

**Подсекция 10.2 Современное состояние, тенденции и перспективы
развития гражданского законодательства: взгляд начинающего
исследователя**

УДК 349.23/24

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЖӘНЕ РЕСЕЙ ФЕДЕРАЦИЯСЫНЫҢ
ҚАШЫҚТЫҚТАН ЖҰМЫС ЖАСАУДЫ ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**

**Абсаматова Айгуль Махмутовна,
aigulabsamatova@mail.ru**

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ Заң факультетінің магистранты, Нұр-Сұлтан, Қазақстан
Ғылыми жетекшісі- Е.Н.Нургалиева

Жаһандану және ақпараттық-коммуникациялық жүйелердің дамуы кезеңінде қазіргі қоғамның қажеттіліктерін қанағаттандыруға арналған жаңа стандартты емес жұмыс түрлері пайда болады. Жұмыспен қамтудың осындай жаңа икемді нысандарының бірі әлемнің көптеген елдерінде заңнамалық бекітуді тапқан "қашықтықтан жұмыс істеу" болып табылады. Қашықтықтан жұмыс істеу еңбек қатынастарына қатысушыларға қандай артықшылықтар береді; қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлермен жасалатын еңбек шартының ерекшеліктері қандай және т.б. сұрақтар қаралған. Мақалада Ресей мен Қазақстандағы қашықтықтан жұмыс істейтін жұмысшылардың еңбегін реттеудің заңнамалық тәсілдері талданған. Кілттік сөздер: қашықтықтан жұмыс істеу, қашықтықтан аралас жұмыс істеу, кәметке толмағандардың еңбегін реттеу, еңбек шартын бұзу. Әлемде енгізілген жаһандық пандемия және одан кейінгі төтенше жағдай кәсіпорындардың тиімді жұмыс істеу қабілетіне айтарлықтай әсер етті және олардың көпшілігі қол жетімді онлайн-технологияларды қолдана отырып өз қызметкерлерін қашықтықтан жұмыс істеуге мәжбүр етті. Ақпараттандырудың өсуі, ақпараттық технологиялардың адам өмірінің барлық салаларына ауқымды енгізілуі икемді жұмыс уақыты мен қашықтағы жұмыс орнында жұмыс жасай алатын жоғары білікті мамандардың пайда болуына ықпал етті. Бұл факторлар жұмыс орнының сыртында жұмыс берушінің тапсырмасын орындау үшін заманауи технологиялармен қамтамасыз етілген мүмкіндікке негізделген қашықтықтан жұмыс істеу сияқты атиптік жұмыс түрінің таралуына әкелді. 2021 жылдың 1-ші тамызынан бастап күшіне енген Еңбек Кодексінің жаңа 138-ші бабықашықтықтан жұмыс істеуді реттеуге арналған. Ал, Ресей Федерациясында 30.12.2001 жылғы Ресей Федерациясының Еңбек кодексінде қашықтықтан жұмысты реттеуге 49.1- тарауы арналған, 05.04.2013 жылғы №60-ФЗ федералды заңмен енгізілген. Бұл тарауда бес мақала бар және мына мәселелерді реттейді: - қашықтықтан жұмыс істеу түсінігі; - қашықтықтан жұмыс істеу туралы шарт жасасу және талаптарын өзгерту ерекшеліктері және құжаттармен алмасу тәртібі; - қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбегін ұйымдастыру және қорғау ерекшеліктері; - қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкердің жұмыс уақыты мен демалыс уақыты режимінің ерекшеліктері; - қашықтықтан жұмыс істеу туралы еңбек шартын тоқтату ерекшеліктері. Қазақстан Еңбек Кодексінің 1-бабының 55-1 және 55-2 тармағы қашықтықтан жұмыс істеу және қашықтықтан аралас жұмыс істеу терминдерін ажыратып көрсетеді. Және соған сәйкес, қашықтықтан жұмыс істеу-жұмыс беруші, қабылдаушы тарап және олардың объектілері тұрған жерден тыс жерде еңбек қызметі процесінде ақпараттық коммуникациялық технологияларды қолдана отырып еңбек процесін жүзеге асыру болса, қашықтан аралас жұмыс істеу – еңбек міндеттерін орындау кезеңдерін жұмыс беруші,

кабылдаушы тарап және олардың объектілері тұрған жерде де, қашықтан жұмыс істеу арқылы да кезектестіру жолымен еңбек процесін жүзеге асыру болып табылады[1]. Ал, Ресей Федерациясының Еңбек Кодексінде Қашықтан жұмыс тұжырымдамасы 312.1-бабында бекітілген[2]. Бұл ереже Ресей заңнамасының қашықтан және үйде жұмыс жасайтындығымен байланысты. Қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкер міндетті түрде үйде жұмыс істеуі керек емес, оның қызметі саяхат сипатында болуы да мүмкін. Ресей заңнамасы, Қазақстандық заңнамадан айырмашылығы, қашықтықтан аралас жұмыспен қамту мүмкіндігін қарастырмайды. Алайда, іс жүзінде көптеген жұмысшылар (мысалы, мұғалімдер) қашықтықтан жұмыс істеуге ішінара қатысады[3]. Екі елдегелдің заңнамасындағы заңнамадағы анықтамаларға сүйене отырып, қашықтықтан жұмыстың екі белгісін ажыратуға болады: 1) бұл жұмыс жұмыс беруші, оның құрылымдық бөлімшелері орналасқан жерден тыс жерде жүзеге асырылады, оның ішінде жұмыс беруші тарапынан бақылау, тексеру жоқ; 2) өзінің еңбек функциясын орындау үшін қызметкер ортақ пайдаланылатын ақпараттық-телекоммуникациялық желілерді пайдаланады. Ресейлік ғалымдар жұмыс берушілер үшін жұмыспен қамтудың осы түрінің артықшылығы ретінде шығындарды үнемдеуді, басқа аймақтар мен мемлекеттерден жұмыс күшін тарту мүмкіндігін атап өтеді[4]. Қашықтықтан жұмыс қызметкерлерге қашықтықтан оқыту нысаны, икемді жұмыс кестесі, жұмыс орнына баруға байланысты уақыт шығындарын азайту, өз функцияларын өз бетінше жоспарлау және орындау мүмкіндігі түрінде артықшылықтар береді[5]. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 138-бабына сәйкес жұмыс беруші жұмыскерге коммуникация құралдарын (байланыс құралдарын) беруге, сондай-ақ оларды орнату және оларға қызмет көрсету жөніндегі шығыстарды көтеруге міндетті[1]. Егер қызметкер өзінің байланыс құралдарын пайдаланса, онда жұмыс беруші шығындарды өтеуге міндетті. Бұл тәсіл еуропалық стандарттарға сәйкес келеді. Тараптардың келісімі бойынша қашықтықтан жұмыс істейтін жұмыскерге жұмыс беруші үшін жұмысты орындауға байланысты өзге де шығыстар өтелуі мүмкін (электр энергиясының, судың құны және басқа да шығындар). Ресей заңнамасының нормаларын салыстыра отырып, қашықтағы жұмысшылардың шығындарын өтеу мәселелері Жұмыс берушінің міндеті емес, құқығы деп қорытынды жасауға болады. Әдетте, жұмыс беруші еңбек келісімшарттарында өтемақы нормаларын қамтымайды. Демек, қашықтықтан жұмыс істейтін жұмысшылардың құқықтарын қорғау деңгейі әлдеқайда төмен. Ресей Федерациясының Еңбек кодексінің тағы бір ерекшелігі-еңбек кітапшасын және қашықтықтан жұмыс істейтін мемлекеттік зейнетақымен қамсыздандыру туралы сақтандыру туралы нормалар. Егер қашықтықтан жұмыс істеу туралы еңбек шарты еңбек шартын алғаш рет жасасқан адамның электрондық құжаттармен алмасуы арқылы жасалса, осы адам міндетті зейнетақы сақтандырудың сақтандыру куәлігін дербес алады. Тараптардың келісімі бойынша қашықтықтан жұмыс істеу туралы ақпарат қашықтықтан жұмысшының еңбек кітапшасына енгізілмеуі мүмкін, ал еңбек шартын жасасқан кезде қашықтықтан жұмысшының еңбек кітапшасы бірінші рет жасалмауы мүмкін (мұндай жағдайларда еңбек өтілі еңбек шартының көшірмесімен расталады)[2]. Ал, ҚР заңнамасында қашықтықтан жұмыс істеу туралы шартқа классикалық еңбек шартына қатысты заңнаманың барлық ережелері қолданылады. Тиісінше, еңбек шартында Еңбек кодексінің 28-бабында көзделген еңбек шартының барлық міндетті талаптары қамтылуға тиіс. Тараптардың келісімі бойынша қашықтықтан жұмыс істеу туралы еңбек шартына Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтін өзге де талаптар қосымша енгізілуі мүмкін[1]. Қашықтықтан жұмыс істеу туралы ережелердің енгізілуіне байланысты қашықтықтан жұмыс істеу туралы еңбек шарты мен азаматтық-құқықтық шартты ажырату қиын болып көрінеді, өйткені қашықтықтан жұмыс істеу қатынастарында классикалық еңбек шартының мына қасиеті жоқ — қызметкерді жұмыс берушінің орналасқан жерінде жүзеге асыру. Сондықтан азаматтық-құқықтық келісім-шарт бойынша жұмыс істейтін азаматтармен жасалған көптеген келісімдер қашықтықтан жұмыс істеу

туралы еңбек шарттарына өте ұқсас болуы мүмкін[6]. Қашықтықтан жұмыс істейтін жұмысшыларды жұмыстан шығару кезінде еңбек заңнамасын түсіндіру және қолдану кезінде қиындықтар туындайды. Ресей Федерациясының Еңбек кодексінің 312.5 еңбек шартында белгіленген негіздер бойынша қашықтықтан жұмысшыны жұмыстан шығару мүмкіндігін қарастырады. Сонымен қатар, сот тәжірибесінде қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерді жұмыстан босатудың ерекшеліктеріне байланысты көптеген даулар жинақталған. Ресей Федерациясында сот тәжірибесінде қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерді жұмыстан босатудың ерекшеліктеріне байланысты көптеген даулар жинақталған. Әдетте, жұмыс орнында қызметкердің болуы немесе болмауы қалай дәлелденуі керек деген сұрақ қиындық туғызады. Қашықтан жұмыспен қамту жағдайында, оның ішінде жұмыстан босатылған кезде кәсіподақтардың рөлі айтарлықтай төмендейді деген пікір дұрыс[7]. Ал, Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде қашықтықтан жұмыс істейтін жұмыскерлердің еңбек шартын бұзу бойынша нормалар бөліп қарастырылмаған. Келесі мәселе, Ресей Федерациясының, Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде қашықтықтан жұмыс істейтін жұмысшылардың жұмысының құқықтық негіздерін белгілей отырып, кәметке толмағандардың қатысуымен еңбекті реттеу ерекшеліктерін анықтамайды. Қабылданатын қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлердің жасына қатысты қандай да бір шектеулер заңнамада жоқ. Кәметке толмаған қызметкерлердің еңбегі құқықтық реттеудің ерекше объектісі болып табылады және қазіргі заманғы болмысты ескере отырып, мұндай қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары сенімді қорғалуы керек[8]. Қашықтықтан жұмыс істейтін кәметке толмаған қызметкердің жұмыс уақытының ұзақтығына тиісті бақылаудың болмауы оның денсаулығына теріс әсер етуі мүмкін. Заңнама кәметке толмағандардың ересектерге қарағанда өзін-өзі тәрбиелеуге аз дәрежеде қабілетте екенін ескеру керек, бұл әсіресе қашықтан жұмыс істеу кезінде қажет. Қорытындылай келе, жоғарыда баяндалған деректер негізінде және қашықтықтан еңбек ету саласындағы еңбек заңнамасын жақсарту мақсатында мына мәселелерді қарастыруды ұсынамыз: - Қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлермен еңбек шартын бұзу туралы нормалар қарастыру; - Қашықтықтан жұмыс істейтін кәметке толмаған қызметкерлердің еңбегін реттеу ерекшеліктеріне көңіл аудару; - Қызметкерлердің денсаулығын сақтау және оған қазіргі заманғы компьютерлік техниканың әсері мәселелері бойынша одан әрі зерттеулер жүргізу.

Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі 23.11.2015ж. № 414-V6 [Электрон. ресурс]. – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ [Электрон. ресурс]. – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30396416.
3. Лютов Н., Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России// Lex Russica 2018. №10 С.30–36.
4. Васильева Ю., Шуралева С., Браун Е., Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики// Пермь: ПГНИУ 2016.
5. Надирова А., К вопросу об актуальных проблемах правового статуса субъектов трудового права// Российский ежегодник трудового права 2013. №8 С. 553–563.
6. Хамидуллина Е. Проблемы и особенности правового регулирования за рубежом и в Казахстане 2021 (https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32885600).
7. Нуштайкина К., Реализация права работников на социальное партнерство в условиях дистанционного труда//Вестник Пермского университета 2013. №21 С.152–156.
8. Аббасова Е.В., Некоторые вопросы правового регулирования труда несовершеннолетних // Вестник Южно-Уральского государственного университета. 2017. №1 С.41-45.