

I.H. Түстікбаев

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана, Қазақстан
(E-mail: iliyas01kz@mail.ru)

Қашықтан жұмыс істеу: Қазақстанда және шет елдерде жұмыскердің еңбегін құқықтық реттеу мен олардың ерекшеліктері

Аңдатпа. Мақалада Қазақстанда және шетелде қашықтан жұмыс істеуді құқықтық реттеу қарастырылады. Бүгінгі күні еңбекпен қамтудың жұмыс берушінің жұмыс орнынан тыс жердегі жұмыстың нысандары дамыған елдердің де, дамушы елдердің де назарында. Мақалада ашықтан жұмыс істеу туралы туралы қазақстандық заңнамаға талдау жасалып, әртүрлі елдердің еңбек заңнамасындағы қашықтан жұмыспен қамтуға қатысты соңғы өзгерістер қарастырылған. Бұл зерттеудің пәні болып жұмыс берушінің жұмыс орнынан тыс жердегі жұмыс және қашықтан жұмыс жасау табылады. Зерттеудің мақсаты – қашықтан жұмыс істеудің ерекшеліктерін анықтау, оны Қазақстан Республикасында реттеудің оңтайлы жолын қарастыру, сондай-ақ қашықтан жұмыс істеу тараптары арасындағы қарым-қатынастарды рәсімдеу жолдарын ұсыну. Зерттеу міндеттері: қашықтан жұмыс істеудің ерекше белгілерін сипаттау, оның артықшылықтары мен кемшіліктерін анықтау; қашықтан жұмыс істеуді құқықтық реттеу саласындағы халықаралық тәжірибені зерделеу; қашықтан жұмыс жасаудағы қатынастарды реттеудің оңтайлы әдісін қарастыру. Қашықтан жұмыс істеуді реттеуге байланысты еңбек заңнамасының мәселелері, сондай-ақ Қазақстандағы жұмыспен қамтудың стандартты емес нысандарын пайдалану бөлігінде еңбек заңнамасын өзгерту қажеттілігіне әкелген себептер анықталды.

Түйін сөздер: жұмыскер, жұмыс берушінің жұмыс орнынан тыс жердегі жұмыс, қашықтан жұмыс, қашықтан аралас жұмыс істеу, еңбек тәртібі.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-6844-2023-144-3-155-169>

Кіріспе

Жаһандану және ақпараттық-коммуникациялық жүйелердің дамуы кезеңінде қазіргі қоғамның қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған жаңа стандартты емес жұмыспен қамту нысандары пайда болуда.

Жұмыспен қамтудың осы жаңа икемді нысандарының бірі – «қашықтан жұмыс істеу» болып табылады. Ол қазірдің өзінде әлемнің көптеген елдерінде заңнамалық шешімін тапты.

«Қашықтан жұмыс істеу» түсінігі ТМД елдерінің, соның ішінде Қазақстан мен ТМД елдерінің заңнамасында кездеседі.

Ғылыми мақалаларда «жұмыс берушінің жұмыс орнынан тыс жердегі жұмыс» термині де жиі қолданылады. Еуропалық Одақ елдерінде және АҚШ-та «тележұмыс» термині басым қолданылады.

Мәселені тұжырымдау. Автордың пікірінше, жалпы жоғарыда аталған ұғымдардың барлығы синонимдер. Еңбек қатынастарына қатысушылар үшін қашықтан жұмыс істеудің қандай пайдасы бар? Қашықтан жұмысты құқықтық реттеудің қандай шет ел тәжірибесі Қазақстанда қолдану үшін пайдалы әрі қолайлы? Осы және басқа мәселелер осы мақалада талқыланған.

Ғалымдармен қашықтан жұмыс істеуді құқықтық реттеу қажеттілігі бірнеше рет көтерілген болатын. Ресейлік ғалымдар Ю.В.Васильева, С.В.Шуралева, Е.А. Бруан басқа аймақтар мен қалалардан жұмыс күшін, яғни жұмыскерлерді тарту, жұмыс берушілердің жұмыспен қамтудағы шығындарын үнемдеуге мүмкіндік береді деп пайымдайды [1].

А. Надированың пікірінше, жұмыскер үшін қашықтан жұмыс істеу – жұмыс кестесінің икемділігі, жұмыс орнына жету үшін шығындарды, онда тамақтану, уақытты үнемдеуге мүмкіндік беріп, өз уақытын тиімді пайдалануға, жоспарлауға септігін тигізеді [2].

М.В. Чудиновскийдің пікірінше, ЕАЭО -ға кіретін кейбір мемлекеттердің заңнамасы қашықтан жұмыс істеуді ішінара ғана реттейді [3]. ҚР Еңбек кодексінің 138-бабына сәйкес, жұмыс беруші жұмыскерге коммуникация құралдарын (байланыс құралдарын) беруге, сондай-ақ оларды орнату және қызмет көрсету жөніндегі шығыстарды көтеру міндеті бекітілген. Егер жұмыскер өзінің байланыс құралдарын пайдаланса, онда жұмыс беруші шығындарды өтеуге міндетті. Бұл тәсіл еуропалықтардың стандарттарына сәйкес келеді. Тараптардың келісімі бойынша қашықтан істейтін жұмыскерге жұмыс беруші жұмысты орындауға байланысты өзге де шығыстарды (электр энергиясы, су және басқа да шығындар) өтелуі тиіс. Сондай-ақ, ғалымдар жұмыскерлердің денсаулығын сақтау және оған заманауи компьютерлік техниканың әсері туралы мәселелер қосымша зерттеулер жүргізуді талап етеді дейді.

Конрад, Хертель және Шмуктің пікірінше, Еуропа елдерінің тәжірибесі көрсеткендей, жұмыс беруші қашықтағы жұмыскерлердің денсаулығына жауапты болуы керек [4]. Аталған ғалымдардың пікірінше еңбек және демалыс режимін бұзу қашықтағы жұмыскерлердің денсаулығына теріс әсер етеді.

Т. Хусяиновтың пайымдауынша, қолданыстағы Ресей заңнамасы бұл мәселеге тым либералды, ал кейбір елдерде қашықтағы қызметкердің электрондық хабарламаларға, хаттарға жұмыстан тыс уақытта жауап бермеу

құқығын, демек жұмыскер «24 сағат байланыста болуға міндетті емес» (right to disconnect) қарастыру қажет деп жатыр [5].

Н. В. Закалюжнаяның қашықтан жұмыс істейтін қызметкерлердің қауіпсіздігіне қатысты ескертуі әділетті, себебі жұмыс берушінің жұмыскерді қауіпсіз еңбек жағдайларымен қамтамасыз ету міндеттері пысықталмаған (Закалюжная 2015). Сондай-ақ, қашықтағы жұмыскерлердің еңбек жағдайларына бағалау жүргізілмейді. Жұмыс берушіге қауіпсіздік шараларын қамтамасыз ету шығындарын үнемдеу мен жауапкершілікке тартылмауға мүмкіндік берсе, ал жұмыскерлер үшін әлеуметтік қорғаныстың төмендігіне әкеледі [6].

Зерттеу тәсілдері

Мақалада құқықтық нормаларды талдау кезінде келесі әдістер қолданылды: талдау және синтез, SWOT талдау, салыстырмалы-аналитикалық, ғылыми жалпылау, отандық және шет ел заңнамасын талдау мен салыстыру барысында логикалық әдістер пайдаланылды.

Жинақталған ақпаратты жүйелеу, оларды талдау және синтездеу әдістері, шет ел заңнамасын нақтылау және оларды жалпылау сияқты жалпы ғылыми әдістер, сонымен қатар тақырыпты зерттеуге кешенді көзқарасты қамтамасыз ететін арнайы әдістер пайдаланылды.

Талдау негізінде мыналар ұсынылады:

- қашықтан жұмыс істейтін жұмыскермен еңбек шартын жасасу ерекшеліктері туралы дербес ережені, сондай-ақ мұндай жұмыскермен еңбек шартын бұзудың қосымша негіздерін қамтамасыз ету;

- егер жұмыскер талап етсе, қашықтан жұмысқа көшу туралы тараптардың келісімінің қайтарымдылығы туралы шетелдік еңбек құқығының нормаларын ұлттық заңнамаға қабылдауға рұқсат ету;

- қашықтан жұмыс жасау саласындағы қатынастарды рәсімдеудің ең жақсы тәсілі еңбек шарты екенін мойындау.

Талқылау

Қазақстанда қашықтан жұмыс істеуді құқықтық реттеу. 2015 жылғы 23 қарашадағы Қазақстан Республикасының

Еңбек кодексінде (бұдан әрі – Кодекс) жұмыскер мен жұмыс беруші арасында еңбек шарты жасалатыны, оған сәйкес жұмыскер белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға міндеттелетіні белгіленген. Жұмыскер еңбек тәртібін сақтауға, ал жұмыс беруші жұмыскерді шартта көзделген тәртіпте еңбек функциясына сәйкес жұмыспен қамтамасыз етуге, еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге, жұмыскердің жалақысын уақытылы және толық көлемде төлеуге міндеттелетіні бекітілген.

Еңбек шартында: тараптардың деректемелері; белгілі бір мамаңдық, кәсіп, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмыс (еңбек функциясы); жұмыс орны; еңбек шартының мерзімі; жұмыстың басталу күні; жұмыс уақыты және демалыс уақыты; мөлшері және сыйақының басқа да шарттары; еңбек жағдайларының сипаттамалары, егер жұмыс ауыр болса және (немесе) зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларда орындалса, кепілдіктер мен жеңілдіктер; жұмыскердің құқықтары мен міндеттері; жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері; еңбек шартын өзгерту және бұзу тәртібі; тараптардың жауапкершілігі және т.б. [7].

Тараптардың келісімі бойынша қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерге жұмыс берушіге жұмысты орындауға байланысты басқа да шығындар (электр энергиясының, судың құны және басқа да шығыстар) өтелуі мүмкін. Қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін бақылау ерекшеліктері еңбек шартында айқындалатын жұмыс уақытының тұрақты есебі белгіленеді.

Кодекске сәйкес жұмыс беруші жұмыскердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытының есебін жүргізуге міндетті. Жұмыскердің жұмыс істеген және істемеген уақыты есепке алынады. Бұл ретте үстеме жұмыс, түнгі жұмыс, демалыс, мереке күндері, іссапар күндері бөлек есепке алынуы тиіс. Жұмыс уақытының есебін жүргізу нысаны мен тәртібі жұмыс берушінің актісімен айқындалады.

Жұмыскердің жұмыс уақытына кіретін жұмыс орнынан тыс орындалған жұмыс кезеңдері немесе олардың орындалуын

жұмыс беруші белгілі бір уақытта есепке алу мүмкін болмаған жағдайларда, бұл мерзімдер жұмыс уақытының есебінде белгіленген жұмыс көлемін орындау ретінде белгіленеді [7].

Шетелде қашықтан жұмыс істеуді құқықтық реттеу. Коронавирустық пандемия цифрлық технологияларды кеңінен енгізу процестерімен қалыптасуына негіз болған еңбек қатынастарының осы түрінің дамуына мүмкіндік беріп, қашықтан жұмыспен қамтуды дамытудың қуатты түрде ынталандыруына септігін тигізді.

Көптеген халықаралық корпорациялар бұрын қашықтан жұмыс істеу форматын әзірлеп, оны өз жұмысының тиімділігін арттыру, ең білікті кадрларды тарту, аймақтық бөлімшелердің қызметін үйлестіру тәсілі ретінде қарастырған.

Қытайлық Strip компаниясында қашықтан жұмыс істеу өнімділігін екі жыл бойы зерттеген Стэнфорд университетінің ғалымдары еңбек өнімділігін 13%-ға артқанын тіркеп, жұмысты дұрыс ұйымдастыруда осы түрдің мүмкіндіктері кең екенін растады.

АҚШ-тың еңбек құқығы екі сектордың қосындысы ретінде қарастырылады: экономиканың мемлекеттік емес (жеке) секторының жұмыскерлеріне арналған еңбек құқығы және мемлекеттік жұмыскерлерге арналған еңбек құқығы, соңғысы қашықтан жұмыс істеу мәселелерін егжей-тегжейлі реттейді.

«Telework Enhancement Act» АҚШ-тың заңы қашықтағы және дәстүрлі жұмысшылар үшін құқықтардың, кепілдіктердің және міндеттемелердің тең ауқымын белгілейді. 2010 жылғы Тележұмысты жақсарту актісі жұмыскерлердің барлық мүмкіндіктерін пайдалана отырып, жұмысты ұйымдастыруға мүмкіндік беретін құжат [8].

АҚШ-та қашықтан жұмыспен қамту саласында бухгалтерлік есеп пен есеп беру мәселесі жан-жақты реттелген. Жыл сайын мемлекеттік органдар статистикалық және аналитикалық мәліметтер бойынша есептер дайындайды. Онда басқалармен қатар қашықтан жұмыс істеуді дамытуда

әрбір мекеменің қол жеткізген жетістіктерін бағалау, жұмыскерлердің саны туралы статистикалық мәліметтер, олардың жынысы бойынша құрамы, жасы, білімі, энергия тұтынуы, өнімділігі, тиімділігін бағалау деректері зерделенеді.

2010 жылғы Қашықтан жұмыс істеуді кеңейту туралы АҚШ-тың заңына сәйкес, агенттіктер жыл сайын Америка Құрама Штаттарының Персоналды басқару басқармасына (ОРМ) қашықтан жұмыс істеу деректері туралы есеп беруге міндетті. Бұл деректердің талдау нәтижесі федералды үкіметтің Конгреске тележұмыс жағдайы туралы жылдық есебінде қоса беріледі [9].

АҚШ-та қашықтан жұмыс істеуге келесі жағдайлар оңтайлы жұмыс түрі ретінде қарастырылады:

- жүктілік, босану, емізу кезінде;
- отбасы мүшелеріне (балаларға, қарт адамдарға, ауыр науқастарға) күтім көрсету қажет болған жағдайда;
- балаларды асырап алған жағдайда.

АҚШ-тағы жұмыскерлер жұмыс берушіге икемді жұмысқа ауысу туралы өтініш беруге құқылы. Жұмыс беруші осы мәселені зерттеп, 20 күн ішінде оған жауап беруге міндетті. Егер жұмыс беруші бас тартқан жағдайда, жұмыскер оған шағымдануға құқылы.

АҚШ заңнамасы қашықтан жұмысты ұйымдастыру кезінде ақпараттық қауіпсіздік пен байланысқа үлкен көңіл бөледі. Осылайша, әрбір жұмыс беруші қашықтағы жұмыскерлердің ақпараттық жүйелерге қол жеткізу тәртібін, жеке деректерді пайдалану тәртібін анықтайды, киберқауіпсіздік қауіптерін және оларды азайту жолдарын бағалайды. Қашықтан жұмыс істейтін жұмыс берушілер қашықтағы жұмыскерлер үшін барлық қажетті нұсқаулар мен хабарландыруларды қамтитын арнайы веб-сайт құруға міндетті.

Еуропалық Одақта Тележұмыс туралы негіздемелік келісімге (Framework Agreement on Telework) 2002 жылы қол қойылды. Қашықтан жұмыстың тұрақты негізі болып еңбек шарты/қарым-қатынасы аясында ақпараттық технологияларды пайдалана отырып жұмысты ұйымдастыру және/немесе орындау нысандары, мұнда жұмыс берушінің үй-жайында

да орындалуы мүмкін жұмыс осы үй-жайлардан тыс жерде орындау табылады.

Келісімге қатысушы-елдер өздерінің ұлттық заңдарымен ұжымдық келісімдеріне енгізуге міндеттенген тележұмысшыларға берілетін құқықтарға қатысты негізгі пункттер мен «кепілдіктердің ең төменгі пакеті» деп аталатындар:

- ақпаратты қорғау;
- қашықтан жұмыс істеудің ерікті сипаты;
- құрал-жабдықтар (жұмыс беруші жұмыскердің жеке жабдығын пайдаланатын жағдайларды қоспағанда, тұрақты негізде қашықтан жұмыс істеуге қажетті жабдықты қамтамасыз етуге, орнатуға және техникалық қызмет көрсетуге жауапты);
- жұмыс уақытын ұйымдастыру (аралас жұмысшы өз жұмыс уақытын өз бетінше басқарады);
- жеке өмірге қол сұқпаушылық (жұмыс беруші жеке өмірге қол сұқпаушылықты құрметтеуге міндетті, қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерге қатысты кез келген бақылау жүйесін пайдалану оның мақсатына сәйкес болуы және тиісті заңнама талаптарына сәйкес қолданысқа енгізілуі керек) [10].

2005 жылғы **Бельгияның** Ұлттық Ұжымдық келісімі қашықтан жұмыс істеуге дейін жасалған жеке келісім жазбаша түрде келесі мәліметтерді қамтуы керек екенін қарастырады:

- қашықтан жұмыс жүргізілетін күндер, қажет болған жағдайда жұмыскердің кәсіпорында болған күндері және/немесе сағат саны;
 - жұмыскердің техникалық қолдауға жүгіне алатын кезеңдері;
 - жұмыс беруші жабдыққа байланысты шығындарды жабу тәсілі;
 - жабдықтың жұмысындағы бұзылулар мен ақауларды төлеу және жою тәртібін;
 - жұмыскер жұмыс берушінің кеңсесіне жұмысқа қайта орала алатын жағдайлар.
- Люксембург** заңнамасына сәйкес қашықтағы жұмысшымен еңбек шартында мына тармақтар болуы керек:
- қашықтағы жұмысшы жұмысты орындайтын орын;
 - қашықтан жұмыс істейтін жұмыскер өзін жұмыс берушінің үй-жайында

жұмыс істейтін ұқсас жұмысшылармен салыстыруға мүмкіндік беретіндей орындалатын міндеттердің сипаттамасы;

- тарифтік шкала бойынша жұмыскердің жіктелуі;

- жұмыскерлердің жұмыс берушімен байланысу мүмкіндігі бар күндер мен сағаттар;

- жұмыс беруші ұсынған және орнатқан жабдықтың нақты сипаттамасы;

- өрт, сүтасқыны, ұрлық жағдайларында жабдықты сақтандыру туралы ақпарат.

Румынияда «Тележұмыс туралы» заң 2018 жылы қабылданды. Румынияның еңбек инспекциясы еңбек заңнамасының сақталуын және еңбек жағдайларының қауіпсіздік пен гигиена талаптарына сәйкестігін бақылауға міндетті. Заңда жұмыс берушінің қашықтан жұмыс істейтіндерге қатысты міндеттемелерін бұзғаны үшін әкімшілік айыппұл белгіленген.

Польшада қашықтан жұмыс істейтін жұмыскер оқуға кеткен уақытта ақылы жұмыс уақытына қосуға, қашықтан жұмыс істейтін жұмысшылардың құқықтарын кәсіподақтардың қорғау тәртібін анықтауға құқылы.

Жеке топқа жұмысшылардың қауіпсіздігі мен денсаулығын қамтамасыз етуге қатысты мәселелер қарастырылған [11].

Ирландия 2004 жылы Тележұмыс тәжірибесі кодексін қабылдады. Кодекс жұмыс берушілерге компанияда қашықтан жұмыс істеу тәртібінің қалай жұмыс істейтінін көрсететін жазбаша құжат жасауды ұсынады.

Қазіргі уақытта **Нидерландының** Өкілдер палатасы 2021 жылдың қаңтарында енгізілген «Қалаған жерде жұмыс істеу туралы» заң жобасын қарастырды. Заң жобасы 2016 жылы күшіне енген икемді жұмыс туралы заңға (Wet flexibel werken, WFW) түзетулер енгізді. Ұсынылған түзетулерге сәйкес, жұмыс орнын өзгерту туралы өтініш жұмыс уақытын немесе жұмыс уақытын өзгерту туралы өтініш сияқты қарастырылады. Бұл, егер бизнес мүдделеріне қауіп төнбесе, жұмыс беруші, негізінен, үйден жұмыс істеу туралы өтінішті қанағаттандыруы керек дегенді білдіреді. Өтінішті қабылдамау кезінде жұмыс

беруші неліктен оған рұқсат бермегенін түсіндіруі керек. Бұл жұмыскердің үйде немесе жұмыс орнында жұмыс істеуді таңдау мүмкіндігін арттырады.

Икемді еңбек туралы заң жұмыскерлердің жұмыс уақыты мен жұмыс орнына қатысты құқықтарын реттейді. Егер жұмыскер жұмыс орнын ауыстырғысы келсе, жұмыскер тиісті жұмыс берушіде 6 ай жұмыс істеген жағдайда, жұмыс берушіге өтініш беруге құқылы. Өтініш бергеннен кейін, жұмыс беруші жұмыскермен кеңеседі, сосын тиісті негіздеме бере отырып, оның өтінішінен бас тартуы да мүмкін [12].

Жұмыс уақыты туралы заң (WAA) кем дегенде 26 апта жұмыс істеген жұмыскерлер жұмыс берушіден жұмыс уақытының санын, орналасқан жерін және/немесе жұмыс уақытын реттеуді сұрауына мүмкіндік береді.

WFW негізінде жұмыскер, мысалы, көп немесе аз жұмыс істеуді, үйден жұмыс істеуді немесе жұмыс уақытын өзгертуді сұрауы мүмкін. Өтініш қабылданбаған жағдайда жұмыскер бір жыл ішінде жаңа өтініш бере алады.

Ұжымдық шарттар жұмыс уақытына, баламалы жұмыстарды пайдалануға немесе жұмыс уақытына қатысты осы заңнан өзгеше болуы мүмкін [13].

Финляндияда икемді жұмыс 1996 жылы қабылданған «Жұмыс уақыты туралы» заңның негізінде жұмыс мәдениетінің ажырамас бөлігіне айналды. Атап айтқанда, ол жұмыскерлердің көпшілігіне жұмыс уақытының күндізгі уақытын реттеуге, 3 сағат бұрын немесе кеш бастауға немесе аяқтауға құқық береді.

2020 жылы күшіне енген «Жұмыс уақыты туралы» жаңа заңның аясында толық уақытты жұмыскерлердің көпшілігіне жұмыс уақытының кем дегенде жартысы қашан және қайда жұмыс істейтінін шешуге құқық береді. [14].

2012 жылы қашықтан жұмыс **Францияның** Еңбек кодексіне енгізілді. Француз Еңбек кодексінде «қашықтан жұмыс» деп жұмыс берушінің үй-жайында орындауға болатын жұмысты ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалана отырып, жұмыскер осы үй-

жайдан тыс жерде өз еркімен орындайтын кез келген жұмыс түрі деп анықталған (L.1222-9-бап).

Германияда қашықтан жұмыс істеуді құқықтық реттеу неміс еңбек құқығының ерекшелігіне сәйкес нормативтік актілерге емес, ұжымдық келісімдерге бағынады және аймақтық деңгейде шешіледі.

Қашықтан жұмыс істеу саласы үй шаруашылығына, еңбекті қорғауға және компьютерлік техниканы пайдалануға, сондай-ақ балалы әйелдердің жұмысына қатысты нормативтік актілермен жүзеге асырылады. Әдетте, Германияның еңбек құқығында қашықтан жұмыс істейтін адамның мәртебесін талдаған кезде екі Заңға – 1951 жылғы «Тұрмыстық жұмыс туралы» және 2001 жылғы «Өндірістік кеңестер туралы» Заңға маңызды көңіл бөлінеді. Бұл ережелер қашықтан жұмыс істейтіндерге қолданылатын жалпы еңбек стандарттарын қамтиды.

Қашықтан жұмыс істейтін жұмыскердің жұмысын құқықтық реттеуді саралау, ең алдымен, ұйымдарда жасалған ұжымдық шарттарға негізделеді.

Осы құқықтық актілерді талдау негізінде біз олардың тараптар келісімі бойынша қашықтан жұмыс істеуге байланысты келесі шарттарды қамтиды деген қорытынды жасауға мүмкіндік береді:

1) іріктеу критерийлерін анықтау және қашықтан жұмысқа жіберілетін жұмыскерлерді анықтау;

2) қашықтан жұмыс істеуде қолданылатын жабдыққа қойылатын талаптар жүйесі;

3) қосымша қашықтан жұмыс жасау шарттарының талаптары;

4) қашықтан жұмыс істеуге арналған шығыстар сомасы;

5) қашықтан жұмыс жасау саласындағы тараптардың жауапкершілігі;

6) ақпаратты қорғау;

7) жеке басқаруды жүзеге асыру;

8) жұмыс уақыты [16].

Ресейде жұмыспен қамтудың икемді нысандарының еңбек заңнамасын жетілдіру, еңбек қатынастарында ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалану мақсатында 2021 жылғы 1 қаңтарда «Ресей Федерациясының

Еңбек кодексіне ерекше жағдайларда жұмыс берушінің бастамасы бойынша қашықтан жұмысты реттеу және жұмыскерді қашықтан жұмысқа уақытша ауыстыру мәселелері бойынша өзгерістер енгізу туралы» Федералдық заң күшіне енді [17].

Ресей Федерациясының Еңбек кодексіне өзгерістер енгізетін федералдық заң қашықтан жұмысқа орналастырудың қолданыстағы ережелерін толықтырады, сондай-ақ қашықтағы жұмысшылар мен жұмыс берушілер арасындағы өзара әрекеттесу ерекшеліктерін анықтайды. Заңда «қашықтан жұмыс істейтіндер» деп еңбек шартын немесе оған жұмысты қашықтан орындауды көздейтін қосымша келісім жасасқан жұмыскерлер түсіндіріледі.

Заң қашықтан жұмыс істеудің екі түрін белгілейді - уақытша және тұрақты (еңбек шартының барлық мерзімі ішінде). Уақытша қашықтан жұмыс істеудің нақты ұзақтығы шартта немесе еңбек шартына қосымша келісімде белгіленеді. Бұл ретте уақытша қашықтан жұмысқа орналастыру жұмыскердің еңбек функциясын қашықтан және стационарлық жұмыс орнында орындау мерзімдерін ауыстыруды көздеуі мүмкін.

Қашықтан жұмыс істеу туралы шарт жұмыскер мен жұмыс беруші арасында электронды құжат алмасу арқылы жасалуы мүмкін. Бірақ егер жұмыскер еңбек шартының дұрыс рәсімделген көшірмесін қағаз жеткізгіште алғысы келсе, ол жұмыс берушіге жазбаша өтініш жіберуі керек. Бұл ретте жұмыс беруші өтінішті алған күннен бастап 3 жұмыс күнінен кешіктірмей қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерге шарттың қағаз көшірмесін жіберуге міндетті.

Қашықтағы жұмыскерлерге қосымша кепілдіктер беру үшін заң жұмыскердің қашықтан еңбек функциясын орындауы оның жалақысын төмендетуге негіз бола алмайтыны нақты көрсетілген.

Жұмыс уақыты мен демалыс режиміне келетін болсақ, еңбек шартында арнайы ережелер болмаған жағдайда, қашықтан жұмыс істейтін жұмыскер өз қалауы бойынша жұмыс пен демалыс режимін

белгілей алады. Бұл ретте қашықтан жұмыс істейтін жұмыскер мен жұмыс берушінің өзара әрекеттесу уақыты жұмыс уақытына қосылады. Тиісінше, егер жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы қарым-қатынас қалыпты жұмыс уақытынан асып кетсе, қосымша уақыт қосымша жұмыс ретінде төленуі керек.

Жалпы ереже бойынша жұмыс беруші қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерді жұмысты орындауға қажетті барлық құрал-жабдықтармен, байланыс құралдарымен, бағдарламалық қамтамасыз етумен және ақпаратты қорғау құралдарымен қамтамасыз етуге міндетті.

Бұл ретте жұмыс берушінің келісімі немесе білуі бойынша жұмыскер өзінің техникасын, бағдарламалық құралдарын және байланыс құралдарын пайдалана алады. Мұндай жағдайларда жұмыс беруші қашықтағы жұмысшыға ақшалай өтемақы төлеуге міндетті.

Өтемақы мен өтемақы төлеудің нақты тәртібі, мерзімдері мен мөлшерлері ұжымдық шартта, еңбек шартына қосымша келісімде немесе өзге де жергілікті нормативтік актіңде белгіленуі тиіс.

Сонымен қатар, түзетулер қашықтан жұмыс істейтін жұмыскер басқа елді мекенге қызметтік тапсырманы орындауға жіберілген жағдайда, жұмыс беруші жұмыскерге барлық шығындарды өтеуге міндетті екенін белгілейді. Қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерге іссапар уақытында жұмыс орнының (лауазымы) және орташа жалақысының сақталуына кепілдік беріледі.

Қол қойылған заң жұмыс берушінің жұмыскерлерді өз бастамасы бойынша және олардың келісімінсіз қашықтан жұмысқа ауыстыруға құқығы бар бірқатар жағдайларды қарастырады. Осы бапқа сәйкес қашықтан жұмыс режиміне көшуге жұмыскерлердің келісімі мынадай жағдайларда талап етілмейді:

- мемлекеттік органның немесе жергілікті өзін-өзі басқару органының, ұйымдардың жұмыскерлерін және жеке кәсіпкерлерді қашықтан жұмысқа ауыстыру туралы шешім қабылдауы;

- табиғи немесе техногендік апаттар;

- өндірістік апат немесе өндірістік апат;

- өрт, су тасқыны, жер сілкінісі, эпидемия, халықтың өміріне немесе қалыпты өмір сүру жағдайларына қауіп төндіретін кез келген басқа ерекше жағдайларда.

Беларусьте қашықтан жұмыс істейтін жұмысшылардың еңбегін реттеу ерекшеліктері 1999 жылғы 26 шілдедегі Беларусь Республикасының Еңбек кодексімен реттеледі.

Кодекске сәйкес, қашықтан жұмыс – жұмыскердің осы жұмысты орындау және жұмыс берушімен өзара іс-қимыл жасау үшін ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалана отырып, жұмыс беруші орналасқан жерден тыс жерде орындайтын жұмысы.

Жұмыс беруші мен қашықтан жұмыс істейтін жұмыскер арасындағы жазбаша тапсырмаларды, еңбек міндеттерін орындауға арналған өзге де ақпаратты, орындалған жұмыс нәтижелерін қамтитын электрондық құжаттар немесе электрондық нысандағы хабарламалар (оның ішінде SMS хабарламалар, файлдар және жазбалар) алмасу шарттары; еңбек шартын өзгертуге және бұзуға байланысты жұмыскердің өтініштері мен түсініктемелері, жұмыс берушінің хабарламалары, өкімдері және басқа да құжаттары еңбек шартында айқындалады.

Жазбаша тапсырмаларды, еңбек міндеттерін орындауға арналған өзге де мәліметтерді, орындалған жұмыстың нәтижелерін, жұмыскердің өтініштері мен түсініктемелерін, сондай-ақ жұмыскердің қолымен танысуды талап етпейтін басқа да құжаттармен, файлдар, құжаттардың мәтіндері электрондық түрдегі алмасу арқылы жіберіледі.

Егер жұмыскер қол қоюға қарсы құжаттар болса, онда қашықтан жұмыс істейтін сондай жұмыскер олармен электрондық құжаттарды немесе файлдарды осы құжаттардың мәтіндерімен электрондық нысанда алмасып, содан кейін жұмыскерге қағаз жеткізгіштегі құжаттардың көшірмелерін жіберу немесе жеткізу туралы хабарламасы бар тапсырыс хатпен 2 жұмыс күні ішінде жолданады.

Кодекс мыналарға бағытталған ережелерді:

- қашықтан жұмыс істейтін жұмыскермен еңбек шартының ерекшеліктері;

- қашықтан жұмыс істейтін жұмыскердің еңбегін қорғау;

- қашықтан жұмыс істейтін жұмыскердің жұмыс уақыты мен демалыс уақытының ерекшеліктері;

- қашықтан жұмыс істейтін жұмыскермен еңбек шартын бұзу ерекшеліктері белгілейді [18].

Жоғарыда көрсетілген мәліметтерді түйіндей келе, әрбір елде қашықтықтан жұмыс істеу жан-жақты құқықтық реттелгенін аңғардық, сондай-ақ әрбір елдің ерекшеліктері тәжірибелік аспектілеріне де мән берілді [1-кестеде көрсетілген].

Кесте 1

Қазақстанда және шет елдерде қашықтықтан жұмыс істеуді құқықтық реттеудің тәсілдерінің ерекшеліктері

| Мемлекет | Тәсілдері |
|---|--|
| Америка Құрама Штаттары | Қашықтықтан жұмыс істеуге көшу тәртібі егжей-тегжейлі анықталған. Жұмыс берушінің жұмыскерді оқыту міндеті бекітілген, қашықтықтан оқытуды қолдануды кеңейту жөніндегі іс-шаралар мемлекеттік билік органдары назарында |
| Еуропалық одақ | Қашықтықтан еңбекті реттеудің жалпы тәсілдері 2002 ж. негіздемелік келісімде анықталды. Соның негізінде Еуропалық одақ елдері ұлттық келісімдер жасайды. Жалпы ереже бойынша жұмыс беруші жұмыскерге жабдықтар, байланыс қызметтеріне ақы төлеу шығындарын өтейді. Сондай-ақ, егжей-тегжейлі жұмыскердің қауіпсіздігін қамтамасыз ету тәртібі реттелген. |
| Ресей Федерациясы | Ресей Федерациясы Еңбек кодексінің 49.1 тарауы қашықтықтан еңбекті реттеуге арналған. Шарт жасасу және бұзу тәртібіне баса назар аударылған. |
| Армения Республикасы, Қырғыз Республикасы | Еңбек заңнамасы қашықтықтан жұмыс істеуді бөлек бөлмейді. Реттеу үйдегі еңбек нормалары бойынша жүзеге асырылады |
| Беларусь Республикасы | Беларусь Республикасының Еңбек кодексі қашықтықтан жұмысты жеке санатқа бөлмейді. Алайда, заң 16 жасқа дейінгі балалары бар, мүгедектер, зейнеткерлер, еңбекке қабілеттілігі төмен адамдар және т. б қарайтын әйелдермен осындай шартты басым түрде жасасу құқығын береді. |
| Қазақстан Республикасы | Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 138-бабына сәйкес, жұмыс беруші жұмыскерге коммуникация құралдарын, сондай-ақ оларды орнату және қызмет көрсету жөніндегі шығыстарды көтеруге міндетті. Егер жұмыскер өзінің байланыс құралдарын қолданса, онда жұмыс беруші шығындарды өтеуге міндетті. |

Нәтижелер

«Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне қашықтан жұмыс істеудің құқықтық реттелуін жетілдіру мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының 2021 жылғы 1 шілдедегі Заңымен Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің негізгі ұғымдары жаңа «аралас қашықтан жұмыс» және «қашықтағы жұмыс» анықтамалармен толықтырылды.

Бұл ретте, Кодексте қашықтан 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 [7].

Ал қашықтан аралас жұмыс істеу – еңбек міндеттерін орындау кезеңдерін жұмыс беруші, қабылдаушы тарап және олардың объектілері тұрған жерде де, қашықтан жұмыс істеу арқылы да кезектестіру жолымен еңбек процесін жүзеге асыру дегенді білдіреді [7].

Төтенше немесе соғыс жағдайы енгізілген, төтенше жағдай жарияланған немесе карантинді қоса алғанда, басқа да шектеу шаралары енгізілген кезде жұмыс беруші уақытша қашықтан жұмысты немесе аралас қашықтан жұмысты орнатуға құқылы.

Енгізілген өзгерістерге сәйкес, қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін бақылау ерекшеліктері еңбек шартында немесе актісінде белгіленген жұмыс күнінің тәуліктік ұзақтығына шектеу қойылған жағдайда жұмыс уақытының тіркелген есебі белгіленеді.

Бұл ретте жұмыс беруші қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлерді еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықтармен, ақпараттандыру объектілерімен, байланыс қызметтерімен және басқа да құралдармен қамтамасыз етеді.

Жұмыскер еңбек міндеттерін орындау үшін өзінің техникасын, ақпараттандыру құралдарын және басқа да құралдарды пайдаланған, сондай-ақ байланыс қызметтеріне ақы төлеу бойынша шығындарды көтерген жағдайда, жұмыс беруші өтемақы төлейді, оның мөлшері, тәртібі және төлеу мерзімі шартта белгіленеді.

Қашықтықтағы жұмысты және (немесе) аралас қашықтан жұмысты белгілеу кезінде жұмыс берушінің актісі мыналарды қамтуға тиіс:

- 1) уақытша жұмыс құру негіздері;
- 2) өздеріне қатысты жұмысы уақытша белгіленген жұмыскерлердің тізімі;
- 3) осы істі уақытша белгілеу үшін негіз болған істі жою күнінен аспайтын жұмыстың мерзімі.

Қашықтықта жұмыс істегені үшін еңбекақы жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігі мен сапасына қарай еңбек шартында және жұмыс берушінің актісінде көзделген жұмыс көлемін орындаған кезде толық көлемде төленуі қажет [7].

Зерттеу негізінде қашықтықтан жұмыс істеудің келесідей: күшті жақтарын (Strengths), әлсіз жақтарын (Weaknesses), мүмкіндіктері (Opportunities) және қауіптері (Threats) көрсетілген SWOT-талдау жасалды [2-кестеде көрсетілген].

Қашықтықтағы жұмыстың SWOT талдауы

| КҮШТІ ЖАҚТАРЫ | ӘЛСІЗ ЖАҚТАРЫ |
|--|--|
| Тамаққа, киім-кешек пен саяхатты ұйымдастыруға уақыт пен ақша кетпейді | Көптеген басшылар жұмыскерлері көз алдында болғанда немесе көргенде тынышталады, оның не істеп жатқаны туралы артық ойлар болмайды (психологиялық тұрғыда) |
| Жай ғана әңгіме, шу немесе орынсыз қоңыраулар мен сұрақтар түрінде алаңдататын нәрселер жоқ | Құжаттарға электронды түрде қол қою. Егер құжаттардың бәрі цифрландырылса, ол енді минус емес. |
| Жұмыста біреудің ауыру салдарынан, ауруды жұқтыру қаупі төмендейді. Мысалға, тұмау немесе қарапайым жедел респираторлық вирустық инфекциялар еңбек өнімділігін кем дегенде 1-2 апта ішінде екі есе төмендетеді | Әріптестермен және басшылықпен жұмыс мәселелері бойынша бетпе-бет сөйлесудің болмауы |
| Тиімді түскі ас. Түскі ас кезінде сіз өзіңіздің жеке ісіңізбен/үй жұмыстарымен немесе ұйықтай аласыз | Жұмыс пен жалақының тұрақтылығының жоқтығы |
| Telegram, зум байланыстары жұмыстағы сұрақтарды жедел және терең талқылау қажеттілігін қамтиды | Басшылық пен әріптестер тарапынан жұмыс нәтижелері туралы кері байланыстың болмауы |
| Жақын адамдармен көбірек қарым-қатынас | Тұтынушыларды өзің табу қажеттілігі |
| Дресс-кодтың жоқтығы, киімге ақша үнемдеу | Компанияның корпоративтік өміріне қатыспау |
| ҚАУШТЕРІ | МҮМКІНДІКТЕРІ |
| Компьютерді пайдалану мен жұмыс істеудің денсаулыққа кері әсері | Жұмысқа ешкім кедергі жасамайды, жұмыс уақытын өз бетінше жоспарлау мүмкіндігі |
| Кейбір жұмыскерлердің әлсіз техникалық дағдылары жұмысты бәсеңдетеді | Өзінің кірісіне әсер ету мүмкіндігі |
| Ұйымдастырылған жұмыс орнының болмауы (ас үй үстелі емес, тікелей жұмыс үстелі, жақсырақ монитор және экранға тікелей күн сәулесінің түспеуі және қолайлы температура) | Жұмысты бірнеше іспен ұштастыра білу, бірнеше жұмысты біріктіре білу |
| Уақытша интернеттің, электр қуатының болмауы (кенеттен өшірсе) | Басқа қаладан, елден жұмыс істеу мүмкіндігі, жұмысты отбасылық міндеттермен ұштастыра білу |

Қорытынды

Қорытындылай келе, жұмыскерлер тарапынан да, жұмыс берушілер тарапынан да қашықтан жұмысқа деген қызығушылық күн сайын артып келе жатқанын атап өткіміз келеді. Дегенмен, қашықтан жұмыс істеу өзін-өзі тәртіпті, жұмыскердің жеке жауапкершілігін талап ететінін және сәйкесінше бәріне жарамайтынын көрсетеді. Қашықтықтан жұмыс істейтін жұмыскерлермен жанжалды жағдайларды болдырмау үшін жұмыс берушілерге еңбек қатынастарын, тәртіпті және барлық

шарттарды нақты белгілеп алып және оларды қашықтан жұмыс істеу үшін еңбек шартында белгілеу қажет. Бұл қол жеткізілген қашықтағы жұмысшы мен жұмыс беруші арасындағы келісімдердің орындалуын бақылауды жеңілдетеді.

Қазақстандық заңнаманың талаптарын, сондай-ақ қашықтан жұмыс жасау саласындағы халықаралық тәжірибені ескере отырып, қашықтан жұмыс істеу бойынша еңбек шарттарына келесі ережелерді енгізу орынды сияқты:

- жұмыс орны (жұмыс беруші жалдаған бөлме (кеңсе) немесе жұмыскердің тұрғылықты жері немесе басқа жұмыс орындары);

- жұмыс берушінің міндеттемелері (байланыс құралдарымен қамтамасыз етуге немесе жұмыскерге өтемақы төлеуге байланысты арнайы міндеттемелерді қамтиды);

- жұмыс уақыты және демалыс (әдеттегі тәртіпте белгіленген, икемді жұмыс уақытын белгілеуге болады);

- жұмыскердің міндеттері (жұмыскердің толық лауазымдық сипаттамасын әзірлеу, толық жауапкершілік туралы шарт жасау, бәсекелестікке жол бермеу туралы шарт жасау, жұмыскерге берілген мүлікте пайдалану тәртібін анықтау және шығыстарды белгілеу ұсынылады; қажет болған жағдайда оларды шектеу);

- қауіпсіздік және еңбекті қорғау (жалпы тәртіпте нұсқаулықтар мен оқыту, жұмыс орнының ерекшеліктерін ескере отырып, қашықтағы жұмысшыларға еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша арнайы нұсқаулықтар ұсынылады);

- жұмыс уақытын бақылау тәртібі (күнделікті/апталық есептер, белгіленген уақытта байланысқа шығу, техникалық байланыс құралдарын пайдалану және т.б.);

- жұмысшылардың медициналық тексеруден өтуі, өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру, олардың біліктілігін арттыру, қайта даярлау және т.б. мәселелер. Ол үшін қолданыстағы заңнаманы жетілдіру бойынша әлі де көп жұмыс істеу керек.

Жұмыскерлерді қашықтан жұмыс режиміне көшіру салдарын талдау жұмыскер үшін де, жұмыс беруші үшін де еңбектің осы нысанының артықшылықтары мен кемшіліктерін анықтауға мүмкіндік берді. Сонымен қатар еңбек қатынастарын реттеуге байланысты мәселелер аз емес екендігін аңғардық. Әлемдегі жұмыспен қамтудың нысандарын заңнамалық реттеудегі инновациялар заңнаманың кемшіліктерін жоюы керек және еңбек қатынастарында халықты жұмыспен қамтудың және ақпараттық-коммуникациялық технологияларды

пайдаланудың икемділігін арттыруға мүмкіндік береді.

Жүргізілген салыстырмалы-құқықтық зерттеу қашықтықтан жұмыс істеуді реттейтін және әркімнің еңбек бостандығына конституциялық құқығына кепілдік беретін, өзінің еңбекке қабілеттілігіне билік ету құқығын қамтамасыз ететін, еңбектің қызмет түрі және кәсібін таңдау құқығын беретін заңнаманы жетілдірудің негізгі бағыттарын анықтауға мүмкіндік берді.

Біріншіден, үйде жұмыс істеу кезінде еңбек шартын жасасуға басым құқықты бекіту бойынша Беларусь Республикасының тәжірибесі прогрессивті болып көрінеді.

Екіншіден, жұмыс берушінің қашықтықтан жұмысшының шығындарын өтеу жөніндегі міндеттерін реттеуге арналған нормалардың іс жүзінде қолданылуын, атап айтқанда жұмыс берушінің жұмыскерге компьютерлік техниканы, байланыс құралдарын беру міндетін бақылау қажет. Егер жұмыскер өз коммуникация құралдарын пайдаланатын болса, онда жұмыс беруші жұмыскердің шығындары өтеуге міндетті. Мұндай норма жұмыскердің Еңбек кодексінің нормасын толығымен сақтап, қамтамасыз етуді жүктейді.

Үшіншіден, жұмыскерлердің денсаулығын қорғау және оған заманауи компьютерлік техниканың әсері бойынша мәселелер одан әрі зерттеулер жүргізуді қажет етеді. Еуропа елдерінің тәжірибесі жұмыс берушінің қашықтықтан жұмыс істейтін жұмыскерлердің денсаулығы үшін жауапты екенін, сондай-ақ қашықтықтан жұмыс істейтін жұмыскерлердің денсаулығына теріс әсер етуіне жауап беруі керек екенін көрсетеді.

Еңбек және демалыс режимін бұзу. Қолданыстағы қазақстандық заңнама бұл мәселеге тым либералдық көзқараспен қарайды. Кейбір елдер қазірдің өзінде қашықтықтан жұмысшының электрондық хабарламаларға, хаттарға жұмыстан тыс уақытта жауап бермеу мүмкіндігі қарастыратын «демалыс режимін бұзбау құқығын» бекітеді, яғни жұмыскер 24 сағат байланыста болуға міндетті емес.

Төртіншіден, қашықтықтан еңбек ету саласында жұмыс істейтін жұмыскерлердің құқықтық мәдениетін арттыру бойынша

тәрбие жұмыстарын жүргізудің маңызы зор. Шетелдік тәжірибені талдау негізінде қашықтықтан жұмыс істейтін жұмыскерлерге арналған жадынамаларды әзірлеуді ұсынуға болады.

Қазақстандағы қашықтықтан жұмыс істейтін жұмыскерлердің еңбегін реттеу қазақстандық құқық қолдану практикасын талдау және шетелдік тәжірибе негізінде біртіндеп жетілдіруді қажет етеді.

Әдебиеттер тізімі

1. Васильева Ю.В., Шуралева С.В., Браун Е.А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы и теории практики. – Пермь: ПГНИУ, 2016.
2. Надилова А.К. К вопросу об актуальных проблемах правового статуса субъектов трудового права // Российский ежегодник трудового права. – 2013. – № 8. – С. 553-563.
3. Чуудиновских М.В. Регулирование дистанционного труда в странах Евразийского экономического союза // Евразийская адвокатура. – 2018. – №4. – С. 109-111.
4. Konradt U., Hertel G., Schmook R. Quality of management by objectives, task-related stressors, and non-task related stressors as predictors of stress and job satisfaction among teleworkers // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 2003. – Vol. 12. – P. 61-79.
5. Хусаинов Т.М. Риски утраты права на отдых сотрудника в условиях цифровой экономики: право отключиться // Юридическая техника. – 2019. – №13. – С. 787-788.
6. Закалюжная Н.В. Правовое положение работника в дистанционном правоотношении // Вестник Брянского государственного университета. – 2015. – № 1. 185-190.
7. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі. [Электронды ресурсы] – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414/compare/kaz> (жүгінген күн: 20.05.2022).
8. Telework Enhancement Act. [Электронды ресурсы] – URL: <https://www.telework.gov/guidance-legislation/telework-legislation/telework-enhancement-act/> (жүгінген күн: 18.05.2022).
9. Telework Legislation. [Электронды ресурсы] – URL: <https://www.telework.gov/guidance-legislation/telework-legislation/background-history/> (жүгінген күн: 16.05.2022).
10. Хамидулина Е. Дистанционная работа: проблемы и особенности правового регулирования за рубежом и в Казахстане. [Электронды ресурсы] – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32885600#pos=6;-112 (жүгінген күн: 18.05.2022).
11. Как регулируется удаленная работа в Польше? [Электронды ресурсы] – URL: <https://www.internationallawoffice.com/Newsletters/Employment-Immigration/Poland/Sotysiski-Kawecki-Szlzak/How-is-remote-work-regulated-in-Poland> (жүгінген күн: 23.05.2022).
12. Johanne Boelhouwer, Wesley Boldewijn. Working from home - Employment / Tax Alert Dentons, the Netherlands. [Электронды ресурсы] – URL: [https://www.jdsupra.com/legalnews/working-from-home-employment-tax-alert-8495785/#:~:text=The%20Flexible%20Work%20Act%20\(in,time%20and%20place%20of%20work.&text=In%20case%20an%20employee%20requests,there%20are%20compelling%20business%20interests](https://www.jdsupra.com/legalnews/working-from-home-employment-tax-alert-8495785/#:~:text=The%20Flexible%20Work%20Act%20(in,time%20and%20place%20of%20work.&text=In%20case%20an%20employee%20requests,there%20are%20compelling%20business%20interests) (жүгінген күн: 23.05.2022).
13. Закон о гибкой работе (Wet Flexibel Werken). [Электронды ресурсы] – URL: <https://translate.google.com/translate?hl=ru&sl=en&u=https://paltheoberman.nl/en/news/39/the-flexible-work-act-wet-flexibel-werken&prev=search&pto=ay> (жүгінген күн: 23.05.2022).
14. Maddy Savage. The Nordic nation has embraced agile hours for decades. It's a style of work well suited to the country's deep-rooted culture of trust, equality and pragmatism. [Электронды ресурсы] – URL: <https://www.bbc.com/worklife/article/20190807-why-finland-leads-the-world-in-flexible-work> (жүгінген күн: 18.05.2022).
15. Морозов П.Е. Телеработа как форма флексибилизации трудового права зарубежных стран в условиях глобализации. [Электронды ресурсы] – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/telerabota-kak-forma-fleksibilizatsii-trudovogo-prava-zarubezhnyh-stran-v-usloviyah-globalizatsii/viewer> (жүгінген күн: 20.05.2022).
16. Федеральный закон от 8.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». [Электронды ресурсы] – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/ (жүгінген күн: 19.05.2022).
17. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3. [Электронды ресурсы] – URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=hk9900296> (жүгінген күн: 19.05.2022).

И.Н. Тустикбаев

Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан

Дистанционная работа: проблемы и особенности правового регулирования в Казахстане и за рубежом

Аннотация. В статье рассмотрено правовое регулирование дистанционного труда в Казахстане и за рубежом. Дистанционные формы занятости на сегодняшний день находятся в сфере пристального внимания как развитых, так и развивающихся стран. В статье проведен анализ казахстанского законодательства по дистанционному режиму работы, рассмотрены последние изменения в трудовом законодательстве различных стран, связанные с дистанционной занятостью.

Предметом настоящего исследования является дистанционный труд. Цель исследования - выявление специфики дистанционного труда, определение оптимального способа его регулирования в Республике Казахстан, а также предложение способов оформления отношений между сторонами дистанционного труда. Задачи исследования: охарактеризовать отличительные черты дистанционного труда, выявить его преимущества и недостатки; изучить международный опыт в области правового регулирования дистанционного труда; определить оптимальный способ регулирования отношений при дистанционном труде.

Выявлены проблемы трудового права, касающиеся регулирования дистанционной работы, а также причины, приведшие к необходимости изменения трудового законодательства в части использования нестандартных форм занятости в Казахстане.

Ключевые слова: работник, работа вне места работы работодателя, дистанционная работа, комбинированная дистанционная работа, график работы.

I.N. Tustikbayev

L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan

Remote work: problems and features of legal regulation in Kazakhstan and abroad

Abstract. The article considers the legal regulation of remote work in Kazakhstan and abroad. Distance forms of employment today are in the area of close attention of both developed and developing countries. The article analyzes the Kazakh legislation on remote work, considers the latest changes in the labor legislation of various countries related to remote employment. The subject of this study is remote work. The purpose of the study is to identify the specifics of remote work, determine the optimal way to regulate it in the Republic of Kazakhstan, as well as to propose ways on formalizing relations between the parties to remote work. Research objectives: to characterize the distinctive features of remote work, identify its advantages and disadvantages; study international experience in the field of legal regulation of remote work; and determine the best way to regulate relations in remote work. The problems of labor law related to the regulation of remote work, as well as the reasons that led to the need to change labor legislation in terms of the use of non-standard forms of employment in Kazakhstan, are identified.

Keywords: worker, work outside the employer's place of work, remote work, remote combined work, work schedule.

References

1. Vasil'eva Yu.V., SHuraleva S.V., Braun E.A. Pravovoe regulirovanie distancionnoj raboty: problemy i teorii praktiki [Legal regulation of remote work: problems and theories of practice] (Perm', PGNIU, 2016) [Perm. Perm State National Research University, 2016.]. [in Russian]
2. Nadirova A.K. K voprosu ob aktual'nyh problemah pravovogo statusa sub'ektiv trudovogo prava, Rossiskij ezhegdnik trudovogo prava [On the issue of current problems of the legal status of subjects of labor law, Russian Yearbook of Labor Law], 8, 553-563 (2013). [in Russian]

3. CHudinovskih M.V. Regulirovanie distancionnogo truda v stranah Evrazijskogo ekonomicheskogo soyuza, Evrazijskaya advokatura [Regulation of remote work in the countries of the Eurasian Economic Union, Eurasian Advocacy] 4, 109-111 (2018). [in Russian]
4. Konradt U., Hertel G., Schmook R. Quality of management by objectives, task-related stressors, and non-task related stressors as predictors of stress and job satisfaction among teleworkers, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 61-79 (2003).
5. Husainov T.M. Riski utraty prava na otdykh sotrudnika v usloviyah cifrovoj ekonomiki: pravo otklyuchit'sya, YUridicheskaya tekhnika [Risks of losing the right to rest for an employee in the digital economy: the right to disconnect, Legal technology], 13, 787-788 (2019). [in Russian]
6. Zakalyuzhnaya N.V. Pravovoe polozhenie rabotnika v distancionnom pravootnoshenii, Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta [Legal status of an employee in a remote legal relationship, Bulletin of Bryansk State University], 1. 185-190 (2015). [in Russian]
7. Qazaqstan Respublikasynyn Enbek kodeksi [Labor Code of the Republic of Kazakhstan]. [Electronic resource] – Available at: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414/compare/kaz> (accessed: 20.05.2022). [in Kazakh]
8. Telework Enhancement Act. [Electronic resource] – Available at: <https://www.telework.gov/guidance-legislation/telework-legislation/telework-enhancement-act/> (accessed: 18.05.2022).
9. Telework Legislation. [Electronic resource] – Available at: <https://www.telework.gov/guidance-legislation/telework-legislation/background-history/> (accessed: 16.05.2022).
10. Khamidullina E. Distancionnaya rabota: problemy i osobennosti pravovogo regulirovaniya za rubezhom i v Kazahstane [Remote work: problems and features of legal regulation abroad and in Kazakhstan]. [Electronic resource] – Available at: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32885600#pos=6;-112 (accessed: 18.05.2022). [in Russian]
11. Kak reguliruetsya udalennaya rabota v Pol'she? [How remote work is regulated in Poland?]. [Electronic resource] – Available at: <https://www.internationallawoffice.com/Newsletters/Employment-Immigration/Poland/Sotysiski-Kawecki-Szlzak/How-is-remote-work-regulated-in-Poland> (accessed: 23.05.2022). [in Russian]
12. Boelhouwer J., Boldewijn W. Working from home - Employment / Tax Alert Dentons, the Netherlands. [Electronic resource] – Available at: [https://www.jdsupra.com/legalnews/working-from-home-employment-tax-alert-8495785/#:~:text=The%20Flexible%20Work%20Act%20\(in,time%20and%20place%20of%20work.&text=In%20case%20an%20employee%20requests,there%20are%20compelling%20business%20interests](https://www.jdsupra.com/legalnews/working-from-home-employment-tax-alert-8495785/#:~:text=The%20Flexible%20Work%20Act%20(in,time%20and%20place%20of%20work.&text=In%20case%20an%20employee%20requests,there%20are%20compelling%20business%20interests) (accessed: 23.05.2022).
13. Zakon o gibkoi rabote (Wet Flexibel Werken) [Flexible Working Law]. [Electronic resource] – Available at: <https://translate.google.com/translate?hl=ru&sl=en&u=https://paltheoberman.nl/en/news/39/the-flexible-work-act-wet-flexibel-werken&prev=search&pto=ay> (accessed: 23.05.2022). [in Russian]
14. Savage M. The Nordic nation has embraced agile hours for decades. It's a style of work well suited to the country's deep-rooted culture of trust, equality and pragmatism. [Electronic resource] – Available at: <https://www.bbc.com/worklife/article/20190807-why-finland-leads-the-world-in-flexible-work> (accessed: 18.05.2022).
15. Morozov P.E. Telerabota kak forma fleksibilizatsii trudovogo prava zarubezhnyh stran v usloviyah globalizatsii [Telework as a form of flexibilization of labor law of foreign countries in the context of globalization]. [Electronic resource] – Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/telerabota-kak-forma-fleksibilizatsii-trudovogo-prava-zarubezhnyh-stran-v-usloviyah-globalizatsii/viewer> (accessed: 20.05.2022). [in Russian]
16. Federal'nyj zakon ot 8.12.2020 № 407-FZ «O vnesenii izmenenij v Trudovoj kodeks Rossijskoj Federatsii v chasti regulirovaniya distancionnoj (udalennoj) raboty i vremennogo perevoda rabotnika na distancionnyu (udalennuyu) rabotu po iniciative rabotodatelya v iskluchitel'nyh sluchayah» [Federal Law “On amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the regulation of remote (remote) work and the temporary transfer of an employee to remote (remote) work at the initiative of the employer in exceptional cases” dated December 8, 2020 No. 407-FZ]. [Electronic resource] – Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/ (accessed: 19.05.2022). [in Russian]
17. Trudovoj kodeks Respubliki Belarus' ot 26 iyulya 1999 g. № 296-Z [Labor Code of the Republic of Belarus dated July 26, 1999 No. 296-Z]. [Electronic resource] – Available at: <https://etalonline.by/document/?regnum=hk9900296> (accessed: 19.05.2022). [in Russian]

Автор туралы мәлімет:

Түстікбаев І.Н. – докторант, Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, А. Янушкевич көш., 6, Астана, Қазақстан.

Tustikbayev I.N. – PhD student, L.N. Gumilyov Eurasian National University, 6 Yanushkevich Str., Astana, Kazakhstan.