

**ЦИФРЛЫҚ ЖҮЙЕГЕ ӨТУ БАРЫСЫНДАҒЫ ҚҰҚЫҚТЫҚ МӘСЕЛЕЛЕРІ****Алмазұлы Абдурахман Батухан**[Almazuly00@mail.ru](mailto:Almazuly00@mail.ru)

Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің заң факультетінің 3 курс студенті, Нұр-Сұлтан, Қазақстан  
Ғылыми жетекшісі – Ж.И. Ибрагимов

Пандемия күнделікті өмірімізде көптеген өзгерістер алып келді, ендігі өмір бұрынғысынша болмайтыны айдан анық, соған орай адамзат белгілі бір эволюцияға қол жеткізеді, бірақ бұл эволюция ма әлде ғылыми революцияның жаңа түрі ме? Оны уақыт еншісі көрсетер. Бұл вирус өмірдің барлық аспектісіне өзгерістер алып келді, шынайы түрде керек дүниенің мағынасын түсіндіре білді. Әр сала бойынша өзгерістер орын алды, адамзаттың бағдарсыз кететін күш-қуатын үнемдеу мақсатында шынайы түрде өміндегі көп іс-әрекет артық екенін түсіндіре білді. Осы уақытты біз цифрлық жүйеге өтудің соңғы этаптары деп бағалаймыз. Ендігі әлем мүлдем басқаша болады деген ой келеді. Мысалы қашықтықтан жұмыс істеу көптеген пайда алып келеді, біріншіден энергия қуатын және ауаны ластамайтынын түсінді, осы әрекеттер белгілі бір құқықтық зардаптар туындайды.

Қашықтықтан жұмыс істеу және оқыту жүсейінде ең алғашқы қадамдар ол ақпараттарды ғаламтор желісіне жүктеу болды. Кейін ковид вирусымен ауырған адамдарды жеке дербес ақпараттар арқылы қандай адамдармен байланыста болғанын анықтады. Мысалы Оңтүстік Корея мемлекетінің пандемиямен күресу жолы үздіктердің бірі болды. Ол мемлекет өз кезегінде бұл вируспен күресу үшін барлық технологияның тетіктерін қолданды (Ол үшін бет жүзі арқылы анықтайтын бақылау камераларының жазбалары, банк карталарының төлем тарихы, автомобильдер мен мобильді құрылғылардың GPS деректері қолданылды.) ҚР 21 мамыр 2013-заңы «Дербес деректер және оларды қорғау туралы» дербес деректер дегенімізге мынадай мағына береді - мәліметтер негізінде айқындалған немесе айқындалатын дербес деректер субъектісіне қатысты, электрондық, қағаз және (немесе) өзге де материалдық жеткізгіште тіркелген сол мәліметтер; Мысалы осыдан бұрын былай айтылатын : өзімнің қауіпсіздігім үшін және құқығымның қорғалуы үшін өзімнің жеке дербес ақпараттарымды сеніп тапсырамын. Бірақ бұл туралы бірнеше ғасыр бұрын Американдық қайраткердің Бенджамин Франклин былай деген : «өзінің қауіпсіздігі үшін өзінің құқығынан берген адам, екеуіне де қол жеткізе алмайды». [1]Жаман айтпай жақсы жоқ, ХХІ-ғасырда кибератака арқылы немесе ақпараттың үшінші тұлғаға мәлім болуын дәлелдеу қиынға соғанды, сондықтан осы заңнамаға өзгерістер енгізілуі керек.

Тұлғаның еңбек ету құқығы ол материалдық құқық болып саналады, яғни *Қазақстан Республикасының Конституциясының 24-бабында* көрсетілгендей. Естеріңізге сала кетсек еңбек ету құқығын Халықаралық еңбек ұйымы ұлттық құқыққа әсер ету арқылы ортақ халықаралық құқыққа сай етеді. Халықаралық еңбек ұйымы өз алдына әлеуметтік әділеттілік қағидаларын, халықаралық танылған адам құқықтары мен еңбек саласындағы құқықтарды жетілдіру мақсаттарын қойған БҰҰ мамандандырылған агенттігі болып табылады. Ол 1919 жылы құрылды және шеңберінде Ұлттар Лигасы құрылған Версаль шартының сақталған жалғыз ірі нәтижесі болып табылады. ХЕҰ 1946 жылы БҰҰ алғашқы мамандандырылған агенттігіне айналды. Қазақстанда ХЕҰ үкіметпен, жұмыс берушілер мен жұмысшылар

ұйымдарымен ынтымақтастық нәтижесінде жасап шығарылған Ұлттық Лайықты Еңбек Бағдарламасы (ҰЛЕБ) шеңберінде демеу көрсетеді. Ол ұлттық даму бағдарламалары шеңберіндегі басымдылықтарды анықтайды және саясат және мемлекеттің әлеуетін өсіру мәселелері бойынша консультациялар арқылы лайықты еңбек жетіспеушілігін шешуге бағытталған. Қазақстанда, негізгілерін қоса алғанда, ХЕҰ 24 конвенциясы ратификацияланды.[2] Сол сәйкестікке орай Қазақстан Республикасының еңбекке қатысты заңнамасына өзгерістер енгізу керек. Мысалы ҚР Еңбек кодексінің 1-бабының 47-бөлігінде жұмыс уақыты – жұмыскер жұмыс берушінің актілеріне және еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек міндеттерін орындайтын уақыт, сондай-ақ осы Кодекске, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне, ұжымдық шартқа, жұмыс берушінің актісіне сәйкес жұмыс уақытына жатқызылған өзге де уақыт кезеңдері»

*Жұмыс уақытының ұзақтығы:*

68-бап. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы

1. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауға тиіс.

2. Негізгі жұмыс орны бойынша және қоса атқаратын жұмысы бойынша күнделікті жұмыстың жиынтық ұзақтығы осы Кодекстің 71-бабының 4-тармағында белгіленген күнделікті жұмыс ұзақтығының нормасынан 4 сағаттан артық аспауға тиіс.

Қысқаша жазсақ қалыпты (аптасына 40 сағаттан аспауы тиіс);

- артылған;
- толық емес.
- *Күнделікті жұмыс уақыты (жұмыс ауысымы):*

Еңбек Кодексі және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, күнделікті жұмыстың ұзақтығы 8 сағаттан аспайды. Сонымен ҚР заңнамасымен жұмыс уақыты 8 сағат болып есептеледі.

*71-бап. Жұмыс уақыты режимі*

• Жұмыскерлер үшін екі демалыс күні бар бес күндік жұмыс аптасы белгіленеді. Бес күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың (ауысымның) ұзақтығы жұмыстың ерекшелігі ескеріле және жұмыс аптасының белгіленген ұзақтығы сақтала отырып, жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

• Өндірістердің сипаты мен жұмыс жағдайлары бойынша бес күндік жұмыс аптасын енгізу орынсыз болатын ұйымдарда бір демалыс күні бар алты күндік жұмыс аптасы белгіленеді.

• Жұмыс беруші еңбек және ұжымдық шарттардың талаптарына немесе жұмыс берушінің актісіне сәйкес бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасын белгілейді.

• Осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, күнделікті жұмыстың ұзақтығы 8 сағаттан аспайды.[3]

Бұл норма көптеген дамыған елдерде енгізілген еңбек заңнамасының негізгі ережесі. Жұмысшылар қозғалысының алғашқы талаптарының бірі. Оны алғаш рет 1817 жылы ағылшын кәсіпкері Роберт Оуэн ұран түрінде тұжырымдаған: «Сегіз сағат - бұл еңбек. Сегіз сағаттық демалыс. Сегіз сағат - ұйықта »(ереже 8/8/8) [4] Бұл норма кейін ХХ-ғасырдың басындағы болған толқулардың арқасында заңдастырылды, шамамен 100 жыл толды. Ендігі заманда адамзат жасаған цивилизацияның жемісін көруін керек.

Мысалы 8 сағаттық жұмыстың күн тәртібі: адам таңғы асын дайындап, ішіп, жұмыс орнына баруына 1 сағат кетеді(оның ішінде кептелісті қосу керек) және қайтарға 1 сағат кететініне күмәнім жоқ. Сонымен адамның 2-сағаты жолға, дайындыққа кетеді, 1-сағат түскі асы. Барлығы 11 сағат. Адамның ұйқысы қануы үшін, еңбекке жарамды жағдайда болуы үшін 8 сағаттық ұйқы норма болып есептеледі. Сөйтіп адамның 19-сағаты кетеді, адамның өз отбасына уақыт бөлуге, жеке істеріне, үй шаруашылығына, кітап оқуына, мәдени іс-шараларға қатысуына, қоғамдық істерге ат салысуға, сүйікті ісімен айналысуға небәрі 5-сағат қалады. Ғылыми техникалық революцияның мәні және мақсаты адамның өмірін жеңілдету.



1-сурет

Ескірген норманы заманның талабына сай етіп, жұмыс уақыты шегерілуі керек. Пандемия уақытында үйден шықпай қашықтықта жұмыс істеуді үйретті, қол жетімді ресурстарды пайдалана отырып бюрократиялық сұрақтарды мүмкіншілінінше шегеру адамның уақытын үнемдеуге алып келеді. Ал уақыты бар адам қоғамдық істерге, мәдени іс-шараларға қатысуға және отбасына көңіл бөлуге мүмкіншілік туғызады. Бұндай өзгеріс қоғамда оң пайдасын береді. Мысалы: Голландияда әлемдегі ең қысқа жұмыс аптасы, ол бар-жоғы 29 сағат. Голландиялық мамандар аптасына 4 күн жұмыс істеуге дағдыланған. Жұмыс істейтін аналар да, жұмыс жасайтын әкелер де 3 күн қатарынан демалады. Демалыс пен медициналық көмек барлығына кепілдендірілген. Егер қызметкер қаласа, ол жұмыс уақытын қысқарта алады, ал жалақы сағат сайын сақталады. Мемлекет жеке өмір мен азаматтар арасындағы жұмыс арасындағы тепе-теңдікті осылай жасайды. Сонымен қоса: Дания, Норвегия, Австралия, Ирландия, Швецария және т.б. мемлекеттердің еңбек ету заңнамаларына жұмыс уақытын қысқарту туралы заңнамалар енгізілген [5].

Осыған қарамастан, қазан айының басында ХЕҰ Еңбек және жұмыспен қамту тобының жетекшісі Джон Мессенджер өзінің блогында төрт күндік жұмыс аптасына көшу туралы хабарлама жариялады. Сарапшының пікірінше, жұмыс аптасын қысқарту жұмысшылардың денсаулығын сақтауға, көбірек жұмыс орындарын құруға, атмосфераның ластануын азайтуға мүмкіндік береді; адамдар бақытты болып, нәтижелі жұмыс істейді. Бұл ретте ол тамыз айында АҚШ Ұлттық Экономикалық зерттеулер бюросы жариялаған баяндамаға сілтеме жасайды [10] Мәселен, жұмыс пен отбасы арасындағы ақылға қонымды тепе-теңдікті сақтай отырып, жұмысты ұйымдастыруға ғана байланысты емес, мәселе әлдеқайда кең және еңбек қатынастарын қызметкердің жеке мүдделерімен үйлестіру болып табылады. Жұмыс уақыты мен демалыс уақытын құқықтық реттеу мәселесінің әмбебаптығы оның құрамдас бөліктерін – отбасы, жеке мүдделері, жеке өмірін де анықтайды [6]. Сондықтан, өткен ғасырдың 70-ші жылдарының соңында Еуропада, содан кейін АҚШ-та ғылыми-практикалық айналымға "work-life balance" тұжырымдамасы енгізілді. Осыған байланысты, мұндай жұмыс уақытына жалақы төлеуге қатысты сұрақ туындайды, өйткені егер қызметкер толық емес жұмыс істесе, онда ол жалақыны тек жұмыс істеген уақыты үшін ғана алады. Мұндай жұмыс күн тәртібін

отбасының, балалардың, қарт ата-аналар мен туыстардың пайдасына таңдаған жұмысшылар материалдық жағынан зардап шегетіні анық. Зерттеушілердің көрсеткендей, бұл қызметкер үшін қосымша жүйкенің жұқаруы «стресс». Жарайды олай болса екінші тұжырымдама ол жолға кететін уақытты жұмыс уақыт өтіліміне есепке алу. Бірақ сонымен бірге, мұндай уақыт қызметкердің қызметтік міндеттерінен бос екенін және оны өз қалауы бойынша пайдалана алатындығын білдіреді. Еуропалық Одақтағы жұмыс уақыты біріншіден, еуропалық еңбек заңнамасында жұмыс уақыты дегеніміз-бұл ұлттық заңнаманың талаптарын ескере отырып, жұмыс берушінің нұсқауы бойынша жұмыс істейтін кезең (ЕО директивасы 2003/88 жылғы 04.11.2003 делінген) сол отырыста мынадай сұрақ туындаған «жұмысқа дейінгі жолға кететін уақытты қайда жатқызуға болады?». Бұл «Tusco Integrated Security» халықаралық компаниясының испан бөлімшесінде үлкен дау тудырды. Себебі ол компанияның өкілдері әр жерде орналасқан. Оған бүкіл ел бойынша жұмысшылар орналасқан, бірақ іс жүзінде олар қашықтан жұмыс істеді. Тапсырысты алғаннан кейін олар клиентке келіп, жабдықты орнатып, содан кейін келесі клиент қоңырауына бару керек болды.

Сонымен қатар, клиенттер қызметкердің үйінен өте үлкен қашықтықта, тіпті көрші аймақтарда да барып жүрді. Кейбір жағдайларда жұмысшылар жұмыс орнына жету үшін 100 км-ден астам қашықтықты жүріп өтуге мәжбүр болды. Бұл ретте компания бірінші клиентке келген сәттен бастап және соңғысынан кеткенге дейінгі жұмыс сағаттарын есептеді. Бірақ оның бөлімшелері жабылғанға дейін жұмыс уақыты ресми түрде кеңсеге келуден басталды. Онда қызметкер бір күнге тапсырма алды, қызметтік көлік алып, клиенттерге қарай жүрді. Осылайша, бірінші Тапсырыс берушіге жол жүру уақытын жұмыс беруші бұрын жұмыс уақытына қосқан. Нәтижесінде қызметкерлер бұл мәселені шешу үшін сотқа жүгінді. Алайда, шешім шығару үшін испан соты Еуропалық соттың жоғарыда аталған директивасын түсіндіру үшін Еуропалық Әділет сотына (Қазақстанның жоғарғы сотының аналогы) жүгінді. Еуропалық соттың жұмысқа дейінгі уақыт туралы шешімі жұмысшыларды қолдады. Ол жұмыс берушінің жол жүру уақытын жұмысқа жатқызуға болмайды деген уәжін ескермеді.

Компания жұмыс уақыты-бұл қызметкер өз міндеттерін орындайтын уақыт. Оларға, ең алдымен, жабдықты орнату. Бірақ сот клиенттерге бармай, жұмысшылар бұл техникалық тапсырмаларды орындай алмайды деп санайды. Сонымен, жолға шығу - бұл жұмыс берушінің бұйрығымен орындалған олардың міндеттерінің бірі. Сонымен қатар, сот аймақтық кеңселер таратылғанға дейін компанияда жұмыс уақытын есепке алудың дәл осындай тәртібі болғанын атап өтті. Қазір іс жүзінде жұмысшылар жұмыс күнін бастайтын орын ғана өзгерді. Осылайша, соттың пікірінше, жұмыс процесінің өзгеруі жұмысшылардың қалауына емес, жұмыс берушінің шешіміне байланысты болды. Еуропалық сот стационарлық жұмыс орны жоқ жұмысшылар үшін өз міндеттерін орындау орнына жету үшін кететін уақытты жұмыс уақытына қосу керек деп шешті. Еуропалық соттың шешімі және ресейлік тәжірибе, әрине, бұл сот прецеденті біздің еліміздің құқықтық реттелуіне жаһандық өзгерістер әкелмейді. Бірақ қашықтан жұмыс істеуге қызығушылық танытқан жұмыс берушілерге осы мысалға назар аударған пайдалы. Мұндай қақтығыс ресейлік қызметкерлермен де болуы мүмкін. Өзекті еуропалық құқықтық үрдістерді білу жағдайды бағдарлауға мүмкіндік береді.

Еуропалық соттың шешімі МГЮА атындағы Еңбек құқығы кафедрасының меңгерушісі, з.ғ.д. Н. Лютовтың пікірінше, Ресей тәжірибесіне әсер етпейді. О. Кутафина, жоғарыда аталған шешім орыс тәжірибесінде көрінбейді. ЭСАЖ шешімдерінен айырмашылығы, Еуропалық әділеттілік сотының шешімдері ресейлік құқықтық жүйеге қатысы жоқ. Ол ЕО-ға мүше мемлекеттердің заңдарын ЕО аясында қабылданған ұлттықтан жоғары актілерге сәйкестігін бағалайды. Соттың көзқарасы бірқатар қосымша жағдайларға байланысты [7] Сонымен қоса бұл тезисті дәлелдеу ретінде Нұр-Сұлтан, Алматы, Шымкент сияқты мегаполис қалаларында кептеліс шкаласы 1-10 шкалаға шейін есептеледі, 2018-жылғы деректерге жүгінсек ең жоғары көрсеткіштерді көрсетуде [8] Нұр-сұлтан қаласына шет аймақтарында 22-ге жуық кенттер бар, мысалы: Караоткель, Талапкер, «Лесная Поляна». Қосшы, Нұрлы және т.б. [9] Еңбек нарығындағы дағдарыс және жұмыссыздық қаупінің жоғарылауы соғыстан кейінгі кезеңнің көп бөлігінде басым болған жұмыс уақытын ұйымдастыру моделіндегі

болашақ өзгерістерді қамтамасыз етеді. Бұл факт кәсіподақтардың жұмыс уақытын басқаратын жұмыс берушінің еңбек жағдайларының мазмұны мен ұйымдастырылуына батыл әсер ете алмайтындығын көрсетеді. Демек, жұмыс уақытына қатысты маңызды мәселе-жұмыс уақытының икемділігінің заманауи белгілерін дамыту. Еңбек нарығы өз табиғаты бойынша жұмысшыға икемді болуы керек. Еңбек нарығындағы икемділік туралы пікірталастарда, онда жиырма жыл ішінде еңбекті ұйымдастырудың жаңа үлгісінің Үстемдігі жарияланды, жаңа өндірістік қатынастардың пайда болуымен және жұмыспен қамтудың көптеген формаларының пайда болуымен жұмыс уақытын қайта құру мәселесі маңызды рөл атқарады.

Жұмыс уақытындағы қазіргі өзгерістер еңбек күштері мен капиталдың саяси қатынасына тікелей әсер етеді. Демек, жұмыс уақыты-бұл әсіресе маңызды саяси және әлеуметтік аспектілері бар мәселе.[10] Осыған орай әрбір азамат өз өмірінің уақытын кептеліске жібереді, егер жұмыс уақытын шегермеген жағдайда, жолға кететін уақытты жұмыс уақытына қосылуы керек. Және тағы бір ғылыми мақалаға жүгінсек, Франция қызметкерлері 35-тен кейінгі әр сағат үшін өтемақы алады. Еуропалық парламент аптасына 48 сағаттан ең көп жұмыс уақыт деп белгіледі. Мұнда барлық мерзімнен тыс сағаттар ескеріледі. Кейбір елдер өз шектеулерін енгізді. Мысалы, Финляндия оның тұрғындары кем дегенде 32 сағат, бірақ 40 сағаттан артық жұмыс істемеу керек деп санайды. Көбінесе еуропалықтар аптасына 35 сағат жұмыс істейді. Бұл мәліметтерге әсер ететін тағы бір фактор-Еуропада соңғы 15 жыл ішінде өсіп келе жатқан толық емес жұмыс уақыты. Бұл зерттеулер негізінен толық уақытты жұмыс істейтін адамдарды қамтиды және бұл еуропалық жұмыс этикасының нақты көрінісін бұрмалайды. Нидерландыда, Швецияда, Данияда, Ұлыбританияда және Солтүстік Еуропаның басқа елдерінде сағаттық жұмыс жиі кездеседі. Сонымен қатар, Грецияда нәтиже 38 сағатты құрайды, ал Испания, Италия және Португалия ұқсас мәліметтерді жазады. Нидерландыда жұмыс аптасының ең қысқа орташа ұзақтығы — 27 сағат. Голландиялық кәсіпорындар көбінесе төрт күндік жұмысқа ауысады, ал бұл ел тұрғынының орташа жұмыс күні 7 сағат 30 минутқа созылады. Ирландия мен Францияда жұмыс аптасы 35 сағатқа созылады. Бұл көрсеткіш әлемдегі ең төмен көрсеткіштердің бірі, бірақ Ирландиядағы Еңбек өнімділігі өте жоғары.

Францияда жұма ресми түрде жұмыс күні болып табылады, бірақ көптеген компаниялар оны қысқартты.[11] Мысалы Қазақстан Республикасының ЭКС-Президентінің «рухани жаңғыру» бағдарламасында: «Мақсатқа жету үшін біздің санамыз ісімізден озып жүруі, яғни одан бұрын жаңғырып отыруы тиіс. Бұл саяси және экономикалық жаңғыруларды толықтырып қана қоймай, олардың өзегіне айналады.» және 1.бәсекеге қабілеттілікте былай деген : «Қазіргі таңда жеке адам ғана емес, тұтас халықтың өзі бәсекелік қабілетін арттырса ғана табысқа жетуге мүмкіндік алады.Бәсекелік қабілет дегеніміз – ұлттың аймақтық немесе жаһандық нарықта бағасы, я болмаса сапасы жөнінен өзгелерден ұтымды дүние ұсына алуы. Бұл материалдық өнім ғана емес, сонымен бірге, білім, қызмет, зияткерлік өнім немесе сапалы еңбек ресурстары болуы мүмкін. Болашақта ұлттың табысты болуы оның табиғи байлығымен емес, адамдарының бәсекелік қабілетімен айқындалады. Сондықтан, әрбір қазақстандық, сол арқылы тұтас ұлт ХХІ ғасырға лайықты қасиеттерге ие болуы керек. Мысалы, компьютерлік сауаттылық, шет тілдерін білу, мәдени ашықтық сияқты факторлар әркімнің алға басуына сөзсіз қажетті алғышарттардың санатында.Сол себепті, «Цифрлы Қазақстан», «Үш тілде білім беру», «Мәдени және конфессияаралық келісім» сияқты бағдарламалар – ұлтымызды, яғни барша қазақстандықтарды ХХІ ғасырдың талаптарына даярлаудың қамы.»[12] яғни бәсеке қабілетті болу үшін азаматтар өз адами капиталына уақыт бөлу керек. Тек сонда біз мақсаттарымызға қол жеткіземіз.

### Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. <https://habr.com/ru/company/philtech/blog/414379/>
2. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі -Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ
3. В.В. Битнер. Словарь исторический: личности общество политика. — Остожье, 1998. - С. 251. - 536 с.
4. 10 стран с самым коротким рабочим днем © ТОО Онлайн Работа, 2020 <https://rabanur.kz/tips>
5. URL://[http://industrialconflicts.ru/msg/2461652/rukowoditely\\_gruppy\\_po\\_uslowiyam\\_truda\\_mezh\\_dunarodnoy\\_o.html](http://industrialconflicts.ru/msg/2461652/rukowoditely_gruppy_po_uslowiyam_truda_mezh_dunarodnoy_o.html) (дата обращения 8 ноября 2014 г.).
6. Подробнее см.: Чанышев А.С. Регулирование рабочего времени и времени отдыха в зарубежных странах (на примере стран Скандинавии). Дис... канд. юрид. наук. С. 24.
7. <https://sud-urist.livejournal.com/2393.html> Европейский суд включил время, затрачиваемое трудящимся на дорогу до работы, в рабочий день
8. [https://forbes.kz/news/2018/01/16/newsid\\_163851](https://forbes.kz/news/2018/01/16/newsid_163851) Пробки: в Астане зафиксировано 9 баллов из 10 возможных
9. <https://dixinews.kz/articles/zhizn/31237/>
10. EXPERIENCE IN IMPROVING LEGISLATION ON WORKING HOURS IN THE EUROPEAN UNION AND SELECTED COUNTRIES NOVRAĐOVA-VASILADI Stella Mikhailovna — Expert of the Central Bank of the Russian Federation, Postgraduate of the Department of Labor Law of the Lomonosov Moscow State University
11. <https://bitiorg.ru/uchet-ip/the-working-day-in-norway-counts-for-hours-experts-compared-the-length-of-the-working-day-for-residents-of-different-countries.html>
12. [https://www.akorda.kz/kz/events/akorda\\_news/press\\_conferences/memleket-basshysynyn-bolashakka-bagdar-ruhani-zhangyru-atty-makalasy](https://www.akorda.kz/kz/events/akorda_news/press_conferences/memleket-basshysynyn-bolashakka-bagdar-ruhani-zhangyru-atty-makalasy)