

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 349.2

DOI: 10.54649/2077-9860-2023-3-70-76

А.Е. Чингисбаева¹

¹з.ғ.м., сеньор-лектор,

Каспий қоғамдық университеті

Қазақстан Республикасы, Алматы қ.

E-mail: anarchik1702@mail.ru

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СФЕРЕ ТРУДА

Аннотация

Автор в статье рассматривает применение цифровых технологий в сфере трудовых правоотношений. Отмечается, что цифровая экономика предполагает необходимость реализации новых технологий в трудовых отношениях и что процесс цифровизации имеет свои, как положительные, так и отрицательные моменты. Цифровизация трудовых отношений позволяет государству понимать и прогнозировать, какие профессии на сегодня более востребованы, повышаются требования к квалификации работников в эпоху глобальной цифровизации. На рынке появляются вместо традиционных профессий и должностей новые мобильные и гибкие трудовые функции, есть вероятность снижения важности человека во многих процессах и вероятное исчезновение в будущем целых профессий, с которыми лучше будут справляться роботы. Дается понятие и механизм реализации единой системы учета трудовых договоров. Также обращено внимание на электронные трудовые договора как дополнительную опцию к традиционной форме трудового договора, заключаемого в письменной форме и предоставляется информация касательно работы с трудовыми договорами, которая ведется посредством сайта www.enbek.kz «Электронная биржа труда».

Ключевые слова: цифровизация, цифровая экономика, информационная система, трудовые отношения, трудовой договор, форма трудового договора, регистрация, электронная биржа труда, работодатель, работник.

А.Е. Чингисбаева¹

¹з.ғ.м., сеньор-лектор,

Каспий қоғамдық университеті

Қазақстан Республикасы, Алматы қ.

E-mail: anarchik1702@mail.ru

ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ ЦИФРЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАР

Аңдатпа

Мақала ішінде автор еңбек қатынастары саласында цифрлық технологияларды қолдануды қарастырады. Цифрлық экономика еңбек қатынастарында жаңа технологияларды енгізу қажеттілігін талап ететіні және цифрландыру процесінде өзіндік оң және теріс аспектілері бар екендігі атап өтіледі. Еңбек қатынастарын цифрландыру мемлекетке бүгінгі таңда қандай мамандықтар сұранысқа ие екенін түсінуге және болжауға мүмкіндік береді; жаһандық цифрландыру дәуірінде жұмыскерлердің біліктілігіне қойылатын талаптар артып келеді. Нарық

үстінде дәстүрлі кәсіптер мен лауазымдардың орнына жаңа мобильді және икемді еңбек функциялары пайда болуда, адамдардың көптеген процестердегі маңыздылығының төмендеуі ықтималдығы және болашақта роботтар жақсы жұмыс істейтін тұтастай кәсіптердің жоғалуы да ықтимал. Еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесін енгізудің түсінігі мен іске асыру механизмі келтірілген. Сондай-ақ жазбаша нысанда жасалған еңбек шартының дәстүрлі нысанына қосымша нұсқа ретінде электронды еңбек шарттарына назар аударылады және www.enbek.kz «Электрондық еңбек биржасы» сайты арқылы жүргізілетін еңбек шарттарымен жұмыс туралы ақпарат беріледі.

Түйінді сөздер: цифрландыру, цифрлық экономика, ақпараттық жүйе, еңбек қатынастары, еңбек шарты, еңбек шартының нысаны, тіркеу, электронды еңбек биржасы, жұмыс беруші, жұмыскер.

A.E. Chingisbaeva¹

¹master of law, senior lecturer
Caspian Public University,
Republic of Kazakhstan, Almaty
E-mail: anarchik1702@mail.ru

DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE FIELD OF LABOR

Annotation

The author of the article examines the use of digital technologies in the field of labor relations. It is noted that the digital economy presupposes the need to implement new technologies in labor relations and that the digitalization process has its own, both positive and negative aspects. Digitalization of labor relations allows the state to understand and predict which professions are more in demand today; the requirements for the qualifications of workers in the era of global digitalization are increasing. New mobile and flexible work functions are appearing on the market instead of traditional professions and positions, there is a likelihood of a decrease in the importance of humans in many processes and the likely disappearance in the future of entire professions that will be better handled by robots. The concept and mechanism for implementing the unified system of accounting for employment contracts is given. Attention is also drawn to electronic employment contracts as an additional option to the traditional form of an employment contract concluded in writing and information is provided regarding work with employment contracts, which is maintained through the website www.enbek.kz "Electronic Labor Exchange"

Key words: digitalization, digital economy, information system, labor relations, employment contract, form of employment contract, registration, electronic labor exchange, employer, employee.

В современное время рынок труда во всем мире переживает большие трансформации, когда отдельные профессии либо исчезают, либо заменяются на компьютерные программы. На рынке появляются вместо традиционных профессий и должностей новые мобильные и гибкие трудовые функции.

Цифровая экономика предполагает необходимость реализации новых технологий в трудовых отношениях.

4 мая 2020 года принят Закон РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда». Изменение вступило в силу с 16 мая 2020 года. Данным Законом вводится понятие единой системы учета трудовых дого-

воров (ЕСУТД). Статья 1 п.1 пп. 35-1) определяет понятие ЕСУТД — это информационная система, предназначенная для автоматизации учета трудовых договоров, трудовой деятельности и численности работников [1]. Электронные трудовые договора являются дополнительной опцией к традиционной форме трудового договора, заключаемого в письменной форме. Практика бумажных трудовых договоров, оставшаяся нам еще с советских времен, доставляла немало проблем: сделали ошибку в фамилии или других данных, нет печати или подписи, нужно представить архивные справки, отправлять запросы, все это отнимало время. Теперь новый формат поможет облегчить многие процессы трудовых отношений.

В соответствии с нормами, внесенными в Трудовой кодекс РК, в статье 33 определено, что трудовой договор может заключаться между работником и работодателем в форме электронного документа, заверенного ЭЦП, либо в письменной форме. При этом в статье 23 установлена обязанность работодателя вносить информацию о заключении и прекращении с работником трудового договора (вносимых в него изменений и дополнений) в единую систему учета трудовых договоров.

В настоящее время Министерством труда и социальной защиты РК в реализацию Закона утверждены приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 3 сентября 2020 года № 353 Правила предоставления и получения сведений о трудовом договоре из единой системы учета трудовых договоров [2]. В соответствии с этими Правилами сведения, вносимые работодателем в ЕСУТД делятся на обязательные и дополнительные.

Обязательные сведения о трудовых договорах:

- реквизиты сторон: ИИН работодателя - физического лица или БИН работодателя - юридического лица, ИИН работника;
- работа по определенной специальности, профессии, квалификации или должности (трудовая функция);
- место выполнения работы;
- срок трудового договора;
- дата начала работы;
- дата заключения и порядковый номер договора.

Дополнительные сведения о трудовых договорах:

- режим рабочего времени и отдыха;
- основания расторжения трудового договора;
- военная обязанность.

Сроки внесения сведений в ЕСУТД:

1) о вновь заключенных трудовых договорах - не позднее 5 рабочих дней со дня подписания трудового договора обеими сторонами;

2) о трудовых договорах, сроки действия которых не истекли:

- для предприятий с численностью до 2 000 человек - в течение 1 года со дня вступления в силу Правил;
- для предприятий численностью свыше 2 000 человек - в течение 2 лет со дня вступления в силу Правил;

3) об изменениях и дополнениях в трудовой договор - не позднее 15 календарных дней со дня подписания их обеими сторонами;

4) о корректировке в случае восстановления работника на работе - в течение 10 рабочих дней со дня восстановления;

5) об исправлении ошибки при неправильном введении сведений - в течение 30 календарных дней со дня внесения первоначальных данных;

6) удаление сведений при неправильном введении реквизитов работника и (или) работодателя - в течение 30 календарных дней со дня ввода первоначальных;

7) о прекращении трудового договора - не позднее 3 рабочих дней со дня прекращения трудового договора.

Сведения из ЕСУТД представляются физическим и юридическим лицам уполномоченным государственным органом по труду с учетом требований законодательства РК о персональных данных и их защите на основании запроса в электронной или бумажной форме.

Несет ли ответственность работодатель за невнесение или несвоевременное внесение сведений в ЕСУТД? Прямой ответственности КоАП не предусматривает. Однако, выполнение данных требований будут контролировать государственные инспектора труда (ГИТ) и, в случае выявления неисполнения работодателями обязанностей по внесению сведений в ЕСУТД будут выдаваться предписания со сроком устранения. В случае, неисполнения предписания ГИТ материалы будут направляться в судебные органы для привлечения к административной ответственности.

Кто может передавать данные по трудовым договорам в ЕСУТД? Пунктом 5 Правил установлен перечень уполномоченных лиц, которые вправе передавать данные в ЕСУТД. Передавать данные вправе работодатель, либо руководитель кадровой службы, на которого возложена такая обязанность. Обязанность по передаче данных в ЕСУТД возлагается на руководителя кадровой службы при наличии соответствующего акта работодателя.

Работа с трудовыми договорами ведется посредством сайта www.enbek.kz «Электронная биржа труда» (ЭБТ). Вся информация о трудовой деятельности работников формируется на данном портале. Это информация доступна как работнику, так и для его потенциального работодателя (с согласия работника).

ЭБТ- представляет собой единую цифровую площадку по трудоустройству, обеспечивающую возможности для поиска работы и содействия в подборе персонала. Информация о вакансиях и соискателях по всей Республике ежедневно обновляется из различных источников:

- работодателями и соискателями самостоятельно;

- из государственной базы данных вакансий и соискателей (интеграция с Государственной базой данных, формируемой центрами занятости населения);

- частными агентствами занятости;

- средствами массовой информации;

- онлайн-площадками по трудоустройству.

Портал Е-Биржа позволяет:

- получить онлайн-доступ к базе данных вакансий и резюме;

- зарегистрировать Личный кабинет и разместить вакансию или резюме;

- подписаться на рассылку и получать на свой электронный адрес или в мессенджер Telegram вновь публикуемые на портале вакансии и резюме, в соответствии с заданными критериям (сфера деятельности, профессия, регион);

- принять на работу или быть принятым на работу, используя режимы откликов и приглашений на собеседования;

- подавать в режиме онлайн сведения о текущих вакансиях в Центры занятости населения;

- в Личном кабинете работодателя регистрировать трудовой договор с работником и направлять информацию в единую систему учета трудовых договоров;

- предоставлять в режиме онлайн статистическую отчетность;

- пройти тест на профориентацию и найти на портале вакансии, соответствующие результатам теста; [3]

Регистрация на Е-Бирже, доступ к базе данных вакансий и резюме, публикация вакансий, резюме и другой информации предоставляется круглосуточно и на безвозмездной основе.

Поиск работы и сотрудников с Е-Биржей — это очень быстро, удобно и самое главное экономит время. Цифровые технологии позволили работникам при трудоустройстве сократить время, связанное со сбором документов, различных справок.

ЕСУТД интегрировано с информсистемами государственных органов, что позволяет работодателям (с согласия работника) получать справки о наличии/отсутствии судимости, медосмотра №086, с псих- и наркодиспансера, а также информацию об образовании и данных о военнослужащих и призывниках. Интеграция информсистем позволила полностью исключить сбор работниками бумажных документов

необходимых для заключения трудового договора. Еще одно преимущество для работника — он может теперь заменить бумажную трудовую книжку на электронную. А это значит, что он всегда в личном кабинете на портале биржи труда может получить всю необходимую информацию о своей трудовой деятельности (где, когда, кем работал), при необходимости распечатать в любой момент. Если работодатель нарушает права работника, он будет всегда это видеть. Например, то, что ему не отчисляют пенсионные отчисления, взносы за медицинское и социальное страхование. Теперь вся информация есть в цифровом виде и в любой момент она доступна как работодателю, так и работнику.

В 2020 году кризис, связанный с пандемией COVID-19, серьезно подорвал экономику и рынки труда в глобальном масштабе. Очень много людей остались без работы в один момент и до сих пор их число не уменьшается. В связи с этим возросло количество безработных, ищущих работу через государственные центры занятости. Важную роль в работе государственных центров занятости сыграли цифровые технологии. Внедрение цифровых каналов коммуникации сделало услуги по содействию в трудоустройстве более доступными и прозрачными. Цифровые платформы позволяют разрабатывать более понятные для кандидатов на трудоустройство системы поиска и подбора вакансий. По данным Международной организации труда, около 66% ГСЗ во всем мире перешли на дистанционную форму обслуживания клиентов: перенесли свои услуги и программы на рынке труда в интернет-пространство или предоставляют услуги по телефону.

К примеру, в Китае ГСЗ использовала внедренную ещё до пандемии систему взаимодействия сотрудников и клиентов службы занятости в чате под названием WeChat Official Accounts. В Нидерландах в период самоизоляции ГСЗ организовывала видеовстречи и вебинары со своими клиентами. Государственная служба занятости Словении усилила поддержку через портал вакансий, который до пандемии уже предлагал ряд услуг, включая регистрацию, подбор работы, тест для самооценки и консультации. По сути, в сложнейшие моменты пандемии именно цифровые каналы коммуникации стали основными инструментами помощи в трудоустройстве и оказания других услуг населению. [4]

В соответствии со статьей 28 Закона РК «О занятости населения» работодатель обязан предоставлять центру занятости населения письменно или посредством государственного информационного портала "Электронная биржа труда" в полном объеме информацию о предстоящем высвобождении работников в связи с прекращением деятельности работодателя – физического лица либо ликвидацией работодателя – юридического лица, сокращением численности или штата, снижением объема производств и выполняемых работ и услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя, о количестве и категориях работников, которых оно может коснуться, с указанием должностей и профессий, специальностей, квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников и сроков, в течение которых они будут высвобождаться, не менее чем за один месяц до начала высвобождения. Если раньше кадровики заполняли специальные бумажные формы, теперь же эта процедура максимально упрощена и ускорена. Для удобства работодателей на портале Электронной биржи труда enbek.kz реализован функционал по предоставлению информации о предстоящем высвобождении работников. Таким образом, в Казахстане сфера электронных услуг населению расширяется. По итогам 2020 года в социально-трудовой сфере гражданам оказано 12,4 млн государственных услуг, из них 7,8 млн — в электронном формате. В текущем году планируется довести долю электронных услуг до 93%. Кроме того, совместно с заинтересованными государственными органами проведен анализ всех услуг социально-трудовой сферы, в том числе государственных услуг, оказанных в электронном и проактивном формате во время карантина и ограничительных мероприятий. [5]

Цифровизация трудовых отношений позволяет государству понимать и прогнозировать, какие профессии на сегодня более востребованы, какова средняя заработная плата у тех или иных специалистов, какова потребность в трудовых ресурсах по отраслям экономики. В целом для мониторинга, статистики, анализа это хороший эффективный инструмент.

Но, как и любой технологический процесс цифровизация имеет свои, как положительные, так и отрицательные моменты. Цифровые технологии, роботы - машины, автоматизация с одной стороны, облегчают жизнь человека, но с другой, они вытесняют определенную часть

работников, которые в один момент остаются без работы. Повышаются требования к квалификации работников в эпоху глобальной цифровизации. Молодежь быстро приспосабливается ко всем новшествам, а как быть с работниками предпенсионного возраста. В связи с эти возникают вопросы:

1. Если системы искусственного интеллекта будут вытеснять работников с рабочих мест, какими должны быть гарантии для высвобождаемых работников?

2. Каким будет статус «умных» роботов на рабочих местах?

Психосоциальные риски – это одно из последствий цифровизации трудовых отношений. Исследования психосоциальных рисков как самостоятельного явления относительно недавно начаты российскими специалистами в сфере охраны труда, за рубежом это явление изучается в течение примерно 30 лет. К психосоциальным рискам относятся стрессы, психологическое домогательство, депрессии, профессиональное выгорание и т.д. [6] Новые технологии способствуют росту профессиональных заболеваний, связанных с работой, таких как депрессии, которые по оценкам Всемирной организации здравоохранения, к 2020 году станут одной из главных причин нетрудоспособности. [7]

Современному выпускнику школы тяжело определиться с выбором профессии, образования. Цифровые технологии так быстро совершенствуются, что молодому поколению сложно сформировать свое будущее рабочее цифровое место. Цифровое рабочее место рассматривается как совокупность условий цифровой среды, необходимых для взаимодействия рабочей силы и капитала, обеспечивающих возможность осуществления трудового процесса в системе социально-трудовых отношений [8].

Согласно данным доклада на Всемирном экономическом форуме «The Future of Jobs», две трети детей, поступивших в начальную школу в 2016 году, могут оказаться на рабочих местах, которых еще не существует. Таким образом, определить перечень навыков, которые будут востребованы через 5–15 лет, становится все сложнее. «Кадровый голод» на рынке труда может спровоцировать то, что большинство низкоквалифицированных работ, рутинных и прочих операций, поддающихся автоматизации, будут выполняться с помощью искусственного интеллекта, роботами. В результате,

по данным исследования Оксфордского университета, роботизация может привести к исчезновению 50% всех рабочих мест и профессий в течение ближайших 25 лет. [9]

Некоторые исследователи видят решение проблемы в создании соответствующей среды в учреждениях профессионального образования, которая должна способствовать формированию и развитию цифровых компетенций населения, перечень которых окончательно не сформирован. Многие группы исследователей предлагают различные перечни навыков и компетенций работников, отвечающих современным требованиям. Тем самым разрыв между количеством необходимых обществу и существующих в настоящее время специалистов, способных эффективно работать в условиях цифровой экономики, можно преодолеть. [10]

В заключении отметим, что в условиях пандемии цифровые технологии были единствен-

ным действенным способом и связующим звеном общества. Дистанционное обучение, удаленная работа, онлайн встречи и вебинары – все это стало обыденным и прочно вошло в нашу жизнь. Кардинальные изменения в правовом регулировании сферы труда в ближайшие годы объективно неизбежны. И в эпоху цифровой экономики, когда совместный труд людей и роботов встречаются чаще, хотелось бы напомнить о единственной опасности цифровизации. Это снижение важности человека во многих процессах и вероятное исчезновение в будущем целых профессий, с которыми лучше будут справляться роботы. Ведь не зря об этой проблеме говорил и Глава государства на ежегодном форуме «Digital Almaty» в феврале текущего года: «Высвобождение части рабочей силы в связи с новыми технологиями – это сложный вопрос, решение еще не найдено. Но я уверен, что новые технологии не лишат человечество пространства». [11]

Список использованных источников:

1. Закон Республики Казахстан от 4 мая 2020 года № 321-VI «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда» https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34010504
2. Об утверждении Правил представления и получения сведений о трудовом договоре в единой системе учета трудовых договоров. Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 3 сентября 2020 года № 353. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 4 сентября 2020 года № 21173. // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021173> (<https://profit.kz/news/58487/Bolee-273-tis-chelovek-trudoustroilis-cherez-elektronnuu-birzhu-truda-v-etom-godu/>)
3. <http://www.ranking.kz/ru/a/reviews/cifrovye-centry-zanyatosti-rk-2020>
4. Цифровизация социально-трудовой сферы- 91 % оказывается в электронном виде // <https://profit.kz/Рубрика: Общество // https://strategy2050.kz/ru/news/tsifrovizatsiya-sotsialno-trudovoy-sfery-40-uslug-okazyvayutsya-v-elektronnom-formate/>
5. Сыченко Е.В. Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Часть I: Защита работников от стресса, связанного с работой // Трудовое право – 2014. – № 7. – С. 103-110.
6. Денисов Э.И. Роботы, искусственный интеллект, дополненная и виртуальная реальность: этические, правовые и гигиенические проблемы // Гигиена и санитария. – 2019. – Т. 98. – № 1. – С. 5-10.
7. Легчилина Е.Ю. Регулирование изменений в социально-трудовых отношениях в условиях цифровизации. // Экономика труда. – 2019. – № 1 (Январь-март) / Russian Journal of Labor Economics // https://www.researchgate.net/publication/332500380_Regulirovanie_izmenenij_v_socialno-trudovyh_otnoseniah_v_usloviah_cifrovizacii
8. Батракова Л.Г. Труд и социально-трудовые отношения в цифровой экономике // Социальное партнерство: опыт, проблемы и перспективы развития: сборник докладов и тезисов участников конференции. – Ярославль, ЯФ ОУП ВО «АТиСО», 2019. – С.28-31.
9. Константинова Д.С., Кудаева М.М. Цифровые компетенции как основа трансформации профессионального образования // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 11. – С. 1055-1072. – doi: 10.18334/et.7.11.111073., <https://elibrary.ru/item.asp?id=44395542>

11. <https://primeminister.kz/ru/news/reviews/ezhegodnyy-forum-digital-almaty-kak-proshlo-ob-suzhdenie-voprosov-cifrovoy-transformacii-na-urovne-glav-pravitelstv-51725>

References:

1. Zakon Respubliki Kazakhstan ot 4 maya 2020 goda № 321-VI «O vnesenii izmeneny i dopolneny v nekotorye zakonodatelnye akty Respubliki Kazakhstan po voprosam truda»https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34010504
2. Ob utverzhdenii Pravil predstavleniya i polucheniya svedeny o trudovom dogovore v edinoj sisteme ucheta trudovykh dogovorov. Prikaz Ministra truda i sotsialnoy zashchity naseleniya Respubliki Kazakhstan ot 3 sentyabrya 2020 goda № 353. Zaregistrovan v Ministerstve yustitsii Respubliki Kazakhstan 4 sentyabrya 2020 goda № 21173. // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021173>(<https://profit.kz/news/58487/Bolee-273-tis-chelovek-trudoustroilis-cherez-elektronnuu-birzhu-truda-v-etom-godu/>)
3. <http://www.ranking.kz/ru/a/reviews/cifrovye-centry-zanyatosti-rk-2020>
4. Tsifrovizatsiya sotsialno-trudovoy sfery- 91 % okazyvayetsya v elektronnom vide//[https://profit.kz/Rubrika: Obshchestvo](https://profit.kz/Rubrika:Obshchestvo) // <https://strategy2050.kz/ru/news/tsifrovizatsiya-sotsialno-trudovoy-sfery-40-uslug-okazyvayutsya-v-elektronnom-formate/>
5. Sychenko Ye.V. Zashchita rabotnikov ot psikhosotsialnykh riskov: opyt Yevropy i ego primenimost v Rossii. Chast I: Zashchita rabotnikov ot stressa, svyazannogo s rabotoy // Trudovoye pravo – 2014. – № 7. – S. 103-110.
6. Denisov E.I. Roboty, iskusstvenny intellekt, dopolnennaya i virtualnaya realnost: eticheskiye, pravovyye i gigiyenicheskiye problemy // Gigiyena i sanitariya. – 2019. – T. 98. – № 1. – S. 5-10.
7. Legchilina Ye.Yu. Regulirovaniye izmeneny v sotsialno-trudovykh otnosheniyakh v usloviyakh tsifrovizatsii. // Ekonomika truda. – 2019. – № 1 (Yanvar-mart) / Russian Journal of Labor Economiss // https://www.researchgate.net/publication/332500380_Regulirovanie_izmenenij_v_socialno-trudovykh_otnoseniyakh_v_usloviyakh_cifrovizatsii)
8. Batrakova L.G. Trud i sotsialno-trudovyye otnosheniya v tsifrovoy ekonomike // Sotsialnoye partnerstvo: opyt, problemy i perspektivy razvitiya: sbornik dokladov i tezisov uchastnikov konferentsii. – Yaroslavl, YaF OUP VO «ATISO», 2019. – S.28-31.
9. Konstantinova D.S., Kudayeva M.M. Tsifrovye kompetentsii kak osnova transformatsii professionalnogo obrazovaniya // Ekonomika truda. – 2020. – Tom 7. – № 11. – S. 1055-1072. – doi: 10.18334/et.7.11.111073., <https://elibrary.ru/item.asp?id=44395542>)
10. <https://primeminister.kz/ru/news/reviews/ezhegodnyy-forum-digital-almaty-kak-proshlo-ob-suzhdenie-voprosov-cifrovoy-transformacii-na-urovne-glav-pravitelstv-51725>