

РОЛЬ ЦИФРОВИЗАЦИИ И ПАНДЕМИИ В СТАНОВЛЕНИИ ДИСТАНЦИОННЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ.

Абдукаримова Диёра Санжаровна

Магистрант ТГЮУ по направлению «Трудовое право» Электронная почта:
kurbanovadiyora82@gmail.com

Аннотация: *Статья рассматривает влияние цифровизации и пандемии COVID-19 на становление дистанционных трудовых правоотношений. Быстрое развитие цифровых технологий, поддерживаемое глобализацией, существенно изменяет общественную и экономическую жизнь, включая рынок труда. Введение цифровых технологий способствует созданию новых рабочих мест в сфере информационно-коммуникационных технологий и других отраслях, расширяя возможности занятости. Пандемия COVID-19 ускорила переход к дистанционной работе, выявив необходимость адаптации трудового законодательства к новым условиям. В Узбекистане были предприняты значительные меры для развития цифровой инфраструктуры и создания правовой базы для дистанционной работы, что помогло смягчить негативные последствия пандемии для экономики. Статья анализирует эти процессы и оценивает их влияние на социально-экономическое развитие страны.*

Ключевые слова: *Цифровизация, дистанционная работа, пандемия COVID-19, трудовые правоотношения, информационно-коммуникационные технологии, глобализация, трудовое законодательство, Узбекистан, социально-экономическое развитие, пандемия, дистанционный труд, рынок труда, занятость, цифровизация, работодатель, работник, трудовые отношения.*

ROLE OF DIGITIZATION AND PANDEMIC IN THE FORMATION OF REMOTE LABOR RELATIONS.

Abstract: *The article examines the impact of digitalization and the COVID-19 pandemic on the formation of remote labor relations. The rapid development of digital technologies, supported by globalization, is significantly changing social and economic life, including the labor market. The introduction of digital technologies contributes to the creation of new jobs in information and communications technology and other industries, expanding employment opportunities. The COVID-19 pandemic has accelerated the transition to remote work, revealing the need to adapt labor legislation to new conditions. Uzbekistan has taken significant measures to develop digital infrastructure and create a legal framework for remote work, which has helped mitigate the negative impact of the pandemic on the economy. The article analyzes these processes and assesses their impact on the socio-economic development of the country.*

Keywords: *Digitalization, remote work, COVID-19 pandemic, labor relations, information and communication technologies, globalization, labor legislation, Uzbekistan, socio-economic development, pandemic, remote work, labor market, employment, digitalization, employer, employee, labor relationship.*

ВВЕДЕНИЕ

Быстрая экспансия цифровых технологий привела к их широкому проникновению во все сферы общественной жизни. Это цифровое проникновение тесно связано с процессами глобализации, в которых мир становится все более взаимосвязанным и взаимозависимым. Такое слияние процессов создает новый контекст для развития общественных отношений, в том числе и трудовых.

Цифровизация представляет собой совершенно новую динамику, которая значительно модифицирует общественную жизнь в целом и взаимоотношения между индивидуумами и компаниями, при этом оказывая постоянное воздействие на сферу трудовых отношений.

На сегодняшний день важным является научный анализ процесса цифровизации трудовых отношений. По данным Склера М.А., и К.В. Кудрявцевой, использование цифровых технологий оказывает двойное влияние на рост рабочей силы в экономике:

- во-первых, создание рабочих мест в сфере информационно-коммуникационных технологий;
- во-вторых, под влиянием цифровых технологий будут созданы рабочие места в ряде отраслей экономики, прежде всего в сфере услуг¹⁹.

Кроме того, процесс цифровизации оказывает влияние на социальные и организационные аспекты бизнеса. Во-первых, он способствует увеличению открытости между рабочими коллективами, стимулируя переход к онлайн-формату работы. Во-вторых, формируется международный рынок труда, что открывает новые возможности для высококвалифицированных специалистов в передовых сферах экономики. Кроме того, происходит расширение границ занятости населения, включая отказ от традиционной полной занятости и уход от привязки к постоянным рабочим местам. Наконец, происходит активное внедрение новых технологий, таких как роботы, автономные транспортные средства, искусственный интеллект и Интернет²⁰.

В Узбекистане принимаются разнообразные меры для стимулирования цифровизации и развития информационных коммуникационных технологий. Уже в начале 2000-х годов началось активное внимание к развитию инфраструктуры информационно-коммуникационных технологий, таких как

¹⁹ Склера М.А., Кудрявцева К.В. Мировой рынок труда под влиянием цифровизации // <https://cyberleninka.ru/article/n/mirovoy-rynok-truda-pod-vliyaniem-tsifrovizatsii>

²⁰ Склера М.А., Кудрявцева К.В. Мировой рынок труда под влиянием цифровизации // <https://cyberleninka.ru/article/n/mirovoy-rynok-truda-pod-vliyaniem-tsifrovizatsii>

расширение доступа к широкополосному Интернету и создание цифровых платформ.

Развитие цифровой трансформации также отражается в стратегических действиях Узбекистана. Например, были разработаны и внедрены такие программы как "Комплексная программа развития Национальной информационно-коммуникационной системы Республики Узбекистан на период 2013–2020 годы", "Национальная Стратегия действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017–2021 годах", "Стратегия Цифровой Узбекистан – 2030" и "Стратегия развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы". Эти стратегии направлены на осуществление цифровой трансформации в национальной экономике, промышленности и обществе в целом²¹.

Необходимо отметить, что цифровизация экономики влияет на трудовые отношения как напрямую, так и косвенно. Особую актуальность цифровизация приобрела во время пандемии COVID-19, когда она оказала воздействие на различные аспекты общественной жизни²². Важно подчеркнуть, что пандемия COVID-19 выявила преимущества и ускорила процессы цифровой трансформации во всем мире, включая Узбекистан.

В середине марта 2020 года, в период первой волны распространения коронавирусной инфекции, с целью уменьшения социальных контактов и предотвращения увеличения числа заболевших COVID-19, Правительство Республики Узбекистан утвердило «О временном порядке перевода работников на работу в дистанционном режиме работы, по гибкому графику работы или на дому в период действия карантинных мер».

Согласно данному Положению, в период карантина многие организации, часть предприятий с согласия работников перевели их на дистанционную работу, гибкий график работы или на работу дома. При этом за сотрудниками, переведенными на эту форму работы, сохранилось право на получение трудового отпуска, оплата в установленном порядке временной нетрудоспособности, а также другие права, предусмотренные законодательством и коллективным договором²³.

Распространение этого вируса привело не только к изменениям в повседневной жизни многих людей, но и к изменениям в методах работы множества предприятий. Пандемия существенно ускорила процесс внедрения полноценной дистанционной работы и повлияла на усиление роли цифровизации в жизни людей.

Использование таких форм организации труда и развитие его организационно-правовой базы в Узбекистане во время пандемии, в какой-то

²¹ <https://strategy.uz/index.php?news=1518&lang=ru>

²² <https://elib.psu.by/bitstream/123456789/38320/1/161-164.pdf>

²³ Приказ Министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, зарегистрировано 28.03.2020 г., рег. номер 3228.

степени, спасло социально-экономическое развитие страны от кризисного положения²⁴.

Пандемия COVID-19 стимулировала переход к онлайн-работе (дистанционной работе), делая использование современных технологий на рабочем месте более распространенным, чем когда-либо прежде. Даже компаниям, которые ранее не предоставляли возможности дистанционной работы, пришлось пересмотреть свои подходы из-за эпидемии. Помимо перехода к работе из дома, сотрудникам пришлось адаптироваться к новым способам коммуникации, вызванным технологическими изменениями.

В связи с экстренными обстоятельствами были внесены срочные изменения в законодательство, которые касались регулирования дистанционной работы в период карантина. Некоторые из этих мер включали в себя указы Президента Республики Узбекистан от 19.03.2020 года №УП-5969 "О первоочередных мерах по смягчению негативного воздействия на отрасли экономики коронавирусной пандемии и глобальных кризисных явлений", от 03.04.2020 года №УП-5978 "О дополнительных мерах поддержки населения, отраслей экономики и субъектов предпринимательства в период коронавирусной пандемии", а также постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 23.03.2020 года №176 "О дополнительных мерах по предотвращению распространения коронавирусной инфекции". Эти действия внесли существенные изменения в регулирование трудовой деятельности и актуализировали выполнение трудовых обязательств в формате дистанционной работы в период карантина²⁵.

Необходимо отметить, что вынужденные меры, введенные в начальный период пандемии, активно используются и по настоящее время, что свидетельствует об их неоспоримой эффективности.

В настоящее время, в условиях развития цифровой экономики в Узбекистане, дистанционная работа становится все более актуальной, распространенной и рассматривается как "новая модель формы занятости" после пандемии COVID-19.

Следует отметить, что в период карантина стали очевидны проблемы, выявившие устаревшие аспекты и пробелы в трудовом законодательстве. Ситуация, связанная с пандемией COVID-19 и активным процессом цифровизации, выдвинула на первый план необходимость изменения законодательства с учетом новых реалий. В связи с этим включение норм о дистанционной работе в новую редакцию Трудового Кодекса становится особенно важным шагом. Эти нормы направлены на обеспечение защиты прав работников, а также на адаптацию законодательства к современным тенденциям и создание устойчивой правовой базы для развития дистанционной

²⁴ <https://elib.psu.by/bitstream/123456789/38320/1/161-164.pdf>

²⁵ https://reu.uz/wp-content/uploads/2019/10/2.-nematov-zha._aprel-2020.pdf

работы. Такое включение также способствует повышению эффективности труда.

В новой редакции Трудового Кодекса Республики Узбекистан введен отдельный параграф №3, наименованный "Особенности правового регулирования труда дистанционных работников". Этот раздел, включающий статьи с 453 по 464, устанавливают правовые рамки, охватывающие широкий спектр вопросов, связанных с ключевыми аспектами дистанционной работы.

На основании вышесказанного, можно сделать вывод, что в настоящее время в Узбекистане наблюдается интенсивный процесс цифровизации как в экономической сфере, так и в системе государственного управления. Этот процесс также затрагивает сферу трудовых отношений, где цифровые технологии становятся все более значимыми. Государство признает важность цифровой трансформации и поддерживает её развитие, включая создание необходимой инфраструктуры и правовой базы. Например, в январе 2020 года по указу Президента Республики Узбекистан была внедрена Межведомственная аппаратно-программный комплекс «Единая национальная система труда». Главной задачей Единой национальной системы труда заключается в дальнейшем укреплении защиты трудовых прав работников и улучшении процесса учета их трудового стажа, а также внедрении современных информационно-коммуникационных технологий в сфере социального обеспечения²⁶.

В современном мире, где технологии играют все более важную роль в организации труда и социальной защите населения, «Единая национальная система труда» предоставляет населению Узбекистана ряд преимуществ и возможностей.

Во-первых, это система способствует улучшению защиты трудовых прав работников. Во-вторых, преимущество системы состоит в совершенствовании процесса учета трудового стажа. Система автоматизированного учета позволяет точно и надежно регистрировать временные интервалы работы каждого работника, что обеспечивает честные условия при расчете пенсионных выплат и других социальных льгот.

Однако, преимущества этой системы не ограничиваются только защитой трудовых прав и учетом стажа. Эта система также внедряет современные информационно-коммуникационные технологии в сфере социального обеспечения. Это означает, что граждане Узбекистана получают доступ к более удобным и эффективным сервисам, таким как онлайн-заявки на социальные выплаты и мониторинг состояния своих пенсионных счетов через Интернет.

Более того, в ней содержится информация о зарегистрированных трудовых договорах, включая их изменения и прекращения, а также доступные вакансии и информация о самозанятых гражданах.

²⁶<https://mehnat.uz/ru/pages/o-sisteme>

Таким образом, эта система разработана для реализации электронной регистрации трудовых отношений между работодателями и сотрудниками, а также для создания электронной базы данных о структуре организаций. Она включает в себя ведение электронных трудовых книжек, обеспечение систематизированного и регулярного электронного обмена данными между ведомствами, и предоставление актуальной, прозрачной информации о персонале. Система также обновляет данные о трудовых ресурсах ежедневно, предоставляет функционал для онлайн-регистрации граждан, выезжающих за границу для временной работы, и поддерживает базу данных о гражданах, трудоустроенных за рубежом. Кроме того, она способствует формированию прогнозов о тенденциях развития рынка труда²⁷.

В дополнение, в контексте стратегии цифровизации трудовых отношений, Министерство юстиции Республики Узбекистан реализовало автоматизированную систему управления персоналом "MinJust HR". Эта система способствует улучшению эффективности и повышению прозрачности в управлении кадровыми ресурсами. "MinJust HR" позволяет систематизировать и сохранять данные о сотрудниках, включая сведения о должностных обязанностях, трудовых договорах, персональных данных и других ключевых элементах трудовых отношений.

Запуск автоматизированной системы "MinJust HR" в системе юстиции привел к следующим изменениям:

- Информация о структуре, штате, должностях и сотрудниках теперь хранится в единой базе данных, что позволяет автоматизировать процессы сбора и обработки информации.
- Все заказы, договоры и заявки теперь поступают только в электронном виде через систему.
- Соблюдение трудовой дисциплины контролируется технологией распознавания лиц (Face ID), обеспечивая точный учет рабочего времени.
- Вся процедура от объявления вакансий до проведения конкурсов и оформления документов теперь осуществляется полностью в электронном виде.
- Внедрена автоматическая оценка эффективности работы сотрудников (KPI) и система дистанционного обучения, анализ кадровых данных формируется по принципу "Big Data".

В результате внедрения данной системы удалось устранить бюрократические препятствия и сократить влияние человеческого фактора до минимума²⁸.

Делая заключение, следует подчеркнуть, что, в современном мире цифровизация и пандемия COVID-19 стали главными факторами изменений в

²⁷ Указ Президента Республики Узбекистан от 31 октября 2019 года № ПП-4502 «О мерах по внедрению межведомственного аппаратно-программного комплекса «Единая национальная система труда»// <https://lex.uz/>.

²⁸ Автоматическая система "MinJust HR" Министерство юстиции Республики Узбекистан // <https://www.minjust.uz/ru/>.

организации труда. В Республике Узбекистан эти процессы оказывают значительное влияние на развитие дистанционных трудовых отношений. Дистанционная работа, ставшая неотъемлемой частью жизни в условиях пандемии, продолжает развиваться и после ее окончания, обуславливая необходимость адаптации трудовых правоотношений к новым реалиям цифровой экономики.

Значение цифровизации и пандемии в развитии дистанционных трудовых отношений нельзя недооценивать. Взаимосвязь между технологическими изменениями и социальными кризисами становится все более очевидной. Прогресс информационных и коммуникационных технологий открывает новые перспективы для удаленной работы, что требует пересмотра устаревших моделей трудовых отношений.

В Республике Узбекистан цифровизация играет ключевую роль в становлении и развитии дистанционных трудовых правоотношений. Процесс цифровой трансформации, активно поддерживаемый государством, способствует модернизации рабочих процессов и облегчению перехода на дистанционные формы труда. Это включает в себя внедрение облачных технологий, цифровых платформ для совместной работы и коммуникаций, а также систем управления задачами и проектами в режиме онлайн, что позволяет организациям поддерживать продуктивность без привязки к физическому офису.

Таким образом, в результате воздействия цифровизации и пандемии начинают формироваться новые стандарты и нормы, регулирующие дистанционные трудовые отношения. Однако вместе с этим возникают новые вызовы, связанные с защитой данных, управлением рабочим временем и справедливой оплатой труда.

Подводя итог вышесказанному, можно сформулировать следующие выводы:

1. Быстрое развитие цифровых технологий и их широкое использование стало ключевым фактором в формировании дистанционных трудовых отношений. Пандемия COVID-19 ускорила этот процесс, вынудив компании пересмотреть свои стратегии работы и перейти на дистанционный формат.

2. Пандемия также подтолкнула к изменениям в трудовом законодательстве, включая вопросы, связанные с дистанционной работой, защитой прав работников, и обеспечением безопасности труда на удаленке.

3. В ходе исследования выяснилось, что компании активно внедряют различные инструменты для организации дистанционной работы, такие как онлайн-платформы, системы управления проектами и видеоконференции. Это приводит к изменениям в корпоративной культуре и способам взаимодействия между сотрудниками.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан от 30.04.2023г.
2. Указ Президента Республики Узбекистан от 05.10.2020 г. № УП-6079 «Об утверждении стратегии «Цифровой Узбекистан – 2030» и мерах по ее эффективной реализации».
3. Приказ Министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, зарегистрировано 28.03.2020 г., рег. номер 3228.
4. Рахимов М.А. 2020 «Пандемия: нуждается ли трудовое законодательство в реформах» С.119-121
5. Семенова, И. С. Вопросы совершенствования правового регулирования дистанционной работы / И. С. Семенова, М. Е. Молодых // Современная наука. 2021. № 1. С. 13–16