

Правовые аспекты социально-трудовых отношений в эпоху цифровизации экономики Узбекистана

Основным конституционным принципом, в независимости от принадлежности к гражданству Республики Узбекистан, которому отводится регулирующее начало трудовых отношений в социальной сфере и не только, является право каждого человека на труд, свободный выбор работы, справедливые условия труда и защиту от безработицы в порядке, установленном законом [1].

Во исполнение обозначенных требований основного закона государства, обществом обеспечивается правовое регулирование трудовых отношений по поводу установления, изменения либо прекращения прав и обязанностей на основе договора заключаемого между работником и работодателем, в соответствии с положениями Трудового кодекса и других нормативно-правовых актов.

Однако, в период развития информационно-коммуникационных технологий и постепенного перехода к цифровой экономике и ведению субъектами хозяйствования дистанционной деятельности, краеугольным камнем встаёт вопрос пересмотра некоторых основных и укоренившихся понятий, используемых в трудовом законодательстве либо их новая трактовка (толкование), отвечающие реалиям современности.

Узбекистан, выступая как активный член международной организации труда, вовлечённый в процесс глобализации экономических отношений, обязан участвовать во вновь разрабатываемых нормах и правилах труда для всего мирового сообщества.

Следующие международные документы, в частности, Окинавская хартия Глобального информационного общества (2000 г.), Женевская декларация принципов: «Построение информационного общества – глобальная задача в новом тысячелетии» (2003 г.) и Тунисское обязательство (Программа для информационного общества (2005 г.) определяют необходимость построения востребованных временем трудовых отношений с учётом:

- 1) проведения структурных реформ с целью создания открытой платформы конкуренции товаров, работ и услуг, адаптированное под существующий рынок труда, предусматривающий развитие людских ресурсов и обеспечение социального согласия;
- 2) рационального управления экономикой и другими сферами с применением преимуществ современных информационных технологий;
- 3) разработки информационных сетей, обеспечивающих быстрый, надёжный, и безопасный доступ к новым технологиям, их обслуживанию и применению;
- 4) удовлетворения спроса на специалистов в области ИКТ, отвечающих требованиям информационного века;

5) содействия представлению в режиме реального времени государственных услуг, необходимых для повышения уровня доступности власти.

В Республике Узбекистан уже принят и действует весомый пакет законодательных актов, таких как: Законы Республики Узбекистан «Об информатизации» от 11.12.2003 г. №560-II; «Об электронной цифровой подписи» от 11.12.2003 г. №562-II; «Об электронном документообороте» от 29.04.2004 г. №511-II; «Об электронной коммерции» от 29.04.2004 г. №613-II; «Об электронных платежах» от 16.12.2005 г. №ЗРУ-13; «Об открытости деятельности органов государственной власти и управления» от 05.05.2014 г. №ЗРУ-369; «Об электронном правительстве» от 29.12.2015 г. №ЗРУ-395; «О государственных закупках» от 09.04.2018 г. №ЗРУ-472; «О персональных данных» от 02.07.2019 г. №ЗРУ-547 и др.[1], которые отражают основные рекомендации международных документов.

Новой вехой цифровизации общества является реализация государственными структурами и негосударственными некоммерческими организациями Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах, где предусмотрено, в том числе, совершенствование системы «Электронное правительство», внедрение современных форм предоставления информации, касающихся прав, свобод и законных интересов физических и юридических лиц, переход на использование ИКТ в экономике, социальной сфере, системе управления, кардинальное повышение качества образования посредством углубленного изучения информатики, создание востребованной временем системы обеспечения информационной безопасности и защиты информации, своевременное и адекватное противодействие угрозам в информационной сфере [2].

В целях эффективной организации системы государственного управления, внедрения и развития цифровой экономики, улучшения инвестиционной привлекательности, а также реализации задач, обозначенных Стратегией, уполномоченным органом определено Национальное агентство проектного управления при Президенте Республики Узбекистан (Агентство) [3].

В итоговом отчёте деятельности Агентства за 2019 год, приводятся, следующие сводные показатели по сравнению с 2018 годом:

- в 2 раза увеличилось количество пользователей Единого портала интерактивных государственных услуг Республики Узбекистан (ЕПИГУ);
- более чем 5 раз увеличилось количество произведённых электронных оплат через ЕПИГУ;
- 13 раз увеличилась общая сумма государственных пошлин, сборов и иных платежей, оплаченных через ЕПИГУ.
- на 70 % увеличилось количество и в 2 раза сумма платежей посредством Единой биллинговой системы.

В 2019 году Агентством рассмотрены и выданы заключения по более чем 150 проектам нормативно-правовых актов в области ИКТ. Наряду с этим,

подготовлены проекты Концепции развития системы «Электронное правительство» в Республике Узбекистан на 2020-2025 года и Постановления Президента Республики Узбекистан, предусматривающий утверждение Концепции национальной стратегии «Цифровой Узбекистан - 2030». Кроме того, разработана автоматизированная информационная система «Контроль и мониторинг реализации инвестиционных проектов» [4].

Приведённые цифры подтверждают, что в недалёком будущем, невозможно представить социально-трудовые отношения без использования информационно-коммуникационных технологий.

В то же время, введённые на территории Республики Узбекистан с 16 марта 2020 года особые меры (карантин), направленные на предотвращение распространения коронавирусной инфекции (COVID-19), повлекшие внесение существенных изменений в порядок функционирования государственных органов и иных учреждений, деятельность субъектов предпринимательства, ограничение прав граждан на свободное перемещение, в том числе, права на труд, потребовало принятие, в частности: Указа Президента Республики Узбекистан от 19.03.2020 г. №УП-5969 «О первоочередных мерах по смягчению негативного воздействия на отрасли экономики коронавирусной пандемии и глобальных кризисных явлений»; Указа Президента Республики Узбекистан от 03.04.2020 г. №УП-5978 «О дополнительных мерах поддержки населения, отраслей экономики и субъектов предпринимательства в период коронавирусной пандемии»; Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 23.03.2020 г. №176 «О дополнительных мерах по предотвращению распространения коронавирусной инфекции»; Решений Специальной республиканской комиссии по подготовке Программы мер по предупреждению завоза и распространения коронавируса в Республике Узбекистан, образованной распоряжением Президента Республики Узбекистан от 29.01.2020 г. №Р-5537 и других актов законодательства, которые также вносят существенные коррективы в регулирование трудовой деятельности и актуализации выполнения трудовых обязательств со стороны субъектов правоотношений в дистанционном формате [1].

В этой связи, Приказом министра занятости и трудовых отношений от 25.03.2020 г. №9-2020/Б, зарегистрированном Министерством юстиции 28.03.2020 г. №3228 утверждено Положение о временном порядке перевода работников на дистанционный метод работы, гибкий рабочий график или работу на дому в период действия карантинных мер [1].

Настоящее Положение распространяется на работников государственных органов и других организаций независимо от форм собственности, которых только с их согласия можно перевести в соответствующий режим работы.

Под дистанционной работой понимается метод работы с выполнением трудовых обязанностей, указанных в трудовом договоре работника, за пределами расположения территории работодателя, за пределами постоянного места работы, территории или объекта, находящихся под непосредственным или косвенным контролем работодателя.

Отличительная особенность дистанционной работы заключается в том, что основанием для приказа о временном переводе работника на дистанционную работу являются изменения, вносимые в трудовой договор, заключенный между работодателем и работником.

В изменениях о переводе на дистанционную работу, вносимых в трудовой договор, заключенный с работником, наряду с условиями, предусмотренными в [статье 73](#) Трудового кодекса, указываются:

порядок осуществления электронного документооборота между работодателем и работником;

порядок пользования оборудованием и/или техническими средствами, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей работника, если между сторонами имеется соглашение об использовании работником, принадлежащего ему оборудования и/или оргтехники;

обеспечение работника средствами связи в целях обеспечения постоянной связи с работодателем, в том числе пользование сетью Интернет;

условия, связанные с возмещением работником работодателю причиненного ущерба в случае порчи по вине работника оборудования и техники, переданных работодателем работнику;

порядок и условия возмещения расходов в случае использования работником для выполнения своих трудовых обязанностей личного оборудования и/или технических средств, а также средств связи, в том числе использования сети Интернет;

обязанности работника и работодателя по соблюдению необходимых правил охраны труда и условий труда;

условия перевода работника на постоянное рабочее место в случае производственной необходимости.

Связь между работником и работодателем посредством электронного документооборота осуществляется в порядке, установленном законодательством.

Работник самостоятельно определяет продолжительность рабочего времени и распорядок работы, исходя из объема производственного задания и иных условий, определенных трудовым договором. График работы определяется по соглашению сторон.

Учитывая, что работник, работающий дистанционно, распределяет рабочее время по своему усмотрению, за выполненную им работу выплачивается заработная плата в однократном размере. При этом на него не распространяются условия оплаты труда за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, а также за работу в ночное время.

Оплата труда работника, временно переведенного на дистанционную работу, осуществляется следующим образом:

при повременной оплате труда – исходя из тарифной ставки (должностного оклада) работника, установленной до перевода на дистанционную работу;

при сдельной оплате труда – исходя из установленных расценок.

При переводе работника на дистанционную работу за ним сохраняется право на трудовой отпуск в соответствии с графиком отпусков, на получение пособия по временной нетрудоспособности и иные права, предусмотренные законодательством и коллективным договором.

Таким образом, на сегодняшний день ни одна отрасль экономики не может избежать влияния информационно-коммуникационных технологий, поэтому стороны социально-трудовых отношений должны объективно учитывать их в непосредственной деятельности.

Вместе с тем, следует отметить, что ни технологические, не технические критерии не должны сужать содержание трудовой функции работника, следовательно, приводить к одностороннему изменению содержания трудового договора. Поэтому возникают множество вопросов, связанных с целесообразностью более широкого применения достижений цифровой экономики в практике правового регулирования трудовых и иных связанных с ним отношений. Данный процесс ныне довольно успешно происходит и отражается в закрепляемых на уровне законов, а также в положениях локальных актов работодателей.

Список использованной литературы

1. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан
URL: <https://lex.uz/docs/35869>

2. Указ Президента Республики Узбекистан «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан» от 07.02.2017 г. №УП-4947
URL: <https://lex.uz/docs/3107042>

3. Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по развитию цифровой экономики в Республике Узбекистан» от 03.07.2018 г. №ПП-3832 URL: <https://lex.uz/docs/3806048>

4. Национальное агентство проектного управления при Президенте Республики Узбекистан URL: <http://napm.uz>