

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УЗБЕКИСТАНЕ

Э.Х. Шаякубова

*самостоятельный соискатель
Ташкентский государственный юридический университет*

Введение. Процессы цифровизации сегодня охватывает все сферы социально-экономической жизни страны, но и также повседневной жизни и деятельности людей. Эти изменения не миновали и сферу трудовых отношений. Сегодня мы можем наблюдать формирование мирового рынка труда в результате воздействия процессов глобализации и цифровизации.

Как отмечается в научных источниках, «Процесс глобализации рынка труда является важным фактором подъема экономики. Система согласованных мер по обработке, распределению, обмену и разделу рабочей силы на мировом рынке. В свою очередь, это повысит занятость, сократит безработицу, повысит конкурентоспособность и качество рабочей силы, обеспечит рабочую силу, медицинское страхование, профессиональное обучение и другие социальные стандарты и нормы» [1].

Кроме того, естественно, что процесс цифровизации экономики оказывает как прямое, так и косвенное влияние на трудовые отношения. Особенно это стало актуальным в условиях пандемии, карантина. Потому что все мы являлись свидетелями того, что пандемия и отношения связанные с ней, привели к существенным изменениям в трудовых отношениях [2].

В то же время мы также убедились, что и форма дистанционной работы играет важную роль в достижении продолжения производства, трудовых отношений в особых условиях.

Использование таких форм организации труда и развитие его организационно-правовой базы в Узбекистане во время пандемии, в какой-то степени, спасло социально-экономическое развитие страны от кризисного положения.

На сегодняшний день важным является научный анализ процесса цифровизации трудовых отношений. По данным Скляра М.А., К.В. Кудрявцевой, использование цифровых технологий оказывает двоякое 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 услуг.

Кроме того, процесс цифровизации влияет на структуру рынка труда по следующим направлениям:

- влияет на социальную и организационную перестройку бизнеса. При этом рабочие коллективы становятся более открытыми друг для друга и начинают переходить на онлайн-форму работы;
- формируется международный рынок поиска. Это расширит возможности высокоинтеллектуальных людей для работы в новейших отраслях экономики;
- будут расширены масштабы и рамки занятости населения, в том числе отказ от традиционной полной занятости, отсутствие привязки к постоянной занятости работников и т.п.;
- использование новых технологий. Например, будут использоваться роботы, автономные транспортные средства, искусственный интеллект, интернета и так далее [3].

Как и во всем мире, в настоящее время в Узбекистане расширяется и углубляется процесс цифровизации, который охватывает не только экономики, но и сферу государственного управления.

Дижитализация также уверенно занимают свою «нишу» в сфере трудовых отношений. Государство осознавая важность и необратимость этих процессов, всестороннее их поддерживает, создавая материальную, организационную и правовую базу. Так, Указом Президента Республики Узбекистан от 31 октября 2019 года № ПП-4502 «О мерах по внедрению межведомственного аппаратно-программного комплекса «Единая национальная система труда» с 1 января 2020 года внедрена Межведомственная аппаратно-программный комплекс «Единая национальная система труда».

Данный комплекс был предназначен для обеспечения осуществления электронной регистрации трудовых отношений между работодателями и работниками, формирования электронной базы данных о структуре (штатном расписании) работодателей, формирования и ведения данных о трудовой деятельности физических лиц в электронной трудовой книжке, внедрение межведомственного систематизированного и регулярного электронного обмена данными, формирование объективной, прозрачной и актуальной информации о количественном и качественном составе персонала и служащих, предоставление необходимой информации из базы данных этого комплекса заинтересованным организации, также настройка ежедневного обновления баланса трудовых ресурсов, возможность онлайн-регистрации граждан, выезжающих для осуществления временной трудовой деятельности за рубеж, создание базы данных о гражданах, трудоустроенных за рубежом на основе договоров, формирование прогнозов тенденций развития рынка труда и др. [4].

Кроме того, Минюстом Республики Узбекистан была внедрена автоматическая система «MinJust HR» по управлению персоналом. Данная электронная система, разработанная Минюстом республики, ввиду своей эффективностью, было решено внедрить эту положительную практику во все органы государственного управления с целью снижения излишней бюрократии, коррупционных рисков и человеческого фактора в работе с персоналом.

С запуском автоматизированной системы MinJust HR в системе юстиции достигнуты следующие результаты:

- сведения о структурной структуре, штате, должностях и сотрудниках объединены в единую электронную базу данных, автоматизированы процессы сбора и обработки информации;
- все заказы, договоры и заявки поступают только в электронном виде через систему;
- соблюдение сотрудниками трудовой дисциплины, т.е. приход и уход на работу, полностью контролируется технологией распознавания лиц (Face ID);
- от объявления вакантных должностей до проведения конкурса и оформления документов по результатам стало возможным полностью в электронном виде (www.vacancy.adliya.uz);
- отменены данные (записи) о звании, служебном удостоверении или разрешении, поощрениях или вознаграждениях, примененных санкциях, антропометрических показателях, командировках, медицинской карте, кадровом резерве, трудовых книжках, служебных отзывах, ежемесячных премиальных суммах, номерах телефонов и адресах электронной почты, был введен только электронное управление через систему;
- обеспечена интеграция с электронными базами данных других министерств;
- внедрена автоматическая оценка эффективности работы сотрудников (KPI) и система дистанционного обучения, кадровый анализ в системе министерства формируется по принципу «Big Data».

В результате внедрения данной системы были ликвидированы бюрократические препятствия, человеческий фактор сведен к минимуму;

- стоимость бумаги была сэкономлена (600 миллионов в год);
- резкое экономия времени на подачу документов, подготовку информации и на другую работу (3-4 часа в день).

На основании выше изложенного перед органами государственного управления поставлена задача по внедрению аналогичной системы к 1 января 2023 года [5].

Таким образом, в республике в настоящее время усиливается процесс цифровизации трудовых отношений. На эффективность этого процесса влияют несколько факторов социально-экономического, организационно-правового характера, в том числе, правовое сознание граждан, в частности цифровое мышление руководителей трудовых коллективов, и самых сотрудников.

Необходимо отметить, что цифровизация экономики в определенной мере обуславливает и цифровизации трудовых отношений. Можно сказать, что цифровизация трудовых отношений – это тоже глобальный процесс, который имеет необратимый характер.

Как нам всем известно, что пандемия и связанные с ней отношения выявили определенную эффективность дистанционной работы. В связи с этим, как отмечают ученые [7], актуальным вопросом является на сегодняшний день необходимость разработки в нашем национальном трудовом законодательстве порядка организации дистанционной работы и соответствующих норм, направленных на регулирование труда дистанционных работников, отразить их в законодательстве, особенно в новой редакции Трудового кодекса [8, стр. 164-165].

В новой редакции Трудового Кодекса Республике Узбекистан [9] выделен специальный 3 параграф, под названием «*Особенности правового регулирования труда дистанционных работников*», соответствующие статьи которого (ст.ст.453-464) закрепляют значительный круг вопросов, посвященный важным аспектам дистанционной работы.

Немаловажной является дефинитивная статья 452, в которой дано правовое понятие дистанционной работы (ст.452), согласно первой части вышеназванной статьи, «Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, обособленного подразделения организации (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе всемирной информационной сети Интернет» [10].

Вместо заключения можно констатировать что у этой формы организации трудовой деятельности, видимо большое будущее, так как в начале июля парламент Нидерландов одобрил закон о работе из дома, что возможно, может привести к изменением трудового законодательства европейских стран [11].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кукушкина М.А. Влияние процесса глобализации рынка труда на социально-трудовые отношения // [https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-protsesssa-globalizatsii-rynka-truda-na-sotsialno-trudovye – otnosheniya/](https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-protsesssa-globalizatsii-rynka-truda-na-sotsialno-trudovye--otnosheniya/).

2. См. Указ Президента Республики Узбекистан «О первоочередных мерах по смягчению негативного воздействия пандемии коронавируса и мирового кризиса на экономические сети» // <https://lex.uz/docs/4770761>; Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 23.03.20 г. №176 // <https://lex.uz/docs/4772484>; Приказ Министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан № 9-2020/Б «Об утверждении Положения о временном порядке перевода работников на дистанционную работу, гибкий график работы или надомную работу в период карантинный период» и Положение // <https://lex.uz/docs/4776265>.
3. Скляр М.А., Кудрявцева К.В. Мировой рынок труда под влиянием цифровизации // <https://cyberleninka.ru/article/n/mirovoy-rynok-truda-pod-vliyaniem-tsifrovizatsii>.
4. 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/>.
5. Автоматическая система “MinJust HR” Министерство юстиции Республики Узбекистан // <https://www.minjust.uz/ru/>.
6. Указ Президента Республики Узбекистан от 31 октября 2019 года № ПП-4502 «О мерах по внедрению межведомственного программно-аппаратного комплекса «Единая национальная система труда»// <https://lex.uz/документы/4574234>.
7. Исмаилов Ш. А. Особенности правового регулирования отдельных категорий вознаграждений работникам. Дисс. на соис. д.ю.н. - Т.: ТГЮУ, 2020. - С.164-165.
8. Болтаев М. Необходимость правовых решений при удаленной работе // cyberleninka.ru.
9. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (новая редакция), принятой 28 октября 2022 года, вступит в силу 30 апреля 2023 года.
10. Трудовой кодекс Республики Узбекистан // <https://lex.uz/ru/docs/6257291> // (Национальная база данных законодательства, 29.10.2022 г.
11. Парламент Нидерландов одобрил закон о работе из дома. За этим может последовать вся Европа // <https://www.bbc.com/russian>.