“ADOLAT”
MILLIY HUQUQIY AXBOROT MARKAZI
Guvohnoma № 636478
Litsenziya C-5669732

“HUQUQ va BURCH+” —
«ПРАВО и ДОЛГ+» —
"RIGHT and DUTY+"
Journal home page:
https://adolatmarkazi.uz/magazine/electron?id=335

2025-yil
11-son
noyabr
ISSN 3093-8546



# Sun’iy intellektning mehnat-huquqiy munosabatlarga ta’siri

*Raximov Miryoqub Aktamovich,*
*Toshkent davlat yuridik universiteti*
*Mehnat huquqi kafedrasi mudiri o‘rinbosari, dotsent, yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori (PhD)*
*e-mail: miryoqub.rahimov@gmail.com*

***Аннотация.*** Maqolada sun’iy intellekt texnologiyalarining mehnat munosabatlariga ta’siri, xususan ish o‘rinlarining qisqarishi, bandlik tarkibining o‘zgarishi va ishga qabul qilish jarayonlarida algoritmik qarorlarning roliga alohida e’tibor qaratilgan. Xalqaro me’yorlar va amaliyotlar asosida yirik kompaniyalarda sun’iy intellektdan foydalanish jarayonida yuzaga kelgan diskriminatsiya holatlari tahlil qilinadi. Shuningdek, muallif sun’iy intellekt asosidagi yollash tizimlarida shaffoflik, bias-audit, algoritmik javobgarlik va inson omilining saqlanishi mehnat huquqi uchun ustuvor yo‘nalish bo‘lishi kerakligi haqida xulosa qiladi.

***Калит сўзлар.*** sun’iy intellekt, mehnat huquqi, algoritmik kamsitish, ishga qabul qilish, AI-platformalar, bandlik, bias-audit, Amazon, iTutorGroup, Workday, O‘zbekiston mehnat qonunchiligi.

***Аннотация.*** В статье уделяется особое внимание влиянию технологий искусственного интеллекта на трудовые отношения сокращению рабочих мест, изменению структуры занятости и роли алгоритмических решений в процессах найма. На основе международных норм и практики анализируются случаи дискриминации, возникающие при использовании ИИ крупными компаниями. Автор приходит к выводу, что в системах найма, основанных на искусственном интеллекте, приоритетными направлениями трудового права должны быть прозрачность, объективный аудит, алгоритмическая ответственность и сохранение человеческого фактора.

***Ключевые слова.*** искусственный интеллект, трудовое право, алгоритмическая дискриминация, приём на работу, AI-платформы, занятость, bias-audit, Amazon, iTutorGroup, Workday, трудовое законодательство Узбекистана.

***Annotation.*** The article focuses on the impact of artificial intelligence technologies on labor relations - job reduction, changes in employment structure, and the role of algorithmic solutions in hiring processes. Based on

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

international norms and practices, discrimination cases arising from the use of AI by large companies are analyzed. The author concludes that in artificial intelligence-based recruitment systems, transparency, objective audit, algorithmic responsibility, and the preservation of the human factor should be the priority areas of labor law.

***Keywords.*** artificial intelligence, labor law, algorithmic discrimination, hiring, AI platforms, employment, bias audit, Amazon, iTutorGroup, Workday, labor legislation of Uzbekistan.

**Kirish**

So‘nggi yillarda sun’iy intellekt texnologiyalarining jadal rivojlanishi global mehnat munosabatlariga ham katta ta’sir ko‘rsatmoqda. Davlatimiz rahbari Sh.Mirziyoyev ta’kidlaganidek, bugun insoniyat yangi sivilizatsiya bosqichiga – sun’iy intellekt davriga dadil qadam qo‘ymoqda. Qaysi soha bo‘lmasin, kim bu jarayonda qattiq izlanib, aniq natija qilsa, bir qadam oldinda yursa, marra shuniki bo‘ladi [1].

Avtomatlashtirish, algoritmik boshqaruv, raqamli nazorat va masofaviy ish shakllarining kengayishi mehnat huquqining an’anaviy kategoriyalarini qayta ko‘rib chiqishni talab qilmoqda. Bugungi kunda sun’iy intellekt nafaqat ishlab chiqarish jarayonlarini, balki xodimlarni tanlash, baholash, nazorat qilish va rag‘batlantirish kabi kadrlarni tanlash jarayonlarini ham tubdan o‘zgartirmoqda. Shu bois sun’iy intellektning mehnat huquqiga ta’siri nafaqat texnologik masala, balki jiddiy huquqiy muammo sifatida ham dolzarb hisoblanadi.

2025-yilda Xalqaro Mehnat Tashkiloti tomonidan e’lon qilingan hisobotga ko‘ra, dunyo bo‘yicha ishchilarning 25 foizi ya’ni, har 4 nafar xodimdan 1 nafari generativ sun’iy intellekt ta’siriga duch keladi. Jahon aholisining 3,3 foizi sun’iy intellekt ta’siriga eng ko‘p moyil bo‘lgan kasblarda ishlaydi. Bunda ayollar bandligi sun’iy intellekt ta’siriga erkaklarga nisbatan ko‘proq duch keladi. Xususan, ayollarda bu ko‘rsatkich 4,7 foizni tashkil etsa, erkaklarda esa 2,4 foiz bo‘ladi. Yuqori daromadli davlatlarda sun’iy intellekt ta’siri 34 foiz bo‘lsa, kam daromadli davlatlarda bu raqam biroz pastroq ya’ni 11 foizni tashkil etadi. Eng ko‘p yo‘qotishga uchraydigan kasblar ofis ishchilari, ma’lumotlarni qayta ishlash, kotiblik va ma’muriy xizmatlar (clerical) ishlar bo‘lib, ular sun’iy intellekt tomonidan avtomatlashtirilishga eng moyil sohalar sifatida ko‘rsatib o‘tilgan[2].

**Sun’iy intellektning mehnat munosabatlariga ta’siri**

Jahonda bo‘layotgan jarayonlarga e’tibor qaratar ekanmiz, 2025-yilda sun’iy intellekt texnologiyalarini joriy etish zarurati sababli, yirik kompaniyalar ko‘plab xodimlarni ishdan bo‘shatdi. Xususan, Microsoft jami 228 000 xodimining taxminan 4 % (9 100 nafar) ni ish o‘rnini iyul oyida qisqartirdi. Tashkilot bungacha bo‘lgan vaqt ya’ni may oyida 6 000 kishi ishdan bo‘shatgan edi. Boshqa bir yirik kompaniya Tata Consultancy Services (TCS) o‘rta va yuqori darajadagi 12 000 xodimni AI-first IT xizmatlariga o‘tish jarayonida

qisqartirdi. Intel esa global miqyosda 21 000–25 000 (15–24 %) xodimni, asosan ishlab chiqarish va qo‘llab-quvvatlash bo‘limlaridan ishdan bo‘shatadi. Bu paytda Meta Platforms 5 % (3 600 xodim), Amazon esa 10 000 nafar HR va korporativ xodimlarni (15 % HR) qisqartirdi. Shunga o‘xshash Accenture 11 000 nafar, IBMda esa 8 000 ishchini asosan HR va ma’muriy bo‘limlardan qisqartirdi[3].

Bunga asosiy sabab sifatida sun’iy intellekt yordamida takrorlanuvchi vazifalarning avtomatlashtirilgani ko‘rsatildi. Ushbu jarayonlar kompaniyalar sun’iy intellektga katta sarmoya kiritayotgani va ish jarayonlarini avtomatlashtirayotganini ko‘rsatadi. Oddiyroq misol bilan tushuntirilsa, avvallari supermarketlarda kassirlar xaridorlarning tovarlarini skanerlab, to‘lovni qabul qilardi. Amazon “Just Walk Out” texnologiyasining joriy etilishi [4] natijasida xaridorlar tovarlarini olib, do‘kondan to‘g‘ridan-to‘g‘ri chiqib ketaveradi. Bunda barcha tranzaksiyalar avtomatik tarzda qayd qilinadi, to‘lovlar yechib olinadi. Natijada kassirlik ish o‘rinlari kerak bo‘lmay qolmoqda.

O‘zbekistonda sun’iy intellekt asosida mehnat munosabatlarini joriy etgan tashkilotlar o‘z faoliyatini olib bormoqda. Xususan, Adliya vazirligi tashabbusi bilan yaratilgan “LexAI” chat-boti huquqiy masalalarga sun’iy intellekt yordamida javob berish, huquqiy hujjatlarni tayyorlash, ekspertizani o‘tkazish va onlayn konsultatsiya imkonini yaratmoqda. Chat-bot qonunchilik ma’lumotlar bazasidagi 34 mingdan ortiq hujjat asosida ishlaydi. Bundan tashqari O‘zbekiston temir yo‘llari aksiyadorlik jamiyati saytida chiptalar xarid qilish tartibida (https://eticket.railway.uz/uz/home) sun’iy intellektni qo‘llash tartib joriy qilingan. Oliy sud ma’lumotlariga ko‘ra yil yakuniga qadar esa, sud hujjatlarini avtomatik tayyorlash maxsus axborot dasturi yaratiladi. 2026-yil 1-yanvardan boshlab, “my.sud.uz” interaktiv xizmatlar portalida fuqarolarga huquqiy yordam ko‘rsatish moduli joriy etilib, bunda sun’iy intellekt asosida ishlaydigan virtual maslahatchi yaratiladi. Huquqiy murojaatlarga javob berish hamda sud ma’lumotlari avtomatik tarzda yetkaziladi [5].

**Ishga qabul qilish jarayonida sun’iy intellekt ishtiroki**

Bugungi kunda ishga qabul qilish jarayonida sun’iy intellektdan foydalanish global miqyosda kengayib bormoqda va bir qator yetakchi platformalar jahon kompaniyalarining asosiy tanloviga aylangan. Eng ko‘p qo‘llaniladigan tizimlar qatoriga video-intervyularni avtomatlashtiruvchi HireVue, rezyume tahlili va ko‘nikmalarni moslashtirishni amalga oshiruvchi Workday, sun’iy intellekt yordamida nomzodlarni filtrlovchi SAP SuccessFactors hamda global talant bazasidan samarali izlash imkonini beruvchi LinkedIn Recruiter sun’iy intellekt kiradi.

Shuningdek, kamsitish xavfini kamaytirishga yo‘naltirilgan IBM Watson, talant intellekti orqali nomzodlarni chuqur baholovchi Eightfold, gamifikatsiyalangan baholash tizimini taklif qiluvchi Pymetrics va rezyumelarni sun’iy intellekt asosida reytinglaydigan Oracle Recruiting Cloud platformalari ham keng qo‘llanmoqda. Bu

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

tizimlar yirik kompaniyalarga tanlov jarayonini tezlashtirish, xolislikni oshirish va katta hajmdagi nomzodlar ma’lumotini aniq tahlil qilish imkonini berib, mehnat bozori samaradorligini sezilarli darajada kuchaytirmoqda. Jahonning eng yirik kompaniyalari – Amazon, Google, Microsoft, Unilever, Siemens, Deloitte, PwC, Hilton, Netflix va HSBC kabi korporatsiyalar aynan shu sun’iy intellekt platformalaridan ishga qabul qilishning turli bosqichlarini boshqarishda foydalanadi. Bu tizimlar yirik tashkilotlarga tanlov jarayonini tezlashtirish, xolislikni kuchaytirish va katta hajmdagi ma’lumotlarni aniq tahlil qilish imkonini berib, global mehnat bozorining samaradorligini sezilarli darajada oshirmoqda.

Xususan, HireVue tizimi kompaniyalar uchun video-intervyu jarayonini avtomatlashtiradi va nomzodlarning nutqi, yuz ifodasi hamda xulq-atvorini sun’iy intellekt yordamida tahlil qiladi. Bu tizimni Unilever, Hilton va Vodafone kabi yirik korporatsiyalar dastlabki saralashni tezlashtirish va insoniy xatolarni kamaytirish uchun qo‘llaydi[6]. HireVue yirik nomzod oqimini tartibli baholashga yordam berishi bilan birga, algoritmik shaffoflik va adolat masalalarini ham kun tartibiga olib chiqadi.

Bundan tashqari Workday Talent Acquisition tizimi rezyumelarni avtomatik tahlil qiladi, nomzod ko‘nikmalarini vakansiya talablari bilan solishtiradi va sun’iy intellekt yordamida moslik darajasini bashorat qiladi. Ushbu platformadan Amazon, Netflix va Bank of America kabi yirik kompaniyalar katta hajmdagi nomzodlar oqimini samarali boshqarish uchun foydalanadi[7]. Workday tizimi ishga qabul jarayonini tezlashtirishi bilan birga, ma’lumotga asoslangan qarorlarni kuchaytiradi va tanlov jarayonidagi subyektivlikni kamaytirishga xizmat qiladi.

SAP SuccessFactors tizimi sun’iy intellekt yordamida nomzodlarni filtrlash, ularni moslik darajasiga ko‘ra reytinglash va xilma-xillik ko‘rsatkichlarini tahlil qilish imkonini beradi. Ushbu platformadan Siemens va Microsoft kabi yirik korporatsiyalar ishga qabul jarayonida adolatni oshirish va katta hajmdagi ma’lumotlarni samarali boshqarish uchun foydalanadi[8]. SAP SuccessFactors algoritmlari ish beruvchilarga nomzodlar haqidagi qarorlarni aniqroq, izchilroq va ma’lumotga asoslangan tarzda shakllantirishga yordam beradi.

Shu bilan bir qatorda LinkedIn Talent Insights va LinkedIn Recruiter sun’iy intellekt vositalari global mehnat bozoridan nomzodlarni topish, ularning ko‘nikmalarini tahlil qilish va sun’iy intellekt asosida moslik ballarini shakllantirish imkonini beradi. Bu tizimdan Google, Deloitte va PwC kabi korporatsiyalar malakali mutaxassislarni tez va aniq tanlab olish uchun foydalanadi[9]. LinkedIn’ning ko‘nikmalar grafigi (skills-graph) algoritmlari esa nomzodning real kompetensiyasini aniqlashni soddalashtirib, ishga qabul jarayonida ma’lumotga asoslangan qarorlarni kuchaytiradi.

IBM Watson Recruitment tizimi sun’iy intellekt yordamida nomzodlarning ko‘nikmalarini aniq moslashtiradi va tanlov jarayonida paydo bo‘lishi mumkin bo‘lgan algoritmik xatolik yoki

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

kamsitish holatlarini aniqlashga xizmat qiladi. Ushbu platformadan HCLTech va Kroger kabi yirik kompaniyalar adolatli, shaffof va ma’lumotga asoslangan ishga qabul tizimini yaratish uchun foydalanadi[10]. Watson’ning tahliliy mexanizmlari katta hajmdagi rezyume va kompetensiya ma’lumotlarini chuqur o‘rganib, ish beruvchilarga aniqroq va ishonchli qarorlar qabul qilish imkonini beradi.

Nihoyat Oracle Recruiting Cloud sun’iy intellekt yordamida rezyumelarni avtomatik reytinglaydi, nomzodlarning ko‘nikmalarini vakansiya talablari bilan solishtiradi va mos kadrlarni topishni tezlashtiradi. Ushbu tizimdan HSBC va FedEx kabi yirik korporatsiyalar keng ko‘lamdagi nomzodlar oqimini samarali boshqarish va tanlov jarayonida aniqlikni oshirish uchun foydalanadi[11]. Oracle’ning sun’iy intellekt imkoniyatlari ishga qabul qilish jarayonini standartlashtiradi, subyektiv qarorlarni kamaytiradi va ish beruvchilarga ma’lumotga tayangan holda tezroq qaror chiqarish imkonini beradi.

**Sun’iy intellektdan foydalanishda yuzaga kelayotgan huquqiy muammolar**

Amazon misoliga e’tibor qaratadigan bo‘lsak, xodimlarni ishga qabul qilish maqsadida joriy qilingan sun’iy intellekt tizim 10 yil davomida asosan erkaklar yuborgan rezyumelariga o‘qitilgani sababli ayollarni tizimli ravishda past reytingga qo‘ygan. Amazonning AI tizimi rezyumelarni baholash jarayonida “women’s” (ayollar) so‘zi uchragan iboralarni past baholashga moyillik ko‘rsatgani Reuters surishtiruvi orqali tasdiqlangan. Tadqiqot shuni ko‘rsatadiki, model ayrim ayollar kollejlarini bitirgan nomzodlarga ham salbiy baho bergan. Bu esa genderga bog‘liq yashirin diskriminatsiyaga sabab bo‘lgan. Mazkur amaliyot AQSh mehnat qonunchiligidagi jins, irq, millat va din bo‘yicha kamsitishni taqiqlovchi mehnat qonuni (Title VII of the Civil Rights Act of 1964) talablariga zid bo‘lishi mumkin. Chunki ushbu norma jinsga asoslangan kamsitishni qat’iyan taqiqlaydi. Amazon ushbu muammolar yuzaga chiqqach, rasmiy sud jarayoni boshlanmagan bo‘lsa ham, tizimni to‘liq to‘xtatishga qaror qilgan. Bu holat sun’iy intellekt asosidagi yollash tizimlarida gender tarafkashlik qanday paydo bo‘lishi va qanday huquqiy oqibatlarga olib kelishi mumkinligini yaqqol ko‘rsatib berdi[12].

Boshqa bir keys iTutorGroup ishida sun’iy intellekt tizimi vakant lavozimga nomzod ayollarni 55 yoshdan, erkaklarni 60 yoshdan boshlab avtomatik rad etgani fosh bo‘ldi. Teng bandlik imkoniyatlari komissiyasi (Equal Employment Opportunity Commission) bu amaliyotni Mehnatda yosh bo‘yicha kamsitishni taqiqlovchi qonun (Age Discrimination in Employment Act – ADEA) talablari bo‘yicha ochiq-oydin yosh diskriminatsiyasi sifatida baholab, iTutorGroupga nisbatan federal da’vo kiritdi. Natijada kompaniya 40+ yoshdagi 200 dan ortiq nomzodga jami 365 ming dollarlik kompensatsiya to‘lash va ishga qabul qilish siyosatini o‘zgartirishga rozi bo‘ldi. Bu ish sun’iy intellekt orqali yollashda yosh

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

bo‘yicha filtrlar “faqat texnik parametr” emas, balki to‘g‘ridan-to‘g‘ri mehnatda yosh bo‘yicha kamsitishni taqiqlovchi qonunning buzilishi sifatida qaralishini ko‘rsatdi[13].

Bundan tashqari Mobley v. Workday ishida da’vogar o‘zini qora tanli, 40 yoshdan katta va nogironligi bor nomzod sifatida taqdim etadi. Da’vogar Derek Mobleyning aytishicha, Workday mijozlari foydalanadigan AI-screening tizimi uning arizalarini yuz martadan ortiq avtomatik ravishda rad etgan. Mobley bu holat irq bo‘yicha jins, irq, millat va din bo‘yicha kamsitishni taqiqlovchi mehnat qonuni (Title VII of the Civil Rights Act of 1964), Mehnatda yosh bo‘yicha kamsitishni taqiqlovchi qonun (Age Discrimination in Employment Act – ADEA) va Nogironlik bo‘yicha kamsitishni taqiqlovchi qonun (Americans with Disabilities Act – ADA) talablari buzilganini ko‘rsatadi, deb da’vo qilmoqda. Sud Workday’ning “biz bandlik agentligi emasmiz” degan asosiy e’tirozini to‘liq qabul qilmadi va kompaniya ish beruvchilarning “agenti” sifatida javobgar bo‘lishi mumkinligini e’tirof etdi. Bu esa sun’iy intellekt ishlab chiquvchisi va yetkazib beruvchilari endi shunchaki texnologiya beruvchilar emas, balki mehnat huquqi bo‘yicha bevosita javobgar tomon sifatida ko‘rilishi mumkinligini anglatadi[14].

New York Local Law 144 yollash jarayonida ishlatiladigan Automated Employment Decision Tool (AEDT), ya’ni yollash bo‘yicha avtomatlashtirilgan qaror qabul qilish tizimlari har yili mustaqil ravishda noxolislik (bias) auditidan o‘tishini talab qiladi. Qonun, shuningdek, audit natijalarini ommaga e’lon qilishni va nomzodlarga sun’iy intellekt ishlatilayotgani haqida oldindan ogohlantirishni shart qilib qo‘yadi [15]. Biroq 2024-yilda 391 ta ish beruvchi saytini tahlil qilgan ilmiy tadqiqot shuni ko‘rsatdiki, kompaniyalarning atigi 5 foizi audit hisobotini, 3 foizi esa shaffoflik ogohlantirishini joylashtirgan. Qonundagi bo‘shliq sabab ish beruvchilar oddiygina “bizning tizim AEDT hisoblanmaydi” deb aytib, auditdan qochishi mumkin, bu esa real nazoratni keskin zaiflashtiradi. Shu bois LL 144 qog‘ozda kuchli ko‘rinsa ham, amalda shaffoflik va diskriminatsiyadan himoya yetarli darajada ta’minlanmayapti.

**Xulosa**

Yuqoridagi tahlillar sun’iy intellektning mehnat munosabatlariga ta’siri tobora kuchayayotganini ko‘rsatadi. Sun’iy intellekt ishlab chiqarish, xizmat ko‘rsatish va boshqaruv jarayonlarini avtomatlashtirmoqda, bu esa ko‘plab kasblarda vazifalarni qisqartirish va bandlik tarkibini o‘zgartirishga olib kelmoqda. Ayniqsa, ofis va ma’muriy xizmatlar, kotiblik yo‘nalishlari eng katta xavf ostida qolmoqda. Xalqaro Mehnat Tashkiloti ma’lumotlariga ko‘ra, ayollar va yuqori daromadli davlatlarda ishchilar sun’iy intellekt ta’siriga ko‘proq duch kelmoqda.

Amazon, iTutorGroup va Workday bo‘yicha xalqaro amaliyotlar shuni ko‘rsatadiki, sun’iy intellekt asosidagi yollash tizimlari noto‘g‘ri dasturlashtirilgan ma’lumotlar yoki shaffof bo‘lmagan algoritmlar tufayli jins, yosh, irq yoki nogironlik belgilari bo‘yicha yashirin

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

kamsitish keltirib chiqarishi mumkin. O‘zbekiston mehnat huquqi bunday xavflarning oldini olish uchun birinchi navbatda algoritmik qarorlar shaffofligi, majburiy noxolislik (bias)-auditi, sun’iy intellekt qarorlarining izohlanishi, nomzodning inson tomonidan qayta ko‘rib chiqilish huquqi, diskriminatsiya mezonlarini sun’iy intellekt uchun aniq belgilash hamda sun’iy intellekt ishlab chiquvchilari va yetkazib beruvchilarni mehnat huquqi subyekti sifatida javobgar qilish mexanizmlarini joriy etishga e’tibor qaratishi zarur. Bu yondashuv global tajribada aniqlangan muammolar O‘zbekistonda takrorlanmasligi va ishga qabul qilish jarayonida qonuniylik adolatning kafolatlanishi uchun asos bo‘lib xizmat qiladi.

**Adabiyotlar ro‘yxati**

1. Sun’iy intellekt texnologiyalarini joriy qilish yangi bosqichga olib chiqiladi. https://president.uz/oz/lists/view/8582

2. https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-refined-global-index-occupational-exposure

3. https://infotechlead.com/artificial-intelligence/ai-reshapes-global-workforce-as-leading-companies-announce-major-job-cuts-in-2025-91897

4.https://www.aboutamazon.com/news/retail/amazon-just-walk-out-improves-accuracy

5. https://sud.uz/news-2025-08-26-1

6.https://www.hirevue.com/blog/hiring/the-artificial-intelligence-video-interviewing-act-hirevues-perspective

7.https://blog.workday.com/en-us/what-artificial-intelligence-why-ai-matters.html

8. https://www.sap.com/products/artificial-intelligence.html

9. https://business.linkedin.com/talent-solutions/recruiter

10. https://www.ibm.com/watson

11. https://www.oracle.com/human-capital-management

12. Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women – https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G

13. EEOC/iTutorGroup sharhlari – https://www.quinnemanuel.com/the-firm/publications/when-machines-discriminate-the-rise-of-ai-bias-lawsuits/ va https://www.sullcrom.com/insights/blogs/2023/August/EEOC-Settles-First-AI-Discrimination-Lawsuit

14. Reuters – https://www.reuters.com/legal/litigation/workday-must-face-novel-bias-lawsuit-over-ai-screening-software-2024-07-15 va Seyfarth tahlili – https://www.seyfarth.com/news-insights/mobley-v-workday-court-holds-ai-service-providers-could-be-directly-liable-for-employment-discrimination-under-agent-theory.html

15. https://arxiv.org/abs/2406.01399