик, алгоритмик дискриминация ва шахсий маълумотлар ҳимояси билан боғлиқ хавфлар кўриб чиқилган. Мақола якунида, амалдаги миллий қонунчиликдаги бўшлиқлар аниқланиб, уни такомиллаштиришга қаратилган аниқ таклифлар илгари сурилган.

Калит сўзлар: корпоратив бошқарув, сунъий интеллект, инсон назорати, алгоритмик дискриминация, ҳуқуқий субъектлик, ҳуқуқий жавобгарлик, AI Act, корпоратив ҳуқуқ.

Рақамли иқтисодиётнинг жадал ривожланиши билан бирга, сунъий интеллект технологиялари корпоратив бошқарувнинг ажралмас қисмига айланиб бормоқда. Инвестиция қарорларини қабул қилиш, молиявий таваккалчиликни баҳолаш ва ички аудитни автоматлаштиришда AI тизимларининг иштироки кенгайиши билан, унинг ҳуқуқий мақоми ва бошқарув органлари зиммасидаги масъулият доираси борган сари долзарб масалага айланмоқда.

Хорижий тажрибага назар ташласак, бу борада икки хил ёндашув шаклланишини кўриш мумкин. Европа Иттифоқида 2024 йил августидан кучга кирган ва 2026 йил 2 август санасидан деярли тўлиқ амал қила бошлайдиган "AI Act" қонуни қатъий, хавфга асосланган тартибга солиш моделини жорий этди²³ — юқори хавфли AI тизимларидан фойдаланувчи компаниялар раҳбарияти зиммасига махсус назорат, ҳужжатлаштириш ва, энг муҳими, инсон назорати (human oversight) мажбуриятини юклади. Ушбу принципга кўра, AI тавсиялари асосида қабул қилинадиган стратегик қарорларда якуний сўз доимо ваколатли шахс ёки органга

²³Travers Smith. New EU AI Act – Corporate Governance Considerations. —
<https://www.traverssmith.com/knowledge/knowledge-container/new-eu-ai-act-corporate-governance-considerations/>

Date: 3rd September-2026

қолдирилиши шарт. Талабларга риоя қилмаган компанияларга глобал айланманинг 7 фоизигача жарима хавфи мавжудлиги эса масаланинг жиддийлигини кўрсатади²⁴.

АҚШда эса аҳвол бошқачарок: ягона федерал қонун ўрнига, NIST томонидан ишлаб чиқилган тавсиявий доира (AI Risk Management Framework) амалда стандарт вазифасини бажармоқда, компаниялар эса кўпроқ ички қоидалар ва алоҳида AI қўмиталари орқали ўзини ўзи тартибга солишга таянади.

Ушбу икки моделни солиштирганда, назаримда, Ўзбекистон учун айнан ЕСнинг инсон назорати принципига асосланган ёндашуви кўпроқ мақбулдир. Чунки АҚШдаги эркин модель кучли институционал маданиятга эга бозорларда самарали ишлайди, бизнинг корпоратив бошқарув тизимимиз эса ҳали шаклланиш босқичида. Шу боис, юқори хавфли қарорларда сунъий интеллект фақат тавсия берувчи восита бўлиб қолиши, яқуний қарорни эса инсон қабул қилиши қатъий норма даражасида мустаҳкамланиши лозим.

Шу нуқтаи назардан, мазкур мақоланинг мақсади — корпоратив бошқарувда сунъий интеллектдан фойдаланишнинг ҳуқуқий табиатини очиб бериш, хорижий тажриба (айниқса, инсон назорати принципи) асосида миллий қонунчиликни такомиллаштириш бўйича таклифлар ишлаб чиқишдан иборат.

Шуни таъкидлаш жоизки, корпоратив муносабатларнинг ҳуқуқий табиати миллий фуқаролик-ҳуқуқий фанда алоҳида эътибор қаратилган масала ҳисобланади. Хусусан, В.Р. Топилдиевнинг тадқиқотларида корпоратив (ташкилий-ҳуқуқий) муносабатлар фуқаролик ҳуқуқининг мустақил институти сифатида эмас, балки унинг таркибий, ўзига хос тури сифатида таҳлил қилинган. Муаллифнинг фикрича, ташкилий муносабатлар мулкӣ муносабатлардан фарқли ўларок, ўз ичига бошқарув, назорат ва ваколатларни тақсимлаш каби элементларни олади. Ушбу ёндашув мазкур мақоланинг методологик асосини ташкил этади: агар корпоратив муносабатлар — бошқарув ва назорат элементларини ўз ичига олувчи ташкилий муносабатлар бўлса, унда сунъий интеллектнинг корпоратив бошқарувга иштирок этиши ҳам, аввало, ана шу "бошқарув-назорат" муносабатлари контекстида таҳлил қилиниши лозим.

Хорижий илмий адабиётда сунъий интеллектнинг ҳуқуқий табиати масаласи анча олдин мунозара мавзусига айланган. Хусусан, америкалик ҳуқуқшунос Лоуренс Солум ўзининг 1992 йилда чоп этилган асарида сунъий интеллект тизимларига ҳуқуқий шахс мақомини бериш мумкинлиги масаласини биринчилардан бўлиб илмий жиҳатдан кўтарган ва бу борада келажақда юзага келиши мумкин бўлган назарий муаммоларни таҳлил қилган²⁵. Райан Кало эса ўз тадқиқотларида роботлар ва AI тизимларига нисбатан қўлланиладиган турли ҳуқуқий метафораларни (уларни "шахс" ёки оддий "буюм" сифатида кўриш) ўрганиб, айнан қайси метафора

²⁴ Aprio. AI Governance for Boards of Directors: How to Oversee Artificial Intelligence Risk in 2026. — <https://aprioboardportal.com/landing-board-managers/>

²⁵ Solum L.B. Legal Personhood for Artificial Intelligences // North Carolina Law Review. – 1992. – Vol. 70. – P. 1231-1287.

Date: 3rd September-2026

танланиши ҳуқуқий оқибатларга сезиларли таъсир кўрсатишини кўрсатиб берган²⁶. Фрэнк Паскуале эса ўзининг машҳур асарида замонавий алгоритмик тизимларнинг шаффоф эмаслиги муаммосини чуқур таҳлил қилиб, компанияларнинг ўз алгоритмларини сир сақлаши натижасида жамиятда ҳисобдорлик механизмларининг заифлашувини кўрсатиб берган²⁷.

Ушбу олимларнинг қарашларини умумлаштирганда, шуни таъкидлаш мумкинки, хорижий илмий адабиётда ҳам сунъий интеллектга мустақил ҳуқуқий мақом бериш масаласи ҳали якуний ечимини топмаган — бу эса мазкур мақолада кўтарилган муаммонинг нафақат миллий, балки халқаро миқёсда ҳам долзарб эканини кўрсатади.

Сунъий интеллект тушунчасини ҳуқуқий жиҳатдан таҳлил қилишдан олдин, унинг техник моҳиятини аниқлаб олиш зарур. Сунъий интеллект — бу инсон интеллектуал фаолиятига хос бўлган айрим вазифаларни (маълумотларни таҳлил қилиш, башорат қилиш, тавсия бериш) мустақил ёки ярим мустақил тарзда бажара оладиган алгоритмик тизимлар мажмуасидир. Корпоратив бошқарувда у, одатда, куйидаги йўналишларда қўлланилади: молиявий таваккалчиликни баҳолаш, инвестиция таҳлили, комплаенс мониторинги ва ички аудитни автоматлаштириш.

Энг мунозарали масала — сунъий интеллектнинг ҳуқуқий субъектлик мақоми. Ҳозирги кунда ҳам миллий, ҳам халқаро ҳуқуқий доктринада устувор қараш шуки, сунъий интеллект мустақил ҳуқуқ субъекти сифатида тан олинмайди — у фақат инсон томонидан назорат қилинадиган интеллектуал восита ҳисобланади. Бунинг оқибати сифатида, AI томонидан "қабул қилинган" ҳар қандай қарор учун юридик жавобгарлик доимо инсонга — уни ишлаб чиққан дастурчи, тизимни жорий этган оператор ёки ундан фойдаланувчи юридик шахснинг бошқарув органига — юкланади.

Шу билан бирга, Европа Иттифоқининг AI Act қонунида мустаҳкамланган инсон назорати (human oversight) принципи айнан шу масъулиятни амалда таъминлашга қаратилган ҳуқуқий восита сифатида қаралиши мумкин²⁸: агар якуний қарор доимо инсон томонидан тасдиқланса, жавобгарликни аниқ шахсга боғлаш анча осонлашади. Ушбу принципга кўра, юқори хавфли AI тизимларидан фойдаланувчи компаниялар раҳбарияти зиммасига махсус назорат ва ҳужжатлаштириш мажбурияти юкланган, ва бу тизим 2026 йил 2 август санасидан деярли тўлиқ амал қила бошлайди²⁹. Талабларга риоя қилмаган компанияларга глобал айланманинг 7 фоизигача ёки 35 миллион еврогача жарима хавфи мавжудлиги эса масаланинг жиддийлигини кўрсатади³⁰.

²⁶Calo R. Robots in American Law // University of Washington School of Law Research Paper. – 2016. – No. 2016-04. — <https://ssrn.com/abstract=2737598>

²⁷Pasquale F. The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information. – Cambridge, MA: Harvard University Press, 2015.

²⁸GUBERNA Sounding Board Committee for Cybersecurity. What should Directors know about AI Act? — <https://www.guberna.be/en/know/what-should-directors-know-about-ai-act>

Date: 3rd September-2026

АҚШда эса ахвол бошқачарок: ягона федерал қонун ўрнига, NIST томонидан ишлаб чиқилган тавсиявий доира (AI Risk Management Framework) амалда стандарт вазифасини бажармоқда, компаниялар эса кўпроқ ички қоидалар ва алоҳида AI қўмиталари орқали ўзини ўзи тартибга солишга таянади³¹.

Шу ўринда муаллиф сифатида шуни таъкидлаш жоизки, сунъий интеллектга алоҳида ҳуқуқий мақом (масалан, "электрон агентлик") бериш масаласи икки томонлама баҳоланиши керак. Бир томондан, агар AI технологиялари инсон меҳнатини енгиллаштириш, унга ёрдамчи восита бўлиш вазифасини бажарса, бундай мақом ижобий ҳодиса ҳисобланади. Бироқ, иккинчи томондан, агар бу жараён иш ўринларининг қисқариши ва ходимларнинг ишдан бўшатилиши орқали ижтимоий-иқтисодий муаммоларни (ишсизлик, даромад тақсимоотидаги адолатсизлик) кучайтирса, бу инсоният тараққиётига эмас, балки унинг ижтимоий таназзулига хизмат қиладиган жараёнга айланиши мумкин. Шу боис, сунъий интеллектнинг ҳуқуқий мақомини белгилашда нафақат технологик ва иқтисодий самарадорлик, балки унинг ижтимоий оқибатлари ҳам ҳисобга олиниши зарур.

Корпоратив бошқарувда сунъий интеллектдан фойдаланиш бир қатор жиддий ҳуқуқий хавфларни келтириб чиқаради.

1. Жавобгарлик муаммоси. Агар AI тизими автоном тарзда компания учун зарарли қарор қабул қилса (масалан, нотўғри шартнома тузилиши), ким жавобгар — фойдаланувчи компаниями ёки тизимни ишлаб чиққан ишлаб чиқарувчими, деган савол ҳали кўплаб юрисдикцияларда очиқ қолмоқда³².

2. Алгоритмик дискриминация. АҚШда Колорадо штатининг сунъий интеллект тўғрисидаги қонуни (2026 йил 30 июндан кучга кирган) юқори хавфли AI тизимларидан фойдаланувчи ташкилотлардан дискриминацияга йўл қўймаслик учун "оқилона эҳтиёткорлик" (reasonable care) кўрсатишни талаб қилади — жумладан, мунтазам bias-аудит ўтказиш ва якуний қарорларда инсон иштирокини таъминлаш орқали³³. Калифорнияда эса иш берувчилар автоматлаштирилган қарор тизимларидан фойдаланганда, натижа ноаниқ бўлса ҳам, агар дискриминацион таъсир (disparate impact) юзага келса, жавобгарликка тортилиши мумкин — ниятнинг йўқлиги ҳимоя ҳисобланмайди³⁴.

3. Шахсий маълумотларни муҳофаза қилиш. AI тизимларининг катта ҳажмдаги маълумотларни қайта ишлаши, айниқса катта тил моделлари контекстида, маълумотларни "ўчириш"нинг етарлилиги масаласини мураккаблаштиради — чунки

³¹ AI Conference London. AI Governance and Risk: What Boards Must Know in 2026. —

<https://aiconference.london/ai-governance-and-risk-what-boards-must-know-in-2026-20260604-07>

³² Secure Privacy. AI Risk & Compliance 2026: Enterprise Governance Overview. — <https://secureprivacy.ai/blog/ai-risk-compliance-2026>

³³ K&L Gates. Navigating the AI Employment Landscape in 2026. — <https://www.klgates.com/thought-leadership/Navigating-the-AI-Employment-Landscape-in-2026-Considerations-and-Best-Practices-for-Employers-2-2-2026>

³⁴ Lexology. 2026 Overview of AI Use in Employment Decisions. — <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=bb0a51a8-4a1f-4592-83a2-3de69f22d075>



Date: 3rd September-2026

маълумот модель "вазнлари" (weights) ичида сақланиб қолиши мумкинлиги ҳақида хавотирлар мавжуд³⁵.

4. Шаффофлик ва тушунтирилувчанлик муаммоси. Кўпгина AI тизимлари "қора кути" (black box) тарзида ишлайди — уларнинг қарор қабул қилиш мантиғини тушунтириб бўлмайди, бу эса аудит ва тартибга солувчи текширувлар учун қийинчилик туғдиради³⁶.

Юқоридаги хавфларнинг умумийлиги шуни кўрсатадики, миллий қонунчиликда AI тизимларидан фойдаланиш билан боғлиқ жавобгарлик, аудит ва инсон назорати механизмларини аниқ белгилаш — назарий эмас, амалий зарурат ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикасида корпоратив ҳуқуқ мустақил ҳуқуқ тармоғи сифатида ажралиб чиқмаган — у фуқаролик ҳуқуқининг таркибий қисми ҳисобланади ва асосан Фуқаролик кодекси ҳамда "Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида"ги қонун орқали тартибга солинади. Бундан ташқари, 2016 йилда тасдиқланган, ихтиёрий тавсиявий тусга эга "Корпоратив бошқарув кодекси" номли ҳужжат ҳам мавжуд³⁷, бироқ у қонун кучига эга эмас ва фақат акциядорлик жамиятлари учун тавсия сифатида амал қилади. Ушбу норматив базанинг ҳеч бирида сунъий интеллект технологияларидан фойдаланиш, алгоритмик қарорлар ёки уларнинг ҳуқуқий оқибатлари ҳақида норма мавжуд эмас. Шунингдек, 2026 йил 14 мартда тасдиқланган сунъий интеллект этикаси қоидалари³⁸ ҳам умумий этик тамойиллар билан чекланиб, корпоратив бошқарув органларининг AI билан боғлиқ жавобгарлиги ёки инсон назорати механизмларини тартибга солмайди. Демак, амалдаги фуқаролик-ҳуқуқий база сунъий интеллект иштирокида юзага келадиган корпоратив муносабатларни тартибга солиш учун етарли эмас — бу эса мазкур мақолада илгари сурилатган тақлифларнинг заруратини кўрсатади.

Корпоратив бошқарувда сунъий интеллект технологияларини хавфсиз ва ҳуқуқий жиҳатдан барқарор жорий этиш мақсадида қуйидаги чора-тадбирлар мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Биринчидан, корпоратив қарорлар қабул қилиш жараёнида инсон назорати (human oversight) принципини қонунчилик даражасида мустаҳкамлаш зарур. Бунга кўра, стратегик ёки юқори хавфли қарорларда сунъий интеллект фақат тавсия берувчи восита сифатида иштирок этиши, якуний қарорни эса ваколатли бошқарув органи қабул қилиши қатъий норма сифатида белгиланиши лозим.

Иккинчидан, юқори хавфли AI тизимлари учун мажбурий bias-аудит институтини жорий этиш керак — бу алгоритмларнинг дискриминацияга йўл қўймаслигини мунтазам равишда текшириб боришни таъминлайди.

³⁵CPO Magazine. 2026 AI Legal Forecast: From Innovation to Compliance. — <https://www.cpomagazine.com/data-protection/2026-ai-legal-forecast-from-innovation-to-compliance/>

³⁷Тошкент фонд биржаси (uzse.uz). Корпоратив бошқарув кодекси. — <https://www.uzse.uz/legislations/174>

³⁸Lex.uz. Сунъий интеллектга асосланган ечимларни яратиш, жорий қилиш ва улардан фойдаланиш бўйича этика қоидаларини тасдиқлаш тўғрисида (3787-сон, 14.03.2026). — <https://www.lex.uz/uz/docs/-8083233>



Date: 3rd September-2026

Учинчидан, AI тизимлари орқали қабул қилинган қарорлар учун жавобгарликни тақсимлаш мезонлари (ишлаб чиқувчи, оператор, фойдаланувчи юридик шахс ўртасида) қонунчиликда аниқ белгиланиши зарур.

Тўртинчидан, сунъий интеллектнинг корпоратив соҳада қўлланилиши инсон меҳнатини енгиллаштиришга хизмат қилиши, лекин иш ўринларининг оммавий қисқаришига олиб келмаслиги учун, айниқса юқори автоматлаштириш дастурларини жорий этаётган компанияларда ижтимоий таъсирни баҳолаш (social impact assessment) талаб этилиши мумкин.

Ўтказилган таҳлил шуни кўрсатадики, корпоратив бошқарувда сунъий интеллектдан фойдаланиш ҳуқуқий жиҳатдан икки томонлама ёндашувни талаб қилади: бир томондан, бу технологиялар корпоратив қарорлар қабул қилиш жараёнини тезкор ва самарали қилиш имконини берса, иккинчи томондан, жавобгарлик, алгоритмик дискриминация ва инсон назоратининг йўқолиши каби жиддий ҳуқуқий хавфларни ҳам келтириб чиқаради.

Хорижий тажриба таҳлили (Европа Иттифоқининг қатъий, хавфга асосланган модели ва АҚШнинг эркинроқ, стандартларга таянган ёндашуви) шуни кўрсатадики, Ўзбекистон учун ЕСнинг инсон назорати принципига асосланган модели кўпроқ мос келади — чунки бизнинг корпоратив бошқарув тизимимиз ҳали шаклланиш босқичида турибди ва кучли институционал назоратга муҳтож.

Шу билан бирга, сунъий интеллект мустақил ҳуқуқ субъекти сифатида эмас, балки инсон томонидан назорат қилинадиган восита сифатида баҳоланиши лозим, деган хулосага келиш мумкин. Бунда, технологиянинг асосий вазифаси инсон меҳнатини енгиллаштириш бўлиши, аммо бу жараён ижтимоий-иқтисодий оқибатларни (иш ўринларининг қисқариши) назардан четда қолдирмаслиги керак.

Амалдаги таҳлил шуни ҳам кўрсатадики, Ўзбекистон қонунчилигида корпоратив муносабатлар асосан фуқаролик ҳуқуқи доирасида тартибга солинади ва сунъий интеллект билан боғлиқ махсус норма мавжуд эмас. Шу боис, мазкур мақолада илгари сурилган таклифлар — инсон назорати принципини мустаҳкамлаш, bias-аудит институтини жорий этиш, жавобгарлик мезонларини аниқлаштириш ва ижтимоий таъсирни баҳолаш — миллий қонунчиликни такомиллаштириш йўналишидаги дастлабки, амалий аҳамиятга эга қадам бўлиши мумкин.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Топилдиев В.Р. Фуқаролик қонунчилигида корпоратив муносабатларни такомиллаштириш истиқболлари хусусида айрим мулоҳазалар // [Eurasian journal of law, finance and applied sciences](#) журнали. 2022. 105-114 бетлар.
2. Топилдиев В.Р. Фуқаролик ташкилий-ҳуқуқий муносабатларни ҳуқуқий муаммолари: назария ва амалиёт // [Обзор законодательства Узбекистана. – 2011. – №. 1-2. – С. 9-11.](#)
3. Топилдиев В.Р. Фуқаролик қонунчилигида ташкилий-ҳуқуқий муносабатларнинг турлари ва уларни таснифлаш мезонлари // [Фалсафа ва ҳуқуқ. 2021. №2 -Б.16-21.](#)

Date: 3rd September-2026

4. Топилдиев В.Р. Перспективы развития гражданского законодательства Республики Узбекистан по организационно-правовым отношениям // Хуқуқий тадқиқотлар журналі. 6 жилд, 5 сон. -С.16-23. <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9130-2021-5-2>.
5. Топилдиев В. Организационные отношения в предмете гражданского права: теория и практика // [Вестник развития науки и образования](#). – 2011. – №. 6. – С. 71-77.
6. Solum L.B. Legal Personhood for Artificial Intelligences // [North Carolina Law Review](#). – 1992. – Vol. 70. – P. 1231-1287.
7. Calo R. Robots in American Law // University of Washington School of Law Research Paper. – 2016. – No. 2016-04. — <https://ssrn.com/abstract=2737598>
8. Pasquale F. The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information. – [Cambridge, MA: Harvard University Press, 2015](#).
9. GUBERNA Sounding Board Committee for Cybersecurity. What should Directors know about AI Act? — <https://www.guberna.be/en/know/what-should-directors-know-about-ai-act>
10. Travers Smith. New EU AI Act – Corporate Governance Considerations. — <https://www.traverssmith.com/knowledge/knowledge-container/new-eu-ai-act-corporate-governance-considerations/>
11. Aprio. AI Governance for Boards of Directors: How to Oversee Artificial Intelligence Risk in 2026. — <https://aprioboardportal.com/landing-board-managers/>
12. AI Conference London. AI Governance and Risk: What Boards Must Know in 2026. — <https://aiconference.london/ai-governance-and-risk-what-boards-must-know-in-2026-20260604-07>
13. Secure Privacy. AI Risk & Compliance 2026: Enterprise Governance Overview. — <https://secureprivacy.ai/blog/ai-risk-compliance-2026>
14. K&L Gates. Navigating the AI Employment Landscape in 2026. — <https://www.klgates.com/thought-leadership/Navigating-the-AI-Employment-Landscape-in-2026-Considerations-and-Best-Practices-for-Employers-2-2-2026>
15. Lexology. 2026 Overview of AI Use in Employment Decisions. — <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=bb0a51a8-4a1f-4592-83a2-3de69f22d075>
16. CPO Magazine. 2026 AI Legal Forecast: From Innovation to Compliance. — <https://www.cpomagazine.com/data-protection/2026-ai-legal-forecast-from-innovation-to-compliance/>
17. [Lex.uz](#). Сунъий интеллектга асосланган ечимларни яратиш, жорий қилиш ва улардан фойдаланиш бўйича этика қоидаларини тасдиқлаш тўғрисида (3787-сон, 14.03.2026). — <https://www.lex.uz/uz/docs/-8083233>

