

ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД, АУТСТАФФИНГ И ГИБКАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК ЭЛЕМЕНТЫ БИЗНЕС-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УЗБЕКИСТАНЕ

Абдуллоева Муяссархон Камолиддин кизи

Ташкентский государственный юридический университет

Магистрант кафедры трудового права

Электронная почта: muyassar1020@gmail.com

Телефон: +99894 402 29 91

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20505104>

Аннотация

В настоящей статье исследуются бизнес-ориентированные (business-orientated) трудовые отношения как особая категория трудовых отношений, ориентированных на обеспечение гибкости рынка труда и потребностей субъектов предпринимательства. На основе Трудового кодекса Республики Узбекистан (Закон № ЗРУ-798 от 28 октября 2022 г., вступивший в силу 30 апреля 2023 г.) анализируются правовые механизмы регулирования дистанционного труда, гибких форм занятости и аутстаффинга. Выявлены пробелы правового регулирования и предложены направления их устранения.

Ключевые слова: трудовые отношения, бизнес-ориентированные отношения, Трудовой кодекс Узбекистана, аутстаффинг, дистанционный труд, гибкая занятость.

Введение

Экономическая глобализация и цифровая трансформация привели к появлению новых форм занятости, которые в целом можно охарактеризовать как «бизнес-ориентированные» трудовые отношения, то есть отношения, в которых организация труда максимально адаптирована к интересам коммерческих организаций: гибкий график работы, удаленная работа и временное трудоустройство. Узбекистан, как страна с быстро развивающейся рыночной экономикой (ВВП превысил 100 млрд долларов в 2025 году), столкнулся с необходимостью создания адекватной правовой базы для таких отношений.¹ Принятие нового Трудового кодекса (далее — ТК РУз) стало ответом на этот вызов. Кодекс вступил в силу 30 апреля 2023 года, и его отличительной особенностью является то, что регулирование трудовых отношений основано на положениях ратифицированных Узбекистаном конвенций МОТ.

В науке трудового права понятие «business-orientated labour relations» используется для обозначения отношений, при которых форма организации труда определяется прежде всего экономической логикой работодателя — минимизацией издержек, гибкостью штатной структуры, использованием цифровых инструментов управления. В условиях Узбекистана к таким отношениям следует относить: дистанционный (удалённый) труд; гибкие формы рабочего времени; аутстаффинг (временное предоставление

¹ <https://kun.uz/ru/20724324>

персонала); совместительство и совмещение профессий. Последние изменения в Трудовой кодекс вводят новые правовые рамки для трудовых договоров, дистанционной работы и гибких форм занятости, одновременно усиливая защиту от несправедливого увольнения и дискриминации.²

До принятия нового Трудового кодекса понятие «удаленная работа» в трудовом законодательстве практически не существовало. Новый Трудовой кодекс содержит положения, регулирующие конкретные правовые рамки трудоустройства удаленных работников. Согласно статье 452 Трудового кодекса Республики Узбекистан, удаленная работа — это выполнение трудовых обязанностей, указанных в трудовом договоре, за пределами помещений работодателя.³ Кодекс определяет удаленную работу как выполнение работником трудовых обязанностей, указанных в договоре, за пределами помещений работодателя, вне постоянного рабочего места, с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, включая Интернет. Введение данного положения имеет принципиальное значение для деловых отношений: работодатель получил правовой инструмент для найма специалистов без географических ограничений, а работник — защищенный статус при удаленном выполнении трудовых обязанностей.

В новом ТК РУз расширены виды рабочего времени: сменная работа, гибкий график работы, разделение рабочего дня на части, время работы в командировке и другие. Это непосредственно отвечает запросам субъектов предпринимательства, прежде всего малого и среднего бизнеса, которые нуждаются в вариативном использовании рабочей силы. Исследования показывают, что легализация гибких форм занятости оказывает измеримый эффект на рынок труда. Данные свидетельствуют о том, что после введения новых норм доля удаленной работы возросла с 5,2% до 14,6%, а уровень неформальной занятости снизился с 32,5% до 26,8%.⁴

Наиболее значимым шагом в регулировании бизнес-ориентированных отношений стало введение института аутстаффинга. Правовые основы данного института получили закрепление в Законе «О занятости населения», а в 2024 году был принят важный подзаконный акт — постановление Кабинета Министров № 706 от 25 октября 2024 года, утвердившее Положение о порядке оказания аутстаффинговых услуг.⁵

Услуги аутстаффинга могут предоставляться юридическими лицами, зарегистрированными в Республике Узбекистан. Согласно договору об оказании аутстаффинговых услуг работники осуществляют трудовые функции в интересах, под управлением и контролем юридического лица, к которому они

² Закон Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798 «Об утверждении Трудового кодекса Республики Узбекистан». Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан (Lex.uz). URL: [Lex.uz](http://lex.uz)

³ Закон Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798 «Об утверждении Трудового кодекса Республики Узбекистан». Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан (Lex.uz). URL: [Lex.uz](http://lex.uz)

⁴ Программа развития ООН (ПРООН). Неформальная занятость в Узбекистане. URL: <https://www.undp.org/ru/uzbekistan/publications/neformalnaya-zanyatost-v-uzbekistane>

⁵ Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан, от 25.10.2024 г. № 706 <https://lex.uz/ru/docs/7172567>

были направлены работодателем. Документ предписывает указывать в договоре количество привлекаемых работников и их профессиональные навыки. Срок аренды не может превышать девяти месяцев в течение года, но соглашение может быть продлено с согласия сторон. Постановление № 706 закрепляет новый институт занятости, обеспечивающий гибкость рынка труда; вводит чёткий механизм разграничения обязанностей сторон; защищает интересы работников через систему гарантий и ограничений; создаёт условия для развития предпринимательства и поддержки занятости молодёжи.⁶

Цифровизация является ключевым компонентом бизнес-ориентированных трудовых отношений. В Узбекистане функционирует Единая национальная система труда (my.mehnat.uz) — государственная цифровая платформа, которая позволяет заключать, регистрировать и вносить изменения в трудовые договоры в электронном виде.⁷ Все организации, осуществляющие деятельность в Узбекистане, обязаны использовать эту платформу для регистрации трудовых договоров.

Тенденции правового регулирования в Узбекистане согласуются с глобальными процессами. МОТ определила в качестве приоритета для Узбекистана на период 2021–2025 гг. совершенствование регуляторной базы трудовых отношений, включая поддержку полной, продуктивной и свободно избранной занятости. На международном уровне также активно развивается регулирование платформенной занятости: в 2024 году принята Директива ЕС о платформенном труде (EU 2024/2831), а МОТ в 2025 году включила данный вопрос в повестку международной стандартизации.⁸

Несмотря на значительный прогресс, в правовом регулировании трудовых отношений в сфере бизнеса в Узбекистане по-прежнему существуют пробелы. Во-первых, отсутствует специальный правовой статус для работников цифровых платформ («гиг-работников»), чья деятельность не подпадает ни под традиционную модель трудового права, ни под модель гражданского права. Во-вторых, нормы, регулирующие аутсорсинг, в основном закреплены в подзаконных актах, в то время как на уровне законов систематическое регулирование отсутствует. В-третьих, вопрос о безопасности труда удаленных работников требует дополнительного урегулирования.

Заключение

В эпоху экономической глобализации новый Трудовой кодекс Республики Узбекистан обеспечивает баланс между интересами работников и работодателей, упрощает применение трудового законодательства в сфере малого бизнеса и индивидуального предпринимательства, а также приводит его положения в соответствие с международным правом. Комплекс положений о дистанционной работе (ст. 452 Трудового кодекса Республики Узбекистан), гибком графике работы и аутсорсинге (Постановление Кабинета

⁶ Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан, от 25.10.2024 г. № 706
<https://lex.uz/ru/docs/7172567>

⁷ Единая национальная система труда Республики Узбекистан (ЕНСТ). my.mehnat.uz

⁸ Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work // EUR-Lex. URL: [EUR-Lex](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj)

министров № 706/2024) формирует правовую основу для ориентированных на бизнес трудовых отношений. Дальнейшее развитие данного института требует законодательного регулирования занятости на платформах и гармонизации с нормами МОТ.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (Закон № ЗРУ-798 от 28.10.2022 г.). — Режим доступа: <https://lex.uz/docs/6257291>
2. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 25.10.2024 г. № 706 «Об утверждении Положения о порядке оказания аутстаффинговых услуг».
3. Закон Республики Узбекистан от 20.10.2020 г. «О занятости населения».
4. Tog'ayev O., Rahimov D. Analysis of the new Labor Code of the Republic of Uzbekistan // International Journal of Engineering and Information Systems (IJEAIS). — 2025. — Vol. 9, Issue 3. — P. 17–21.
5. ILO. Decent Work Country Programme for the Republic of Uzbekistan 2021–2025. — Geneva: ILO, 2021.
6. Azizov & Partners. Remote Work under the new Labor Code of Uzbekistan. — 2023. — Режим доступа: <https://azizovpartners.uz/en/memos/remote-work/>
7. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work.
8. Программа развития ООН (ПРООН). Неформальная занятость в Узбекистане. URL: <https://www.undp.org/ru/uzbekistan/publications/neformalnaya-zanyatost-v-uzbekistane>