

**Гафурова Фаина Семеновна**

Кандидат экономических наук, кафедра «Экономика»  
Ферганский политехнический институт, г. Фергана, Республика Узбекистан

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ЭПОХУ  
ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА: АНАЛИЗ МЕЖДУНАРОДНЫХ  
КЕЙСОВ**

**Аннотация:** *Исследование посвящено анализу трансформации социально-трудовых отношений под влиянием искусственного интеллекта. Целью работы является выявление ключевых тенденций, вызовов и перспектив развития гибких форм занятости в условиях цифровой экономики. В ходе исследования были проанализированы международные кейсы, статистические данные и научная литература. Результаты исследования показали, что внедрение искусственного интеллекта приводит к изменению структуры занятости, появлению новых форм труда и требует адаптации системы социального обеспечения. Для обеспечения устойчивого развития цифровых экономик необходимо разработать новые модели регулирования трудовых отношений, которые бы балансировали интересы работодателей и работников. Автор предлагает ряд рекомендаций по совершенствованию законодательства и социальной политики в сфере труда с учетом специфики цифровой экономики.*

**Ключевые слова:** *искусственный интеллект, социально-трудовые отношения, гибкая занятость, цифровая экономика, международный опыт, социальная защита, регулирование труда.*

**Gafurova Faina Semenovna**

Ph.D. in Economics, Department of Economics  
Fergana Polytechnic Institute, Ferghana city, Republic of Uzbekistan

**SOCIAL AND LABOUR RELATIONS IN THE ERA OF ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE: ANALYSIS OF INTERNATIONAL CASES**

**Abstract:** *The research is devoted to the analysis of transformation of social and labour relations under the influence of artificial intelligence. The aim of the work is to identify key trends, challenges and prospects for the development of flexible forms of employment in the digital economy. The research analysed international cases, statistical data and scientific literature. The results of the study showed that the introduction of artificial intelligence leads to changes in the structure of employment, the emergence of new forms of labour and requires adaptation of the social security system. To ensure the sustainable development of*

*digital economies, it is necessary to develop new models for regulating labour relations that would balance the interests of employers and employees. The author offers a number of recommendations to improve legislation and social policy in the field of labour, taking into account the specifics of the digital economy.*

**Keywords:** *artificial intelligence, social and labour relations, flexible employment, digital economy, international experience, social protection, labour regulation.*

**Gafurova Faina Semyonovna**

Iqtisod fanlari nomzodi, Iqtisodiyot kafedrası,  
Farg'ona politexnika instituti, Farg'ona shahri, O'zbekiston Respublikasi

## **SUN'IY INTELEKT DAVRIDAGI IJTIMOY VA MEHNAT MUNOSABATLARI: XALQARO KEYSLAR TAHLILI**

**Annotatsiya:** *tadqiqot sun'iy intellekt ta'siri ostida ijtimoiy va mehnat munosabatlarining o'zgarishini tahlil qilishga bag'ishlangan. Ishning maqsadi raqamli iqtisodiyotda bandlikning moslashuvchan shakllarini rivojlantirishning asosiy tendensiyalari, muammolari va istiqbollari aniqlashdan iborat. Tadqiqotda xalqaro holatlar, statistik ma'lumotlar va ilmiy adabiyotlar tahlil qilindi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, sun'iy intellektning joriy etilishi bandlik tarkibining o'zgarishiga, ishning yangi shakllarining paydo bo'lishiga olib keladi va ijtimoiy ta'minot tizimini moslashtirishni talab qiladi. Raqamli iqtisodiyotning barqaror rivojlanishini ta'minlash uchun ish beruvchilar va xodimlarning manfaatlarini muvozanatlashtiradigan mehnat munosabatlarini tartibga solishning yangi modellarini ishlab chiqish kerak. Muallif raqamli iqtisodiyotning o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda mehnat sohasidagi qonunchilik va ijtimoiy siyosatni takomillashtirish bo'yicha bir qator tavsiyalarni taklif etadi.*

**Kalit so'zlar:** *sun'iy intellekt, ijtimoiy va mehnat munosabatlari, moslashuvchan bandlik, raqamli iqtisodiyot, xalqaro tajriba, ijtimoiy himoya, mehnatni tartibga solish.*

### **Введение**

Современный мир переживает беспрецедентные трансформации, вызванные стремительным развитием технологий, особенно искусственного интеллекта (ИИ). Проникновение ИИ во все сферы человеческой деятельности, включая производство, услуги и управление, неизбежно приводит к глубоким изменениям на рынке труда и, соответственно, в социально-трудовых отношениях [1,2].

Настоящее исследование посвящено анализу трансформации социально-трудовых отношений в контексте широкого внедрения искусственного интеллекта. Целью работы является выявление ключевых тенденций и вызовов, связанных с этими изменениями, а также оценка их влияния на различные группы работников и экономику в целом. Особое внимание уделяется международному опыту, позволяющему выявить наиболее эффективные практики и модели регулирования новых форм занятости.

Актуальность выбранной темы обусловлена рядом факторов. Во-первых, искусственный интеллект все активнее замещает рутинные операции, что приводит к изменению структуры занятости и повышению требований к квалификации работников. Во-вторых, развитие платформ и гибких форм занятости, связанных с использованием ИИ, создает новые возможности для самореализации, но одновременно порождает проблемы социальной защиты и неравенства. В-третьих, широкое внедрение ИИ требует переосмысления традиционных моделей социального партнерства и разработки новых механизмов регулирования трудовых отношений.

В рамках исследования были проанализированы различные аспекты влияния искусственного интеллекта на социально-трудовые отношения:

- **Изменение структуры занятости:** автоматизация рутинных задач, появление новых профессий, связанных с ИИ, и сокращение занятости в традиционных отраслях.
- **Трансформация навыков:** анализ требований к квалификации работников в условиях цифровой экономики и необходимость постоянного обучения и переквалификации.
- **Гибкие формы занятости:** распространение удаленной работы, фриланса, платформенной занятости и их влияние на социальные гарантии работников.
- **Социальное неравенство:** усиление неравенства между работниками, обладающими высокими цифровыми компетенциями, и теми, кто не имеет таких навыков.
- **Роль государства и социальных партнеров:** государственное регулирование рынка труда, социальное партнерство и коллективные договоры в условиях цифровой экономики.

Для проведения исследования были использованы различные методы, включая анализ научной литературы, статистических данных, а также международных кейсов. В качестве объектов исследования были выбраны страны с наиболее развитой цифровой экономикой и инновационными подходами к регулированию рынка труда.

Результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что искусственный интеллект оказывает глубокое и многогранное влияние на социально-трудовые отношения. С одной стороны, ИИ создает новые возможности для экономического роста и повышения производительности труда [3]. С другой стороны, он порождает ряд социальных проблем, требующих комплексного решения.

#### **Анализ и результаты**

Последние несколько лет Содружество независимых государств (СНГ) демонстрирует устойчивую динамику роста, что стало результатом реализации масштабной интеграционной программы, включающей цифровую повестку до 2025 года. В рамках этой повестки страны СНГ сосредоточились на трансформации ключевых отраслей и рынков, ускоренном развитии цифровой инфраструктуры и создании благоприятных условий для более активного

участия субъектов экономики в цифровом пространстве. Важным аспектом стало внедрение инновационных рабочих мест, содействие свободному перемещению товаров, капитала и рабочей силы, а также формирование устойчивых евразийских цифровых экосистем [4,5].

Для экономики Узбекистана, стремящегося к цифровым преобразованиям, опыт СНГ представляет собой важный ориентир. С 2020 года Узбекистан активно развивает цифровую инфраструктуру, ориентируясь на создание гибких социально-трудовых отношений, необходимых для успешной интеграции в цифровую экономику. Например, в рамках национальной программы «Цифровой Узбекистан — 2030» особое внимание уделяется поддержке проектно-сетевых форм организации труда, что способствует адаптации к глобальным изменениям на рынке труда [6]. При этом, по аналогии с СНГ, в Узбекистане наблюдается рост числа виртуальных рабочих мест и внедрение гибкого графика работы, что отвечает запросам цифрового рынка труда и позволяет эффективно использовать трудовые ресурсы страны.

Тем не менее, глобальная цифровизация создаёт новые вызовы, в частности, необходимость обеспечения защиты персональных данных, регулирования трансграничного обмена информацией и сохранения технологического суверенитета. Пример Узбекистана в этом контексте интересен с точки зрения развития мер по защите данных и создания локальных цифровых платформ для предотвращения утечки данных в глобальные экосистемы [7]. Подобные шаги обеспечивают конкурентоспособность национальных компаний на фоне зарубежных цифровых гигантов.

Цифровое пространство в рамках СНГ и Узбекистана представляет собой комплекс цифровых процессов и средств взаимодействия, поддерживающих устойчивое экономическое развитие и социальное взаимодействие [8,9]. Сотрудничество внутри цифровой экосистемы СНГ позволяет странам-участницам развивать гибкие формы занятости, включая дистанционную и временную работу, а также ускоряет развитие социально-ответственных практик на рынке труда. Узбекистан также реализует эти практики, активно расширяя использование цифровых платформ для проектно-сетевой работы, что положительно сказывается на демократизации трудовых отношений и повышении социальной ответственности.

В условиях растущей потребности в гибкости социально-трудовых отношений и повышения значимости цифровых технологий перед СНГ и Узбекистаном стоит задача формирования современной системы управления социально-трудовыми отношениями, способствующей достижению долгосрочных целей цифрового развития.

**Анализ литературных источников.** Развитие искусственного интеллекта (ИИ) кардинально трансформирует рынок труда, вызывая необходимость переосмысления традиционных моделей социально-трудовых отношений.

В нашем исследовании представлен систематический обзор значимых исследований, посвященных влиянию искусственного интеллекта на рынок

труда, социальные институты и будущее человечества. Одним из ключевых трудов в этой области является работа Эрика Бринолфссона и Эндрю Макафи «Машина, платформа, толпа. Наше цифровое будущее» [10], в которой авторы подробно рассматривают автоматизацию и ее влияние на экономику, они подчёркивают, что цифровая революция может усугубить финансовое и социальное неравенство, кардинально изменив рынок труда. По их мнению, автоматизация и внедрение роботов приведут к сокращению многих рабочих мест, что, в свою очередь, усилит разрыв между доходностью капитала и доходностью труда. В результате ключевым фактором производства станут индивидуальные способности людей, особенно их талант, что усилит противоречие между теми, кто зарабатывает на трудовой деятельности, и теми, чей доход зависит от капитала.

С экономической точки зрения это развитие, вероятно, приведёт к росту спроса на высококвалифицированных специалистов и сокращению потребности в низкоквалифицированных кадрах. Это может привести к снижению доходов населения, ограничить возможности роста для низкоквалифицированных работников и вызвать стагнацию производства и торговли, создавая риски для дальнейшего экономического роста.

Фрэнсис Фукуяма в своей книге «Идентичность» обращает внимание на влияние технологий, в том числе искусственного интеллекта, на человеческую идентичность и общественные институты, подчёркивая угрозу дегуманизации труда [11].

В свою очередь, П.Лукичѳв (2022), исследователь цифровых платформ, анализирует условия труда тех, кто работает на гибких платформах, и обсуждает вопросы социальной защиты таких работников [12].

Kurzweil, R. (2005), футуролог, рассуждает о концепции технологической сингулярности — моменте, когда искусственный интеллект превзойдѳт возможности человеческого разума, — и размышляет о последствиях этого явления для общества [13].

Историк Юваль Ной Харари (2018) поднимает вопросы о будущем работы, доходов и социального равенства в условиях стремительного развития технологий, анализируя возможные риски и возможности [14].

В книге «Рождение роботов» Ford, M. (2015) рассматривает, как автоматизация, вызванная развитием робототехники и искусственного интеллекта, трансформирует экономику и общество [15].

Эндрю Ян (2016), предприниматель и политик, предлагает конкретные меры для адаптации к новой экономике, включая программы переквалификации и введение базового дохода.

Завершает обзор работа социолога Никласа Лумана (1995), в которой он предлагает теорию социальных систем как способ анализа социальных изменений в условиях технологического прогресса и автоматизации.

Как показывает анализ источников, основные темы исследований заключаются в концентрации внимания на:

- Изменение структуры занятости: автоматизация рутинных задач, появление новых профессий, связанных с ИИ, и сокращение занятости в традиционных отраслях.
- Трансформация навыков: анализ требований к квалификации работников в условиях цифровой экономики и необходимость постоянного обучения и переквалификации.
- Гибкие формы занятости: распространение удаленной работы, фриланса, платформенной занятости и их влияние на социальные гарантии работников.
- Социальное неравенство: усиление неравенства между работниками, обладающими высокими цифровыми компетенциями, и теми, кто не имеет таких навыков.
- Роль государства и социальных партнеров: государственное регулирование рынка труда, социальное партнерство и коллективные договоры в условиях цифровой экономики.
- Этические аспекты: проблемы этики в сфере искусственного интеллекта, такие как дискриминация, прозрачность алгоритмов и ответственность за решения, принятые ИИ.

Таким образом, исследования, проведенные упомянутыми авторами, позволяют сделать вывод о том, что развитие искусственного интеллекта оказывает глубокое и многогранное влияние на социально-трудовые отношения. Необходимо разработать новые модели социального обеспечения и трудового законодательства, способные адаптироваться к новым реалиям и обеспечить справедливое распределение благ.

В современных условиях цифровая экономика позволяет бизнесу перемещаться туда, где он находит наиболее выгодные условия, не ограничиваясь ни национальными границами, ни локальными правовыми рамками. Этот процесс объясняет Зигмунт Бауман (2008), британский социолог, описывая «текущую» современность, которая способна разрушать традиционные социальные и институциональные ограничения. Подобная «текучесть» проявляется в том, что бизнес может легко переносить свои активы туда, где условия более благоприятны. Однако ключевыми препятствиями остаются различия в трудовом законодательстве, уровне заработной платы и социальных стандартах, создающие барьеры для свободного перемещения капитала и трудовых ресурсов.

Исследователь западного трудового права Лушников, А. М. (2020) подчеркивает важность гибкости в социально-трудовых отношениях, отмечая необходимость смягчения строгих трудовых регламентов, улучшения условий труда и обновления форм трудовых договоров. Похожие принципы находят отражение в практике Узбекистана, где государство стремится внедрять гибкие формы занятости, например, поддерживая фрилансеров и предпринимателей, работающих с собственными цифровыми платформами.

С развитием цифровых технологий экономический статус работников и работодателей также претерпевает изменения. Например, программисты или разработчики в Узбекистане могут одновременно выступать в качестве

наёмных работников и поставщиков капитала, обладая собственными продуктами, что частично перераспределяет предпринимательские риски на самих работников и укрепляет их позиции в бизнесе.

Эти изменения способствуют формированию новой модели труда — «Работа 4.0», аналогичной парадигме «Индустрия 4.0», где высокие стандарты цифровой интеграции и гибкости становятся основными характеристиками. В Узбекистане применение гибких форм занятости поддерживается государственными программами, направленными на стимулирование создания цифровых рабочих мест. Однако наряду с этим возникают и противоречия: гибкая занятость снижает затраты бизнеса, но может ухудшать социальные гарантии для работников (Римская, О. Н., Анохов, И. В., & Кранбихлер, В. С. (2021).

Создание единого цифрового рынка труда, например, в рамках СНГ, также требует учета прав иностранных работников, что нередко приводит к правовым коллизиям. В частности, выбор применимого права для социально-трудовых отношений международного характера может осуществляться с помощью коллизионных норм, указывающих на подходящий правопорядок для регулирования договорных обязательств (Стригунова, Д. П., & Эриашвили, Н. Д. (2022). В Узбекистане такие проблемы решаются на основе коллизионных норм, где особое внимание уделяется обеспечению правовой определенности и соблюдению национального законодательства.

Для полноценного функционирования гибких социально-трудовых отношений в СНГ необходимо целенаправленное многоуровневое управление. Это позволит стабилизировать макроэкономическую ситуацию, смягчив негативные последствия перераспределения трудовых ресурсов и стимулируя социально-экономическое развитие. В заключение рассмотрим ключевые цели и механизмы управления гибкими социально-трудовыми отношениями, основываясь на выявленных особенностях и закономерностях, актуальных как для стран СНГ, так и для Узбекистана.

### **Обсуждение.**

Цели и механизмы управления гибкими социально-трудовыми отношениями: вызовы и приоритеты для Узбекистана в контексте Стратегии «Узбекистан-2030» и цифровой трансформации СНГ. В условиях цифровизации и интеграции в СНГ одной из основных задач Узбекистана и других стран-участниц становится модернизация социально-трудовых отношений, направленная на создание условий для роста занятости и содействия предпринимательской инициативе. Согласно Стратегии, «Узбекистан-2030», а также выступлениям Президента Узбекистана Ш. Мирзиёева, национальная политика уделяет особое внимание комплексной поддержке гибких трудовых отношений, обеспечению социальных гарантий и повышению качества жизни граждан. В рамках этих усилий Узбекистан стремится к интеграции международных трудовых стандартов, соблюдению прав работников, особенно в условиях цифровой экономики и растущей мобильности трудовых ресурсов.

Интеграция социально-трудовых стандартов и цифровизация: Роль Узбекистана. Основные цели цифрового управления трудовыми отношениями в странах СНГ предполагают повышение трудовой активности и мобильности граждан, создание благоприятных условий для трудовой и проектной занятости в рамках цифровых экосистем. Для достижения этих целей требуется разработка механизмов, обеспечивающих социальные и правовые гарантии, включая оплату труда, условия труда и социальное обеспечение. Подписание Соглашения о сотрудничестве в области охраны труда в 1994 году [23], а также Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств-участников СНГ в 1997 году стали важным шагом на пути к свободному перемещению трудовых ресурсов и защите прав трудящихся в СНГ, однако оно не решило всех вопросов системного регулирования.

Следует отметить, что Соглашение о сотрудничестве в сфере содействия занятости населения государств – участников СНГ, подписанное на заседании Совета глав правительств СНГ 28 мая 2021 года, явилось первым в истории Содружества многосторонним документом по вопросам занятости населения.

Соглашение подписали Республика Армения, Республика Беларусь, Республика Казахстан, Кыргызская Республика, Российская Федерация, Республика Таджикистан и Республика Узбекистан.

В соответствии со статьей 12 Соглашения последнее вступило в силу 28 января 2022 года. В настоящее время участниками данного международного договора являются Республика Армения, Республика Беларусь, Кыргызская Республика, Российская Федерация, Республика Узбекистан.

Президент Шавкат Мирзиёев неоднократно подчёркивал, что в условиях Стратегии «Узбекистан-2030» приоритетом является гибкость и безопасность трудовых отношений. Узбекистан планирует развивать платформенные и проектные формы занятости, что требует обеспечения юридических гарантий для работников в цифровой среде, включая защиту персональных данных и социальных прав, а также механизмов регулирования электронных трудовых договоров и иных форм дистанционного трудоустройства.

Гибкость трудовых прав и развитие личных прав трудящихся. Цифровизация подчёркивает важность личных прав работников, включая право на обучение, защиту частной жизни и защиту от моббинга. Документы МОТ и последние исследования указывают на необходимость сочетания гибкости с защитой прав работников, особенно в условиях цифровой экономики (Лушников, А., & Лушникова, М. (2022) и Конобеева, А. Б. (2021). В условиях СНГ вопросы балансирования экономических интересов и прав работников особенно актуальны. Узбекистан, учитывая цифровые тренды, вносит изменения в трудовое законодательство, которые охватывают вопросы дистанционной занятости и проектной работы.

Важной задачей становится обновление институтов трудового права: введение правовых механизмов для защиты достоинства работника, обеспечения права на отдых и регулирования рабочего времени в условиях

гибкого графика. В Узбекистане формируется национальная программа по поддержке прав трудящихся, включая защиту социальных прав при удалённой занятости и расширение доступа к непрерывному образованию.

### **Опыт других стран СНГ в модернизации социально-трудовых отношений.**

Соседние страны СНГ также ведут активную работу по адаптации трудового законодательства. Например:

- **Армения** в 2019 году приняла программу «Достойный труд» (2019–2023 гг.), предусматривающую законодательные изменения для улучшения условий занятости.
- **Белоруссия** утвердила перечень индикаторов достойного труда на 2016 год.
- **Россия** подписала программу сотрудничества с МОТ (2017–2022 гг.), направленную на расширение занятости и социальной защиты, а также регулярно вносит изменения в Трудовой кодекс, адаптируя его к условиям цифровизации.
- **Казахстан** реализует программу «Еңбек» (2017–2021 гг.), а Министерство труда Казахстана работает над изменениями в Трудовом кодексе.

Для Узбекистана подобный опыт стран-партнёров является полезным ориентиром, особенно в плане разработки и внедрения программного регулирования в сфере труда.

**Международное сотрудничество и гармонизация стандартов в СНГ.** Стратегия «Узбекистан-2030» включает стремление к гармонизации трудовых норм и законодательства, что требует разработки унифицированных актов для правового регулирования социально-трудовых отношений в условиях СНГ. Это также требует внедрения стандартов МОТ и реализации международных трудовых норм, которые охватывают права на защиту от дискриминации, безопасные условия труда и защиту персональных данных.

Опираясь на политику Президента Ш. Мирзиёева, международное сотрудничество Министерства занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан с такими организациями, как МОТ, Международная организация по миграции и Всемирная организация интеллектуальной собственности, является ключом к достижению достойного труда. Это необходимо для формирования межгосударственных стандартов трудовых прав, особенно с учетом многообразия цифровых юрисдикций.

Цифровизация и интеграция в СНГ требуют пересмотра подходов к управлению социально-трудовыми отношениями, и Узбекистан, опираясь на Стратегию «Узбекистан-2030», активно способствует модернизации трудовых норм и гарантий. Создание гибких условий для трудовых отношений, внедрение стандартов достойного труда и защита личных прав трудящихся — важные шаги, которые помогут стране успешно адаптироваться к вызовам цифровой экономики, обеспечивая при этом устойчивый социально-экономический рост.

В условиях цифровой трансформации экономики стран СНГ управление социально-трудовыми отношениями претерпевает кардинальные изменения, смещаясь в сторону цифровых экосистем. В рамках «Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы» особое внимание уделяется адаптации трудового законодательства к современным цифровым реалиям, что включает в себя поддержание единого цифрового рынка труда и защиту прав работников в условиях роста гибких и дистанционных форм занятости.

На уровне СНГ развитие цифровых экосистем может быть поддержано заключением международных коллективных соглашений, что уже практикуется с участием транснациональных корпораций и подтверждает жизнеспособность такой формы регулирования для цифровых экосистем на Евразийском пространстве.

### **Текущие вызовы и необходимость формирования цифрового рынка труда.**

Несмотря на значительные шаги в направлении цифровизации, создание единого цифрового рынка труда требует дополнительных усилий в нескольких аспектах:

1. **Цифровизация малых и средних предприятий.** Для интеграции всех участников рынка труда, включая малый и средний бизнес, необходим переход на цифровые технологии управления трудовыми отношениями. Это позволит значительно упростить взаимодействие в рамках цифровых экосистем и повысить прозрачность трудовых процессов.

2. **Вывод социально-трудовых отношений из теневого сектора.** Узбекистан, следуя Стратегии на 2022–2026 годы, ставит перед собой цель формализовать оплату труда и сократить неофициальную занятость. Для этого разрабатываются механизмы защиты прав работников, что способствует интеграции трудовых ресурсов в легальный рынок труда.

3. **Механизмы налогообложения и создания социальных фондов.** Необходимость налогообложения и формирования социальных фондов для работников цифрового сектора должна сочетаться с сохранением стимулов для повышения производительности и предпринимательской активности. Узбекистан, адаптируясь к новым формам занятости, также стремится разработать прозрачные системы налогообложения и регулирования социальных фондов, чтобы обеспечить равенство прав работников.

### **Внедрение правовой культуры и социального регулирования**

Формирование правовой культуры и социальной ответственности внутри цифровых экосистем требует времени, особенно в странах СНГ, где национальные стандарты и подходы могут отличаться. На международном уровне работа, основанная на принципах и нормах права, может создать основу для стабильного цифрового рынка труда. В Узбекистане такие шаги включают создание безопасных условий для удалённой и гибкой занятости, обеспечение равенства прав и защиту персональных данных работников.

Примером успеха в этом направлении является национальная инициатива Узбекистана по модернизации трудового законодательства в контексте

цифровой трансформации. Внедрение международных стандартов и адаптация трудовых практик к цифровым условиям позволят не только упростить обмен трудовыми ресурсами, но и обеспечить высокий уровень социальной защиты в странах СНГ.

### **Стандартизация трудовых норм и развитие цифрового доверия**

Комплекс международных норм и правил способен поддерживать формализацию гибких трудовых отношений и удалённой работы в едином цифровом пространстве. Правовые институты СНГ могут создать атмосферу доверия и порядка, способствующую экономическому росту и социальной стабильности. Узбекистан, ориентируясь на Стратегию 2022–2026 годов, стремится выстроить систему, которая будет способствовать цифровому регулированию труда, защищая права трудящихся и развивая предпринимательскую активность.

### **Заключение**

Переход на цифровой рынок труда требует комплексного подхода, охватывающего регулирование гибких и дистанционных трудовых отношений. Следуя стратегическим приоритетам, закреплённым в «Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы», Узбекистан создаёт условия для эффективного функционирования цифровой экосистемы труда. Взаимодействие в рамках СНГ, основанное на принципах международного права, способствует выстраиванию единого цифрового рынка труда, что является важным элементом устойчивого социально-экономического развития региона.

### **Список использованной литературы:**

1. Muxiddinovich, M. S., & Ivanovich, K. K. (2024). Проблемы интеграции цифровой экономики в Узбекистане. *Science and innovation*, 3(Special Issue 24), 1051-1056.
2. Mirzaolimov, O. K., & Kurpayanidi, K. I. (2023). Introduction of new information technologies in the conditions of innovative transformation of the economy. *Publishing House "Baltija Publishing"*.
3. Kurpayanidi, K. I. (2020). К проблеме ведения бизнеса в условиях цифровой экономики. *Theoretical & Applied Science*, (9), 1-7.
4. Курпаяниди К.И. (2025). Коммерческая логистика. Фергана: Al-Ferganus. — 600 С. ISBN 978-9910-9579-6-3. Doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13764066>  
<https://elibrary.ru/item.asp?id=72963951>
5. Kurpayanidi, K. I., & Abdullaev, A. M. (2020). Empirical observation in the search of strategy for development of e-learning: case of national universities in Uzbekistan. *EPR International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 91.
6. Об утверждении Стратегии «Цифровой Узбекистан-2030» и мерах по ее эффективной реализации. Указ Президента Республики Узбекистан, от 05.10.2020 г. № УП-6079. Электронный ресурс. Режим доступа. URL: <https://lex.uz/docs/5031048>

7. Ikramov M.A., Kurpayanidi K.I. (2024). State policy in the field of digital transformation of the economy. *Zamonaviy iqtisodiyotning istiqbollari va muammolari: raqamli transformatsiyadan yashil iqtisodiyotgacha. Xalqaro ilmiy-amaliy davra suhbat materiallari*. 2024 yil 14 iyun. Toshkent, TDIU-UrDIU, 2024. 94-99 bb. <https://scienceweb.uz/publication/26965>
8. Mamadjanov Sh.M. (2024). Проблемы интеграции цифровой экономики в Узбекистане. Collection of materials of the international scientific-practical conference «Green economy - the economy of the future: innovations, investments and prospects», T.: Science and Innovation, 2024. Part 2. 544-549 bb. Doi: <https://zenodo.org/records/11036569>
9. Mamadjanov Sh.M. (2024). Современная роль государства в цифровой трансформации бизнеса. *Kichik biznesning xalqaro bozorlarga chiqish imkoniyatlarini kengaytirish istiqbollari. Respublika ilmiy-amaliy anjuman materiallari to'plami*. – Farg'ona: Farg'ona davlat universiteti, 18 aprel 2024. С. 73-75. <https://scienceweb.uz/publication/25234>
10. Макафи, Э., & Бриньолфсон, Э. (2019). Машина, платформа, толпа. Наше цифровое будущее. М.: Манн, Иванов и Фербер.
11. Fukuyama, F. (2018). Identity: The Demand for Dignity and the Politics of Resentment. Farrar, Straus and Giroux.
12. Лукичѳв, П. (2022). Рынок труда будущего. М.:ЛитреСС. Litres.
13. Kurzweil, R. (2005). The Singularity is Near: When Humans Transcend Biology. Viking Adult.
14. Харари, Ю. Н. (2018). Homo deus. *Краткая история будущего*. М.: Синдбад, 493.
15. Ford, M. (2015). Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future. Basic Books.