

# **ТЕОРЕТИКО- ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОГО СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УЗБЕКИСТАНЕ**

**Эрназаров Дилмурод Зухриддинович  
Ташкентский государственный  
экономический университет (ТГЭУ)  
Узбекистан**

- Сегодня теоретическое развитие идеи социального партнерства требует новых подходов, методов, инновационных механизмов для поддержания отношений между работодателями, сотрудниками и государством при сохранении интересов пандемии коронавируса в различных непредвиденных обстоятельствах (форс-мажорные обстоятельства, глобальный кризис и другие ситуации).
- Мы считаем, что в этом контексте необходимо перейти от традиционного социального партнерства к цифровому социальному партнерству.

- В настоящее время форма цифрового социального партнерства превращается в научно обоснованный закон общественного развития в процессе формирования социально ориентированной рыночной экономики.
- Цифровое социальное партнерство также обеспечивает признание различных социальных интересов отдельных социальных групп и их участие в экономических и политических процессах, формирование общественного мнения и принятие решений.
- Благодаря, цифровому социальному партнерству сотрудничества между работодателями, сотрудниками и государством происходит в режиме онлайн и отношения между ними перешёл на различные онлайн-платформы.

# Субъекты цифрового социального партнерства

- Таким образом, сотрудники, работодатели и государство являются субъектами цифрового социального партнерства.
- Сегодня на онлайн-платформе взаимодействуют профсоюзы, ассоциации работодателей, институты гражданского общества, правительство и государственные органы, местные органы власти.

- В этом контексте социально-трудовые отношения между субъектами цифрового социального партнерства (по вопросам оплаты труда, занятости, управления и расширения социальных гарантий, охраны труда, организационных условий, разрешения различных видов трудовых споров и т.п.) не изменяются.
- Напротив, пункты, указанные в традиционном взаимном соглашении или трудовом договоре, требуют дальнейшего совершенствования.
- Видно, что в процессе перехода к цифровому социальному партнерству были внесены определенные изменения в соглашение о партнерских интересах и общем правиле игры. В этих соглашениях должны признаваться общечеловеческие ценности в сфере производства и других социальных сферах труда.

В развитии цифрового социального партнерства для всех субъектов имеет важное значение следующие моменты:

- постоянный мониторинг и осведомленность сотрудников в режиме реального времени через Интернет, социальные сети, радио и телевидение;
- дистанционное обучение и работа на дому,
- дистанционное улучшение навыков и способностей;
- развитие навыков использования современных Интернет и компьютерных технологий;
- получать новые и современные знания с помощью видео уроков;
- участие в онлайн-видеоконференциях, вебинарах, диалогах и тренингах;
- научиться работать с новыми компьютерными программами и программным обеспечением и т.п.

# Два аспекта данной проблемы

- **Первый аспект**, субъекты цифрового социального партнерства должны обладать знаниями и навыками для использования Интернета и современных компьютерных технологий.
- **Второй аспект** заключается в том, что при внедрении цифрового социального партнерства отношения между работодателем и сотрудниками осуществляются в режиме онлайн, задания выполняются удаленно, и благодаря этому требования работодателя полностью выполняются, а обязанности сотруднику полностью выполняются.

# Основными принципы цифрового социального партнерства

- Основными принципы традиционного так и цифрового социального партнерства остаются неизменными:
- подчинение закону;
- равенство; открытость и прозрачность; универсальность;
- независимость;
- беспристрастность;
- взаимное уважение, учет интересов и ответственности;
- добровольность принятия обязательств полностью поддерживается.

# Естественный отбор

- Мы считаем, что в будущем, в результате быстрого развития принципов цифрового социального партнерства в нашей стране, будет происходить процесс естественного отбора между работодателями и сотрудниками. В свою очередь, это приведет обострению проблемы с кадрами.
- В результате, сотрудники, которые не имеют работать современными информационными компьютерными технологиями и Интернетом, срочно будут заменены высококвалифицированными, потенциальными, инновационно мыслящими, активным сотрудниками. В этом процессе старшее поколение часто страдает.
- К примеру, сейчас высших учебных заведениях идет такой процесс. Старое поколение отдают свои места более молодым специалистам. Кроме того, будет наблюдаться сильная и жесткая конкуренция среди молодых квалифицированных кадров. И это год за годом будет углубляться.

**Спасибо за внимания!**

